

”Minkälaisia näkemyksiä poliisiyksiköiden päällikkötasolla on poliisi (ylempi AMK) -tutkinnosta?”

Jarmo Katila

11/2021

TIIVISTELMÄ

Jarmo Katila: ”Minkälaisia näkemyksiä poliisiyksiköiden päällikötasolla on poliisi (ylempi AMK) -tutkinnosta?”

Opinnäytetyön muoto: Tutkimuksellinen opinnäytetyö

Julkisuusaste: Julkinen

Ohjaaja: Petri Burmoi, Terhi Kankaanranta ja Mika Ranki

Tutkinto: Poliisi (ylempi AMK)

Työelämälle ja sille valmistavalle koulutukselle asetetut vaatimukset kasvavat koko ajan. Poliisityö ja -koulutus ei tee tässä asiassa poikkeusta. Poliisikoulusta tuli ammattikorkeakoulu vuonna 2014, jonka jälkeen päällystökoulutus muutettiin poliisi (ylempi AMK) -tutkinnoksi. Poliisihallintoon syntyi oma korkeakoulujärjestelmä, jota pitkin pystyy kouluttautumaan hallinnon korkeimpiin virkoihin asti.

Tutkimuksessa selvitettiin, minkälaisia näkemyksiä poliisiyksiköiden päällikötasolla on poliisi (ylempi AMK) -tutkinnosta. Tutkimuksen kohderyhmänä oli päällystätehtävien nimitykset tekevä poliisilaitosten ylin johto, jolta teemahaastattelulla kerättiin laadullisen tutkimuksen aineisto. Työssä selvitettiin tutkinnon tunnettuutta, arvostusta, koulutuksen antamia valmiuksia, päällystätehtävien osaamistarpeita ja poliisiyksiköiden koulutussuunnittelua. Tutkimuksessa myös peilattiin ja arvioitiin siviilipuolen korkeakoulututkintojen antamia valmiuksia päällystätehtäviin.

Tutkimustulosten mukaan poliisilaitosten päällikötaso arvostaa erittäin korkealle poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon ja pitää sitä tarpeellisenä. Tutkinnon koetaan antavan valmiudet hyvin laaja-alaisesti erilaisiin päällystätehtäviin. Hallinnon oman korkeakoulututkinnon johtamis- ja substanssikoulutusta pidetään sopivimpana poliisin päällystätehtäviin. Koulutuksen tunnettuudessa on kuitenkin vielä kehitettävää. Tutkinnon antamaa pätevyyttä ei myöskään tiedosteta kaikilta osin.

Mielikuvaa tutkinnon antamasta pätevyydestä tulee vahvistaa koulutuksen opetussuunnitelmassa. Poliisiammattikorkeakoulun ja poliisiyksiköiden pitää kehittää koulutusta yhdessä. Poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon on oltava joustavampi, jotta se pärjää kilpailussa muiden korkeakoulujen kanssa. Tutkinnossa tulee kuitenkin säilyttää riittävästi lähiopetusta, jolloin päällystätehtävissä tarvittava vertaistuki ja päällystöidentiteetti pääsevät muodostumaan. Poliisilaitosten pitää kehittää johdonmukaisella koulutussuunnittelulla ja nimityspolitiikalla päällystätehtävien houkuttelevuutta. Koko poliisiorganisaation yhteinen etu on saada paras mahdollinen potentiaali vaativiin päällystätehtäviin.

Sivumäärä: 67

Tarkastuskuukausi ja vuosi: Marraskuu 2021

Avainsanat: Poliisi (ylempi AMK) -tutkinto, tunnettuus, arvostus, työelämä, koulutus

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
1.1 Aiheen taustaa ja poliisikoulutuksen kehitys.....	4
1.2 Mikä on poliisi (ylempi AMK) -tutkinto ja miten se sijoittuu poliisin koulutuskentässä?	4
1.3 Miksi poliisi (ylempi AMK) -tutkinto on olemassa?	6
1.4 Tutkimusaihe, sen valinta ja ajankohtaisuus	7
1.5 Tutkimuksen keskeisimmät tavoitteet ja tutkimuksen rajaaminen	8
2 KESKEISIMPIEN KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY	9
2.1 Bolognan prosessi	9
2.2 Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (EQF).....	9
2.3 Suomen tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehys	10
2.4 Työelämälähtöisyys – ja läheisyys	10
2.5 Organisaatorakenne.....	10
2.6 Poliisipäällystö ja hakukelpoisuus päällystötehtäviin	11
3 SUOMEN KOULUTUSJÄRJESTELMÄ.....	12
3.1 Suomen korkeakoulujärjestelmä	12
3.2 Ylemmälle korkeakoulututkinnolle asetetut tavoitteet	14
3.3 Ylemmälle ammattikorkeakoulututkinnolle asetetut tavoitteet.....	14
3.4 Poliisi (ylempi AMK) -tutkinto.....	15
4 POLIISIKOULUTUS MUISSA POHJOISMAISSA.....	18
4.1 Ruotsi	18
4.2 Norja	18
4.3 Tanska.....	19
4.4 Islanti	19
5 POLIISI ORGANISAATIONA	19
5.1 Poliisimies ja toimivaltuudet	21
5.2 Päällystön toimenkuvat ja tehtävät	22
6 AIHEALUEESEEN LIITTYVÄT AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET, ARTIKKELIT JA KIRJALLISUUS	22

6.1 YAMK-tutkinnon työelämävastaavuus, tunnettuus ja arvostus	23
6.2 Yliopistotutkinnon työelämävastaavuus ja tutkinnon suorittaneiden urakehitys.....	28
6.3 Maisteri- ja YAMK-tutkinnon välinen kilpailuasetelma ja statuserot	29
6.4 Ammattikorkeakoulujen julkaisuja ja kansainvälistä kirjallisuutta korkeakoulutuksesta	32
7 TUTKIMUSONGELMA.....	33
8 TUTKIMUSASETELMA	34
8.1 Tutkimusmenetelmät.....	34
8.2 Tutkimusaineisto	34
8.2.1 Haastateltavat ja haastattelun tulosten esittely	35
8.2.2 Tutkimuksen pääkysymys ja lähestymiskulma tutkimusongelmaan	35
8.3 Tutkimusaineiston analysointi	36
9 TULOKSET.....	36
9.1 Millaisia näkemyksiä poliisiyksiköiden päällikkötasolla on poliisi (ylempi AMK) - tutkinnosta? ..	37
9.1.1 Poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon sisältö tunnetaan vain yleisellä tasolla	37
9.1.2 Poliisi (ylempi AMK) -tutkinto antaa laaja-alaiset valmiudet päällystötehtäviin	37
9.1.3 Poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon antaman pätevyyden tuntemisessa on puutteita	39
9.1.4 Poliisi (ylempi AMK) -tutkinto on räätälöity päällystötehtäviin	40
9.2 Johtamis- ja osaamistarpeet poliisiyksiköissä.....	41
9.2.1 Keskeisiksi osaamistarpeiksi koetaan johtaminen ja päällystön roolin sisäistäminen	41
9.2.2 Päällystötehtävien osaamistarpeet kohtaavat hyvin poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon koulutusohjelman yleisten ja ammatillisten kompetenssien kanssa	42
9.2.3 Johtaminen on mukana yksiköiden koulutussuunnittelussa	43
9.2.4 Päällystötehtäviin halutaan hallinnon kokonaiskuvan hahmottavia miehiä ja naisia	44
9.3 Muiden yliopisto- ja korkeakoulututkintojen antamat valmiudet päällystötehtäviin	45
9.3.1 Valmiudet muodostuvat koulutuksesta, henkilön taustasta ja tehtävästä	45
9.3.2 Muut korkeakoulututkinnot antavat valmiuksia poliisin substanssin osaaville	46
9.4 Miten poliisiyksiköt tukevat hakeutumista päällystötehtäviin?	46
9.4.1 Koulutuksen tukeminen on tärkeää, mutta osittain haastavaa.....	46
9.4.2 Urapolkujen systemaattisessa rakentamisessa nähdään riskejä.....	47
9.4.3 Päällystötehtäviin haetaan pääsääntöisesti omalta laitokselta	48

9.4.4 Päälystökoulutukseen on vaikea päästä, virkoja on vähän ja tehtävät ovat vaativia	48
9.4.5 Päälystötehtäviä hakevat ovat käyttäneet harvoin uutta valitusoikeutta	49
9.4.6 Poliisiyksiköissä panostetaan päälystöopintojen hakijasta tehtävään lausuntoon.....	50
9.4.7 Poliisiyksiköt suhtautuvat positiivisesti poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon valintaprosessin haastatteluihin osallistumiseen	50
9.4.8 Poliisiyksiköiden yhteistyö muiden korkeakouluyksiköiden kanssa on vähäistä	50
9.4.9 Hallinnon omaan korkeakoulutukseen tulee saada riittävästi potentiaalisia hakijoita.....	51
10 POHDINTA JA TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS.....	51
10.1 Luotettavuustarkastelu	51
10.2 Tutkimustulosten vertailu aikaisempiin tutkimuksiin.....	53
10.2.1 Poliisi (ylempi AMK) -tutkinto on vielä osittain tuntematon, mutta arvostettu	53
10.2.2 Osaamistarpeiden keskiössä ovat johtaminen ja rooli työnantajan edustajana	56
10.2.3 Muut korkeakoulututkinnot antavat valmiuksia päälystön asiantuntijatehtäviin	57
10.2.4 Koulutuksen ja urapolkujen tukemisen tulee olla mahdollisimman läpinäkyvää.....	58
10.2.5 Poliisi (ylempi AMK) -tutkintoa tulee kehittää koulutuksen kilpailukyvyn säilyttämiseksi ...	58
10.3 Tutkimustulokset sopivat työn teoriaan.....	59
11 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	60
LÄHTEET	63
LIITTEET	

1 JOHDANTO

1.1 Aiheen taustaa ja poliisikoulutuksen kehitys

Poliisin työ herättää mielenkiintoa hyvin laaja-alaisesti koko yhteiskunnassa. Poliisikoulun pääsyko-
keet ja koulutuksen sisältö kiinnostavat muitakin, kuin pelkästään kouluun hakevia. Ihmiset haluavat
tietää minkälaiset pääsykoetestit ovat ja olisiko minusta itsestäni koulutukseen. Poliisikoulutusta pide-
tään hyvin yleisesti vaativana ja vaaralliseen ammattiin räätälöitynä ”erikoiskoulutuksena”.

Työelämälle ja siihen valmistavalle koulutukselle asetetut vaatimukset kasvavat koko ajan. Poliisityö
ja -koulutus ei tee tässä asiassa poikkeusta. Poliisiammatin osaamisvaatimukset ovat erityisesti kas-
vaneet johtamisen ja lainsäädännön tuntemisen ja tulkinnan osa-alueilla. Ihmiset ovat nopeassa tieto-
yhteiskunnassa hyvin tietoisia omista oikeuksistaan ja haastavat aikaisempaa enemmän viranomais-
ten menettelytapoja ja päätöksiä. Koulutuksen on pitänyt kehittyä ja monipuolistua jatkuvasti muuttu-
van toimintaympäristön ja sen asettamien uusien vaatimusten mukana.

Suomen poliisikoulutus on reagoinut yhteiskunnan odotusten, ammatillisten vaatimusten ja yleisen
koulutustason nousuun (Jansson ym. 2018). Poliisikoulutus on vastannut yhteiskunnan asettamiin
haasteisiin ja sitä on kehitetty uusien vaatimusten mukaisesti. Muutaman kuukauden mittaisista pe-
rustutkinnoista, alipäälystökoulutuksen irrallisista kurssiviikoista ja kuuden kuukauden pituisesta pääl-
lystötutkinnosta on edetty pitkälle. Poliisikoulutus kulkee kansainvälisen kehityksen mukana ja on Bo-
lognan sopimuksen (1999) ja Eurooppalaisen -tutkintojen viitekehyksen (European Qualifications Fra-
mework, EQF) viitoittamalla tiellä. Suomi on sitoutunut EQF-vaativuustasoluokitteluun (Poliisiammatti-
korkeakoulu 2020c, 3).

Suomen poliisikoulutus on kulkenut kansallisen ja kansainvälisen koulutuskehityksen rinnalla. Po-
liisialan korkeakoulukysymys sai ratkaisunsa vuonna 1998, jolloin Espoon Poliisiopistosta tuli Po-
liisiammattikorkeakoulu (Jansson ym. 2018, 242). Vuonna 2014 poliisin perustutkinnosta tuli am-
mattikorkeakoulutasoinen (AMK) ja samalla päällystötutkinnosta tuli ylempi ammattikorkeakoulu-
tutkinto (YAMK).

1.2 Mikä on poliisi (ylempi AMK) -tutkinto ja miten se sijoittuu poliisin koulutuskentässä?

Poliisin peruskoulutuksena on ollut vuoden 2014 lainsäädäntömuutoksen (laki Poliisiammattikor-
keakoulusta 1164/13) jälkeen poliisi (AMK)- tutkinto, joka muodostuu perusopinnoista ja ammat-
tiopinnoista. Perustutkinnon laajuus on kokonaisuudessaan 180 opintopistettä. Tutkinnon tavoit-
teellinen suoritus aika on kolme vuotta. Poliisin peruskoulutus (AMK) antaa kelpoisuuden vanhem-

maksi konstaapeliksi. Tutkinnon suorittaneella on valmiudet toimia sekä itsenäisesti että moniammatillisessa poliisityössä asiantuntijana ja kehittää poliisitoimintaa. (Poliisiammattikorkeakoulu 2020b, 1.) Aiempien tutkintojen tuottama kelpoisuus poliisivirkoihin säilyi uudistuksen jälkeen.

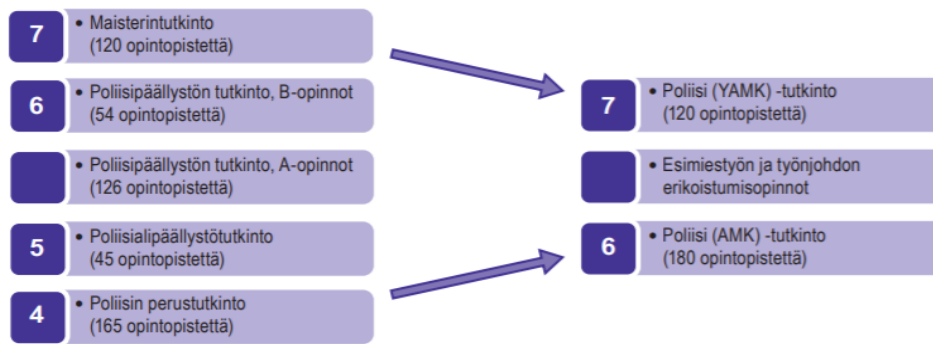
Poliisialipäälyllystön erikoistumisopinnot (APEOP) antaa kelpoisuuden työnjohtotason esimiestehtäviin, alipäälyllystövirkoihin, kuten ylikonstaapeliksi. Laajuudeltaan erikoistumisopinnot ovat 45 opintopistettä ja kokonaisuuden suorittaminen kestää reilun vuoden. Koulutuksen kohderyhmänä ovat poliisin peruskoulutuksen suorittaneet, valmistumisen jälkeen poliisin tehtävissä vähintään kolme (3) vuotta työskennelleet poliisimiehet. Poliisin peruskoulutuksella tarkoitetaan poliisi (AMK) -tutkintoa, poliisin perustutkintoa ja poliisimiehistön virkatutkintoa. (Poliisiammattikorkeakoulu 2020a, 2-3.)

Poliisi (ylempi AMK) – tutkinto on päälyllystätehtäviin päteväittävä esimies- ja johtamiskoulutus. Tutkinnon laajuus on 120 opintopistettä. Poliisin peruskoulutuksen suorittaneet, joilla ei ole aiempaa korkeakoulututkintoa, suorittavat lisäksi 45 opintopisteen laajuisen poliisi (AMK) –muuntokoulutuksen. Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin opiskelijaksi ottamisen edellytyksenä on lisäksi vähintään kahden vuoden työkokemus asianomaiselta alalta (Ammattikorkeakoululaki 6 luku 25 § 3 mom.).

Ylemmän ammattikorkeakoulun tavoitteena on antaa työelämään laajat ja syvälliset tiedot asianomaiselta alalta sekä tarvittavat teoreettiset tiedot toimia työelämän kehittäjänä vaativissa asiantuntija- ja johtamistehtävissä. Koulutuksen kohderyhmänä ovat poliisipäälyllystön johto-, asiantuntija- tai kehittämistehtäviin tähtäävät henkilöt. Poliisi (ylempi AMK) -tutkinto antaa kelpoisuuden poliisin päälyllystätehtäviin. Tutkinnon suorittanut voi työskennellä esimerkiksi komisariona tai ylikomisariona. (Poliisiammattikorkeakoulu 2021a.)

Poliisi (ylempi AMK) –opinnot koostuvat syventävistä ammattiopinnoista, vapaasti valittavista opinnoista ja opinnäytetyöstä. Syventäviin opintoihin liittyy myös 10 opintopisteen laajuinen johtamisharjoittelu. Poliisin ylemmistä AMK-opinnoista valtaosa, eli 72 opintopistettä, koostuu kolmesta opintokokonaisuudesta: Yleinen johtaminen ja hallinnon kehittäminen, valvonta- ja hälytystoiminnan johtaminen sekä rikostorjunta ja tutkinnanjohtaminen. Kukin osa-alue on 24 opintopistettä. (Poliisiammattikorkeakoulu 2020c, 10-11.)

Poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon koulutusohjelman yleiset ja ammatilliset kompetenssit noudattavat tutkintojen muiden osaamiskokonaisuuksien kansallista viitekehystä (EQF) ja sijoittuvat vaativuustasolle seitsemän (Poliisiammattikorkeakoulu 2020c, 3). Poliisin nykyinen peruskoulutus, poliisi (AMK)-tutkinto, sijoittuu vaativuustasolle 6 (Kuvio 1).



Kuvio 1: Poliisin vanha ja uusi tutkintorakenne EQF-tasoiille sijoitettuna (Poliisiammattikorkeakoulu 2012).

1.3 Miksi poliisi (ylempi AMK) -tutkinto on olemassa?

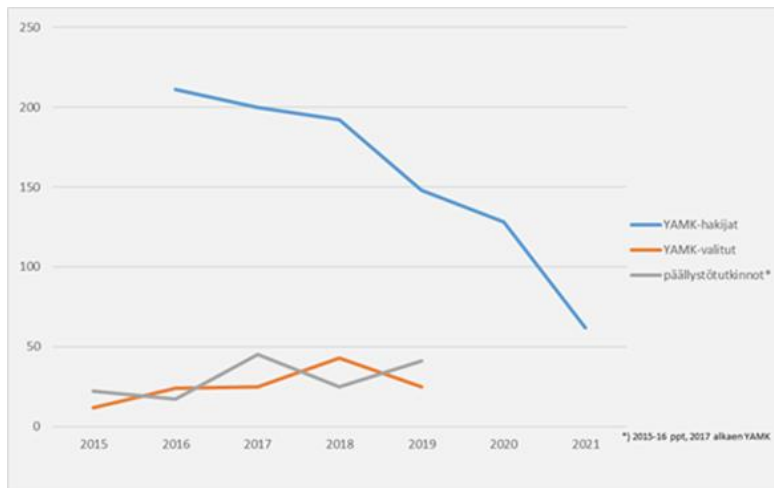
Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tarvetta on perusteltu muun muassa muuttuvilla työelämän tarpeilla sekä sillä, ettei koulutukseen saisi rakentaa umpiperiä, vaan ammattikorkeakoulun opiskelijoilla tulisi olla mahdollisuus jatkaa opintojaan omassa oppilaitoksessaan (Galli ym. 2010, 11). Vuonna 1999 käynnistynyt Bolognan prosessi antoi entisestään vauhtia ammattikorkeakoulujen kaksipuolaisen tutkintorakenteen kehittymiselle. Kaksipuolaisuus oli prosessin Eurooppalaiselle korkeakoulutusalueelle asettama tavoite. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2017, 5.)

Ammattikorkeakoulutuksen historia on Suomessa vielä melko nuori. Ammattikorkeakoululaitos syntyi Suomessa nopeasti ja väliaikaisia ammattikorkeakouluja oli jo vuonna 1994 toiminnassa 22 (Numminen 2020, 461). Ammattikorkeakoulujärjestelmän luomisen taustalla oli tarve tarjota työelämälähtöinen korkeakoulutuslinja. Varsinainen laki ammattikorkeakouluista (255/1995) tuli voimaan vuonna 1995. Ammattikorkeakoulujen jatkotutkinnot käynnistyivät kokeiluna vuonna 2002 ja ne vakinaistettiin vuonna 2005, jolloin tutkinnon nimeksi tuli ylempi ammattikorkeakoulututkinto (Galli ym. 2010). Samalla ylempi ammattikorkeakoulututkinto (YAMK) asemoitiin korkeakoulujärjestelmään siten, että se tuottaa julkiseen virkaan tai tehtävään saman yleisen kelpoisuuden kuin yliopistossa suoritettu ylempi korkeakoulututkinto (Levonen toim. 2007, 17).

Mahdollisuus suorittaa oman hallinnonalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto toteutui poliisissa vuonna 2014, kun poliisin peruskoulutus nostettiin ammattikorkeakoulutasoiseksi. Perustutkintotason statuksen nostaminen tarkoitti, että poliisien johtaminen muuttui asiantuntijoiden johtamiseksi. Tämän takia päälystön tutkinto nostettiin samalla ylemmäksi ammattikorkeakoulututkinnoiksi. (Jansson ym. 2018, 254.)

Ammattikorkeakoulujen tutkinto-ohjelmiin oli yhteishaussa hakijoita vuonna 2020 92 000. Hakijamäärä kasvoi edellisvuodesta kahdeksan prosenttia. Kasvu oli erityisen suurta ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavissa koulutuksissa, joihin hakijamäärät kasvoivat lähes 40 prosenttia. (Insinööriliitto 2021.) Poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon hakijamäärät ovat kuitenkin laskeneet tasaisesti. Mistä hakijamäärien lasku voi johtua? Onko vielä melko uuden koulutuksen tunnettuudessa puutteita? Minkälaisena poliisiyksiköiden päällikkötaso näkee poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon?

1.4 Tutkimusaihe, sen valinta ja ajankohtaisuus



Kuvio 2: Poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon hakijamäärät (Poliisiammattikorkeakoulu 2021b).

Tutkin opinnäytetyössäni sitä, millaisena poliisiyksiköiden päällikkötaso näkee poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon. Tutkinnon hakijamäärät ovat laskeneet viiden vuoden aikana yli 200 hakijasta alle 70:n hakijaan (Kuvio 2). Lähestyn tutkimusongelmaani tasaisesti laskeneiden hakijamäärien näkökulmasta. Kerään tutkimukseni empirian poliisiyksiköiden ylimmälle johdolle tekemilläni teemahaastatteluilla. Poliisi (ylempi AMK) -tutkinto on vielä melko uusi, eikä sitä ole aikaisemmin tutkittu valitsemastani näkökulmasta.

Aihe on hyvin ajankohtainen niin meille, jotka olemme suorittamassa tällä hetkellä päälystööpintoja, kuin myös niille, jotka harkitsevat päälystötehtäviin hakeutumista. Aihe on tärkeä ja ajankohtainen Poliisiammattikorkeakoululle, koska hakijamäärät päälystööpintoihin (YAMK) ovat laskeneet tasaisesti. Poliisiammattikorkeakoulun kannalta on myös tärkeää selvittää, millaisena poliisi (ylempi AMK) -tutkinto nähdään poliisiyksiköiden näkökulmasta ja miksi koulutukseen hakeutuvien määrässä tapahtuu suurta vaihtelevuutta.

Tutkimukseni on tärkeä myös poliisiyksiköille. Saadaanko vaihtelevien hakijamäärien takia parasta johtamispotentiaalia yksiköiden käyttöön? Osaamisen johtaminen on muodostunut henkilösjohdamisen ydinalueeksi. Poliisilaitosten ylimmän johdon tärkeänä tehtävänä on osaamisen kartoitustyö ja tulevien johtamistarpeiden valmistelu. Minkälaisia johtajia halutaan päällystötehtäviin?

1.5 Tutkimuksen keskeisimmät tavoitteet ja tutkimuksen rajaaminen

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaisia näkemyksiä poliisiyksiköiden ylimmällä johdolla on poliisi (ylempi AMK) -tutkinnosta ja kuinka hyvin tutkinto tunnetaan. Lähestymiskulmana tutkimukseen toimii tutkinnon vaihtelevat hakijamäärät. Tutkimukseni yhtenä tavoitteena on lisätä poliisiyksiköiden ylimmän johdon tietämystä päällystööpintojen antamista valmiuksista ja koulutuksen tarjoamasta pätevyydestä sekä tehdä tutkintoa tunnetummaksi.

Haen tutkimuksellani myös vastauksia poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon huonoon kiinnostavuuteen. Miten hyvin poliisiyksiköiden ylin johto tuntee tutkinnon sisällön? Minkälaiset valmiudet ja pätevyydet koulutus antaa poliisiyksiköiden näkökulmasta? Minkälaisena poliisilaitosten ylin johto näkee tulevaisuuden johtamistarpeet ja miten niihin on varauduttu? Mikä on poliisiyksiköiden ylimmän johdon näkemys hallinnon ulkopuolisten korkeakoulututkintojen ja poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon antamien valmiuksien kesken? Miten poliisiyksiköiden ylin johto tukee päällystötehtäviin hakeutumista?

Olen rajannut työni poliisiyksiköiden näkökulmaan. Pidän tämän näkökulman tutkimista keskeisenä tutkimukseni tavoitteiden kannalta. Poliisilaitosten ylin johto tekee valinnat päällystötehtäviin ja sitä kautta linjaa operatiivisessa toiminnassa keskijohdolle, poliisipäällystölle, asetettuja ammattitaitovaatimuksia. Yksiköiden ylin johto on ratkaisevassa asemassa tulevaisuuden johtamistarpeiden määrittämisessä ja osaamisen kartoitustyössä, koulutussuunnittelussa.

Valitsin tutkimukseni kohderyhmäksi 11 paikallispoliisin yksikköä. Poliisiammattikorkeakoulu toimii työelämälähtöisenä yhteistyökumppanina ja on tärkeässä roolissa tutkimukseni toteuttamisessa, tarkasteltavana olevan koulutuksen järjestäjänä. Rajasin työstäni pois poliisin valtakunnalliset yksiköt, Keskusrikospoliisin ja Suojelupoliisin, niiden hieman erilaisen toimenkuvan ja hallintorakenteen vuoksi. Rajasin työstäni pois myös päällystööpintoja suorittavat opiskelijat ja päällystötehtävistä kiinnostuneet miehistö- ja alipäällystötasoiset poliisit. Rajasin aiheeni tiukasti, koska tutkimuksesta tulee muuten liian laaja ja sen laatu kärsii. Aihe tulee olla riittävän tarkasti rajattu, jotta tutkimusongelma kyetään uskottavasti ratkaisemaan (Haikansalo ym. 2021, 6).

Aiheeni tutkiminen luo tahtomattakin kilpailutilannetta päällystööpintojen (ylempi AMK) - ja muiden korkeakoulututkintojen välille. Huomioin tämän asian keskittymällä koko opinnäytetyöprosessin ajan erityisen tarkasti työni objektiivisuuteen, tutkitun tutkimustiedon käyttämiseen ja tutkimuseettisiin näkökohtiin. Etiikka moraalisisina valintoina ja päätöksinä kattaa koko tutkimusprosessin aina aiheen valinnasta tutkimuksen tulosten vaikutuksiin saakka (Kuula 2006, 11). Tutkimuksessa kerätty aineisto käsitellään anonymisti, niin henkilöiden kuin poliisiyksiköidenkin osalta. Tutkimukseni ja sen tulokset ovat julkisia. Tutkimus pyrkii aitoon, auktoriteeteista riippumattomaan tietoon (Hirsjärvi ym. 2009, 19).

2 KESKEISIMPIEN KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY

Teorian muodostuksen yksi tärkeimmistä työkaluista ovat käsitteet. Käsitelmäärityllä varmistetaan käytettyjen käsitteiden sisältö ja se, että lukija ymmärtää mistä tarkalleen ottaen on kyse. (Kananen 2019, 42.) Erityisesti laadullisessa tutkimuksessa käsitteillä on korostunut merkitys, koska ilmiötä yleensä määritellään käsitteiden avulla. Tämän luvun tarkoitus on avata lukijalle työni keskeisiä käsitteitä, jotka nousevat esille tutkimuksessani useaan otteeseen.

2.1 Bolognan prosessi

Bolognan julistukseksi kutsuttu asiakirja allekirjoitettiin Bolognassa vuonna 1999. Tällä hetkellä eurooppalaiseen korkeakoulutusalueeseen kuuluu 48 maata ja Euroopan komissio. Bolognan prosessin alkuperäisenä tarkoituksena on ollut lisätä eurooppalaisen korkeakoulutuksen kilpailukykyä ja vetovoimaa muihin maanosiin verrattuna. Tavoitteeseen pyritään ymmärrettävillä ja yhdenmukaisilla tutkintorakenteilla, yhteisellä opintojen mitoitusjärjestelmällä ja opiskelijoiden liikkuvuutta lisäämällä sekä laadunarvioinnin eurooppalaisilla suuntaviivoilla ja kansainvälistä yhteistyötä tiivistämällä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018.)

2.2 Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (EQF)

Eurooppalainen tutkintojen viitekehys EQF on oppimistuloksiin perustuva kaiken tyyppisten tutkintojen viitekehys, jolla edistetään erilaisten kansallisten tutkintokehysten vertailtavuutta. Yhteinen viitekehys parantaa tutkintojen läpinäkyvyyttä ja siirrettävyyttä eri maiden ja laitosten välillä.

EQF: n 8-tasoisessa kehyksessä alin taso on 1 ja korkein taso 8. Siinä osoitetaan oppimistulosten perusteella selkeästi, mikä on kussakin tutkinnossa saavutetun tiedon, ymmärryksen ja taitojen taso. Eurooppalainen viitekehys on tiiviisti sidoksissa kansallisiin tutkintojen viitekehyksiin ja kattaa kaiken tyyppiset ja -tasoiset eurooppalaiset tutkinnot. (Europass 2021.)

EQF perustettiin vuonna 2008 ja sitä tarkistettiin vuonna 2017. Tarkistuksessa säilytettiin jo alun perin sovitut keskeiset tavoitteet, joilla edistetään tutkintojen selkeyttä ja rakennetaan keskinäistä luottamusta Euroopassa. Siinä EU-maat sitoutuivat kehittämään EQF:ää edelleen, jotta työnantajien, työntekijöiden ja opiskelijoiden olisi helpompi ymmärtää kansallisia ja kansainvälisiä tutkintoja. (Europass 2021.)

2.3 Suomen tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehys

Suomen tutkintojen viitekehys kuvaa kansalliseen koulutusjärjestelmäämme kuuluvat tutkinnot, oppimäärät ja muut laajat osaamiskokonaisuudet. Viitekehys kattaa muun muassa yleissivistävän koulutuksen, ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulutuksen. (Opetushallitus 2021.) Kansallisesta tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä säädetään laissa (93/2017) ja valtioneuvoston asetuksessa (120/2017).

Poliisiammattikorkeakoulun antama tutkintokoulutus on ammattikorkeakoulu- ja ylempi ammattikorkeakoulutasoa. Eurooppalaisen tutkintojen viitekehyksessä (EQF) Poliisiammattikorkeakoulun ammattikorkeakoulu- ja ylempi ammattikorkeakoulututkinnot asettuvat vastaaville tasoille alempien- ja ylempien korkeakoulututkinnon kanssa. Bolognan prosessissa vakiintuneen sykliajattelun mukaisesti ensimmäiseen sykliin kuuluvat ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot (taso 6). Toiseen sykliin sijoittuvat ylemmät korkeakoulututkinnot ja ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot (taso 7). (Opetusministeriö 2009, 40.)

2.4 Työelämälähtöisyys – ja läheisyys

Työelämälähtöisyys ei ole käsitteenä yksiselitteinen, minkä vuoksi keskusteluissa kuljetetaan useasti rinnakkain työelämälähtöisyyttä ja – läheisyyttä. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon erityispiirteenä on koulutuksen tiivis yhteys työelämään. Parhaimmillaan työelämäläheisyys toimii työn ja koulutuksen jatkuvana vuoropuheluna siten, että koulutuksessa opittua voidaan hyödyntää työelämässä ja työelämässä vastaavasti opittua koulutuksessa. (Galli ym. 2010, 16.)

2.5 Organisaatiorakenne

Organisaatiorakenne (organisation structure) ei ainoastaan tarkoita yleisesti määritelmäksi ajateltua organisaatiokaaviota. Organisaatiorakenne sisältää myös tiedot organisaatiossa toistetuista toiminnoista, ja organisaatioon kuuluvien ihmisten erilaisten asemien aikaansaamasta hierarkiasta. Organisaatiorakenteessa otetaan kantaa ihmisten väliseen työnjakoon, rooleihin ja määritellään eri toiminnot

sekä niiden väliset suhteet. Organisaatorakenteen tavoitteena on avustaa ihmisten ja ryhmien yhteistyötä niin, että työnjakoa saadaan erilaistettua tarpeeksi säilyttäen kuitenkin yhteistyö organisaation eri osien välillä. (Juuti 2006, 207.)

2.6 Poliisipäällystö ja hakukelpoisuus päällystötehtäviin

Valtioneuvoston asetuksessa poliisista (1080/2013) määritetään mitä tarkoittaa poliisipäällystö. Päällystöön kuuluvat:

- a) Poliisihallituksessa poliisiylijohtaja, poliisijohtaja, poliisiylitarkastaja, poliisilakimies, poliisitarkastaja, ylikomisario ja komisario;
- b) keskusrikospoliisissa keskusrikospoliisin päällikkö, apulaispäällikkö, rikosylitarkastaja, poliisilakimies, rikostarkastaja, rikosylikomisario ja rikoskomisario;
- c) suojelupoliisissa suojelupoliisin päällikkö, apulaispäällikkö, osastopäällikkö, poliisilakimies, ylitarkastaja ja tarkastaja;
- d) Poliisiammattikorkeakoulussa rehtori, ylikomisario ja komisario;
- e) paikallispoliisissa poliisipäällikkö, apulaispoliisipäällikkö, rikosylitarkastaja, poliisilakimies, rikostarkastaja, rikosylikomisario, ylikomisario, rikoskomisario ja komisario.

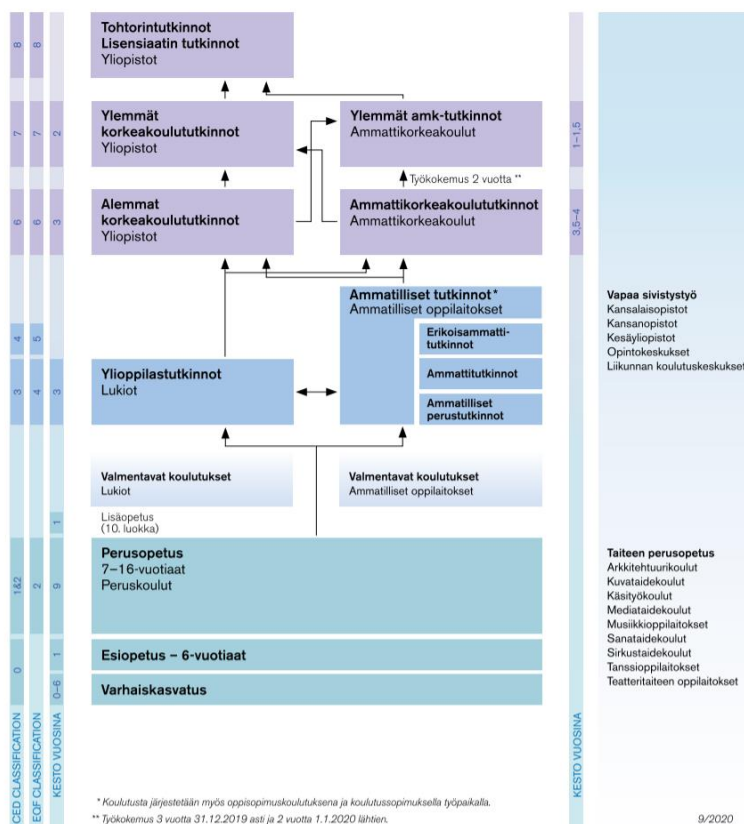
Sisäministeriön julkaisemassa poliisihallinnon kelpoisuusvaatimustyöryhmän raportissa (9/2016) esitettiin poliisipäällystön kelpoisuusvaatimusten muuttamisesta seuraavasti: Poliisihallinnon viroissa edellytettävää oikeustieteellistä korkeakoulututkintovaatimusta ehdotetaan useiden virkojen kohdalla väljennettäväksi ylempää korkeakoulututkintoa koskevaksi vaatimukseksi. Oikeustieteellisen korkeakoulututkinnon vaatimus jäisi kelpoisuusvaatimukseksi sellaisiin virkoihin, joissa juridinen osaaminen on viran pääasiallinen tehtävä. (9/2016, 5.)

Sisäministeriön julkaisussa (9/2016) olevat esitykset tulivat voimaan lakiehdotuksen kautta poliisin hallinnosta annettuun lakiin (110/1992). Poliisin YAMK-tutkinto antaa pätevyyden komisarion ja sitä ylempiin poliisihallinnon tehtäviin, eli ylimpiinkään virkoihin ei tarvita enää yliopistotutkintoa (Jansson ym. 2018, 256). Lakimuutoksen jälkeen oikeustieteellinen korkeakoulututkinto jäi vaatimukseksi poliisin päällystöviroissa ainoastaan poliisilakimiesvirkoihin.

3 SUOMEN KOULUTUSJÄRJESTELMÄ

Suomen koulutusjärjestelmä ryhmitellään koulutusasteisiin. Yleensä vain alemman asteen opinnot suorittanut voi opiskella ylemmän asteen koulutuksessa, mutta opinnoissa voi edetä montaa reittiä. Tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksessä Suomen kansalliseen koulutusjärjestelmään kuuluvat tutkinnot, oppimäärät ja muut laajat osaamiskokonaisuudet on jaoteltu niiden edellyttämän osaamisen perusteella kahdeksalle vaativuustasolle (kuvio 3). Viitekehyksessä kuvataan suomalaisten tutkintojen, oppimäärien ja muiden osaamiskokonaisuuksien antamat tiedot, taidot ja pätevyydet yhdenmukaisella ja kansainvälisesti vertailukelpoisella tavalla.

SUOMEN KOULUTUSJÄRJESTELMÄ



Kuvio 3: Kuva Suomen koulutusjärjestelmästä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021).

3.1 Suomen korkeakoulujärjestelmä

Ammattikorkeakoulut muodostavat yhdessä yliopistojen kanssa Suomen koulutusjärjestelmässä korkeakoululaitoksen. Tämä periaatteellinen lähtökohta sisältyy elokuussa 2003 voimaan tulleeseen ammattikorkeakoululakiin (351/2003). Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen ydintehtävät ja toiminnan profiili poikkeavat toisistaan. Yliopistojen toiminta painottuu korkeimpaan tieteelliseen tutkimukseen ja ammattikorkeakoulujen työelämän vaatimuksiin vastaavaan korkea-asteen opetukseen. (Narikka ym.

2013, 157-158.) Yliopistot ja ammattikorkeakoulut muodostavat niin sanotun korkeakoulujärjestelmän duaalimallin.

Duaalimalli merkitsee yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen muodostamaa kahta vahvaa pilaria, joista toinen on tieteen ja toinen ammattiosaamisen pilari. Korkean osaamisen rakentaminen duaalimallin varaan on nähty viisaaksi, sillä yhteiskunta huutaa yhä vahvemmin kahdenlaisen osaamisen perään. Kummallakin korkeakoulupilarilla on oma lainsäädäntö, rahoitus ja ohjaus. (OAJ-areena 2019.)

Koulutuspilarien erilleen pitämisestä huolimatta duaalimallissa on myös paljon yhtäläisyyksiä ja samansuuntaisia tavoitteita. Duaalimallia kuvastaa osaltaan se, että yliopistolakia (558/2009) koskevan uudistuksen yhteydessä myös ammattikorkeakoululakiin (932/2014) on tullut voimaan useita merkittäviä muutoksia vuoden 2010 alusta alkaen. Ammattikorkeakoululain eräitä säännöksiä on yhtenäistetty suhteessa uuteen yliopistolakiin. Tarkistukset liittyvät erityisesti laadunarviointiin, opiskelijoiden kelpoisuuteen, opiskelupaikan vastaanottamiseen, opetuksen maksuttomuuteen sekä hallintoasioiden käsittelyyn. (Narikka ym. 2013, 158.)

Korkeakouluverkon kehittäminen kokonaisuutena sekä ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen välisen yhteistyön lisääminen on asetettu viime vuosikymmenellä selkeäksi koulutuspoliittiseksi tavoitteeksi. Voimassa oleva korkeakouluja koskeva lainsäädäntö ei kuitenkaan velvoita ammattikorkeakouluja ja yliopistoja tekemään yhteistyötä. Lainsäädäntö ei muutenkaan sääntele tätä yhteistyötä tarkemmin, vaan luo ainoastaan yleisellä tasolla edellytyksiä korkeakoulujen yhteistyölle. (Narikka ym. 2013, 161.)

YAMK-tutkinto Suomalaisessa korkeakoulujärjestelmässä. Korkeakoulujen duaalimalli muodostui ammattikorkeakoulujen perustamisen yhteydessä vuonna 1991. Se koostuu kahdesta peruspilarista: yliopistoista ja ammattikorkeakouluista. Ammattikorkeakoulujen tavoitteena oli yhdessä työelämän kanssa suunnata korkea-asteen opetusta vastaamaan vahvemmin työelämän tarpeita. Tämä koski ammattikorkeakoulun ensimmäistä sykliä AMK-tutkintoon johtavana koulutuksena. (Talk.turkuamk 2019.)

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto ARENE aloitti v. 1997 valmistelemaan selvitystä mahdollisesta jatkotutkinnosta. Ylemmstä AMK-tutkinnosta puhuttiin sen suunnitteluvaiheessa jatkotutkintona. ARENE vetosi korkeakoulutuksen duaalimalliin ja ehdotti ammattikorkeakouluihin jatkotutkintoa varsinkin aloille, joissa tällaisen koulutuksen tarve on akuutein. Rehtorineuvoston mukaan globaalistuminen ja työelämän jatkuvat muutokset vaativat varsinkin tekniikan, liiketalouden ja sosiaalipuolen aloilla koulutuksen kehittämistä. (Ojala ym. 2008, 14,16.)

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston (ARENE) esitys työelämän kehittämiseen kytkeytyvästä ammattikorkeakoulun jatkotutkinnosta julkistettiin vuonna 1998 (Salminen 2003). Jatkotutkintokokeilulaki (645/2001) laadittiin vuonna 2001 ja ylempien ammattikorkeakoulujen kokeilu alkoi ammattikorkeakoulujen jatkotutkintokokeiluna vuonna 2002. Ammattikorkeakoulun jatkotutkinnon kokeiluvaiheessa vuosina 2002-2005 luotiin merkittäviä suuntaviivoja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon rakenteista, toteuttamisesta ja vaikuttavuudesta (Levonen 2007, 5).

Vuonna 2005 annettiin laki ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta (411/2005), jonka seurauksena jatkotutkinnot vakinaistettiin. Duaalimalli sai näin ammattikorkeakoulujen osalta vahvistuksen toisen syklin kouluttajana. YAMK-koulutuksen taso korkeakoulututkinnon maisteritason tutkintona (EQF ja NQF 7, OPM 2005,2008), haastoi kehittämään toisen syklin koulutusta.

Duaalimalliin perustuva korkeakoulujärjestelmän toinen pilari on täydentynyt jatkotutkintojen vakinaistamisen myötä, ja virkakelpoisuuden osaltakin rinnastettavuus on realisoitunut. Maistereita ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista ei ole toistaiseksi tullut ja englanninkielisissä käännöksissä duaalimalli on jo nimiketasollakin hämärtynyt: esimerkiksi ylempi tradenomin tutkinto kääntyy englanniksi Master of Business Administration-muotoon. (Pernaa ja Tiitta 2007, 120.)

3.2 Ylemmälle korkeakoulututkinnolle asetetut tavoitteet

Jokaiselle tutkinnolle asetetaan erilaisia vaatimuksia ja tavoitteita. Ylemmän korkeakoulututkinnon tavoitteet on linjattu valtioneuvoston asetuksessa yliopistojen tutkinnoista (794/2004). Asetuksen 3 luvun 12 §:ssä on kirjattuina ylemmän korkeakoulututkinnon tavoitteet. Koulutuksen tulee antaa opiskelijalle:

- 1) pääaineen tai siihen rinnastettavan kokonaisuuden hyvä tuntemus ja sivuaineiden perusteiden tuntemus taikka koulutusohjelmaan kuuluvien syventävien opintojen hyvä tuntemus;
- 2) valmiudet tieteellisen tiedon ja tieteellisten menetelmien soveltamiseen tai edellytykset itsenäiseen ja vaativaan taiteelliseen työhön;
- 3) valmiudet toimia työelämässä oman alansa asiantuntijana ja kehittäjänä;
- 4) valmiudet tieteelliseen tai taiteelliseen jatkokoulutukseen; sekä
- 5) hyvä viestintä ja kielitaito

3.3 Ylemmälle ammattikorkeakoulututkinnolle asetetut tavoitteet

Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavien opintojen tavoitteet on asetettu valtioneuvoston asetuksessa ammattikorkeakouluista (1129/2014). Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavien opintojen tavoitteena on, että tutkinnon suorittaneella on:

- 1) laajat ja syvälliset tiedot sekä tarvittavat teoreettiset tiedot toimia työelämän kehittäjänä vaativissa asiantuntija- ja johtamistehtävissä;
- 2) syvälinen kuva omasta ammattialasta, sen asemasta työelämässä ja yhteiskunnallisesta merkityksestä sekä valmiudet seurata ja eritellä alan tutkimustiedon ja ammattikäytännön kehitystä;
- 3) valmiudet elinikäiseen oppimiseen ja jatkuvaan oman ammattitaidon kehittämiseen;
- 4) hyvä viestintä- ja kielitaito oman alansa tehtäviin sekä kansainväliseen toimintaan ja yhteistyöhön.

3.4 Poliisi (ylempi AMK) -tutkinto

Poliisi (ylempi AMK) -opinnot johtavat poliisialan ylempään ammattikorkeakoulututkintoon. Poliisi (ylempi AMK) -tutkinto perustuu työelämän tarpeisiin ja se tarjoaa opiskelijalle uutta, työelämän kehittämisessä tarpeellista osaamista, jota tarvitaan poliisialan johtamis-, esimies-, kehittämis-, ja asiantuntijatehtävissä. Opiskelija saa valmiuksia myös tutkimustiedon hankkimiseen, käsittelyyn ja soveltamiseen omassa työssään ja sen kehittämisessä sekä vahvistusta kansainvälisiin valmiuksiin. (Poliisi-ammattikorkeakoulu 2020c.)

Poliisi (ylempi AMK) -tutkinnossa suoritetaan 120 opintopisteen opintokokonaisuudet ja -jaksot. Tutkintoon sisältyy yleisen johtamisen ja hallinnon kehittämisen, operatiivisen poliisitoiminnan johtamisen, johtamisharjoittelun, opinnäytetyön ja vapaasti valittavien opintojen osajaksot (kuvio 4).

Yleinen johtaminen ja hallinnon kehittäminen (27 op)

Organisaation toiminnan ja talouden strategisen johtaminen (7 op) opintojakson ensimmäisellä osajaksolla (3 op) syvennetään osaamista strategisesta johtamisesta ja tulosohjauksen merkityksestä esimiestyössä ja määritellään strategisen johtamisen ja talouden johtamisen peruskäsitteet. Toisen osajakson (4 op) tavoitteena on soveltaa toiminnan ja talouden suunnittelun ja seurannan tuottamaa tietoa esimiestyössä, ennakoida poliisin tulevaisuutta eri menetelmillä ja johtaa organisaatiota strategisten linjausten mukaisesti.

Toiminnan ja toimintatapojen kehittäminen sekä johtamisen etiikka (7 op) opintojakson jälkeen opiskelija osaa määritellä laatutyön, prosessijohtamisen ja riskienhallinnan peruskäsitteitä sekä jäsenenä oman toiminnan eettisiä perusteita ja nähdä eettinen johtaminen osana hallinnon hyvää johtamista ja esimieskäytäntöjä.

Henkilöstöjohtaminen ja työsuojelu (7 op) opintojakso syventää henkilöstöjohtamisen, työsuojelun ja työhyvinvoinnin ymmärrystä esimiestyössä ja johtamisessa sekä parantaa osaamisen johtamisen merkityksen tunnistamista organisaation kilpailutekijänä.

Hallinto- ja virkamiesoikeus sekä virkaehtosopimusmenettely (3 op) opintojakso keskittyy hyvän hallintomenettelyn periaatteisiin ja laatuvaatimuksiin. Opiskelija tunnistaa hyvän hallinnon keskeiset oikeusperiaatteet ja osaa kuvata päätöksenteon hallintoasiassa ja hallintopäätöksen korjaamisen menettelytavat ja muutoksenhaun.

Kansainvälisyysosaaminen (3 op) opintojakson jälkeen opiskelija osaa toimia kansainvälisessä toimintaympäristössä kulttuurieroja huomioiden sekä tuntee kansainväliseen poliisitoimintaan liittyvät organisaatiot ja verkostot.

Operatiivisen poliisitoiminnan johtaminen (48 op)

Valvonta- ja hälytystoiminnan johtaminen ja turvallisuusyhteistyö (10 op) opintojaksolla opiskelijalle luodaan valmiudet toimia valvonta- ja hälytystoiminnan päivittäistoiminnan yleisjohtajana. Opintojaksolla keskitytään ennalta estävään toimintaan ja turvallisuusyhteistyöhön, organisointiin ja johtamiseen ja päällystön rooliin.

Johtamista tukeva teknologia (4 op) opintojakson jälkeen opiskelija osaa hyödyntää poliisin käytössä olevaa teknologiaa johtamisen tukena sekä arvioida eri järjestelmien tuottamia mahdollisuuksia ja kehittämistarpeita.

Tilanne- ja kriisijohtaminen (6 op) opintojakson jälkeen opiskelija osaa organisoida tilanneorganisaation toiminnan sekä huomioida ja hyödyntää poliisin erityisosaamista tilanneorganisaation tukemisessa. Opiskelija kykenee toimia operaation johtajan tehtävässä sekä johtaa tilanneorganisaation toimintaa ja operatiivista viestintää sekä hyödyntää samalla viranomaisyhteistyötä.

Tutkinnanjohtaminen (10 op) opintojaksolla käsitellään päivittäisrikostutkinnan tutkinnanjohtajan tehtäviä, esitutkintayhteistyötä ja tiedottamista. Opiskelijan tulee osata kuvata oikeudenmukaisen oikeudenkäynnin periaatteet rikosprosessissa.

Pakkokeinojen johtaminen (6 op) opintojakson jälkeen opiskelija osaa laatia ja esittää perusteltuja pakkokeinovaatimuksia tuomioistuimelle sekä soveltaa poliisin salaisten pakko- ja tiedonhankintakeinojen sekä tiedonsaantioikeuden käyttöön liittyvää lainsäädäntöä tutkinnan- ja yleisjohtajana.

Vaativa tutkinnanjohtaminen (4 op) syvennetään opiskelijan ammattitaitoa tutkinnanjohtajan tehtävissä sekä annetaan lisää valmiuksia vakavan- ja kansainvälisen rikollisuuden torjuntaan ja tutkimiseen tutkinnanjohtajana.

Operatiivisen poliisitoiminnan strateginen johtaminen (8 op) opintojaksolla kehitetään opiskelijan valmiuksia hyödyntää poliisin analyysitoimintaa johtamisen tukena sekä tietojohdoista poliisitoimintaa operatiiviseen poliisitoimintaan liittyvien strategioiden jalkauttamisessa.

Vapaasti valittavissa opinnoissa (5 op) opiskelija voi valita joko tietojohdoinen poliisitoiminta - analyysi johtamisen tukena (5 op) tai yksityisoikeutta poliisipäällystölle (5 op) opintojakson. Tämän lisäksi valittavina on erilaisia tutkimuksen menetelmäjatkokursseja (3 op).

Johtamisharjoittelu (10 op) opintojaksolla opiskelija työskentelee ohjatusti erilaisissa operatiivisissa päällystötehtävissä. Tavoitteena on, että opiskelija ymmärtää johtamisroolin- ja tehtävien merkityksen sekä osaa tunnistaa ja arvioida omaa johtamisosaamistaan sekä kehittämistarpeitaan.

Opinnäytetyö (30 op) opintojakson tavoitteena on, että opiskelija osaa jäsentää ja johtaa kehittämissuunnitelmaa suunnitelmallisesti sekä arvioida ja tuottaa tutkimus- ja kehittämistietoa.

POLIISI (YLEMPI AMK) -TUTKINTO 120 op

Operatiivisen poliisitoiminnan johtaminen 48 op	
Valvonta- ja hälytys-toiminnan johtaminen	Rikostorjunta ja tutkinnanjohtaminen
Valvonta- ja hälytystoimen johtaminen ja turvallisuusyhteistyö 10 op	Tutkinnanjohtaminen 10 op
Johtamista tukeva teknologia 4 op	Pakkokeinojen johtaminen 6 op
Tilanne- ja kriisijohtaminen 6 op	Vaativa tutkinnanjohtaminen 4 op
Operatiivisen poliisitoiminnan strateginen johtaminen 8 op	

Yleinen johtaminen ja hallinnon kehittäminen 27 op	
Organisaation toiminnan ja talouden strateginen johtaminen 7 op	Toiminnan ja toimintatapojen kehittäminen sekä johtamisen etiikka 7 op
Henkilöstöjohtaminen ja työnsuojelu 7 op	Hallinto- ja virkamiesoikeus sekä virkaehtosopimusmenettely 3 op
Kansainvälisyysosaaminen 3 op	

Johtamisharjoittelu 10 op	
Opinnäytetyö 30 op	
Vapaasti valittavat opinnot 5 op	

Kuvio 4: Opintokokonaisuudet ja opintojaksot poliisi (ylempi AMK) -tutkinnossa (Poliisiammattikorkeakoulu 2020c,11).

4 POLIISIKOULUTUS MUISSA POHJOISMAISSA

Haastattelin puhelimitse 18.08.2021 Poliisiammattikorkeakoulun ylikomisariota Pohjoismaiden poliisikoulutuksesta. Haastatteleman ylikomisario on ollut pitkään mukana Pohjoismaisessa poliisiyhteistyössä sekä Nordcop-toiminnassa. Pohjoismaiseen Nordcop-yhteistyöhön liittyy opiskelija- ja opettajavaihtoa sekä kausittain vaihtuvia teemoja. Projektikumppaneina yhteistyössä ovat Ruotsin, Norjan, Tanskan ja Islannin poliisi ja poliisioppilaitokset.

4.1 Ruotsi

Haastatteleman ylikomisario kertoi, että Ruotsissa on yksi poliisilaitos, Ruotsin poliisi. Poliisilaitos on yhden valtuuston viranomainen, ja sitä johtaa esimies, joka on hallituksen edessä yksin vastuussa viraston toiminnasta. Hallitus nimittää kansallisen poliisipäällikön. Seitsemällä, maantieteellisellä, poliisialueella on kokonaisvastuu poliisitoiminnasta. (Polisen 2021.) Haastateltava kertoi, että Ruotsissa lopetettiin virallinen poliisikoulu, Polis Högskolan, jo yli kymmenen vuotta sitten. Tällä hetkellä Ruotsissa koulutetaan poliiseja eri yliopistoissa muun muassa Växön, Uppsalan, Bårusin ja Malmån yliopistoissa. Koulutus järjestetään osittain ostokoulutuksena, jossa yliopisto ostaa opetusta esimerkiksi poliisilta ja puolustusvoimilta.

Haastateltava kertoi, että Ruotsin poliisin peruskoulutus ei ole yliopistossa suoritetusta opetuksesta huolimatta korkeakoulutasoinen, vaan toisen asteen ammatillinen koulutus. Koulutus kestää noin kaksi ja puoli vuotta. Kahden vuoden teoriaosa tapahtuu yliopistossa, jonka jälkeen on puolen vuoden mittainen työharjoittelu. Henkilön oltua määrätyn ajan töissä valmistumisen jälkeen, noin 10 vuotta, voi hän saada alipäällystönimityksen ilman lisäkoulutusta. Komisarion tehtäviin voidaan myös nimetä ilman muita tutkintoja. Nimitetylle henkilölle järjestetään muutaman viikon mittainen komisariokurssi poliisilaitoksella.

Haastateltavan mukaan Ruotsin poliisin ylin johto on käynyt siviilipuolen koulutuksia, eikä heillä kaikilla ole poliisitutkintoa suoritettuna. Ruotsin poliisi palkkaa paljon henkilöitä, joilla ei ole poliisitaustaa, kuten esimerkiksi juristeja tai armeijan henkilökuntaa. Palkatut henkilöt saavat pikakoulutuksen poliisin tehtävistä, jos sellaista tarvitsevat.

4.2 Norja

Haastatteleman ylikomisario kertoi, että Norjassa on vain yksi poliisi. Norjan poliisin organisaatio perustuu pitkälti integroidun poliisin periaatteeseen, toisin sanoen kaikki poliisin toiminnot kootaan yhteen organisaatioon. Norjan poliisin keskushallinto sijaitsee Osllossa. Norjan poliisilaitos koostuu 27 poliisipiiristä. Jokainen poliisipiiri on edelleen jaettu paikallisiin poliisiasemiin. (Politiet 2021.)

Haastateltavan mukaan Norjan poliisin koulutus on kaikkein lähimpänä Suomen poliisikoulutusta. Poliisin peruskoulutus kestää Norjassa kolme vuotta ja sen laajuus on 180 opintopistettä. Pisteet ovat korkeakoulupisteitä, kuten Suomessakin. Norjan poliisiakatemia kouluttaa ylempää korkeakoulusta poliiseille yhteistyössä muiden pohjoismaiden kanssa. Ylempi korkeakoulututkinto, Skandinaavinen maisteritutkinto, on yhteinen Tanskan ja Ruotsin kanssa. Suomi ja Islanti eivät kuulu mukaan yhteiseen poliisin pohjoismaiseen maisteritutkintokoulutukseen. Tutkinnon laajuus on 120 opintopistettä, kuten Suomen poliisin (ylempi AMK) -tutkinnossakin.

4.3 Tanska

Haastattelemani ylikomisario kertoi, että Tanskan poliisi on jaettu 14 poliisipiiriin, joihin sisältyy Färssaaren ja Grönlannin poliisi. Ylikomisario muisteli, että Tanskassa oli vielä 5-6 vuotta sitten 180 opintopisteen laajuinen poliisin peruskoulutus, kuten Suomessakin. Tilanne Tanskassa muuttui vuoden 2015 pakolaiskriisin aikana. Tanskan poliisi tarvitsi nopeasti lisää resursseja ja muutti lainsäädäntöä. Tanskassa alettiin kouluttaa 6 kuukauden poliisikurssilla kadettipoliiseja. Kadettipoliisien tulee hakeutua määrääjassa poliisikoulutukseen, mutta sitä ennen he tekevät muutamia vuosia töitä. Tanskalla ei ole omaa päällystökoulutusta poliiseille, vaan he kouluttavat ylempää korkeakoulututkintoa yhteistyössä Norjan ja Ruotsin kanssa (Pohjoismainen poliisin maisterikoulutus 120 op).

4.4 Islanti

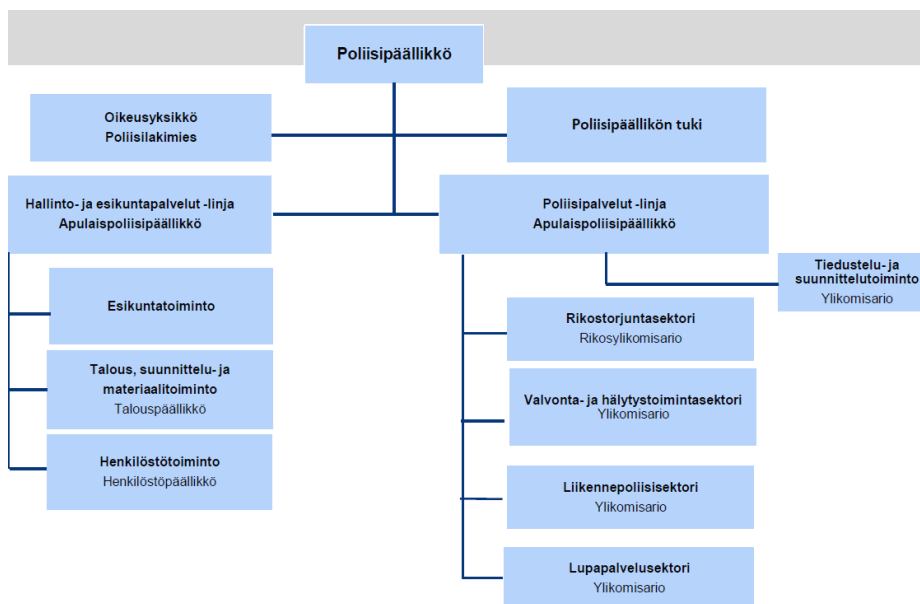
Haastattelemani ylikomisario kertoi, että Islannissa on edelleen melko paljon niin sanotusti pystymetstä poliisin töihin otettuja poliiseja. Islannissa ei ole enää virallista omaa poliisikoulua, vaan poliisin perustutkintoa koulutetaan kuten Ruotsissakin, yliopistossa. Akureyrin pieni yliopisto kouluttaa poliiseja. Koulutus kestää kolme vuotta ja on laajuudeltaan 180 opintopistettä. Yliopiston koulutuksessa poimitaan ensimmäisen kuuden kuukauden aikana poliisiksi sopivimmat poliisipuolelle. Ne opiskelijat, joita ei valita poliisipuolelle opiskelemaan, jatkavat muita yliopisto-opintoja. Islannissa ei ole poliisille omaa maisterikoulutusta. Poliisilaitokset nimittävät Islannissa korkeimpiin poliisivirkoihin muualla ylemmän korkeakoulun käyneitä henkilöitä.

5 POLIISI ORGANISAATIONA

Poliisi on Suomen sisäasianministeriön alainen organisaatio. Poliisin organisaatio koostuu Poliisihallitukseen sijoitetusta keskushallinnosta sekä sen alaisista yksiköistä, joita ovat 11 poliisilaitosta, Keskusrikospoliisi ja Poliisiammattikorkeakoulu. Suojelupoliisi on siirtynyt 1.1.2016 alkaen Poliisihallituksen alaisuudesta suoraan sisäministeriön alaiseksi valtakunnalliseksi yksiköksi.

Suomen paikallispoliisin muodostavat 11 poliisilaitosta. Paikallispoliisin palveluverkko koostuu pääpoliisiasemasta, poliisiasemista, poliisin palvelupisteistä sekä yhteispalvelupisteistä. Jokaisella poliisilaitoksella on päällikkö ja organisaation rakenteesta riippuen 1-3 apulaispoliisipäällikköä. Poliisilaitosten organisaatio on pääsääntöisesti linjaorganisaatio.

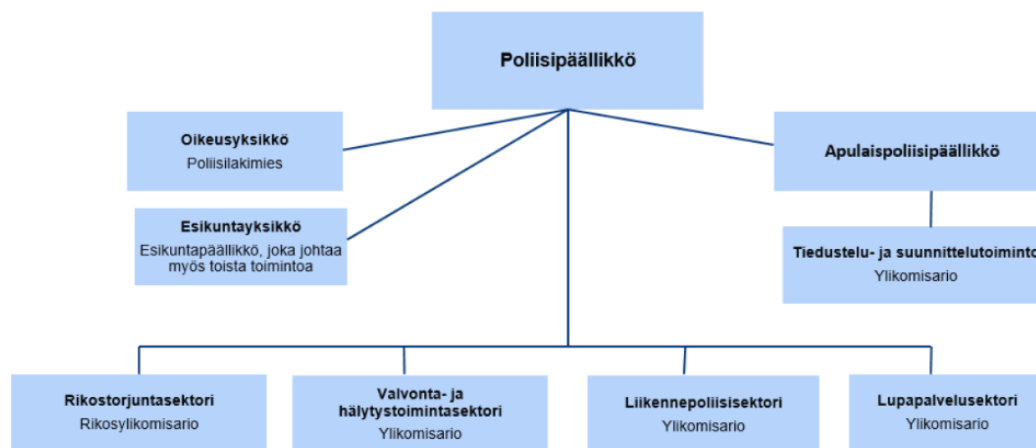
Otan esimerkiksi poliisin linjaorganisaatiosta oman työpaikkani, Lounais-Suomen poliisilaitoksen, organisaation (kuvio 5). Lounais-Suomen poliisilaitoksella poliisipäällikön alapuolella on suoraan oikeusyksikkö, poliisipäällikön tukiyksikkö, apulaispoliisipäällikköjohtoinen hallinto- ja esikuntapalvelutlinja ja apulaispoliisipäällikköjohtoinen poliisilinja. Hallinto – ja esikuntapalvelut-linjassa ovat esikunta-toiminto, talous, suunnittelu ja materiaalitoiminto ja henkilöstötoiminto. Poliisilinjassa on neljä sektoria: valvonta- ja hälytystoiminta-, rikostorjunta-, liikenne-, ja lupasektori. Jokaisessa sektorissa on yksiköitä, kuten esimerkiksi rikostorjuntasektorilla tutkintayksiköitä, joita johtavat rikoskomisariat. Vastaa-vasti valvonta - ja hälytystoimintasektorilla vastaavien kenttäyksiköiden johdossa ovat komisariat. Alipäällystö vastaa päällystön alaisuudessa yksiköissä työnjohdosta. Alipäällystöllä on alaisinaan miehistöä, joiden lähiesimiehinä he toimivat.



Kuvio 5: Lounais-Suomen poliisilaitoksen nykyinen organisaatiomalli (Lounais-Suomen poliisilaitos 2020).

Poliisihallitus on tehnyt päätöksen poliisilaitosten organisaatorakenteen kehittämisestä (Poliisihallitus 2016). Poliisilaitoksilla tulee tavoitetilassa olemaan vain yksi apulaispoliisipäällikkö. Lounais-Suomen poliisilaitos esitti Poliisihallitukselle ensisijaisena organisaatorakennetta koskevana esityksenään ns.

linjatonta mallia (kuvio 6), jossa poliisipäällikkö toimii suoranaisena esimiehenä apulaispoliisipäällikölle, poliisilakimiehelle, esikuntapäällikölle sekä sektorinjohtajille. Apulaispoliisipäällikkö toimii suoranaisena esimiehenä tiedustelu – ja suunnittelutoiminnon esimiehelle.



Kuvio 6: Lounais-Suomen poliisilaitoksen tuleva, linjatonta organisaatiomalli (Lounais-Suomen poliisilaitos 2021).

5.1 Poliisimies ja toimivaltuudet

Poliisimiehiä ovat valtioneuvoston asetuksella tarkemmin säädettävät päällystön, alipäällystön ja miehistön kuuluvat virkamiehet (PolL1 luku 12§). Nuoremmat konstaapelit (harjoittelijat) ja vanhemmat konstaapelit/rikoskonstaapelit muodostavat miehistön ja ylikonstaapelit ja rikosylikonstaapelit alipäällystön. Päällystön kuuluvat komisariot, rikoskomisariot, rikosylikomisariot, ylikomisariot, apulaispääliköt, pääliköt sekä rikostarkastajat, rikosylitarkastajat ja poliisilakimiehet.

Poliisin toimivaltuuksien kohdalla merkittävin ero on miehistön/alipäällystön ja päällystön välillä. Poliisipäällystön kuuluvat virkamiehet ovat pidättämiseen oikeutettuja virkamiehiä (POV). Heillä on oikeus päättää erilaisista henkilö- ja omaisuuteen kohdistettavista pakkokeinoista kuten esimerkiksi pidättämisestä, takavarikoinnista ja yleisestä kotietsinnästä. Käsittelyn poliisipäällystätehtäviin vaadittavia koulutuksellisia vaatimuksia tarkemmin käsitteitä koskevassa luvussa 2.6.

Päällystö voidaan jakaa alempaan ja ylempään päällystön. Alempaan päällystön kuuluvat paikallispoliisissa komisariot ja rikoskomisariot. Ylempää päällystön paikallispoliisissa ovat ylikomisariot, rikostarkastajat, apulaispääliköt ja poliisipäällikkö. Tämän lisäksi nykyisissä organisaatioissa on myös esikunta-, hallinto-, henkilöstö-, ja talouspääliköitä, jotka eivät yleensä ole poliisivirkoja.

5.2 Päällystön toimenkuvat ja tehtävät

Operatiivisen päällystön (alempi päällystö) perustehtäviä paikallispoliisissa ovat tutkinnanjohtajan tehtävät rikostorjuntasektorilla, kenttäkomisarion tehtävät valvon- ja hälytystoimintasektorilla, liikennekomisarion tehtävät liikennesektorilla ja lupakomisarioon tehtävät lupasektorilla. Heidän esimiehinään toimivat hieman yksiköstä riippuen joko toiminnon- tai sektorinjohtajat, jotka ovat ylikomisarioita tai rikosylikomisarioita.

Valvonnan- ja hälytystoimintasektorin kenttäkomisariolla on erilaisia vastuualueita kuten esimerkiksi voimankäytön-, koiratoiminnan-, terroripommitoiminnan tai poliisivankilan päällystövastuu. Tämän lisäksi useat kenttäkomisariot toimivat poliisilaitosten tilanne- tai johtokeskuksissa yleisjohtajina. Yleisjohtaja vastaa työvuoronsa aikana toimialueensa operatiivisesta poliisitoiminnasta ja on kaikkien alueella toimivien poliisimiesten esimies (valtioneuvoston asetus poliisista 1080/2013).

Rikostorjuntasektorin rikoskomisario toimii yhden tai useamman tutkintaryhmän tutkinnanjohtajana. Tutkinnanjohtaja johtaa tutkintaa ja vastaa siitä, että kaikki tutkintatoimenpiteet hoidetaan laadukkaasti ja ajallaan. Tutkinnanjohtaja myös vastaa esitutkinnan aikana tiedottamisesta ja tekee esitutkintayhteistyötä syyttäjien kanssa.

Edellä mainittujen operatiivisten tehtävien lisäksi päällystöllä on henkilöstöhallinnollisia tehtäviä ja -vastuita. Päällystöesimies on yleensä yksikkönsä palkkavaltuudet omaava henkilöstöhallinnollinen esimies, joka käy yksikkönsä ryhmänjohtajien kanssa tavoite- ja kehityskeskustelut. Päällystöesimies tekee etu- ja jälkikäteistä laillisuusvalvontaa ja toimii asemassaan työnantajan edustajana alipäällystöön ja miehistöön nähden.

6 AIHEALUEESEEN LIITTYVÄT AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET, ARTIKKELIT JA KIRJALLISUUS

Suomalaista poliisia ja poliisiorganisaatiota koskevaa hallinto- ja johtamistieteellistä tutkimusta on viime vuosina tehty yhä kiihtyvään tahtiin. Hieman yllättäen poliisialan tutkinto- tai koulutusjärjestelmää tai poliisiammattillisen osaamisen kehittämistä koskevia tutkimuksia ei juurikaan ole olemassa. (Laitinen 2020, 25.)

Poliisin tutkintouudistus toteutui vuonna 2014, joten poliisi (ylempi AMK) -tutkinto on vielä melko uusi tutkinto korkeakoulujärjestelmässä. Tutkimusaiheittani ei ole aikaisemmin tutkittu valitsemastani näkökulmasta. Aiheeseeni liittyvää tutkimusta on tehty ylemmän ammattikorkeakoulun tunnettuuden ja arvostuksen näkökulmasta muissa ylemmissä ammattikorkeakouluissa. Suurin osa

aihealueeseen liittyvistä tutkimuksista on tehty ylemmän ammattikorkeakoulutuksen alkutaipaleella, noin kymmenen vuotta sitten. Tutkimukseeni liittyvää kirjallisuutta ja artikkeleita löytyi niin kotimaisena kuin kansainvälisenäkin.

6.1 YAMK-tutkinnon työelämävastaavuus, tunnettuus ja arvostus

Poliisiammattikorkeakoulusta valmistuneiden poliisien työllisyyttä ja heidän saamaansa poliisikoulutuksen työelämävastaavuutta on arvioitu useissa tutkimuksissa vuosina 2011-2019 (Vuorensyrjä 2019). Tutkimustulosten mukaan työelämävastaavuus on hyvä. Vuorensyrjän (2019) tutkimuksissa on päästy ensimmäistä kertaa vertaamaan toisiinsa poliisin perustutkintokoulutuksen ja poliisi (AMK) -tutkinnon suorittaneita poliiseja.

Vuorensyrjän (2019) tutkimus on osa Poliisiammattikorkeakoulun laadunvalvontajärjestelmää. Tutkimussarjassa on tehty viisi poikkileikkaustutkimusta vuosien 2011-2019 aikana. Tutkimusraportin mukaan poliisikoulutuksen työelämävastaavuus on hyvä ja poliisi (AMK)-tutkinnon suorittaneilla vastavuus on vielä parempi, kuin aikaisemman poliisin perustutkinnon suorittaneilla.

Myös poliisi YAMK-tutkinnon tuottamia ammatillisia valmiuksia on tarkasteltu (Burmoi 2020). Burmoi (2020) selvittää työssään, kyselytutkimuksella, vuonna 2018 ja 2019 poliisin YAMK-tutkinnosta valmistuneilta tutkinnon tuottamia ammatillisia valmiuksia. Burmoi (2020) painottaa tietoisesti kyselytutkimuksessaan avoimia kysymyksiä, jotta vastausten nyanssit saadaan tutkimuksen käyttöön mahdollisimman tehokkaasti.

Burmoi (2020) käyttää tekemänsä kyselytutkimuksen vastausten analyysissä SWOT analyysia, tunnistaa poliisin ylemmän AMK- tutkinnon vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia. Burmoi (2020) on tehnyt SWOT- analyysin perusteella johtopäätöksen, että poliisin YAMK- tutkinnon työelämävastaavuus on nykyisellään varsin hyvää tasoa. Poliisin YAMK-tutkinto toimii hyvin yleistutkintona päällystö- ja asiantuntijatehtäviin ja pärjää hyvin vertailussa kilpaileviin tutkintoihin verrattuna silloin, kun arvioidaan nimenomaisesti alemman päällystötason tehtäviin liittyvää ammatinhallintaa ja valmiuksia. Toisaalta heikkoutena nähdään osittain samat asiat: yleistutkintona joustavien opintopolkujen rakentaminen on käytännössä vaikeaa, ellei mahdotonta.

Burmoin (2020) tutkimuksen vastausaineiston analyysin pohjalta nousee esille muutamia selkeitä poliisin YAMK-tutkinnon kehittämisehdotuksia. Kyselyyn vastanneet pitivät tärkeänä tutkinnon työelämävastaavuuden tarkastamista säännöllisin väliajoin. Toiseksi tulisi tarkastella tutkinnon opetussuunnitelmaan sisällytettyjä asioita ja niiden painotuksia, ottaen huomioon erityisesti ne tarpeet, joita tut-

kinnosta valmistuneilla on pian tutkinnon suorittamisen jälkeen ns. alemmissa päällystehtävissä. Kolmantena kehittämissuunnitelmana nousee esille vapaasti valittavien opintojen valikoiman laajentaminen, jotta saadaan lisää joustoa ja henkilökohtaistamista tutkinnon suorittamiseen. Neljäntenä kehityskohteenä on tutkinnon tunnettuus. Poliisin YAMK- tutkinnon tunnettuutta olisi pyrittävä merkittävästi lisäämään, koska vaikuttaa siltä, että poliisihallinnossa ei täysin tunneta sen sisältöä ja sen tuottamia valmiuksia opiskelijalle.

Suomessa vuoden 2014 alussa toteutettua poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistusta osana Bolognan prosessin (1999) mukaisen yhteiseurooppalaisen korkeakoulutusalueen muodostamista tarkastellaan Laitisen (2020) väitöstutkimuksessa. Tutkimuksen ensisijaisena tarkoituksena on arvioida, miten poliisialan työelämäkohtaiset kehittämistavoitteet sekä ammattikorkeakoulututkintojen asiantuntijuutta korostavat tavoitteet on kyetty yhdistämään ja toteuttamaan poliisin tutkintouudistuksen yhteydessä.

Laitisen (2020) tutkimuksen tutkimusaineisto muodostuu poliisihallinnon esimiesten haastatteluista vuodelta 2010, tutkintokoulutuksen kokonaisuudistusta valmistelleen hanketyöryhmän loppuraportista vuodelta 2012 sekä Poliisiammattikorkeakoulun ja poliisilaitosten henkilöryhmille suunnatuista kyselytutkimuksista, jotka toteutettiin joulukuussa 2019.

Laitinen (2020) toteaa tutkimuksen tutkimustuloksissa ja johtopäätöksissä, että poliisin tutkinnon uudistuksen tarpeellisuus sekä erityisesti poliisin perustutkinnon tason nostaminen ammattikorkeakoulututkinnoiksi jakaa edelleen vahvasti mielipiteitä poliisihallinnossa. Osassa vastauksissa suhtaudutaan myönteisesti tutkintokoulutuksen uudistukseen ja koetaan muun muassa, että uudistus nostaa poliisi-työn ja koko poliisien ammattikunnan arvostusta. Kriittisissä näkemyksissä korostetaan poliisin perustyön luonnetta, jossa ammattikorkeakoulutasoista tutkintoa ja siihen liittyvää tieteellisyttä ei nähdä tarpeellisenä tai lisäarvoa tuovana.

Laitisen (2020) tutkimuksen perusteella poliisityössä ja poliisityön työelämävaatimuksissa korostuvat tieteellinen osaaminen ja kyky analyttiseen ajatteluun, tiedonhallintaosaaminen, yhteiskunnan monimuotoistumisen ja kansainvälistymisen edellyttämä kansainvälisyysosaaminen, asiakaspalveluosaaminen sekä poliisityön sektori- ja tehtäväaluekohtainen tekninen ja taktinen osaaminen. Poliisialan työelämälähtöisiä osaamisvaatimuksia tarkasteltaessa voidaan todeta, että tutkintouudistuksen yhteydessä osaamisen kehittämiselle asetetut tavoitteet vastaavat hyvin poliisihallinnon esimiesten näkemyksiä poliisityössä vaadittavasta osaamisesta ja kehittämistarpeista.

Ylemmän ammattikorkeakoulun alkuvuosina käynnistetyn koulutussosiologian tutkimuskeskuksen, RUSE:n, hankkeen eri vaiheissa on tutkittu ammattikorkeakoulun jatkotutkintokokeilua (YAMK), opettajien ja opiskelijoiden näkemyksiä uudesta tutkinnosta ja haastateltu jo tutkinnon suorittaneita. Gallin ja Aholan (2010) tutkimusraportissa keskitytään hankkeen kolmannen vaiheen haastatteluaineistoon.

Tutkimushankkeen viimeinen vaihe käynnistyi syksyllä 2008 ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneille tehdyllä kyselyllä. Kyselyyn liittyvä raportti on saatavana verkkojulkaisuna (Ojala ja Ahola 2009). Kyselytutkimuksen jälkeen haastateltiin 20 kyselyyn osallistunutta henkilöä. Gallin ja Aholan (2010) raportissa syvennytään ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden koulutuskokemuksiin ja urakehitykseen tehtyjen haastatteluiden avulla.

Tutkimuksen keskeisenä lähtökohtana on ollut pääosin työelämän tarpeisiin rakennetun uuden tutkinnon ja sen asiakaskunnan koulutustarpeiden yhteensovittaminen. Konkreettiset tutkimuskysymykset ovat puolestaan liittyneet siihen, ketkä uuteen koulutusmuotoon hakeutuvat, mitkä ovat heidän koulutuskokemuksensa ja mikä on koulutuksen vaikuttavuus. (Galli ja Ahola 2010, 11.)

Gallin ja Aholan (2010) raportin yhteenvedossa todetaan, että työelämäläheisyys on ollut ammattikorkeakoulujen perustamisesta lähtien keskeinen käsite, jolla on määritelty koulutuksen luonnetta ja tehty eroa yliopistokoulutuksen suuntaan. Käsitteen määrittymistä ja käyttöä ammattikorkeakoulujen jatkotutkintokokeilussa tutkineen Marja-Liisa Neuvonen-Rauhala (2009, 122-126) mukaan se on ollut keskeinen käsite ja toimija, jonka välityksellä jatkotutkintojen vakinaistamisprosessi kulki. Työelämäläheisyys on opinnäytteen ja siihen liittyvän kolmikantayhteistyön muodossa realisoitunut ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon ytimeksi.

Usea Gallin ja Aholan (2010) raportissa haastateltu henkilö kertoo ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon olleen työnantajilleen suhteellisen tuntematon heidän hakiessaan koulutukseen. Kolme neljästä haastatellusta piti työnantajansa suhtautumista työn ohella opiskeluun positiivisena ja kannustavana. Haastatellut pitivät työelämäläheisyyttä tärkeänä, ja suurin osa oli sitä mieltä, että koulutuksen ja työelämän yhteys oli toteutunut onnistuneesti. Oman työpaikan lisäksi myös opiskelukaverit koettiin tärkeäksi osaksi koulutuksen työelämäyhteyttä, ja opiskelukavereiden kanssa käydyt keskustelut antoivat monille uutta näkökulmaa oman työnsä kehittämiseen.

Ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta puhuttaessa nousee usein esille tämän uuden tutkinnon suhde yliopistojen maisteritutkinnon kanssa (Galli ym.2010, 138). Suurin osa Gallin ja Aholan (2010) raporttiin haastatelluista oli sitä mieltä, ettei ylempää ammattikorkeakoulututkintoa pidetä vielä samanarvoisena maisteritutkinnon kanssa. Syinä huonoon arvostukseen mainitaan tutkinnon huono

tunnettuus sekä yliopistojen tutkintoon kohdistama epäily ja väheksyntä. Haastatellut uskoivat ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla olevan maistereita parempi työkokemus ja käytännönläheisempää osaamista. Tutkimustyö taas katsottiin maistereiden vahvuudeksi.

Gallin ja Aholan (2010) tutkimusraportin mukaan tutkimuksessa haastatellut olivat valtaosin sitä mieltä, että koulutus oli vastannut heidän odotuksiaan. Lähes kaikki pitivät ylempien ammattikorkeakoulututkinto-opintojen vaatimustasoa korkeana, mutta sopivana.

Myös ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden kokemuksia koulutuksen vaikutuksesta urakehitykseen ja palkkaukseen on tutkittu (Kivi ja Smedberg, 2012). Kiven ja Smedbergin (2012) tutkimuksen aiheena oli tehdä vertaileva tutkimus Erikssonin vuonna 2010 tekemään vastaavaan tutkimukseen, joka tutki ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden kokemuksia koulutuksen vaikutuksesta urakehitykseen ja palkkaukseen. Kiven ja Smedbergin (2012) työssä tarkastellaan myös YAMK-tutkinnon imagoa.

Kiven ja Smedbergin (2012) tutkimus on toteutettu triangulaatiotutkimuksena ja se käsittää sekä kvantitatiiviseen että kvalitatiiviseen tutkimusmenetelmän. He ovat lähettäneet sähköpostilla kyselylomakkeen tutkinnon suorittaneille (kvantitatiivinen tutkimus) sekä tehneet osalle työnantajista teemahaastattelun (kvalitatiivinen tutkimus). Työnantajien haastattelut on tehty vasta sen jälkeen, kun tutkijat olivat analysoineet tutkinnon suorittaneiden tulokset. Kivi ja Smedberg (2012, 24) kokivat, että teemahaastattelujen avulla he saivat syvällisempää tietoa tutkimuskysymyksiin sekä syitä vastausten taakse. Näitä syitä ei kvantitatiivisessa tutkimuksessa heidän mukaansa pystytty selvittämään, ellei vastaaja ollut niitä erikseen kirjallisesti avannut, esimerkiksi avointen kysymysten kohdalla.

Kiven ja Smedbergin (2012) tarkoituksena oli vertailla ylemmän amk-tutkinnon vaikutusta tutkinnon suorittaneiden urakehitykseen, imagoon ja palkkaukseen. Tutkijat vertasivat työn tuloksia vuoden 2010 Erikssonin tekemään tutkimukseen, joka tutki samoja aihealueita. Kivi ja Smedberg (2012) halusivat tutkimuksellaan selvittää, missä asioissa on tapahtunut muutosta viimeisen kahden vuoden aikana sekä tutkia aihetta työnantajien näkökulmasta katsottuna ja syventää tutkimuskysymyksiä teemahaastatteluilla. Työnantajaosiossa tutkijat halusivat myös selvittää, miten työnantajat ovat osallistuneet työntekijän koulutusprosessiin ja tukeneet opiskelua.

Kiven ja Smedbergin (2012, 84) tutkimuksessa selvisi, että tutkinnon suorittaminen vaikutti eniten työtehtävien sisältöön ja työtehtävien vaativuuteen. Vuoden 2010 tutkimuksessa päädyttiin näihin samoihin johtopäätöksiin. Tutkinnon suorittaminen ei aina vaikuta ylenemiseen työpaikalla. Urakehitys voi olla myös horisontaalista. Teemahaastattelussa melkein jokainen työnantaja oli sitä mieltä, että ylempien tradenomien tulee työskennellä asiantuntijuus- tai johtotason tehtävissä.

Kiven ja Smedbergin (2012, 85) tutkimuksessa tehdyissä työnantajien kyselyissä ja teemahaastattelussa selvisi, että silloin kun työnantaja tuntee tutkinnon tai heillä on kokemusta työskentelystä ylemmän tradenomin kanssa, he arvostavat ja arvottavat tutkinnon korkealle. Työnantajista 84 % oli sitä mieltä, että ylemmän amk-tutkinnon suorittaneet henkilöt voivat tehdä samoja työtehtäviä kuin perinteiset korkeakoulututkinnon suorittaneet henkilöt. Tähän samaan johtopäätökseen päätyi myös suurin osa teemaahaastatteluvastauksista.

Yli puolet Kiven ja Smedbergin (2012, 85) tutkimuksen kyselyhaastatteluun vastanneista ylemmän amk-tutkinnon suorittaneista koki, etteivät he ole samalla viivalla muiden ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden kanssa hakiessa samoja työpaikkoja tai työtehtäviä. Tämän tulos tukee Kiven ja Smedbergin (2012, 85) mielestä sitä, ettei tutkintoa edelleenkään mielletä niin korkealle tasolle, kuin missä sen kuuluisi olla. Teemahaastatteluissa jokainen haastateltava totesi, että suurin heikkous ylemmälle amk-tutkinnolle on sen huono tunnettuus (2012, 86). Tämä on asia, johon tutkijoiden mielestä tulee jatkossa kiinnittää huomiota.

Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon hakeutumisen syitä, tutkinnon antamaa osaamista ja urapolkuja haittaavia ja kehittäviä tekijöitä on tutkittu Heikkilän ja Muhosen (2017) opinnäytetyössä. Heikkilän ja Muhosen (2017) tutkimuksessa analysoidaan kliinisten asiantuntijoiden verkoston jo aikaisemmin teettämän kyselyn tuloksia. Tutkimukseen vastaajat olivat kliinisten asiantuntijoiden verkoston jäseniä sekä YAMK-opiskelijoita. Kyselytutkimus toteutettiin vuoden 2016 aikana. Heikkilän ja Muhosen (2017) tutkimus on triangulaatiotutkimus, jonka tutkimusmenetelminä ovat kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimus.

Heikkilän ja Muhosen (2017, 84) tutkimuksen tutkimustulokset osoittavat, että vastaajista lähes puolet hakeutui koulutukseen ammatillisen kehittymisen vuoksi. Työuralla etenemisen edistämiseksi hakeutui koulutukseen lähes kolmasosa vastaajista. Vastaavasti asiantuntijuuden laajentaminen oli syynä viidesosalla vastaajista tutkintoon hakeutumisessa. Myös Ojalan tutkimuksen (2017, 77) mukaan aikaisemmin tehdyt tutkimukset osoittavat sen, että YAMK-tutkintoa suoritetaan hyvin erilaisista syistä.

Heikkilä ja Muhonen (2017, 85) toteavat tutkimuksensa tulosten tarkasteluissa ja johtopäätöksissä, että YAMK-tutkinto ei ole työmarkkinoilla kilpailukykyinen suhteessa maisteritutkintoon. Tutkimustulokset osoittavat, että YAMK-tutkinto tarvitsee lisää näytystä, markkinointia ja kilpailukykyä pärjätäkseen työmarkkinoilla.

Heikkilä ja Muhonen (2017, 86) ovat pohtineet tutkimustuloksissaan myös YAMK-tutkinnon tarpeellisuutta. Ojalan (2017, 197) hieman aikaisemmin tekemän tutkimuksen tulokset osoittavat, että tutkin-

non suorittaneiden ja työnantajan näkökulmasta näyttäytyy, että YAMK-tutkinto on erittäin tarpeellinen ammatilliseen ja työelämälähtöiseen ylemmän korkeakouluväylän tarjoamiseen. Heikkilän ja Muhsosen (2017) tutkimus osoittaa, että YAMK-tutkinto kaipaisi hieman täsmennystä työmarkkinoilla osaajien asemasta sekä siitä mitä koulutus tarjoaa työelämään. Tutkijoiden mielestä myös YAMK-tutkinnon jälkeisestä tohtoriopintojen väylästä tulisi käydä keskustelua.

6.2 Yliopistotutkinnon työelämävastaavuus ja tutkinnon suorittaneiden urakehitys

Yliopistotutkinnon suorittaneiden maistereiden urakehitystä ja osaamisen hyödyntämistä tutkinnon jälkeen on tutkinut Voutilainen (2019) pro gradu-tutkielmassaan. Voutilaisen (2019) tutkielmassa on haettua vastauksia kolmeen kysymykseen: Miten osaamisen kehittäminen on tapahtunut maisteritutkinnon jälkeen, miten koulutuksessa saatua osaamista on hyödynnetty työelämässä ja minkälaisen urakehitys on nähtävissä maisteritutkinnon jälkeen.

Voutilaisen (2019, 59) tutkielman tulosten perusteella vastaajat olivat valmistumisensa jälkeen työskennelleet samoissa tehtävissä muutamasta vuodesta kahteen kymmeneen vuoteen asti. Vastaajista osa oli työskennellyt johtotehtävissä jo ennen opintoja ja opintojen aikana, minkä vuoksi he eivät olleet kokeneet tarpeelliseksi vaihtaa työtehtäviä valmistumisensa jälkeen. Tutkinnon koettiin vaikuttaneen siihen, että on saanut hoitaakseen vaativampia työtehtäviä. Vastaajista 81 % koki maisterikoulutuksen hyödyttäneen heidän urakehitystään.

Voutilaisen (2019, 60) tutkielman tulokset osoittavat, että urakehityksestä puhutaan organisaatioissa vain vähän ja se tapahtuu yleensä rekrytoinneissa ja kehityskeskusteluissa. Työntekijän sitouttamiseksi organisaatioissa tulisi puhua enemmän urakehitysmahdollisuuksista, jolloin työntekijällä olisi mahdollisuus kertoa omista toiveistaan. Vastaavasti organisaatiolla olisi tällöin mahdollisuus kertoa työntekijälle hänen mahdollisuuksistaan urallaan.

Voutilaisen (2019, 61-62) tutkielman vastaajat kokivat koulutuksen palvelleensa hyvin työelämän tarpeita ja antaneen valmiuksia ajankohtaisiin haasteisiin vastaamiseen. Vastaajista 79 % koki voivansa hyödyntää laajasti koulutuksessa saamaansa osaamistaan. Kuitenkin yli viidennes vastaajista koki, etteivät he saaneet tarvittavaa osaamista toimiakseen johtamistehtävissä.

Voutilaisen (2019, 65-66) tutkielman johtopäätöksissä todetaan, että moni vastaajista olisi toivonut opintoihinsa käytännön johtamistyöhön liittyviä asioita. Sosiaali- ja terveydenhuollon ala on jatkuvassa muutoksessa, eikä maisterinohjelmissa pystytä vastaamaan täysin niihin haasteisiin, joita työelämässä tulee vastaan. Tutkimustulosten mukaan osaamisen kehittämistä tulee tehdä jatkuvasti.

Vaikka työntekijät ja organisaatiot ovat kiinnostuneita osaamisen kehittämiseen ja tulevaisuuden osaamistarpeista, ei työntekijöiden osaamisen arviointiin ole organisaatioissa panostettu.

Voutilaisen (2019) tutkielman haastateltavat kokivat, että yliopisto-opinnoista saatua tietoa pystyy melko laajasti hyödyntämään nykyisissä työtehtävissä, mutta kaikkea vastaajilla olevaa osaamista ei kuitenkaan ole päässyt hyödyntämään. Tutkielman tulosten mukaan tämä voi johtua siitä, että työntekijöille ei tehdä osaamisen arviointia tai osaamiskartoitusta tarpeeksi laajasti.

6.3 Maisteri- ja YAMK-tutkinnon välinen kilpailuasetelma ja statuserot

YAMK- ja maisteritutkintojen keskinäistä suhdetta ja arvottamista selvitetään verkkokeskustelujen mielipidekirjoitusten avulla Sahlbergin (2021) pro gradu -tutkielmassa. Sahlbergin (2021) tutkielma on tutkimusaiheittani sivuavista tutkimuksista tuorein. Sahlbergin (2021) tutkielman tarkoituksena oli selvittää millä perusteilla tutkintoja arvotetaan paremmiksi toisiinsa nähden ja mihin ominaisuuksiin arvottaminen kohdentuu. Tarkastelun kohteena ovat erityisesti tutkintoja arvottavien mielipidekeskusteluiden perustelut. Tutkielman aineisto koostuu viidestä eri mielipidekeskustelusta, jotka sijaitsivat kahdessa eri verkkoympäristössä vuosien 2013-2020 välillä.

Asetelma, jossa maisterintutkinto on arvotettu paremmaksi kuin YAMK-tutkinto, vaikuttaa Sahlbergin (2021, 58) tutkielmassa mielipidekeskustelujen perusasetelmalta. Tätä asetelmaa vahvistaa tutkielman mukaan se, että Suomen koulutuspoliittisen duaalimallin ymmärrys ja tutkintojen rinnastettavuus ovat vielä melko huonosti väestön tiedossa (2021, 67).

Sahlbergin (2021,66) tutkielman tulosten perusteella korkeakoulututkintojen suhde on edelleen ristiriitainen ja tunteita kuumentava. Aiempien tutkimusten ja Sahlbergin (2021) tutkimustulosten perusteella keskustelu, jossa maisterin tutkinto on arvostetumpi kuin YAMK-tutkinto, jumittaa osittain paikoillaan. Sahlberg (2021, 69) kuitenkin uskoo, että molemminpuolinen arvostus on lisääntynyt. Tutkielman tulosten perusteella mielipidekeskusteluissa nähdään ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen pääasiassa valmistavan niin erilaisiin ammatteihin, ettei voi verrata kumpi tutkinto on parempi.

Tutkintojen suhde on kehittynyt Sahlbergin (2021, 66) tutkielman perusteella toisiaan arvostavampaan suuntaan ja myös vertailupuhe on edistynyt rakentavampaan suuntaan. Sahlbergin (2021) tutkielman perusteella YAMK-tutkinto on parantanut asemaansa maisterin tutkintoon verrattuna erityisesti muutaman viime vuoden aikana.

Ylemmän ammattikorkeakoulun asemaa ja arvostusta korkeakoulujärjestelmässä ja työelämässä on tutkittu Ojalan (2017) väitöstutkimuksessa. Kristiina Ojala ja Ulpukka Isopahkala -Bouret (2015) ovat

kirjoittaneet artikkelin Ojalan (2017) väitöstutkimuksesta: Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon ja maisterin tutkinnon suorittaneita työmarkkinoilla – tutkintojen statuserot, työkokemus ja työtehtävien eriytyminen kilpailuasetelman vääristämänä. Artikkelissa on viittauksia myös muun muassa Gallin ja Aholan (2010) raporttiin sekä Ojalan ja Aholan (2008, 2009) Turun yliopiston raportteihin.

Ojalan ja Isopahkala – Bouretin (2015) mukaan Suomalaisille korkeakoulutettujen työmarkkinoille muodostui aivan uudenlainen kilpailutilanne ylemmän ammattikorkeakoulu (YAMK)- tutkinnon vaki-naistumisen myötä vuonna 2005. Ojala ja Isopahkala -Bouret (2015) tarkastelevat artikkelissaan, tutkimustulosten valossa, koettua tai arvioitua YAMK-tutkinnon suorittaneiden kilpailukykyisyyttä suhteessa maistereihin sekä tutkinnon suorittaneiden, että työnantajien näkökulmasta.

Ojala ja Isopahkala-Bouret (2015) käyttävät artikkelissaan vertailupohjana Isopahkala-Bouret ym. (2011) tutkimuksen tuloksia, jotka pohjautuvat vuonna 2009 tehtyihin YAMK-tutkinnon ja maisterin tutkinnon suorittaneiden haastatteluihin sekä työnantajakyselyyn (ks. myös Rantanen ym. 2010; Isopahkala- Bouret 2014). Tutkimuskysymyksinä artikkelissa ovat:

1. Millaisena ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden kilpailukykyisyys työmarkkinoilla koetaan tai arvioidaan suhteessa maisterin tutkinnon suorittaneisiin?
2. Mitkä tekijät määrittävät korkeakoulutettujen kilpailukykyisyyttä työmarkkinoilla?

Ojalan ja Isopahkala- Bouretin (2015) mukaan työelämässä paraikaa työskentelevien YAMK-tutkinnon suorittaneiden oma kokemus tutkinnon kilpailukykyisyydestä antaa täsmällistä kuvaa nykymomentin tilanteesta. Artikkelissa pidetään myös tärkeänä tarkempaa perehtymistä työnantajan kantaa, sillä aiemmissa tutkimuksissa osa työnantajista on arvottanut eri tavalla YAMK-tutkinnon ja maisteritutkinnon suorittaneiden osaamista ja soveltuvuutta erilaisiin tehtäviin (Isopahkala-Bouret ym. 2011; Rantanen ym. 2010).

Artikkelin aineistona on Ojalan väitöstutkimustaan varten vuonna 2012 keräämä YAMK-tutkinnon suorittaneiden kysely (N=1274) ja työnantajien kysely (N=78). Kaikki kyselyssä mukana olleet työnantajat olivat sellaisia, joiden palkkalistoilla on YAMK-tutkinnon suorittaneita ja jotka tämän pohjalta tuntevat tutkinnon ja sen antamat valmiudet.

Ojalan (2012) kyselytutkimuksen mukaan tutkinnon suorittaneiden ja työnantajien näkemykset olivat hyvin samansuuntaisia YAMK-tutkinnon suorittaneiden kilpailukykyisyydestä työmarkkinoilla. Alle puolet avoimeen kysymykseen vastanneista tutkinnon suorittaneista otti maininnoissaan suoraan kantaa kilpailukykyisyyteensä. Kantaa ottaneiden mielipiteet jakautuivat kahtia. Yli puolet arvioi kilpai-

luckyisyyden huonoksi tai heikoksi ja koki YAMK-tutkinnon suorittaneiden jäävän maistereihin verrattuna toiseksi. Vajaa puolet arvioi kilpailukykyänsä suhteessa maistereihin verrattuna hyväksi tai ainakin yhtäläiseksi. Myönteiset arviot edustivat viidesosaa vastanneista.

Kyselytutkimuksen (Ojala 2012) mukaan selkeä enemmistö työnantajista oli sitä mieltä, että YAMK-tutkinnon suorittaneilla on maistereita huonompi tai heikompi kilpailukyky työmarkkinoilla. Pelkästään maisterin statuksella saatetaan ohittaa kanssakilpailija rekrytointitilanteessa. Toisaalta osa työnantajista oli sitä mieltä, että YAMK-tutkinnon suorittaneiden kilpailukykyisyys on hyvä tai yhtäläinen.

Ojalan ja Isopahkala-Bouretin (2015) mukaan YAMK-tutkinnot ovat joutuneet lunastamaan paikkaansa tilanteessa, joissa akateemisilla maisterin tutkinnoilla on jo vakiintunut ja arvostettu asema työmarkkinoilla. Maisteritutkinnon perinteinen status jättää YAMK-tutkinnon varjoonsa. Riippumatta siitä kuinka hyvin työnantajat tuntevat uuden tutkinnon, heillä on usein varautunut ennakkokäsitys siitä, miten YAMK-tutkinnon laadukkuus ja hyödyllisyys suhteutuvat maisterin tutkintoihin (ks. Isopahkala-Bouret 2014, 14).

Kyselytutkimuksen (Ojala 2012) mukaan kilpailukykyisyyttä heikentävinä tekijöinä pidettiin erityisesti YAMK-tutkinnon huonoa tunnettuutta ja heikkoa arvostusta työmarkkinoilla. Työnantajilla ei koettu olevan tiedossa YAMK-tutkinto yleensä tutkintona, tutkinnon sisältö, tutkinnon tuottama osaaminen ja maisterin tutkintoa vastaava kelpoisuus ylempää korkeakoulututkintoa edellyttäviin työtehtäviin. Tutkimuksen mukaan tutkinnon statusta voidaan katsoa määrittävän myös tutkintonimike. Maisterin tutkintonimikkeellä on perinteisesti vahva status, joka on haastava ohittaa. Tutkinnon suorittaneet toivat esille tyytymättömyyden ylempi AMK-tutkintonimikkeeseen, jota ei pidetty koulutustasoa kuvaavana. Osa tutkintonimikkeen esille ottaneista oli sitä mieltä, että nimikkeen tulisi olla maisteri AMK.

Kyselytutkimukseen (Ojala 2012) vastanneiden työnantajien mukaan YAMK-tutkinnon ja maisteritutkinnon välinen kilpailukykyisyys riippuu tehtävästä, alasta tai työnantajan tarpeesta. YAMK-tutkinnon suorittaneita pidettiin käytäntöön suuntautuneina ja puolestaan maistereita teoriasuuntautuneina. Eri tutkinnon suorittaneilta odotettiin erilaisia valmiuksia.

Ojalan ja Isopahkala-Bouretin (2015) artikkelissa pohditaan kilpailuaseman kehittämisedellytyksiä. Ojalan kyselytutkimuksen perusteella tutkintojen väliseen kilpailuasetelmaan vaikuttavat ainakin tutkintojen statuserot, työkokemus, osaaminen ja työtehtävien eriytyminen työmarkkinoilla. Artikkelin mukaan tulevaisuuden visiona voisi olla se, että YAMK-tutkinnon suorittaneet ja maisterit nähtäisiin tasavertaisina kilpakumppaneina työpaikkojen rekrytointitilanteissa.

Tutkimuksessa työnantajat esittivät kehittämisideana tutkinnon mittavan esille tuonnin. Ammattikorkeakoulujen tulisi löytää tehokas markkinointi- ja toimintastrategia, jolla YAMK-tutkinto saadaan rekrytoinnista vastaavien työnantajien paremmin tuntemaksi. Tähän tavoitteeseen linkittyy myös entistä systemaattisempi tutkinnon suorittaneiden työkokemuksen hyödyntäminen opetuksessa.

6.4 Ammattikorkeakoulujen julkaisuja ja kansainvälistä kirjallisuutta korkeakoulutuksesta

Haaga-Helian ja Hämeen ammattikorkeakoulut ovat julkaisseet tutkimusaiheeseeni liittyvää kirjallisuutta. Haaga-Helian AMK-MAISTERI- Työelämän moniosaaaja (2017) tarjoaa laajemman kuvan ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta. Julkaisu koostuu AMK-maisterintutkintoa moniulotteisesta näkökulmasta tarkastelevasta 17 artikkelista, joiden kirjoittajat edustavat alan asiantuntemusta. Teos hahmottaa AMK-maisterikoulutuksen profiilia, koulutuksen työelämävastaavuutta- ja läheisyyttä ja tutkinnon työmarkkinakelpoisuutta.

Hämeen ammattikorkeakoulu on julkaissut Ylempi ammattikorkeakoulututkinto – Työelämläheistä asiantuntemusta kehittämässä (2007), Ammattipedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin (2010) ja YAMK-koulutus vahvaksi TKI-vaikuttajaksi (2015). Julkaisut käsittelevät muun muassa ylemmän ammattikorkeakoulutuksen kehittämistä yhteistyössä opiskelijoiden, oppilaitosten, opettajien ja työnantajien kanssa. Julkaisut tukevat työni teoreettista viitekehystä.

Muodollisesti pätevä? Poliisikoulutus itsenäisessä Suomessa (Jansson ym. 2018) on historian tutkimus nollapisteestä nykypäivään. Kirjassa on hyvin kuvattu poliisin päällystökoulutuksen kehitystä nykyhetkeen asti. Poliisiammattikorkeakoulun ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tavoite on antaa laajat tiedot, jotka mahdollistavat toimimisen sisäisen turvallisuuden kehittämisen asiantuntija- ja johtamistehtävissä. Poliisikoulutuksen uudistuksen (2014) myötä poliisin perustutkinnon koulutustaso on Suomessa vastaava kuin Norjassa ja Tanskassa ja puoli vuotta pidempi kuin Ruotsissa.

K.J Arrowin teos Higher education as a filter (1973) kuvaa korkeakouluinstituutioiden toimivan tietynlaisina seulontalaitteina, jotka karsivat ja lajittelevat potentiaaliset ehdokkaat ja helpottavat huomattavasti työnantajien rekrytointipäätöksiä. Myös Brown (Brown ym. 2003 ja Brown ym. 2011) puhuu samasta asiasta. Korkeakoulututkinto on kulttuurista pääomaa, jota ilman ei pääse osallistumaan työmarkkinoiden kilpailuun. Korkeakoulututkinnon suorittaneilla ajatellaan olevan työnantajien haluamia sosiaalisia ja henkilökohtaisia ominaisuuksia.

Bolognan prosessiin (1999) ja Eurooppalaiseen tutkintojen viitekehukseen (EQF) liittyvä ulkomaalainen kirjallisuus ja materiaali tukee työni teoreettista viitekehystä. CEPOL (Euroopan Unionin lainvalvontakoulutusvirasto) organisoii 2016 Euroopan poliisin yhteisen maisteriohjelman (CEPOL Master).

Ohjelma on ainutlaatuinen ja täydentää korkea-asteen koulutusohjelmaa ja EU: n jäsenvaltioissa voimassa olevia Master of Policing -ohjelmia. Ohjelma noudattaa täysin Bolognan korkeakoulutuksen julistusta (CEPOL 2016).

Colin Rogers ja Bernhard Frevel ovat toimittaneet teoksen Higher education and police - An International View (2018). Kirjassa tarkastellaan kansainvälisesti poliisin korkeakoulutusta. Näkökulmina eri maiden koulutusten tarkasteluissa ovat asiantuntevuus, uudistaminen ja menetelmät. Esimerkkinä Norjan poliisin yliopistollisen korkeakoulun vuonna 2006 käynnistämä 120 opintopisteen poliisitieteen maisteriohjelma. Maisterikoulutus oli vastaus poliisissa havaittuun tarpeeseen lisätä analyyttisiä taitoja ja henkilöstön osaamista. Maisteritutkinnon päämääränä oli parantaa ajantasaista poliisitutkimusta ja analyyttisten kompetenssien ja strategiatyön toteutusta poliisilaitoksilla. (Rogers ym. 2018, 181.)

7 TUTKIMUSONGELMA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia, millaisia näkemyksiä poliisiyksiköiden päällikkötasolla on poliisi (ylempi AMK) -tutkinnosta. Lähestymiskulmana tutkimukseen toimii tutkinnon taasisesti laskeneet hakijamäärät. Selvitän tutkimuksessani, miten hyvin poliisiyksiköiden ylin johto tuntee poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon sisällön, sen antamat valmiudet ja pätevyyden ja mitä mieltä yksiköt ovat tutkinnosta. Tutkimuksen keskeisinä tavoitteina on lisätä poliisiyksiköiden tietämystä päällystöopinnoista (YAMK), selvittää tutkinnon tarpeellisuutta ja millaisia johtajia päällystötehtäviin halutaan.

Tutkimuskysymyksinä ovat:

Pääkysymys:

Millaisia näkemyksiä poliisiyksiköiden päällikkötasolla on poliisi (ylempi AMK) -tutkinnosta?

Alakysymykset (teemat):

- 1. Poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon tunnettuus poliisiyksiköissä*
- 2. Johtamis- ja osaamistarpeet poliisiyksiköissä*
- 3. Muiden yliopisto- ja korkeakoulututkintojen antamat valmiudet päällystötehtäviin*
- 4. Miten poliisiyksiköt tukevat hakeutumista päällystötehtäviin?*

(Liite 2)

8 TUTKIMUSASETELMA

8.1 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyöni tutkimusote on laadullinen. Työni metodologia muodostuu kvalitatiivisesta tutkimuksesta. Olen valinnut laadullisen tutkimuksen työni tutkimusmenetelmäksi, koska haluan saada tutkimastani ilmiöstä enemmän kuvausta ja päästä asiassa syvemmälle. Laadullinen tutkimus vastaa hyvin tekemäni tutkimuksen tarkoitusperiä ja saan siten tuotua esiin tutkimukseen osallistuneiden mielteitä ja kokemuksia.

8.2 Tutkimusaineisto

Keräsin tutkimukseni aineiston teemahaastatteluilla. Teemahaastattelua käytetään paljon kasvatus- ja yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa, koska se hyvin vastaa monia kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtia (Hirsjärvi ym. 2009, 208).

Teemahaastattelussa ei voi kysyä ihan mitä tahansa, vaan se perustuu etukäteen valittuihin teemoihin. Etukäteen valitut teemat perustuvat tutkimuksen viitekehykseen eli tutkittavasta asiasta jo etukäteen tiedettyyn (Tuomi ym. 2018, 88).

Lähestyin työni tutkimusongelmaa poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon tasaisesti laskeneiden hakijamäärien näkökulmasta. Olen rajannut tutkimukseni paikallispoliisin poliisiyksiköihin. Tutkimukseni tavoitteena oli haastatella yhdentoista (11) poliisiyksikön ylintä johtoa. Valitsemani poliisiyksiköt ovat Helsingin Poliisilaitos, Itä-Uudenmaan poliisilaitos, Länsi-Uudenmaan poliisilaitos, Kaakkois-Suomen poliisilaitos, Hämeen poliisilaitos, Lounais-Suomen poliisilaitos, Sisä-Suomen poliisilaitos, Itä-Suomen poliisilaitos, Pohjanmaan poliisilaitos, Oulun poliisilaitos ja Lapin poliisilaitos. Rajasin työstäni pois valtakunnalliset yksiköt, Suojelupoliisin ja Keskusrikospoliisin.

Tein kahdeksan teemahaastattelua, yksi poliisiyksikkö kerrallaan. Haastattelin samanaikaisesti valvonta- ja hälytystoiminnan- ja rikostorjunnan sektorinjohtajia ja poliisipäällikköä. Apulaispoliisipäällikön mukaan ottaminen haastatteluun ratkesi tapauskohtaisesti hänen toimenkuvansa mukaan. Apulaispoliisipäällikkö pyydettiin mukaan haastatteluun hänen toimiessaan poliisipalvelulinjalla sektorinjohtajien esimiehenä. Toteutin haastattelut vallitsevan koronatilanteen ja pitkien välimatkojen vuoksi hallintomme omalla, suojatulla, Polycom-videoneuvotteluyhteydellä.

Hain poliisiammattikorkeakoululta tarkalla tutkimussuunnitelmalla tutkimuslupaa (Liite 3) tutkimukseeni. Kun suoritetaan kysely- tai haastattelututkimus useamman poliisiyksikön alueella, niin tutkimuslupa haetaan keskitetysti Poliisiammattikorkeakoulusta (Haikansalo ym. 2021, 7). Luvan saatuani

sovin jokaisen poliisiyksikön kanssa erikseen, että haastattelut on hyväksytty tehtäväksi. Lähetin jokaiselle poliisiyksikölle saatekirjeen (Liite 1), jossa kerroin tutkimuksestani ja sen toteuttamistavasta ja – ajankohdasta. Kerroin saatekirjeessä muun muassa tutkimustietojen käsittelyn luottamuksellisuudesta ja siitä, että kerättyä aineistoa käsitellään anonymisti, niin henkilöiden kuin poliisiyksiköidenkin osalta. Teemahaastattelussa ei kysytä mitään henkilöä tai yksikköä yksilöivää tietoa.

Lähetin ennen sovittua haastatteluajankohtaa teemahaastattelun pää- ja alakysymykset (Liite 2) haastateltaville salatulla sähköpostiviestillä. Haastateltavat saivat rauhassa tutustua kysymyksiin ja tarvittaessa ottaa vielä yhteyttä minuun ennen haastattelua.

8.2.1 Haastateltavat ja haastattelun tulosten esittely

Tekemäni haastattelut kestivät tunnista puoleentoista tuntiin. Haastateltavia henkilöitä oli yhteensä 29. Haastateltavien joukko koostui viidestä poliisipäälliköstä, kahdeksasta apulaispoliisipäälliköstä ja kuudestatoista sektorinjohtajasta. Kukaan haastateltavista ei ollut suorittanut tutkimusaiheena olevaa poliisi (ylempi AMK) -tutkintoa. Haastateltavista noin 70 prosentilla oli poliisin päällystökoulutus ja noin 50 prosentilla korkeampi yliopistotutkinto käytynä. Osa haastateltavista oli suorittanut molemmat tutkinnot.

Haastatteluni koostuvat neljästä pääkysymykseni ympärille rakennetusta teemasta, jotka olen johtanut työni teoriasta. Jokaisessa teemassa on 3-8 alakysymystä. Käyn seuraavan luvun alaluvuissa läpi haastattelun tuloksia teema kerrallaan. Kirjoitan kappaleiden väliin suoria sitaatteja haastateltavien vastauksista. Haastateltavien suorat sitaatit elävöittävät tekstiä ja nostavat esille teemojen keskeisiä tuloksia. Sitaateilla on myös dokumentoivaa merkitystä, vaikka yksittäiset lainaukset eivät sellaisenaan todista mitään (Juuti ym. 2020, 184).

8.2.2 Tutkimuksen pääkysymys ja lähestymiskulma tutkimusongelmaan

Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää, millaisia näkemyksiä poliisiyksiköiden päällikkötasolla on poliisi (ylempi AMK) -tutkinnosta. Lähestymiskulmana tutkimukseen toimii tutkinnon laskeneet ja vaihdelleet hakijamäärät. Vuonna 2018 tutkintoon haki noin 150 henkilöä, vuonna 2019 noin sata ja viime vuonna, 2020, vain 67 henkeä oli pääsykokeissa. Tänä vuonna oli tapahtunut piristymistä hakeutumisessa koulutukseen ja pääsykokeisiin ilmoittautui yli 150 hakijaa. Kerroin tutkimukseni tuoreet lähtökohdat haastateltaville haastattelun alussa sekä lyhyesti avasin poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon rakennetta.

8.3 Tutkimusaineiston analysointi

Käytän avointen kysymysten analyysimenetelmänä aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysissä on mahdollista tiivistää ja jäsentää aineistoa ja ymmärtää tutkittavaa ilmiötä tutkimukseen osallistuvien näkökulmasta. Analyysimenetelmän haaste, se että analyysi tapahtuu aineiston tiedonantajien ehdoilla eikä tutkijan ennakkoluulojen saattamana, myönnetään yleisesti aineistolähtöisessä tutkimuksessa (Tuomi ym. 2018, 109).

Tutkimusaineistolle tehdyssä sisällönanalyysissä kertynyt aineisto luokitellaan, teemoitetaan. Teemojen muodostamisessa voidaan käyttää apuna koodausta ja/tai kvantifiointia (KvaliMOTV, 7.3.4). Teemoittaminen on tärkeä asia aineiston ja kokonaisuuksien hallinnassa.

Olen analysoinut haastatteluiden tulokset noin 50 sivun mittaisesta, litteroidusta, haastatteluaineistosta. Analyysiä tehdessäni kirjoitin eri väreillä poliisilaitosten vastaukset yksi alakysymys kerrallaan. Sen jälkeen nostin esille jotain tiettyjä sanoja tai vastauksissa toistuneita haasteltavien ajatuksia. Analyysi valmistui näin toimimalla teema kerrallaan. Oma, tuloksiin liittyvä, pohdintani tulee vasta myöhemmissä luvuissa, joten kaikki seuraavassa luvussa olevat mielipiteet ovat haastateltujen kertomia.

Työhypoteesina tulee olemaan se, että löydän tutkimuskysymykselleni konkreettiset ongelmakohdat haastatteluiden ja aikaisemman tutkimustiedon ja teorian avulla. Pystyn mahdollisesti tutkimustulosten analysoinnin jälkeen tekemään kehittämisehdotuksia tutkimusongelmaani liittyen.

9 TULOKSET

Lähetin kaikille paikallispoliisin yksiköille sähköpostia huhtikuussa 2021. Sähköpostissa oli liitteinä saatekirje (Liite 1) ja Poliisiammattikorkeakoulun myöntämä tutkimuslupa (Liite 3). Poliisiyksiköille lähettämässäni sähköpostissa kerroin mistä tutkimuksessa on kysymys, miten minun on se tarkoitus toteuttaa ja missä aikataulussa. Kerroin viestissäni lähettäväni hyvissä ajoin ennen sovittua haastatteluajankohtaa haastattelukysymykset (Liite 2) haastateltaville.

Ensimmäisen sähköpostin jälkeen viisi poliisiyksikköä vastasi minulle ja sovin heidän kanssaan haastatteluajankohdat touko-kesäkuulle. Laitoin uuden sähköpostikyselyn kesäkuun alussa haastatteluun osallistumisesta niille kuudelle poliisiyksikölle, jotka eivät olleet vastanneet ensimmäiseen viestiin. Neljä yksikköä vastasi toiseen viestiini ja sain sovittua kolmen laitoksen kanssa haastattelun järjestämisestä elokuun aikana. Toteutin kaikki kahdeksan ryhmähaastattelua hallintomme Polycom-videon neuvotteluyhteydellä.

9.1 Millaisia näkemyksiä poliisiyksiköiden päällikkötasolla on poliisi (ylempi AMK) -tutkinnosta?

9.1.1 Poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon sisältö tunnetaan vain yleisellä tasolla

Poliisilaitosten ylin johto tuntee haastattelujen perusteella poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon sisällön pääsääntöisesti vain yleisellä tasolla. Kaksi kolmasosaa vastaajista myönsi tuntevansa koulutuksen sisällön melko huonosti ja yksi kolmasosa haastateltavista kertoi tuntevansa koulutuksen keskeiset teemat pääpiirteissään. Tietämystä tutkinnon sisällöstä oli haastateltaville kertynyt muun muassa poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon opiskelijoilta heidän tehdessä kesätaukojen ja johtamisharjoittelun aikana päällystötehtäviä poliisilaitoksilla ja opinnäytetöiden ja johtamisharjoittelun ohjaamiseen liittyvissä tilanteissa. Tietämystä tutkinnon sisällöstä oli kertynyt osalle haastateltavista myös Poliisiammattikorkeakoulun tekemillä päällystökoulutuksen esittelyillä ja muistutuksilla koulutukseen hakeutumisesta.

” Olen itse saanut viimeisen teoriatiedon, kun rehtori Kimmo Himberg esitteli koulutusta vuonna 2018 tai 2019 jossakin tilaisuudessa.”

Haastateltavat kertoivat tietävänsä tutkinnon keston ja koulutuksen keskeiset teemat. Suurimmalla osalla haastateltavista oli mielikuva, että tutkinto on monipuolinen ja laaja. Parhaiten haastateltavat tunsivat itselle läheisimmät opetusalueet, kuten esimerkiksi rikostorjunnan sektorinjohtajat tiesivät rikostorjunnan opetussisältöä ja vastaavasti valvonta- ja hälytystoiminnan sektorinjohtajat tunsivat yleisjohtamiseen liittyvää opetuskokonaisuutta.

Vaikka tutkinnon kokonaisuutta osattiin arvioida ja oman substanssialueen koulutussisältöä tunnettiin jonkin verran, niin tutkinnon tarkempi sisältö oli suurimmalle osalle haastateltavista hämärän peitossa. Suurin osa vastaajista peilasi nykyistä koulutusta omiin päällystöopintoihinsa, joita he olivat suorittaneet eri vuosikymmenillä, ja sitä kautta osittain päättelivät nykyisen tutkinnon sisältöä.

” Tuntuu siltä, että pääsääntöisesti sisältöä ei tunneta.”

Muutama haastateltava totesi vastauksessaan, että on todella hyvä, että päällystökoulutus on nykyisin yhteismitallista muiden korkeakoulutusten kanssa. Tämän uudistuksen myötä he myös pitivät poliisi (ylempi AMK) -tutkintoa siviilipuolella arvostettuna ja kilpailukykyisenä.

9.1.2 Poliisi (ylempi AMK) -tutkinto antaa laaja-alaiset valmiudet päällystötehtäviin

Kaikilla haastateltavilla oli yhtenäinen käsitys siitä, että poliisi (ylempi AMK) -tutkinto antaa hyvät ja laajat valmiudet päällystötehtäviin. Koulutuksen antamiin valmiuksiin vaikuttaa vastaajien mielestä

yleisellä tasolla jonkin verran henkilön persoona ja työtausta. Haastateltavat uskoivat, että erilaisista lähtökohdista huolimatta koulutus on niin monipuolinen, että se antaa hyvät valmiudet selviytyä mistä päällystötehtävistä tahansa. Haastateltavien vastaukset perustuivat kokemuksiin poliisi (ylempi AMK) -tutkinnosta valmistuneista ja kesäkomisariatehtävissä ja johtamisharjoittelusta olleista tutkintolaisista.

” Siinä näkyy tämä koulutuksen poikkitieteellisyys. Eli heitetään mihin tehtävään tahansa, niin siinä aika hyvin selviytyy.”

Yleinen käsitys haastateltavilla oli, että koulutuksessa ei sitouduta opetuksessa yhteen sektoriin, vaan, kuten opintojen johtamisharjoittelussakin tehdään, perehdytään eri sektoreiden toimintaan. Koulutuksen monipuolisuus koettiin yhtenä koulutuksen selkeänä vahvuutena ja sen nähtiin antavan hyviä valmiuksia erilaisiin päällystötehtäviin. Useimmat haasteltavista olivat sitä mieltä, että poliisin oma päällystötutkinto on ainoa tutkinto, joka on suunniteltu päällystö- ja johtotehtäviin. Haastateltavien mielestä tutkinnossa annetaan hallintomme spesifeihin johtotehtäviin, niin tutkinnan kuin valvonnan puolelle, räätälöityä koulutusta.

” Ei missään muualla tule esimerkiksi tätä poliisin johtamisjärjestelmää opiskeltavaksi.”

Muutama haastatelluista oli sitä mieltä, että tutkinto antaa hyvät valmiudet, mutta tuskin kuitenkaan merkittävästi parempia, kuin muut tutkinnot. Näin vastanneet perustelivat näkemystään sillä, että johtamiskysymys on kuitenkin ensisijaisesti persoonakysymys ja työ- ja toimenkuva sitten viime kädessä opettavat. Yhden haastateltavan mukaan jostakin ei tule johtajaa, vaikka kouluttaisi kuinka paljon, mutta onneksi voittopuolisesti suurin osa päällystööpiskelijoista on hyviä ja koulutuksella ja opastuksella heistä saadaan oikein hyviä.

Useat haastateltavista olivat ilokseen huomanneet, että koulutuksen aikana tapahtui hyvin merkittäviä kasvutarinoita. Haastateltavat kertoivat opiskelijoista, jotka olivat kasvaneet henkisesti isoin askelin ja löytäneet sellaista vastuunkantamista, nöyryyttä ja esimiesmäisyyttä, jota hyvältä päällystönedustajalta odotetaan. Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että päällystötutkinto antaa todella hyvät valmiudet juuri henkilöstöjohtamiseen. Haastateltavat kertoivat, että substanssi- ja asiajohtamista voidaan hankkia eri kouluissa, mutta ratkaiseva ero poliisi- ja muun koulutuksen välillä on nimenomaisesti henkilöstöjohtamisen alueella.

” Mutta hyvin ovat siis tämän poliisi -YAMK käyneet pärjänneet eri tehtävissä ja päässeet hyvin bändille muun muassa haastavissa henkilöstöhallinnollisissa asioissa osaavat käsitellä niitä.”

Valtaosa haasteltavista oli sitä mieltä, että aikaisempi poliisihallinnon esimieskokemus tuki päällystö-opintoja ja antoi hyvät valmiudet päällystötehtävissä menestymiseen. Muutaman haastateltavan mielestä olisi ehkä hyvä jopa siirtyä takaisin siihen, että jokaiselta päällystöopintoihin hakeutuvalla vaadittaisiin alipäällystökoulutus- ja kokemusta. Näin vastanneet miettivät, miten puuttuvaa esimieskokemusta korreloidaan opintojen kautta ja antaako koulutus käytännön esimiestaitoja vai tulevatko ne vasta kokemuksen kautta.

Haastateltavien vastuksista tuli poikkeuksetta esille päällystökoulutukseen valikoituvien henkilöiden hyvä motivaatio ja ammattitaito. Vastaajien mielestä poliisipäällystötutkinnon suorittaneet henkilöt ovat sellaista tasavahvaa ja tasalaatuista porukkaa. Nimitysvaiheessa voikin haastateltavien mukaan olla sillä tavoin huoletta, koska he kyllä pärjäävät tehtävissä. Eri sektoreilta koulutukseen lähteneet ovat vastaajien mukaan saaneet päällystöopinnoilla vahvan näkemyksen myös muiden sektoreiden toiminnasta, mikä helpottaa yhteistyötä. Esimerkiksi valvonta- ja hälytystoimintasektorin päällystö tietää tarkalleen mitä siellä rikostorjuntasektorilla tehdään ja päinvastoin.

” Ilmeisesti tuo valintaprosessi on tänä päivänä aika hyvä ja ei pääse harhaishkuja tapahtumaan. ”

9.1.3 Poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon antaman pätevyyden tuntemisessa on puutteita

Selkeä enemmistö haasteltavista koki kysymyksen tutkinnon antamasta pätevyydestä haastavaksi. Kolmasosa vastaajista tiesi tai arveli, että ylemmällä korkeakoulututkinnolla voi hakea poliisiorganisaatiossa ylös asti. Useampi haastateltavista totesi, että koska ei ole vielä tullut hakemuksia poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon käyneiltä korkeimpiin virkoihin, asiaa ei ole joutunut tarkemmin selvittämään. Apulaispäällikkötaso nousi muutamissa vastauksissa mahdolliseksi rajaksi, jota ei enää voisi hakea kyseisellä koulutuksella.

” Käytännössä ei ole tarvinnut katsoa missä tulee raja vastaan, jos tulee. ”

Muutama haastateltavista muisteli kysymykseen vastatessaan käyneen aikanaan niin sanotun päällystökoulutuksen, jollaisia oli järjestetty muutamia 90-luvulla. Yksi haastateltavista miettiikin, että jos poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon päälle olisi sellainen koulutus, joka valmentaisi vielä korkeampiin päällystötehtäviin, sektorinjohtoon ja siitä ylöspäin. Lisäkoulutus tai joku sellainen, joka antaisi syventäviä valmiuksia hallinnon ylimpiin tehtäviin.

9.1.4 Poliisi (ylempi AMK) -tutkinto on räätälöity päällystötehtäviin

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että poliisin oma päällystötehtäviin pätevöittävä koulutus on tarpeellinen. Muita korkeakoulututkintoja ja niiden antamia pätevyyskysymyksiä ei väheksytty, mutta poliisihallinnon omaa koulutusta pidettiin hyvin yksimielisesti tietynlaisena täsmäkoulutuksena päällystötehtäviin. Haastateltavat olivat lähes yksimielisesti sitä mieltä, että paras johtamiskoulutus tulee Tampereen Poliisiammattikorkeakoulusta. Vastaajat kokivat, että poliisin omasta koulutusjärjestelmästä saadaan tarkoituksenmukaisinta koulutusta päällystötehtäviin.

” Se on täsmäjohtamiskoulutus poliisiorganisaatiolle, poliisin tehtäviin. Esimiestehtäviin. ”

Erityisen tärkeänä poliisin oma koulutusjärjestelmä nähtiin operatiivisen kenttätoiminnan päivittäisjohtamisessa. Yleisjohtotehtäviä pidettiin yksimielisesti niin nopeina ja erityistä ammattitaitoa ja johtamisosaamista vaativina, että niiden tekijällä tulisi olla poliisin omat päällystöopinnot käytyinä. Muutaman vastaajan mielestä ainoastaan pitkään kenttäjohtajana toiminut voisi toimia yleisjohtajana ilman päällystökoulutusta.

” Yleisjohtotehtävissä tulee niin nopeita tilanteita, ne pitää niin kuin aika lailla osata ne asiat. ”

Haastatelluissa poliisiyksiköissä oli tutkinnanjohtajan tehtävissä useita henkilöitä, jotka olivat käyneet siviilipuolen korkeakoulututkinnon. Haastateltavat kertoivat, että tutkinnan päällystötehtävissä tällaiset henkilöt ovat pääsääntöisesti pärjänneet substanssiosaamisessa hyvin. Ratkaiseva merkitys asiassa on ollut myös kyseisen henkilön työhistorialla eli sillä, että sijoittuu päällystötehtävissä siihen substanssiin, missä on tehnyt pääosin oman uransa. Pitkään esimerkiksi rikosylikonstaapelina tutkinnassa toiminut henkilö pärjää haastateltavien mukaan juuri vahvan substanssinsa avulla hyvin tutkinnanjohtajana.

” Se edellyttää kyllä sitä, että sijoittuu päällystötehtävissä siihen substanssiin, missä on pääosin tehnyt oman uransa. ”

Valtaosa haastateltavista nosti tutkinnon tarpeellisuutta pohtiessa esille poliisin oman koulutusjärjestelmän tuottaman laaja-alaisen johtamisosaamisen, jollaista ei muista korkeakoulututkinnoista saa. Vastaajien mielestä tämä johtamisosaaminen näkyy erityisesti päällystöopiskelijoiden johtamisotteessa, niin sanotussa poliisijohtamisessa, ja päällystövalmiuksissa. Suurin osa haastateltavista kertoi havainneensa päällystöopiskelijalle kehittyneen opintojen aikana monipuoliset henkilöstöjohtamisen osa-alueet sekä hyvät valmiudet toiminnan kehittämiseen.

” Se näkyy muita korkeakouluja käyneiden johtamisessa ja johtamisotteessa, vaikka olisivat substanssissa päteviä, niin se näkyy heidän johtamisotteessaan. ”

9.2 Johtamis- ja osaamistarpeet poliisiyksiköissä

9.2.1 Keskeisiksi osaamistarpeiksi koetaan johtaminen ja päällystön roolin sisäistäminen

Selkeä enemmistö haastateltavista nosti keskeiseksi osaamistarpeeksi johtamisen. Haastateltavat pitivät tärkeänä osaamistarpeena päällystölle operatiivisen johtamisen puolella poliisin johtamisjärjestelmän tuntemista ja päätöksentekokykyä. Johtaminen on mukana koko ajan käytännön päällystöstyössä. Päällystö johtaa kovia asiantuntijoita ja tarvitsee siinä työssä johtamiskyvykkyyttä.

” Kyllä tässä kuitenkin ennen kaikkea kaivataan johtajia. Johtajien koulutusta. ”

Haastatteluissa nousi vahvasti esille myös johtamisen osa-alueista henkilöstöjohtaminen ja päällystön roolin sisäistäminen siinä. Vaikeita henkilöstöjohtamistilanteita tulee haastateltavien mukaan koko ajan. Tilanteissa on äärimmäisen tärkeää oman esimiesroolin ymmärtäminen ja sen ottaminen. Kaikissa haastatteluryhmissä tuotiin esille se, että päällystöesimies on työnantajan edustaja. Päällystöesimiehen ei kuulu lähteä edistämään henkilöstön usein melko persoonatasolla olevia haluja, vaan on pidettävä mielessä työnantajan etu. Työnantajan edustajan roolin ottaminen koettiin erittäin haastavaksi ja tärkeäksi päällystötehtävissä.

” Kun menin päällystökurssille, niin kurssin johtaja toivotti tervetulleeksi: Hän pystyy opettamaan teille substanssiasiat, mutta henkilöstöhallinto tulee olemaan teidän tehtävissänne, se kompastuskivi ja haasteellisin osa-alue. Tämä on rehellisesti ottaen käynyt toteen. ”

Useissa haastatteluissa nousi osaamistarpeena esille henkilöstöhallinnollinen osaaminen. Haastateltavat pitivät tärkeänä virkaehtosopimuksen ja virkamieslain osaamista ja tulkintaa. Heidän mukaansa virkaehtosopimuksen soveltaminen on osa päällystön ydintekemisestä, mitä pitää jollain tasolla vähintään pohtia päivittäin. Samalla nousivat esille nimitysasiat ja mahdolliset virasta pidättämis-, ja irtisanomistilanteet. Haastateltavien mielestä on tärkeää, että näissä työntekijää koskettavissa tärkeissä asioissa terminologia ja säännökset olisivat heti alusta lähtien oikein. Myös erilaisten vastineiden ja lausuntojen kirjoittamisesta on tullut osa päällystöesimiehen arkityötä.

” Itse asiassa tuo maailma näyttää tällä hetkellä sellaiselta, että meistä on tullut oikein lausuntoauto-maatteja. Tähän yhdistäisin myös kirjoittamisen taidon. ”

Vaikka haastateltavat nostivat johtamiseen liittyvät asiat selkeimmin vastauksissaan esille, ei ammatillista asiantuntijuutta kokonaan unohdettu. Osa haastatelluista koki laaja-alaisen ammatillisen poliisi-osaamisen olevan yksi keskeisistä osaamistarpeista. Esimerkiksi mitä parempi käsitys päälystön edustajalla on muiden sektoreiden työstä, niin sitä laaja-alaisempaa hänen osaamisensa ja toimintansa on. Laaja-alaisen asiantuntijan roolin pitäisi myös näkyä erilaisissa työryhmissä ja sidosryhmätyössä. Poliisilta odotetaan ykkösturvallisuusviranomaisena asiantuntijan roolia ja sen pitäisi näkyä päälystöosaamisessa.

” Ymmärrän kyllä, että osaamisalue on varsin laaja, mutta pitäisin kummallisena, jos sitä asiantuntijuutta ei pystyisi millään tavalla tuomaan näkyväksi meidän omassa bisneksessä, joka meille kuuluu.”

Haastateltavat luettelivat myös henkilökohtaisia osaamistarpeita ja – odotuksia päälystöesimiehelle. Valmentavan johtamisen sisäistäminen kaikessa henkilöstöjohtamisessa ja henkilöstöä koskevissa asioissa, joustavuus, kehityshakuisuus ja muutosvalmius sekä hyvät yhteistyötaidot eri viranomaisten ja yhteisöjen kanssa. Yhteistyökykyä pitää olla myös omiin esimiehiin ja alaspäin ja sivulle. Päälystön edustajan sitoutumisen ja asenteen pitää olla myös joka hetki kohdallaan ja niiden tulee edustaa poliisilaitoksen linjaa. Poliisin toimintaympäristö muuttuu koko ajan ja päälystön pitää pysyä siinä kehityksessä mukana.

” Tiettyä kameleonttimaisuutta ja sitä, että aina pärjää ihmisten kanssa, on niin kuin se keskeinen kuvio. ”

Henkilöstön motivointi koettiin myös nykyisessä niukkojen resurssien tilanteessa selkeäksi osaamistarpeeksi. Haastateltavat pitivät tärkeänä sitä, että päälystöesimies osaa kehittää asioita ja samalla huolehtia työntekijöiden jaksamisesta ja hyvinvoinnista. Motivoitunut työyhteisö saa aikaan parhaat tulokset. Todelliset haasteet kulminoituivat loppujen lopuksi yleensä henkilöstöasioihin. Osaamista ja resurssejakin yleensä löydetään, mutta puuttuvaa motivaatiota on vaikea kehittää nopeasti. Substanssin kanssa aina pärjätään, mutta kun tulee henkilöstöhallinnollisia asioita, niin silloin johtajan kyvyt useimpien haastateltavien mielestä vasta kunnolla punnitaan.

9.2.2 Päälystötehtävien osaamistarpeet kohtaavat hyvin poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon koulutusohjelman yleisten ja ammatillisten kompetenssien kanssa

Toisen teema-alueen aluksi esittelin haastateltaville lyhyesti poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon uudesta opetussuunnitelmasta (Poliisiammattikorkeakoulu 2020c) koulutusohjelman yleiset ja ammatilliset kompetenssit. Haastateltavien mielipide oli, että päälystötehtävien osaamistarpeet kohtaavat varsin

hyvin koulutusohjelman kanssa. Vain yhdessä haastattelussa nousi esille tutkimus- ja kehittämisosaaminen. Haastateltava hämmästeli sitä, että tutkimusosaaminen ei ollut tullut vielä esille heidän ryhmänsä haastatteluvastauksissa. Kyseinen haastateltava mietti, että onko meillä kiireisessä arjessa todellisuudessa mahdollisuus hyödyntää kokonaan sitä potentiaalia, mitä valmistuvilla päällystötutkintolaisilla olisi.

” En mää tiedä. Mitä herrat sanoo. Joten musta tuntuu, että ei niin paljon, mitä näillä ihmisillä olisi valmiuksia. ”

Muutama haastateltavista muisteli edesmenneen päällystökurssien yliopettajan Matti Mälkiän oppeja. Mälkiä oli päällystökurssin aluksi teroittanut useasti perspektiivitransformaatiota. Sanahirviö oli kummastuttanut opiskelijoita opiskelun aikana, mutta auennut melko nopeasti päällystötehtävissä. Päällystötehtävissä pitää nähdä asioita sieltä ulkopuolelta ja ylempää. Haastateltavat totesivat, että kyllä opetus on siinä hyvin onnistunut eli ne opetuksessa olevat, jotka ovat olleet kesäkomisarion tehtävissä, ovat jo hyvin osanneet ottaa oman roolinsa.

9.2.3 Johtaminen on mukana yksiköiden koulutussuunnittelussa

Onko johtaminen osana yksiköissä tehtävää osaamisen kartoitustyötä, koettiin hieman vaikeasekoiseksi kysymykseksi. Avasin kysymystä muotoilemalla sen osittain uusiksi eli miten johtaminen on mukana koulutussuunnittelussa ja -kartoituksessa. Melkein kaikki haastateltavat vastasivat, että johtaminen on mukana koulutussuunnittelussa. Haastateltavat nostivat esille poliisihallinnon teemana olevan valmentavan johtamisen, jonka kouluttamista ei valitettavasti ole kaikissa yksiköissä päästy aloittamaan aikataulun mukaisesti koronaepidemian vuoksi. Yleisesti ottaen johtaminen nähtiin kaikilla hierarkiatasoilla tärkeänä koulutuskartoitusta tehdessä.

” Kyllä se johtaminen on yksi oleellisimmista työkaluista päivittäisessä toiminnassa. ”

Haastateltavat kokivat, että henkilöstöjohtamisen taitojen merkitys korostuu koko ajan. Haastateltavilla oli vakaa usko siihen, että uuden sukupolven johtajat ovat entistä enemmän henkilöstöjohtajia, joilla on myös vahva substanssiosaaminen. Muutaman haastateltavan mielestä johtamiskoulutusta tulisi työpaikoilla antaa pieninä annoksina. Jokaisen esimiehen tulee havahtua esimiesrooliin ja luoda omaan persoonaan sopiva johtamistyyli, mikä tapahtuu vähitellen.

Haastateltavat kertoivat, että koulutuskartoitusta ja potentiaalisten esimiesten rohkaisemista päällystökoulutukseen tehdään erityisesti tavoite- ja kehityskeskusteluissa. Johtamisen näkökulmasta henki-

lön koulutussuunnittelulle tai koulutukseen houkuttelulle tehdään pohja kehityskeskusteluissa. Ei ke-
tään voida pakottaa hakemaan koulutukseen, mutta pitäisi luoda sellainen systeemi, mikä ajaisi tällai-
sia henkilöitä hakemaan.

*" Että nähdään ne helmet tuolta henkilöstömassasta ja vaikuttamaan heidän motivaatioonsa lähteä
kouluttautumaan. "*

9.2.4 Päälystötehtäviin halutaan hallinnon kokonaiskuvan hahmottavia miehiä ja naisia

Kahdessa haastatteluryhmässä todettiin, että päälystötehtäviin halutaan sellaisia johtajia, joilla on
halu johtaa. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että päälystöesimiehellä tulee olla joka päivä halu joh-
taa. Johtamisen halu näkyy johtajan vastuuntuntona, mikä samalla helpottaa hänen oman esimiehen-
säkin tehtäviä. Haastateltavat kertoivat kokemuksesta, että jos johtamisen halu puuttuu, niin joku muu
kyllä ottaa johtajuuden ja toiminta ryöstäytyy helposti käsistä.

" Hyviä johtajia. Tekijöitä tekijöiden paikalle. "

Haastateltavat toivat johtamiskyvykkyyden lisäksi esille myös johtajan riittävän substanssiosaamisen.
Nykypäivän johtajalla pitää olla monipuolista digiosaamista, kansainvälisyysosaamista ja taitoa etä-
työhön ja sen johtamiseen. Johtajan työkalupakista tulee myös löytyä johtamistyökaluja uusien suku-
polvien johtamiseen ja ikäjohtamiseen.

*" Enää ei se, että asiantuntija tietää ne asiat ja johtaja johtaa ei toimi sillä tavoin kuin joskus, vaan se
johtaja joutuu myös olemaan jossain määrin asiantuntija. "*

Usea haastateltava halusi päälystötehtäviin henkilöitä, joilla on kyky nähdä kokonaisuuksia ja joilla
on tietynlainen kokonaiskuva hallinnon toiminnasta. Haastateltavien mukaan pääsääntöisesti parhai-
ten hallinnon kokonaiskuvan hahmottavat sellaiset henkilöt, joilla on aikaisempaa johtamiskokemusta
eri sektoreilta. Sellaisten ihmisten todettiin pärjäävän luontevimmin myös uusien haasteiden kanssa,
kuten esimerkiksi henkilöstöjohtamisen alueella.

*" Sellainen teräväjärkinen ihminen, joka näkee kokonaisuuksia ja pystyy asettumaan toisen ihmisen
asemaan ja rooliin, sen tyylisille ihmisille on kyllä tarvetta. "*

Haastatteluissa nostettiin esille myös poliisin etiikka. Päälystön edustajan tulee ymmärtää oma roo-
linsa ja eettinen koodistonsa, eikä siitä saa lipsua piiruakaan. Päälystöesimies joutuu helposti tänä
päivänä henkilöstön arvostelun kohteeksi. Etiikan tuntemisen lisäksi johtajan tulisi olla tasapuolinen

henkilöstöä kohtaan, vuorovaikutustaitoinen, itsekritiikkiä omaava, joustava, henkilöstön hyvinvoinnista ja jaksamisesta kiinnostunut ja muita motivoiva.

" Silloin, kun virkamies nostetaan päällystövirkaan, niin hänet nostetaan samalla jalustalle ja kaikkien joukkojensa arvostelun kohteeksi."

Haastateltavat halusivat nähdä päällystötehtävissä sekä miehiä, että naisia. Minkäänlaisia sukupuolikohtaisia eroja ei haluta tehdä. Se ratkaisee minkälainen persoona ja henkilö olet. Päällystötehtävissä halutaan nähdä rohkeita päätöksentekokykyisiä henkilöitä, jotka ovat sitoutuneita tehtäviin ja sopeutuvat muutoksiin. Myös tulosten tekeminen tuotiin useamman haastateltavan toimesta esille. Raakana totuutena nähtiin se, että tuloksia tekemässä täällä ollaan.

" Mielestäni johtajan tärkeimpiä asioita on tehdä tulosta, siksi me ollaan olemassa, että asiakkaat saavat palveluita."

9.3 Muiden yliopisto- ja korkeakoulututkintojen antamat valmiudet päällystötehtäviin

9.3.1 Valmiudet muodostuvat koulutuksesta, henkilön taustasta ja tehtävästä

Haastateltavat olivat melko yksimielisiä siitä, että valmiudet ovat aika paljon kiinni koulutuksesta, henkilön taustasta ja tehtävästä. Isossa kuvassa oltiin sitä mieltä, että poliisi (ylempi AMK) -tutkinto antaa paremmat valmiudet toimia päällystötehtävissä kuin muut korkeakoulututkinnot. Tämä asia korostuu erityisesti sellaisissa tehtävissä, joissa on operatiivista- tai henkilöstöhallinnollista johtamista. Varsinaista johtamista, mikä on useimpien haastateltavien mielestä päällystötehtävien ydintä, ei kovinkaan monessa muussa tutkinnossa suoriteta. Johtamiskoulutuksen vähäisyys nähtiinkin muiden koulutusten suurimpana puutteena.

" Me ollaan nähty monenlaisia johtajia ja nähty minkälaisia haasteita on sellaisella johtajalla, joka ei ole saanut ollenkaan johtamiskoulutusta. "

Haastateltavien mielestä muiden korkeakoulututkintojen antamat valmiudet päällystötehtäviin riippuvat tosi paljon tutkinnosta, henkilön aikaisemmasta substanssiosaamisesta ja haettavasta tehtävästä. Haastateltavat kokivat, että asiantuntijatehtäviin löytyy niin tiedeyliopistoista, kuin muista ylemmistä ammattikorkeakoulututkinnoistakin todella hyviä osajia. Tutkinnanjohtajan tehtävissä on eri puolella Suomea lukuisia eri korkeakoulutaustan omaavia päällystönedustajia. Haastateltavat kertoivat heidän pärjänneen tehtävissä pääsääntöisesti oikein hyvin, varsinkin jos heillä oli kyseisestä substanssista vahva kokemus ja aikaisempaa esimieskokemusta.

" Voisiko siellä virkahaussa olla joitakin koulutuksia, jotka olisivat niin kuin sitä tukevaa. Nythän siellä on käytännössä niin, että jos olet artesaani, olet samalla tasolla, kuin Laurean turvallisuusalan opinnot suorittanut."

Kaikki haastateltavat pitivät koulutustaustan lisäksi valmiuksia antavana henkilön persoonaa ja asennetta. Kun ihmisen taito, kyky ja sitoutuminen ovat hyviä, antavat useimmat korkeakoulututkinnot valmiuksia johtamisen oppimiseen. Samanaikaisesti todettiin, että yleensä niillä henkilöillä, jotka lähtevät suorittamaan poliisin päällystöopintoja ovat nämä valmiudet ja ominaisuudet lähtökohtaisesti jo sopivia, koska ne on jo testattu poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon pääsykoevaiheessa.

9.3.2 Muut korkeakoulututkinnot antavat valmiuksia poliisin substanssin osaaville

Haastateltavat olivat miettineet eri korkeakoulututkintojen antamia valmiuksia, minkä jo edellisen alaluvun vastaukset osoittavat. Oikeustieteiden ja hallinto- ja yhteiskuntatieteiden opiskelu sekä turvallisuusalan korkeakouluopinnot antavat haastateltavien mielestä hyviä valmiuksia poliisin substanssin osaavalle henkilölle. Kaikki korkeakoulututkinnot kehittävät kykyä tuottaa tekstiä, mikä on tärkeää erilaisten päätösten perusteluissa ja analysoinneissa. Puhdasta johtamiskoulutusta ei vastaajien mukaan ole muualla, kuin hallinnon omassa koulutuksessa ja Maanpuolustuskorkeakoulussa.

" Joku muu tutkinto, kuin sellainen tutkinto, joka ei sisällä sitä johtamisnäkökulmaa, laittaa miettimään rekrytointivaiheessa, että onko tällä henkilöllä valmiuksia selviytyä näistä tehtävistä. "

9.4 Miten poliisiyksiköt tukevat hakeutumista päällystötehtäviin?

9.4.1 Koulutuksen tukeminen on tärkeää, mutta osittain haastavaa

Melkein kaikki haastateltavat totesivat, että selkeitä konkreettisia tukitoimia ei ole vielä siinä vaiheessa, kun haetaan koulutuksiin. Tukeminen jää enemmänkin henkisen tuen puolelle. Potentiaalisia hakijoita kannustetaan ja "ylipuhutaan" hakemaan. Myös yleinen ilmapiiri ja keskustelu ovat arvostavaa, kun puhutaan koulutuksesta. Henkilöstöpolitiikalla ja rekrytoinneilla luodaan uskoa siihen, että koulutuksen kautta sinulla on hyvä mahdollisuus saada korkeampia virkoja. Viimeisimmän hakukierroksen aikana oli myös ollut mainontaa sinetissä poliisi (ylempi AMK) -tutkinnosta ja Poliisiammattikorkeakoulun rehtori, Kimmo Himberg, oli pyytänyt yksiköitä kannustamaan ihmisiä hakeutumaan koulutukseen.

" Kyllä se sen henkilön oma projekti kaiken kaikkiaan on ja näen sen hyvänä ja se on osa sitä kokonaisuutta, että oppii sen johtamisroolin, että asiat pitää hoitaa itse. "

Usea haastateltava totesi kannustamisen koulutuksiin hakeutumisessa hieman hankalaksi, koska moni hakija ei kerro hakeneensa koulutukseen. Tieto työnantajalle henkilön hakemisesta esimerkiksi poliisin päälystöopinnoille tulee vasta silloin, kun henkilö on jo valittu pääsykokeen toiseen vaiheeseen, jolloin esimiehet laativat henkilöstä lausunnon. Esimiehet eivät aina tiedä hakuaikeista koulutuksiin, koska ne eivät edes paljastu henkilön kanssa käydyissä tavoite- ja kehityskeskusteluissa. Yksi haastateltavista kertoi yrittävänsä vähentää pääsykokeissa epäonnistumisen pelkoa, koska se selkeästi liittyy siihen, että hakija ei kerro hakeneensa koulutukseen. Haastateltava totesi, että se hakuprosessi on itsensä kehittämistä.

” Ei ole kunnon pitoa siinä hommassa, koska usein emme edes tiedä henkilön aikeita. Systemaattista ei ainakaan varmaan ole.”

Kaikki haastateltavat kertoivat, että ote ja ilmapiiri on kaikessa koulutukseen liittyvässä kannustava ja motivoiva. Kun henkilön koulutushalukkuus on tiedossa, voidaan antaa hänelle vuosilomaa tai palkatonta virkavapautta pääsykokeisiin lukemista varten. Pääsykokeista pudonneita on myös kannustettu ja briiffattu yleisellä tasolla siitä, että miten ehkä pitäisi käyttäytyä ja vastaila pääsykokeissa. Yksi haastateltavista totesi, että poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon pääsykoe on kohtuullisen rankka ja työläs. Haastateltava muisteli, että joskus on mietitty sitä, että voisiko järjestää valmentautumista pääsykokeeseen ihan laitostasolla. Ei suoranaista valmennuskurssia, mutta mitä on odotettavissa ja mihin kannattaisi keskittyä.

Haastateltavat totesivat melko yksimielisesti, että laitoksen tuki on siinä vaiheessa, kun ollaan koulutuksessa hyvä. Hallinnon tasolla tuki on äärimmäisen hyvää ja mahdollistaa koulutuksen suorittamisen palkallisena. Päälystöopinnojen kesätauoilla opiskelijoita palkataan kesäkomisarioiden tehtäviin ja otetaan ikään kuin jo osaksi päälystöä. Muiden korkeakoulujen kohdalla on Poliisihallituksen antaman ohjeistuksen mukaan myönnetty palkallisia opiskeluvapaita. Muutamassa poliisiyksikössä on myös luotu eräänlainen tutorjärjestelmä uusille esimiehille. Näin uusi esimies voidaan ottaa vastaan järjestäytyneesti ja antaa tukea.

” Se on ihan uusi. Käytössä jo on, tutorsysteemi, ettei heitetä suoraan syvään veteen.”

9.4.2 Urapolkujen systemaattisessa rakentamisessa nähdään riskejä

Haastateltavat kokivat hieman ristiriitaiseksi sen, että alettaisiin suunnitella urapolkuja joillekin. Tavoite- ja kehityskeskusteluissa käydään läpi henkilön tavoitteita lähitulevaisuudessa, mutta varsinaisia urapolkuja ei mietitä. Usea haastateltavista sanoi, että totta kai potentiaalisia henkilöitä kannustetaan hakeutumaan esimiestehtäviin ja pidetään yllä kannustavaa ilmapiiriä. Poliisihallinnossa ei kuitenkaan

luoda samanlaisia urapolkuja henkilöstölle, kuin esimerkiksi puolustusvoimissa tehdään. Yksi haastateltavista totesi leikkisästi, että jos toimittaisiin kuten puolustusvoimilla, niin se sitoisi myös urapolkuista.

” Se on vähän hankala, siis hyvä ajatus, mutta hankala toteuttaa. ”

” Se on tietenkin eri asia, että kuuluuko tätä asiaa ajatella laitospohjaisesti tai vai laajemmin, mutta se vaatisi varmasti ihan oman prosessin, jos tällaista ajattelisi. ”

9.4.3 Päälystötehtäviin haetaan pääsääntöisesti omalta laitokselta

Hakijamäärät päälystötehtäviin ovat hieman erilaisia eripuolilla Suomea. Muutamissa laitoksissa hakijoita riittää kaikkiin päälystötehtäviin melko hyvin ja muissa laitoksissa hakijamäärät ovat ajoittain vähäisiä. Haastateltavat olivat melko yksimielisiä tilanteeseen johtaneista syistä. Ihmisten perhe-elämä vakiintuu jollekin alueelle, eikä olla valmiita hakemaan toiselle alueelle. Ei olla valmiita siirtymään välttämättä edes oman poliisilaitoksen sisällä.

Muutamissa vastauksessa tuli esille myös se perinne, että jos aina valitaan virkaan talon sisältä, niin se ei kannusta hakemaan laitoksen ulkopuolelta. Yleisenä mielipiteenä oli, että päälystötehtävien houkuttelevuus on tänä päivänä melko huono. Poliisipäälikönkin tehtävään saattaa olla vain muutamia hakijoita.

9.4.4 Päälystökoulutukseen on vaikea päästä, virkoja on vähän ja tehtävät ovat vaativia

Kysyttäessä syitä poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon vähäisiin hakijamääriin olivat haastateltavien vastaukset osittain samoja, kuin edellisessä kysymyksessä. Poliisiammattikorkeakouluun Tampereelle on varsinkin pohjoisesta pitkä matka ja kolmen vuoden koulutus koetaan melko pitkäksi. Arkielämän ja opiskelun sovittaminen yhteen tapahtuu helpommin jonkun lähialueella sijaitsevan ammattikorkeakoulun tai yliopiston opiskelijana. Siviilipuolella opiskelu on myös nykyisin hyvin joustavaa ja siitä tehdään valtaosa etänä. Useassa vastauksessa nousi myös esille päälystökoulutuksen valintakokeiden vaativuus. Luettavaa on paljon ja kilpailu kovaa opiskelupaikoista.

” Ovat sanoneet, että johonkin muuhun AMK:n tai korkeakouluun on helpompi päästä sisälle. Sellaisia tapauksia on ollut, jotka ovat monta kertaa pyrkineet päälystökoulutukseen, eivät ole päässeet ja sitten ovat käyneet jonkin muun koulutuksen. ”

Huolestuttavana pidettiin sitä, jos potentiaalinen hakija jättää hakematta sen takia, että päälystötehtävät nähdään tänä päivänä liian stressaaviksi. Haastateltavat kokivat varsinkin tutkinnanjohtajien

olevan melko kovassa paineessa kanteluiden ja suuren työmäärän keskellä. Siinä saattaa sivusta seuraava potentiaalinen päällystööpiskelija jättää hakematta, kun näkee tutkinnanjohtajan tai yleisjohtajan rehkimistä. Haastateltavat mielsivät myös yhdeksi syyksi palkkauksen. Kentän ylikonstaapelit tienaa vuorolisien turvien enemmän kuin virka-aikaa tekevä päällystö.

*” Eli tota, en tiedä miten sitä saisi tutkittua, että onko työn sisältö sellainen, että se ei rohkaise hake-
maan päällystätehtäviä. ”*

Haastateltavat totesivat, että poliisihallituksen linjan mukaisesti ylemmät päällystöpaikat ovat vähentyneet. Kaikissa poliisilaitoksissa esimerkiksi apulaispäälliköiden lukumäärä tulee olemaan yksi, mikä lisää tehtäviä ja vastuuta. Etenemismahdollisuudet päällystätehtävissä ovat menneet koko ajan heikommiksi. Ihmiset saattavat nähdä jonkin siviilipuolen korkeakoulutuksen paremmaksi vaihtoehdoksi, jonka avulla pääsee helpommin töihin myös poliisihallinnon ulkopuolelle. Ei nähdä omaa uraa pelkätään poliisin puolella. Uusi sukupolvi myös ajattelee eri tavalla työurasta ja vapaa-ajasta kuin aikaisemmat sukupolvet.

” Uusi sukupolvi ei myöskään välttämättä halua enää olla päällystätehtävissä, koska heillä on erilainen arvomaailma kuin aikaisemmilla sukupolvilla. ”

Yksi haastateltavista mietti hakijamäärissä tapahtuvan suuren vaihtelun johtuvan mahdollisesti pääkaupunkiseudun suhdanteista. Muualta Suomesta koulutukseen hakeutuvien määrä pysyy ilmeisesti melko marginaalimääränä vuodesta toiseen. Voisiko tilanne osittain johtua siitä, että kun on sellainen ajanjakso, että pääkaupunkiseudulla virat eivät kierrä, niin hakijamäärät laskevat ja taas vastaavasti, kun virat vetävät, niin hakijamäärät kasvavat eli se olemassa ollut reservi on kulumassa loppuun.

9.4.5 Päällystätehtäviä hakevat ovat käyttäneet harvoin uutta valitusoikeutta

Haastateltavien mukaan 1.1.2019 voimaan tullutta nimityspäätöksiä koskevaa valitusoikeutta on käytetty hyvin vähän. Muutamat päällystätehtävistä tehdyt valitukset ovat koskeneet tilanteita, jossa ovat olleet vastakkain päällystökoulutuksen käynyt ja jonkin muun korkeakoulutuksen käynyt hakija. Haastateltavat totesivat, että valitusoikeutta on käytetty yllättävän vähän. Se johtuu haastateltavien mielestä pääosin siitä, että hakukuulutukset, hakijoiden hakemukset ja nimitysmuistiot ovat parantuneet. Nimitysmuistion tekemisestä on tullut uudet tarkat ohjeet Poliisihallituksesta pari vuotta sitten ja muistiotiden laatua valvotaan hyvin tarkasti. Silti pitää aina varautua siihen, että valituksia saattaa tulla.

” itse näen, että nimitysmuistioita tilataan paljon, eli hakijat ovat kyllä hereillä, mutta se kynnyks taitaa olla aika korkea. ”

9.4.6 Poliisiyksiköissä panostetaan päällystööpintojen hakijasta tehtävään lausuntoon

Haastateltavat vastaavat yksimielisesti, että päällystökoulutukseen hakevasta annettava esimieslausunto on tärkeä ja sen kirjoittamiseen panostetaan. Lausunto nähdään ainoana paikkana, jolloin on mahdollisuus kertoa mitä käytännössä on havaittu henkilöstä, hänen toimimisestaan ja työyhteisötaidoista. Haastateltavien mielestä lausuntoa kirjoitettaessa uskalletaan olla rehellisiä, koska mielletään se, kuinka tärkeä merkitys lausunnolla on. Lausunnossa nostetaan esille hakijan kehittämiskohteet, koska hakija tähtää esimiestehtäviin. Tilanne on yhden haastateltavan mielestä hyvä paikka puuttua ja kehittää hakijan ominaisuuksia.

” Melkein on nimityspäätökseen verrattavissa oleva asia.”

Haastateltavin mielestä hakijasta lausuntoa kirjoitettaessa korostuu objektiivisuus. Se, miten läheinen hakija on sinulle ei saa vaikuttaa lausuntoon. Objektiivisuuden takaamiseksi lausunto on vähintään kahden henkilön yhteinen tuotos. Haastateltavat näkivät tärkeänä sen, miten asiat saa sanoin kuvattua lausuntoon. Negatiivisten asioiden esille tuominen on aina hankalampaa kuin positiivisten. Tällaiset tilanteet ovat haastateltavien mukaan kuitenkin harvinaisia ja pääsääntöisesti lausunnoista on tulut erittäin positiivisia, koska hakijat ovat olleet hyviä.

9.4.7 Poliisiyksiköt suhtautuvat positiivisesti poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon valintaprosessin haastatteluihin osallistumiseen

Haastateltavat suhtautuvat poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon haastatteluihin osallistumiseen positiivisesti, mutta realistisesti. Osallistumista haastatteluihin pidetään tärkeänä, mutta se kulminoituu helposti samoihin henkilöihin. Haastattelumatkat koettiin hyvin antoisiksi haastatteliijoille. Haastatteluiden kautta oppii paljon ja ne tuovat lisäarvoa laitoksille. Tavoitteena on saada mahdollisimman oikeat henkilöt koulutukseen, joten haastatteluihin tulee panostaa. Valitettavasti resurssit ovat laitoksilla hyvin rajalliset ja haastattelumatkat ovat aina pois muusta työstä.

9.4.8 Poliisiyksiköiden yhteistyö muiden korkeakouluyksiköiden kanssa on vähäistä

Haastateltavat kertovat, että kaikissa yksiköissä on vuosittain korkeakouluharjoittelijoita. He ovat oikeustieteen opiskelijoita, jotka ovat olleet harjoittelussa tutkintapuolella, esikäsittely-yksiköissä tai lupahallinnossa. Yhteistyötä ei ole haastateltavien mukaan juurikaan muuten ollut, kuin opiskelijoiden kautta. Yksi haastatteluryhmä nosti esille ajatuksen uudenlaisesta yhteistyöstä. Esimerkiksi teknisen rikostutinnan kohdalla poliisiyksiköt voisivat tukea koulutuksessa Poliisiammattikorkeakoulua. Vastaavasti esimerkiksi talousrikostutkinta voisi hyötyä kauppa korkeakoulun antamasta koulutuksesta.

9.4.9 Hallinnon omaan korkeakoulutukseen tulee saada riittävästi potentiaalisia hakijoita

Kaikki haastateltavat ryhmät näkevät poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon laskevat hakijamäärät selkeänä ongelmana. Haastateltavien mielestä on erittäin tärkeää saada hallinnon omaan koulutukseen riittävä määrä hakijoita. Hakijamäärien laskiessa on olemassa vaara, että päällystövirat voivat mennä alennusmyynnillä. Se voi olla myös omiaan laskemaan päällystötehtävien arvostusta. Haastateltavien varsien yksimielinen näkemys on, että Poliisiammattikorkeakoulu tuottaa päällystökoulutuksella parasta laatua, mitä valtakunnasta tulee.

Haastateltavat uskovat, että päällystökoulutuksessa tulee olemaan tulevaisuudessa enemmän etäopetusta. Etäopiskelun lisääntyminen Poliisiammattikorkeakoulussa parantaisi päällystökoulutuksen kilpailutilannetta muiden korkeakoulujen kanssa. Haastateltavien mielestä koulutus ei saisi kuitenkaan siirtyä pelkästään etäopiskeluun. Lähiopetuksessa syntyvä ryhmäytyminen ja vertaistuki koetaan erittäin tärkeäksi päällystötehtävissä. Vertaisten seurassa muodostuu mahdollisimman laaja-alainen osaaminen ja rooli päällystötehtäviin.

” Strateginen linjaus, yksi yhtenäinen päällystö. Se pitää näkyä tämän koulutuksen arvostuksessa ja sen takia tämä poliisi (ylempi AMK) -tutkinto on tärkeä. Se tuottaa, sitä yhtenäistä näkemystä sinne työpaikalle. ”

10 POHDINTA JA TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS

Tutkimus tuotti monipuolisesti vastauksia tutkimuskysymyksiin. Tutkimustulokset ja aineisto eivät ratkaisseet tutkimusongelmaa kokonaan, mutta ne synnyttivät ajatuksia ja pohdintaa siitä mitä saatujen tulosten takana voi olla. Tutkimusaineiston tutkiminen ja tulkitseminen nostivat esille myös muutamia kehittämisideoita.

Tutkimuksen tietoperustan kokoaminen oli aluksi haastavaa ja aikaa vievää, mutta se palkitsi myöhemmin. Teoriasta johdetut tutkimuskysymykset olivat haastateltavien mielestä onnistuneita. Aikaisemmat tutkimukset ja tutkimustulokseni keskustelevalle hyvin keskenään, mikä lisää työn luotettavuutta ja toistettavuutta. Tarkasti raporttiin kirjaamani eri työvaiheet lisäävät omalta osaltaan työn eettisyyttä.

10.1 Luotettavuustarkastelu

Luotettavuuden arviointi on tärkeä osa tutkimusta. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen luotettavuus on tutkijan arvioinnin ja näytön varassa. Reliabiliteetti ja valideetti mittaavat tutkimuksen luotettavuutta ja laatua (Kananen 2017, 174). Tutkimuksen pätevyys eli valideetti muodostuu siitä, miten

hyvin tutkimusmenetelmät ovat mitanneet tutkimuskysymysten tavoitteita. Tutkimuksen luotettavuus puolestaan edellyttää, että tutkimuksen tulokset ovat mahdollisimman hyvin toistettavissa. Kolmantena asiana tutkimuksen luotettavuuden todentamisessa on tutkimuksen eettisyys. Tutkimuksella ei saa aiheuttaa haittaa tutkimuksen kohteelle, eikä muille tutkimukseen liittyville tahoille.

Olen tutkimusta tehdessäni ollut alusta lähtien tarkka objektiivisuudestani sekä tutkimukseni luotettavuudesta ja eettisyydestä. Tutkimuksen luotettavuusvaatimukset korostuvat työni kohdalla, koska opiskelen itse tutkimuksessani tutkittavaa poliisi (ylempi AMK) -tutkintoa. Käytännössä täydelliseen objektiivisuuteen on mahdotonta päästä. Laadullisen tutkimuksen uskottavuutta lisää se, että tutkija pyrkii tutkimuksen aikana tunnistamaan omaa subjektiivisuuttaan ja sellaisia arvoja, joilla on merkitystä. (Juuti ym. 2020, 179.) Olen koko tutkimuksen ajan ollut tarkka omasta sijoittumisestani tutkimuskentässä.

Olen reflektoinut subjektiivisuuttani jo tutkimussuunnitelmaa tehdessäni. Mietin opinnäytetyötä suunnitellessani, miten pystyn säilyttämään riittävän objektiivisuuden tutkimuksessa, joka on minulle ajan-kohtainen ja läheinen. Olen kirjoittanut raporttiini perustelut keskeisissä työvaiheissa tekemistäni ratkaisuksista. Olen huomioinut kaikissa päätöksissä työni tutkimusongelman ja teorian.

Valitsin työni tutkimusmenetelmäksi laadullisen tutkimuksen, koska halusin saada kuvattua tutkimaani ilmiötä mahdollisimman syvällisesti. Tutkimusongelmaani ei ole olemassa yhtä selkeätä vastausta tai ratkaisua. Ongelma on monitahoinen ja se vaatii pohdintaa ja keskustelua. Myös Kivi ja Smedberg (2012) kokivat opinnäytetyössään, että laadullisen tutkimuksen avulla he saivat syvällisempää tietoa tutkimuskysymyksiin sekä syitä vastausten taakse.

Olen dokumentoinut tarkasti kaikki työni eri vaiheet ja pitänyt opinnäytepäiväkirjaa koko tutkimuksen ajan. Olen tallentanut ja litteroinut tekemäni haastattelut ja kysynyt niiden tekemiseen asianmukaiset luvat. Luetutan vielä ennen työni julkistamista haastateltavilla aineistoni ja työni tulokset. Olen avan-
nut työn tulokset-osiossa tekemääni tulosten sisällönanalyysiä. Analyysistä tulee näkyä polku, jota pitkin tuloksiin on päästy (Tuomi ym. 2018, 182).

Olen kirjoittanut mahdollisimman neutraalisti koko tutkimuksen ajan. Erityisesti neutraalius korostuu tutkimustuloksia esitellessäni, missä olen välttänyt omien mielipiteitteni esille tuomista. Olen myös kertonut kaikille haastateltaville sekä lähettämässäni saatekirjeessä (liite 1), että suullisesti ennen haastattelun aloittamista, että en ole muodostamassa kilpailutilannetta eri korkeakoulujen välille. Käsittelem eri korkeakoulututkintoja työni teoriaosuudessa mahdollisimman tasapuolisesti. Olen valinnut aikaisemmista tutkimuksista työni teoriaosuuteen kaksi aihealuetta sivuavaa tutkimusta ylemmästä ammattikorkeakoulusta sekä kaksi yliopiston pro gradu- tutkielmaa.

Toteutin työni teemahaastattelut ryhmähaastatteluina etävideoyhteydellä. Perusteena tälle haastattelutavalle olivat pitkät välimatkat, koronaepidemia, kustannukset ja rajallinen aikataulu. Ryhmähaastattelussa on olemassa riski, että ensimmäisenä kysymykseen vastanneen henkilön mielipiteet vaikuttavat muihin samassa ryhmässä oleviin. Ryhmähaastattelu saattoi siten hieman heikentää tulosten luotettavuutta, mutta toisaalta keskustelu ryhmässä oli luontevaa ja siten tuotti syvällisempiä pohdintoja aiheesta.

10.2 Tutkimustulosten vertailu aikaisempiin tutkimuksiin

Olen ottanut työni teoriaan ylemmissä ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa tehtyjä raportteja, tutkimuksia ja tutkielmia. Käsittelen arvostavasti aikaisempia tutkimuksia ja annan niille kuuluvan arvon. Kuvaan työni viitekehyksessä korkeakoulutuksen historiaa ja kehittymistä mahdollisimman tasapuolisesti ja laaja-alaisesti. Työni tutkimuskysymyksen näkökulmasta on luonnollista, että yleiseltä tasolta lähtenyt korkeakoulutuksen kehityksen tarkastelu päättyy poliisin päällystökoulutuksen tarkempaan käsittelyyn. Reflektoin seuraavissa alaluvuissa tutkimustuloksia tutkimuksen tietoperustaan, josta olen johtanut tutkimuskysymykset. Teen tulosten vertailua työni teoriaan haastattelun teema-alueita mukaillen.

10.2.1 Poliisi (ylempi AMK) -tutkinto on vielä osittain tuntematon, mutta arvostettu

Haastateltavat tunsivat pääpiirteissään poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon sisällön. Ne haastateltavista, jotka olivat olleet läheisemmin tekemisissä päällystöopiskelijoiden kanssa, tunsivat parhaiten koulutuksen eri aihealueita. Haastateltavat pystyivät päättämään ja luomaan mielikuvia koulutuksen sisällöstä haastattelun edetessä. Edellä kuvattu tapahtumien kulku perustui ensisijaisesti haastateltavien pitkään esimieskokemukseen ja laaja-alaisen ammattitaitoon poliisihallinnon eri osa-alueilta. Tietämys koulutuksen tarkemmasta sisällöstä ennen haastattelua oli pääsääntöisesti yleisellä tasolla.

Ylempi AMK-tutkinnon huono tunnettuus työelämässä nousee esille myös aikaisemmissa aihealueen tutkimuksissa. Burmoin (2020) kehittämistyön yhtenä johtopäätöksenä on poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon huono tunnettuus poliisihallinnossa. Burmoin (2020) kehittämistyön kohderyhmänä oli poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneita henkilöitä. Kohderyhmän omien kokemusten perusteella vaikuttaa siltä, että poliisihallinnossa ei täysin tunneta koulutuksen sisältöä ja sen antamia valmiuksia.

Gallin ja Aholan (2010) tutkimusraportissa selvitetään kokemuksia ja näkemyksiä YAMK- tutkinnosta ylemmän ammattikorkeakoulun alkutaipaleelta. Työn loppuraportissa todetaan, että usea haastateltavista kertoi YAMK-tutkinnon olleen suhteellisen tuntematon työnantajille heidän hakeutuessaan koulutukseen. Samaan tulokseen ovat päätyneet myös Kivi ja Smedberg (2012) ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyössään. Heidän tutkimuksensa teemahaastatteluissa jokainen haastateltava

totesi, että suurin heikkous ylemmälle amk-tutkinnolle on sen huono tunnettuus. Kiven ja Smedbergin (2012) työnantajille tekemissä teemahaastatteluissa ilmeni, että silloin kun työnantaja tuntee tutkinnon tai heillä on kokemusta koulutuksen käyneen kanssa työskentelystä he arvostavat tutkinnon korkealle.

Tutkimukseni haastateltavista alle kolmasosa osasi varmuudella sanoa mitä virkoja poliisihallinnossa voi poliisi (ylempi AMK) -tutkinnolla hakea. Epävarmuus haasteltavien vastauksissa johtuu mielestäni sekä tutkinnon, että Suomen koulutuspoliittisen duaalimallin huonosta tunnettuudesta. Sahlbergin (2021) pro gradu- tutkielman tulokset osoittavat, että yliopiston maisteritutkinnon ja ylemmän ammatti- korkeakoulututkinnon rinnastettavuus on edelleen melko huonosti ihmisten tiedossa. Molemmat korkeammat korkeakoulututkinnot ovat tasolla 7 Eurooppalaisessa tutkintojen viitekehyksessä (EQF).

Vaikka tutkimuksessani haastattelemani poliisilaitosten ylin johto tunsikin koulutuksen sisällön ja sen antaman pätevyyden eri virkoihin vain pääpiirteissään, poliisi (ylempi AMK) -tutkinto arvostettiin todella korkealle ja sen koettiin antavan erittäin hyvät valmiudet päällystötehtäviin. Koulutuksen hyvä arvostus ja sen tuomat valmiudet perustuivat haastateltujen kokemuksiin tutkinnosta valmistuneiden ammattitaidosta. Tutkimukseni haastateltavat olivat sitä mieltä, että poliisin oman hallinnon antama korkeakoulutus valmentaa opiskelijan erilaisista lähtökohdista huolimatta parhaiten ja monipuolisimmin haastaviin ja vaativiin päällystötehtäviin. Ylemmän ammattikorkeakoulun työelämäläheisyys onkin ollut alusta lähtien koulutuksen keskeinen tavoite ja ydinalue (Galli ja Ahola 2010).

Tutkimukseni tulokset osoittivat, että poliisi (ylempi AMK) -tutkinto koetaan yksimielisesti erittäin tarpeelliseksi. Haastateltavat kertoivat oman hallinnon koulutuksen olevan erityisen tarpeellinen poliisin operatiivisessa johtamisessa ja vaativissa henkilöstöhallinnollisissa tilanteissa. Koulutus on suunniteltu työelämän tarpeisiin, mihin se tutkimustulosten mukaan vastaa hyvin. Myös Ojalan (2017, 197) tekemän tutkimuksen tulokset osoittavat, että tutkinnon suorittaneiden ja työnantajan näkökulmasta katsottuna YAMK-tutkinto on erittäin tarpeellinen ammatilliseen ja työelämälähtöiseen ylemmän korkeakouluväylän avaamiseen.

Ruotsissa ja Islannissa toteutetaan nykyisin poliisin päällystökoulutus yliopistoissa ostopalveluna (haastattelu 18.8.2021). Haastattelemani ylikomisarion mielestä se ei ole ollut hyvä ratkaisu. Poliisihallinnon oman korkeakoulujärjestelmän merkitys nousi esille kaikissa haastatteluryhmissä. Oman hallinnon korkeakoulun antamat poliisin perus- ja jatkotutkinnot koetaan erittäin tarpeellisiksi ja jopa välttämättömiksi, jotta saadaan päällystötehtäviin riittävän laaja-alaisesti poliisitoiminnan johto- ja asiantuntijatehtävät hallitsevia ammattilaisia.

Pystyin samaistumaan tutkinnon sisällön melko huonossa tunnettuudessa haastateltaviin. En itsekään tarkalleen ottaen tiennyt mihin olen ryhtymässä, kun aloitin päällystöopinnot kolme vuotta sitten. Hallintomme ylempi ammattikorkeakoulututkinto, jolla voi hakea organisaatiossamme virkoja ylös asti, on iältään vielä nuori ja siksi osittain tuntematon.

Mielestäni tietämättömyys poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon antamasta koulutustasosta johtuu myös pääosin siitä, että tutkinto on hallinnossamme hyvin nuori. Osan tietämättömyydestä voi laittaa myös päällystökoulutuksemme historian ja organisaatorakenteemme syyksi. Poliisipäälliköt ovat vuosikymmeniä hakeneet ylimmän koulutuksensa hallintomme ulkopuolelta. Vielä 90-luvulla oli hallinnossamme vallalla mielipide, että poliisi ei tarvitse hallinnon omaa korkeakoulujärjestelmää (Jansson ym. 2018). Haastatteleman poliisiyksiköiden ylempi johto arvostaa poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon erittäin korkealle, mutta vanhat mielikuvat siitä, että vain juristi- ja muut yliopistokoulutukset antavat pätevyyden ylimpiin poliisivirkoihin ovat osittain edelleen olemassa.

Tutkinnon tunnettuuden kehittyminen tarvitsee tuekseen omaa historiaa. Näkemystäni puoltaa tutkimustulosteni lisäksi omat kokemukseni ja aikaisemmat tutkimukset. Ojalan ja Isopahkala-Bouretin (2015) kirjoittaman artikkelin mukaan YAMK-tutkinnot ovat joutuneet lunastamaan paikkaansa tilanteessa, joissa akateemisilla maisterin tutkinnoilla on jo vakiintunut ja arvostettu asema työmarkkinoilla. Heidän artikkelissaan todetaan, että työnantajilla ei koettu olevan tiedossa YAMK-tutkinto yleensä tutkintona, tutkinnon sisältö, tutkinnon tuottama osaaminen ja maisterin tutkintoa vastaava kelpoisuus ylempää korkeakoulututkintoa edellytettäviin työtehtäviin. Olen kohdannut vastaavia oletuksia itsekin. Töissä käymissäni poliisi (ylempi AMK) -tutkintoon liittyvissä keskusteluissa on tullut esille näkemyksiä, että ylempi ammattikorkeakoulututkinto ei ole samalla tasolla kuin yliopiston maisteritutkinto.

Ojalan (2017) väitöstutkimuksen tulosten perusteella tutkinnon statusta voidaan katsottavan määrittävän myös tutkintonimike. Ojalan (2017) tutkimukseen vastanneet ylempi AMK-tutkinnon suorittaneet toivat esille tyytymättömyyttään tutkintonimikkeeseen, jota ei pidetty koulutustasoa kuvaavana. Osa vastanneista oli sitä mieltä, että tutkintonimikkeen tulisi olla maisteri AMK. Samaa epäkohtaa pohtii kirjassaan Pernaa ja Tiitta (2007, 120), todetessaan, että englanninkielisissä käännöksissä duaalimalli on jo nimiketasollakin hämärtynyt. Mielestäni tutkinnon antaman pätevyyden ymmärtäminen voisi parantua, jos ylemmästä ammattikorkeakoulusta valmistuisi AMK maistereita.

10.2.2 Osaamistarpeiden keskiössä ovat johtaminen ja rooli työnantajan edustajana

Selkeä enemmistö haastateltavista nimesi keskeisemmiksi osaamistarpeiksi nyt ja tulevaisuuden päällystötehtävissä johtamisen ja päällystön roolin sisäistämisen työnantajan edustajana. Haastateltavien mielestä päällystön osaamistarpeet kohtaavat varsin hyvin heille haastattelussa esittelemäni päällystööpintojen opintosuunnitelman (Poliisiammattikorkeakoulu 2020c) kanssa.

Tutkimukseni haastateltavat kertoivat johtamisen olevan merkittävässä asemassa koulutussuunnittelussa. Usea haastateltavista toi esille sen, että valmentava johtaminen on otettu mukaan koulutussuunnitteluun ja se kulkee johdonmukaisesti operatiivisen johtamisen rinnalla. Mielestäni tämä on hyvin luonnollinen ja toimiva johtamisyhtälö poliisiorganisaatiossa. Operatiivinen johtaminen vaatii tuekseen monipuolista ja nykyaikaista henkilöstöjohtamista toiminnan tasapainottamiseksi.

Johtaminen keskeisenä osaamistarpeena ei yllättänyt minua. Poliisi on hierarkkinen linjaorganisaatio, jonka tehtäväkenttä on hyvin poikkeuksellinen. Poliisiorganisaation johtamisjärjestelmä asettaa operatiiviselle johtamiselle ja henkilöstöhallinnolliselle esimiestyölle kovat osaamisvaatimukset- ja odotukset.

Yksi päällystööpintojen opintosuunnitelman (Poliisiammattikorkeakoulu 2020c) osa-alueista, tutkimuksellinen kehittämisosaaminen, nousi esille vain yhdessä haastattelussa. Kyseinen haastateltava pohti sitä, että onko arjen kiireiden keskellä mahdollisuus hyödyntää sitä kaikkea osaamispotentiaalia, mitä valmistuvilla päällystötutkintolaisilla on. Voutilainen (2019) on myös pohtinut pro gradu- tutkielmansa tuloksissa osaamispotentiaalin kohtaamista työtehtävien kanssa. Voutilaisen tutkielman haastateltavat kokivat, että kaikkea vastaajilla olevaa osaamista ei päästä laajasti hyödyntämään työelämässä. Voutilaisen tutkielman tulosten mukaan tämä voi johtua siitä, että työntekijöille ei tehdä osaamisen arviointia tai osaamiskartoitusta tarpeeksi laajasti.

Hallinnossamme on kehitetty viime vuosina tavoite- ja kehityskeskusteluja ja tiedusteltu henkilöiden erityisosaamista. Kehitystyöstä huolimatta osaamispotentiaalin hyödyntämisessä ilmenee samoja puutteita, kuin mitä Voutilaisen (2019) tutkimustulokset osoittavat. Mielestäni osaamisen arviointi on organisaatiossamme osittain puutteellista. Hallintomme ulkopuolelta hankittava konsulttiapu voisi laajentaa ajatteluamme osaamispotentiaalin hyödyntämisessä.

Minkälaisia johtajia päällystötehtäviin halutaan. Haastateltavat haluavat päällystötehtäviin päätöksentekokykyisiä miehiä ja naisia, joilla on halu johtaa. Tulevaisuuden johtajien tulee tehdä tulosta, mutta olla samanaikaisesti inhimillisiä, yhteistyökykyisiä, valmentavia johtajia. Monipuolisten johtajien

tulee hallita riittävän laaja-alaisesti substanssi, jotta he ymmärtävät myös muiden sektoreiden toimintaa. Haasteltavien mielestä poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon pääsykokeet testaavat hyvin haluttuja ominaisuuksia. Mielestäni tutkinnon opetussuunnitelma (Poliisiammattikorkeakoulu 2020c) vastaa hyvin työnantajan asettamiin odotuksiin.

10.2.3 Muut korkeakoulututkinnot antavat valmiuksia päällystön asiantuntijatehtäviin

Haastateltavien mielestä hallinnon ulkopuolisella korkeakoulutuksella selviää hyvin erityisesti sellaisista päällystön asiantuntijatehtävistä, jonka substanssin kyseinen henkilö osaa hyvin. Suurimpana haasteena haastateltavat kokivat muiden korkeakoulututkintojen kohdalla johtamiskoulutuksen puuttumisen tai sen vähäisyyden, mikä vaikeuttaa myös päällystöroolin sisäistämistä. Tätä mielipidettä tukee myös Voutilaisen (2019) pro gradu- tutkielma. Voutilainen kirjoittaa tutkielmansa johtopäätöksissä, että moni tutkimuksen vastaajista oli toivonut yliopisto-opintoihinsa käytännön johtamistyöhön liittyviä asioita. Yli viidennes vastaajista oli kokenut, etteivät he saaneet tarvittavaa osaamista toimiakseen johtamistehtävissä.

Monessa arvostetussa instituutiossa on jouduttu viime vuosina tekemiseen edellä kuvatun johtamisongelman kanssa. Esimerkiksi terveydenhuollon organisaatioissa on nostettu vaativiin johtamistehtäviin kovia asiantuntijalääkäreitä, joilla ei ole käytännössä juuri minkäänlaista johtamiskoulutusta tai -kokemusta. Näin toimimalla lopputuloksena saattaa olla se, että kadotetaan hyvä asiantuntija ja saadaan tilalle huono johtaja.

Haastattelemisiani poliisiyksiköissä on tutkinnanjohtajan tehtävissä lukuisia henkilöitä, jotka eivät ole käyneet poliisin päällystökoulutusta. Haastateltavat kertoivat näiden henkilöiden pääsääntöisesti pärjäävän erittäin hyvin tehtävissään, koska tällaisilla henkilöillä on yleensä pitkä esimieskokemus kyseisen sektorin tehtävistä. Näissä tilanteissa päällystötehtävän substanssi on henkilölle tuttua, mikä helpottaa uudessa tehtävässä. Poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneilla voi haastateltavien mukaan olla haasteita täysin uuden substanssin kanssa, mutta koulutuksen antama laaja-alaiset valmiudet auttavat näissä tilanteissa uusien työtehtävien omaksumista ja oppimista.

Oli mukava kuunnella haastateltavien rakentavaa ja arvostavaa pohdintaa muiden korkeakoulututkintojen antamista valmiuksista päällystötehtäviin. Tunnen useita päällystönedustajia, jotka eivät ole käyneet oman hallinnon päällystööpintoja, vaan hakeneet pätevyiden hallinnon ulkopuolelta. Kaikki tuntemani henkilöt ovat sijoittuneet rikostorjunnan tai lupasektorin päällystötehtäviin sellaisille hallinnon osa-alueille, joissa heillä on vahva substanssiosaaminen.

Haastateltavat kertoivat, että tutkinnon sisältö, substanssiosaaminen ja henkilön persoona luovat perustan valmiuksille päällystötehtäviin. Heidän mukaansa myös suuri merkitys on aikaisemmalla esimieskokemuksella poliisihallinnosta. Itselläni on pitkä esimieskokemus eri sektoreilta ja olen saanut tosi paljon irti jo päällystötutkinnosta. Olen ollut nöyrä uuden opiskelun edessä. Asenteeni opiskeluun on parantanut valmiuksiani oppien ja neuvojen vastaanottamiselle. Aikaisempi esimieskokemukseni on myös helpottanut päällystön roolin ottamista uusissa päällystötehtävissä.

10.2.4 Koulutuksen ja urapolkujen tukemisen tulee olla mahdollisimman läpinäkyvää

Kaikki haastateltavat suhtautuivat positiivisesti opiskeluun ja itsensä kehittämiseen. Suunnitelmallisen ja tarkan urapolun rakentaminen koettiin osittain ristiriitaiseksi. Muutama haastateltavista mietti, että tarkan urasuunnittelun kohdalla voivat tasapuolisuuden periaatteet olla koetuksella. Haastateltavat totesivat, että pitää rakentaa luottamusta työntekijän tulevaisuudelle, mutta samanaikaisesti on varotettava liiallista ohjaamista ja painostamista. Yksi haastateltavista pohtikin, että jos monelta suunnalta kannustetaan esimieheksi, niin esimiestehtäviin voi "ajautua" myös sellainen henkilö, joka ei sinne kuulu tai edes itse halua.

Haastateltavat kertoivat, että ura-, ja koulutussuunnitelmat otetaan puheeksi vähintään tavoite- ja kehityskeskusteluissa. Tällainen alustava keskustelu urakehityksistä ja koulutushalukkuudesta voisi haastateltavien mukaan olla hieman järjestelmällisempää ja systemaattisempaa, kuin mitä se nykyisin on. Voutilaisen (2019, 60) tutkielman tulokset osoittavat myös, että urakehityksestä puhutaan organisaatioissa vain vähän ja se tapahtuu yleensä rekrytoinneissa ja kehityskeskusteluissa. Voutilaisen tutkimuksen mukaan työntekijän sitouttamiseksi organisaatioissa tulisi puhua enemmän urakehitysmahdollisuuksista. Tällöin työntekijällä on mahdollisuus kertoa omista toiveistaan ja vastaavasti organisaatiolla on mahdollisuus kertoa työntekijälle hänen mahdollisuuksistaan urallaan.

Haastatteluissa nousi esille opiskelun tukemisessa ja urakehityskeskusteluissa poliisiyksiköiden ja Poliisiammattikorkeakoulun yhteistyön kehittäminen. Moni haastateltavista otti esille Poliisiammattikorkeakoulun rehtorin, Kimmo Himbergin, alkuvuonna 2021 tekemät muistutukset ja kannustukset päällystö- ja alipäällystökoulutuksiin hakeutumiseen. Näiden muistutusten laittamisella poliisiyksiköiden sinettisivulle on ollut ainakin hetkittäinen piristys hakijamääriin, mikä ilmeni vuoden 2021 päällystötöhaussa.

10.2.5 Poliisi (ylempi AMK) -tutkintoa tulee kehittää koulutuksen kilpailukyvyyn säilyttämiseksi

Haastateltavat pohtivat pitkään sitä, miksi hakijamäärät päällystökoulutuksiin vaihtelevat suuresti. Pitkät välimatkat, etäopetuksen vähäisyys ja muiden korkeakoulujen joustavammat opiskelumahdollisuudet nousivat keskusteluissa esille. Ihmisten ajatukset työstä ja vapaa-ajasta ovat haastateltavien

mukaan myös muuttuneet. Milleniaalit ja Z-sukupolven nuoret eivät näe itseään koko ikää yhdessä työpaikassa, minkä vuoksi esimiestehtävät eivät ehkä houkuttele kuten aikaisemmin. Usea haasteltavista nosti esille myös päällystötehtävien stressaavuuden ja vaativuuden. Työn vaativuus on kasvanut ja samanaikaisesti päällystöpaikat ovat vähentyneet organisaatiouudistusten myötä. Tällainen suuntaus ei houkuttele hakemaan päällystööpintoihin.

Haastateltavat toivoivat, että päällystökoulutusta kehitettäessä Poliisiammattikorkeakoulu huomioisi nopeat toimintaympäristön muutokset ja tekisi yhteistyötä poliisiyksiköiden kanssa. Haastateltavien mukaan päällystööpintojen on tultava joustavammaksi pysyäkseen kehityksessä mukana. Etäopetusta on lisättävä tarkoituksenmukaisesti, jotta koulutuksesta tulee houkuttelevampi perheellisille ja kauempana asuville. Päällystööpinnot kilpailevat väistämättä muiden korkeakoulujen kanssa, haluttiin sitä tai ei.

Haasteltavien mielestä poliisi (ylempi AMK) -tutkintoa kehitettäessä tulee myös ottaa huomioon poliisiorganisaation erikoisluonne. Päällystööpinnoissa on oltava tietty määrä lähiopetusta jatkossakin. Tähän mielipiteeseen on helppo yhtyä tutkinnon opiskelijana. Tarkoituksenmukaisella lähiopetuksella voidaan tutkimustuloksissa esille tuodut koulutuksen vahvuudet säilyttää jatkossakin. Vaativissa päällystötehtävissä tarvitaan vertaistukea ja päällystöidentiteettiä, jotka pääsevät parhaiten kehittymään lähiopetuksessa vertaisten seurassa. Gallin ja Aholan (2010) tutkimustulokset osoittavat, että saman työpaikan lisäksi myös opiskelukaverit koettiin tärkeäksi osaksi koulutuksen työelämäyhteyttä, ja opiskelukavereiden kanssa käydyt keskustelut antoivat monille uutta näkökulmaa oman työnsä kehittämiseen.

10.3 Tutkimustulokset sopivat työni teoriaan

Kaiken tutkimuksen ja kehittämisen pitäisi perustua tutkittuun tietoon. Tutkimustulokset vastaavat hyvin tutkimukseni tietoperustaan. Johdin tutkimuskysymykset aikaisemmista tutkimuksista ja aihealueistani teoriaan ottamista asioista. Tutkimustulosten analysoinnissa ja pohdinnassa olen pystynyt osoittamaan aikaisemman teorian vastaavuuden ja myös tuottamaan muutamia kehittämisideoita tutkittuun tietoon ja tutkimustuloksiin perustuen.

Aikaisemmissa tutkimuksissa esille tulleet haasteet YAMK-tutkinnon tunnettuudessa ja tietämyksestä sen antamasta pätevyyydessä ovat edelleen osittain olemassa. Tutkinnon tunnettuus on hieman parantunut viimeisten vuosien aikana. Poliisi (ylempi AMK) -tutkinto on todella arvostettu hallintommes sisällä, mikä johtuu hyvin pitkälti poliisiammatin spesifisyydestä, johon työelämälähtöinen oman hallin-

non ylempi ammattikorkeakoulu antaa hyvät valmiudet. Poliisi (ylempi AMK) -tutkinto on nimenomaisesti tarkoitettu poliisihallinnon johto- ja asiantuntijatehtäviin. Siihen ei voi sen vuoksi suoraan verrata muita korkeakoulututkintoja.

Tutkimustulokset vastasivat melko kattavasti tutkimuskysymyksiin. Haastateltavat olivat hyvin motivoituneita haastatteluihin, minkä vuoksi kaikki haastattelut olivat onnistuneita. Haastateltavat vastasivat monipuolisesti siihen, minkälaisia näkemyksiä päällikkötasolla on poliisi (ylempi AMK) -tutkinnosta. Haastattelut eivät tarjonneet suuria yllätyksiä odotuksiini nähden. Haastateltavilla oli odotusteni mukaisesti todella hyvä ja laaja-alainen käsitys koko poliisitoiminnasta ja sille asetetuista nykyhetken vaatimuksista. Haastateltavien kokemus ja ammattitaito heijastuivat laadukkaina vastauksina kaikilla teema-alueilla sekä muutamana tutkinnon kehittämisideana.

Haastateltavat pitivät päällystötehtäviä erittäin vastuullisina ja vaativina. Heidän mukaansa päällystön edustajan tulee hallita operatiivinen johtaminen, henkilöstöhallinto ja riittävän laaja-alaisesti substanssi. Hyvä päällystöesimies tuntee myös muiden sektorien toimintatavat, jotta yhteistyö on laadukasta ja tehokasta. Haastateltavien kertomien vaatimusten ja odotusten valossa on helppo ymmärtää haastateltavien vahva arvostus poliisi (ylempi AMK) -tutkinnolle. Poliisi (ylempi AMK) -tutkinto on suunniteltu ja kehitetty edellä mainittuja vaativia päällystötehtäviä varten.

Kehitystä pitää kuitenkin tapahtua jatkuvasti, jotta nykyinen päällystöopintojen taso pystytään ylläpitämään. Sitä työtä ei Poliisiammattikorkeakoulu pysty tekemään yksin, vaan tarvitsee nykyistä aktiivisemmin rinnalleen poliisiyksiköt. Haastatteluni tulosten perusteella tulevaisuuden yhteistyö ei tule jäädään kiinni ainakaan poliisiyksiköiden motivaatiosta. Haastateltavien yhteinen tahto oli, että päällystöopintoihin hakeutuvien määrää tulee saada lisättyä, jotta paras mahdollinen potentiaali saadaan tulevaisuudessa päällystötehtäviin.

11 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaisia näkemyksiä poliisiyksiköiden ylimmällä johdolla on poliisi (ylempi AMK) -tutkinnosta ja kuinka hyvin tutkinto tunnetaan. Lähestymiskulmana tutkimukseen toimi tutkinnon vaihtelevat hakijamäärät. Tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli lisätä poliisiyksiköiden ylimmän johdon tietämystä päällystöopintojen antamista valmiuksista ja koulutuksen tarjoamasta pätevyydestä sekä tehdä tutkintoa tunnetummaksi.

Tutkimuksen tavoitteena oli myös selvittää, minkälaisena poliisilaitosten ylin johto näkee tulevaisuuden johtamistarpeet ja miten niihin on varauduttu? Mikä on poliisiyksiköiden ylimmän johdon

näkemyks hallinnon ulkopuolisten korkeakoulututkintojen ja poliisin YAMK-tutkinnon antamien valmiuksien kesken? Miten poliisilaitosten ylin johto tukee päällystötehtäviin hakeutumista?

Tutkimustulosten keskeinen johtopäätös on se, että poliisilaitosten päällikötaso pitää poliisi (ylempi AMK) -tutkintoa erittäin tarpeellisena ja arvostaa sen korkealle. Ylempi AMK-tutkintojen ydintavoite, hyvä työelämälähtöisyys, antaa hyvät työelämävalmiudet opiskelijoille. Poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon sisältö tunnetaan vain yleisellä tasolla, mutta se ei estä arvostamasta tutkintoa. Tutkinnon käyntikortteina toimivat tutkinnosta valmistuneet oppilaat, jotka ovat selviytyneet erinomaisesti päällystötehtävistä.

Poliisi (ylempi AMK) -tutkinnosta valmistuneet aloittavat pääsääntöisesti päällystöuransa komisariat tai rikoskomisariatehtävistä. Tutkinto on nuori ja siitä valmistuneet, eivät ole vielä hakeneet tai ainakaan päässeet ylimpiin virkoihin poliisihallinnossa. Tutkinnon nuori ikä ja pitkät perinteet siitä, että ylimpiin poliisivirkoihin valitaan yliopistotutkinnon käyneitä maistereita tai juristeja, hidastaa tutkinnon antaman pätevyyden lopullista tiedostamista. Poliisiammattikorkeakoulun tulee kehittää poliisi (ylempi AMK) -tutkintoa, jotta koulutuksen antama pätevyys mielletään samalle tasolle muiden korkeampien korkeakoulututkintojen kanssa. Tutkinnon antaman pätevyyden parempaa mieltämistä poliisiyksiköissä, voisi parantaa ylempiin poliisihallinnon johtotehtäviin valmistavan lyhyen harjoittelujakson lisäämisellä poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon opetussuunnitelmaan.

Tutkimuksen mukaan päällystötehtävät koetaan nykypäivänä haastaviksi ja ajoittain hyvin stressaaviksi. Esimiestehtäviä ei koeta yhtä houkutteleviksi, kuin aikaisemmin. Ylimpiinkin johtotehtäviin saatetaan olla vähän hakijoita, kuten esimerkiksi Lapin poliisipäällikön virkaan elokuussa 2021 olleet neljä hakijaa. Uusi sukupolvi tulee systemaattisemmalla koulutussuunnittelulla johdattaa ja tukea nykyistä paremmin esimiesuralle. Parhaiten päällystötehtävien hankalimmista tilanteista selviävät tutkimuksen mukaan sellaiset henkilöt, joilla on aikaisempaa esimieskokemusta. Päällystön roolin työnantajan edustajana kasvetaan askel kerrallaan.

Poliisi (ylempi AMK) -tutkintoa pitää kehittää, jotta se säilyy kilpailukykyisenä muiden korkeakoulututkintojen rinnalla. Etäopiskelua on oltava enemmän, jotta myös kauempaa, Pohjois- ja Itä-Suomesta, saadaan lisää hakijoita koulutukseen. Samalla tulee kuitenkin huolehtia vertaistuen ja päällystöidentiteetin kehittymisestä pitämällä opetussuunnitelmassa riittävästi lähiopetusta. Haastateltavat pitivät päällystökoulutusta erittäin tärkeänä. Sen olemassaolon eteen tulee tehdä töitä, jotta ei kävisi kuten Ruotsissa, jossa ei ole enää hallinnon omaa poliisikorkeakoulua.

Opiskelu nähdään poliisiyksiköissä tärkeänä asiana ja sitä halutaan tukea. Samanaikaisesti tulee kuitenkin selviytyä koko ajan vaativimmiksi tulevista työtehtävistä. Tämän haastavan yhtälön ratkaiseminen tarvitsee hyvää yhteistyötä Poliisiammattikorkeakoulun ja poliisilaitosten kesken. Vuorovaikutteisella yhteistyöllä pystytään tukemaan opiskelua ja siihen hakeutumista sekä kehittämään opetusta vastaamaan paremmin tulevaisuuden haasteisiin. Poliisiyksiköt ja Poliisiammattikorkeakoulu pystyvät yhdessä parantamaan poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon imagoa, mikä lisää koulutuksen houkuttelevuutta.

Työni jatkotutkimusaiheet tulevat suoraan tuloksista johdetuista kehittämisideoista. Etäopetuksen ja lähiopetuksen toimiva yhteensovittaminen, tutkinnon tunnettuuden kehittäminen, urapolun rakentaminen askel kerrallaan poliisihallinnon esimiehelle ja aihealueen tutkiminen koulutukseen hakeutuvien näkökulmasta voisivat olla hyviä jatkotutkimusaiheita.

Uskon, että tutkimukseni onnistui lisäämään poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon tunnettuutta poliisilaitoksissa. Tutkimustulokset ja niistä tehdyt johtopäätökset kertovat minkälaisia näkemyksiä ja odotuksia yksiköillä on tutkinnon suhteen. Ammattitaitoisen työntekijän lähtö kolmeksi vuodeksi opiskelemaan synnyttää aukon poliisilaitoksen resurssiin ja osaamiseen. Tämä panostus kuitenkin maksaa itsensä moninkertaisesti takaisin yksiköille. Tutkimustulokset osoittavat, että poliisi (ylempi AMK) -tutkinnosta valmistuu laaja-alaisia ammattilaisia poliisihallinnon johto- ja asiantuntijatehtäviin.

LÄHTEET

Ammattikorkeakoululaki 09.05.2003 / 351. Finlex.

Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014 / 932. Finlex.

Arene 2007: Ammattikorkeakoulut Bolognan tiellä. Ammattikorkeakoulujen osallistuminen eurooppalaiseen korkeakoulutukseen. Projektin loppuraportti. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto, Helsinki.

Arene 2016: Ammattikorkeakoulujen maisterikoulutus osaamisen uudistajana ja kansallisena koulutussuunauna. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston Arenen ry:n selvitys YAMK-tutkintojen rakenteellisesta kehittämisestä. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. Luettavissa: <http://arene.fi>. Luettu 18.02.2021.

Arrow, K. J. 1973. Higher education as a filter. Journal of Public Economics (2), 193–216

Asetus korkeakoulututkintojen järjestelmästä 464/1998. Finlex.

Bologna process. Survey on European police educational and Bologna. European Police College (CEPOL) 2010. Luettavissa: <https://www.cepol.europa.eu/education-training/what-we-teach/residential-activities/482016-european-joint-master-programme>. Luettu 19.02.2021

Brown, P. & Hesketh, A. & Williams, S. 2003: Employability in a knowledge-driven economy. Journal of educational and work 16(29), 107-26.

Brown, P. & Lauder, H. & Ashton, D. 2011. The Global auction. The Broken promises of education, jobs and incomes. Oxford University Press.

Burmoi, Petri 2020: Poliisin YAMK-tutkinnon työelämävastaavuus. Kyselytutkimus vuosina 2018-2019 valmistuneiden kokemuksista tutkinnon tuottamista ammatillisista valmiuksista. Kehittämistyö. Tampereen yliopisto.

Cepol 2016. Luettavissa: <https://www.cepol.europa.eu/education-training/what-we-teach/residential-activities/482016-european-joint-master-programme>. Luettu 19.02.2021

Euroopan Komissio 2008. Eurooppalaisten tutkintojen viitekehys elinikäisen oppimisen edistämiseksi (EQF). Euroopan parlamentin ja neuvoston suositus. Koulutus ja kulttuuri. Elinikäinen oppiminen: Koulutuspolitiikka. Elinikäistä oppimista koskevien politiikkojen koordinointi. Luxemburg: Euroopan yhteisöjen virallisten julkaisujen toimisto. Luettavissa: <https://docplayer.fi/3317052-Eurooppalainen-tutkintojen-viitekehys-elinikaisen-oppimisen-edistamiseksi-eqf.html>. Luettu 19.02.2021.

Europass. Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (EQF). Luettavissa: <https://europa.eu/europass/fi/european-qualifications-framework-eqf>. Luettu 16.02.2021.

Galli, Loretta & Ahola, Sakari 2010: Elinikäiset oppijat lähikuvassa. Kokemuksia ja näkemyksiä ylemmistä ammattikorkeakoulututkinnoista. Turku. Uniprint.

Frevel, Bernhard & Rogers, Colin 2018: Higher Education and Police - An International View. Switzerland.

Haaga-Helia 2017: AMK-MAISTERI – Työelämän moniosaaja. Haaga-Helia Ammattikorkeakoulu. Helsinki. Painotalo Next Print Oy.

Haastattelu 18.08.2021. Poliisiammattikorkeakoulun ylikomisarion haastattelu puhelimessa.

Haikansalo, Anu & Korander, Timo 01/2021: Poliisi (ylempi AMK) – opinnäytetyön ohje. Tampere. Poliisiammattikorkeakoulu. Luettavissa: <https://polamk.fi/documents/25254699/37709942/Poliisi-ylempi-AMK-opinnaytetyon-ohje.pdf/9206acd8-0df5-0969-3c86-f6d009e40dbb/Poliisi-ylempi-AMK-opinnaytetyon-ohje.pdf?t=1611236584641>. Luettu 20.08.2021.

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi Poliisiammattikorkeakoulusta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. HE 64/2013.

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehystä. HE 204/2016.

Heikkilä, Kirsi & Muhonen, Hannele 2017: Kliinisen asiantuntijan YAMK-koulutuksesta työuralle. Urapolkua edistävät ja haittaavat tekijät. Opinnäytetyö Kliininen asiantuntija. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. YAMK opinnäytetyö. Luettavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017122022329>. Luettu 07.02.2021.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009: Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna. Kariston Kirjapaino Oy.

Insinööriliitto. Insinöörilehti 04/2020. Luettavissa: <https://insinööri-lehti.fi/uutiset/ammattikorkeakouluihin-hakeneiden-maara-kasvoi/>. Luettu 17.02.2021

Isopahkala-Bouret, Ulpukka 2014: "It is considered a second class thing". The differences in status between traditional and newly established higher education credentials. Studies in higher education. Luettavissa: [file:///C:/Users/infom/Downloads/88374-Artikkelin%20teksti-138285-1-10-20191218%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/infom/Downloads/88374-Artikkelin%20teksti-138285-1-10-20191218%20(1).pdf). Luettu 27.02.2021.

Isopahkala-Bouret, Ulpukka, Teemu & Raij, Katariina & Järveläinen Eeva 2009: Eurooppalainen tutkintojen viitekehys ja akateemisesti suuntautuneen ja ammatillisesti suuntautuneen maisterin tutkinnon vertailu. Luettavissa: <https://docplayer.fi/23399092-Profiloitua-osaamista-liike-elamaan-ulpukka-isopahkala-bouret-eeva-jarvelainen-teemu-rantanen.html>. Luettu 27.02.2021.

Jansson, Julia & Kari, Markus & Kokkonen, Ilja & Kostianen Laura 2018: Muodollisesti pätevä? Poliisikoulutus itsenäisessä Suomessa (elektroninen aineisto). Tampere. Poliisiammattikorkeakoulu.

Juuti, Pauli & Puusa, Anu 2020: Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Tallinna. Printon Tukikoda.

Juuti, Pauli 2006: Organisaatio käyttäytyminen. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Otava.
Kaipainen, J. (2008). AMK-koulutuksen antamat valmiudet IT-tradenomeille pk-yrityksen näkökulmasta.

Kananen, Jorma 2017: Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä. Suomen yliopistopaino Oy.

Kananen, Jorma 2019: Opinnäytetyön ja pro gradun pikaopas. Jyväskylä. Punamusta Oy.

Kivi, Sari & Smedberg, Nina 2012: Triangulaatiotutkimus: Ylempi tradenomi (yamk) työelämässä. Laurea. YAMK opinnäytetyö. Luettavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201301311933>. Luettu 22.02.2021.

Kuula, Arja 2006: Tutkimusetiikka. Aineiston hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino Oy.

KvaliMOTV 7.3.4. Teemoittelu. Luettavissa: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaope-tus/kvali/L7_3_4.html. Luettu 12.03.2021.

Laitinen, Marko 2020: Poliisikoulutuksen uusi paradigma - ammatillisesta asiantuntijaksi valmistuvien opiskelijoiden poliisiammatillisen osaamisen tasoon: poliisialan uuden ammattikorkeakoulututkinnon työelämävastaavuus ja vaikutus tutkinnosta. Tampere. Poliisiammattikorkeakoulu.

Laki ammattikorkeakoululain muuttamisesta ja väliaikaisesta muuttamisesta 564/2009. Finlex.

Laki ammattikorkeakoulun jatkotutkinnon kokeilusta. L645/13.7.2001. Finlex.

Laki poliisin hallinnosta. 14.02.1992/110. Finlex.

Laki Poliisiammattikorkeakoulusta 30.12.2013 / 1164. Finlex.

Laki poliisikoulutuksesta 04.02. 2005 / 68. Finlex.

Laki tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä 93/2017. Finlex.

Lampinen, Minttu & Turunen, Helena (toim.) 2015: YAMK-KOULUTUS VAHVAKSI TKI-VAIKUTTAJAKSI. Hämeen ammattikorkeakoulu. Tampere. Tammerprint Oy.

Levonen, Jarmo (toim) 2007: Ylempi ammattikorkeakoulututkinto – Työelämälähtöistä asiantunte-
musta kehittämässä. Hämeen ammattikorkeakoulu. Saarijärvi. Saarijärven Offset Oy.

Lounais-Suomen poliisilaitos 2020. Lounais-Suomen poliisilaitoksen ohjesääntö. POL-2020-19780.

Lounais-Suomen poliisilaitos 2021. Lounais-Suomen poliisilaitoksen raportti tulevasta organisaatio-
mallista.

Mäki, Kimmo & Nuutinen-Vanhanen, Liisa & Kotila, Hannu 2017: AMK-MAISTERI – Työelämän moni-
osaaja. Helsinki. Painotalo Next Print Oy.

Narikka, Jouko & Nurmi, Eerikki 2013: Uudet yliopistot ja uudistuvat ammattikorkeakoulut. Tallinna.
Tallinna Raamatutrukikoda.

Neuvonen-Rauhala, Marja-Liisa 2009: Työelämälähtöisyyden määrittäminen ja käyttäminen ammatti-
korkeakoulun jatkotutkintokokeilussa. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Re-
search 367. Jyväskylän yliopisto. Luettavissa: [https://jyx.jyu.fi/bitstream/han-
dle/123456789/21622/9789513936594.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/21622/9789513936594.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Luettu 01.03.2021.

Numminen, Jaakko 2020: Sivistys-Suomen synty. Keuruu. Otavan kirjapaino Oy.

OAJ-areena 2019. Duaalimalli tukee kehittymistä. Luettavissa: [https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uuti-
set-ja-tiedotteet/2019/omat-tehtavat-oma-lainsaadanto--enemmisto-suomalaisista-kannattaa-duaali-
mallia/](https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uuti-set-ja-tiedotteet/2019/omat-tehtavat-oma-lainsaadanto--enemmisto-suomalaisista-kannattaa-duaali-mallia/). Luettu 16.08.2021.

Ojala, Kristiina & Ahola, Sakari 2008: Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot: Kokeilusta kokemuksiin.
Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 71. Luettavissa: [https://www.utupub.fi/bitstream/han-
dle/10024/134665/AnnalesC437Ojala.%20pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/134665/AnnalesC437Ojala.%20pdf?sequence=2&isAllowed=y). Luettu 15.09.2021.

Ojala, Kristiina & Ahola, Sakari 2009: Ylemmät ammattikorkeakoulut työmarkkinoilla. Valmistuneiden
kokemukset ja koulutuksen vaikuttavuus. Projektin väliraportti 03/09. 15–17.

Ojala, Kristiina & Isopahkala- Bouret, Ulpukka 2015: Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon ja maisterintutkinnon suorittaneet työmarkkinoilla – tutkintojen statuserot, työkokemus ja työtehtävien eriytyminen kilpailuasetelman määrittäjänä. Luettavissa: <https://researchportal.helsinki.fi/en/publications/ylemm%C3%A4n-ammattikorkea-koulututkinnon-ja-maisterin-tutkinnon-suori>. Luettu 05.03.2021.

Ojala, Kristiina 2017: Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot työmarkkinoilla ja korkeakoulujärjestelmässä. Väitöskirja. Kasvatustieteiden laitos. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C, osa 437.

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019: Osaaminen ratkaisee. Viitekehyksen laajentamistyöryhmän loppuraportti 2019. Helsinki. Julkaisutaitto.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018. Bolognan prosessi. Luettavissa: <https://minedu.fi/-/eurooppa-laista-korkeakoulutusyhteistyota-tehostetaan-opiskelijoiden-ja-korkeakoulujen-hyodyksi>. Luettu 12.02.2021

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021. Suomen korkeakoulujärjestelmä. Luettavissa: [Suomalainen koulu-tusjärjestelmä ja tutkinnot - OKM - Opetus- ja kulttuuriministeriö \(minedu.fi\)](https://suomalainen.koulu.fi/jarjestelma-ja-tutkinnot-okm-opetus-ja-kulttuuriministerio-minedu-fi). Luettu 14.08.2021.

Opetushallitus 2021. Tutkintojen viitekehys. Luettavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tutkintojen-viitekehukset>. Luettu 16.02.2021.

Opetusministeriö 2005. Korkeakoulututkintojen kansallinen viitekehys. Kuvaus suomalaista korkeakoulututkinnoista. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2005:4

Opetusministeriö 2009. Tutkintojen ja muun osaamisen kansallinen viitekehys. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:24. Helsinki. Yliopistopaino.

Pernaa, Ville & Tiitta, Allan 2007: Sivistyksen ja tiedon Suomi. Helsinki. Edita Prima Oy.

Poliisiammattikorkeakoulu 2012: Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistus. Hankeraportti. Tampere: Yliopistopaino.

Poliisiammattikorkeakoulu määräys 2020a. Poliisialipäällystön erikoistumisopintojen valintaperusteet. POL-2020-85200.

Poliisiammattikorkeakoulu 2020b. Poliisi (AMK) opetussuunnitelma 2020-2022. POL-2020-31233.

Poliisiammattikorkeakoulu 2020c. Poliisi (ylempi AMK) -tutkinto (120 op) opetussuunnitelma 2021-2022. POL-2020-62498.

Poliisiammattikorkeakoulu 2021a: Koulutus ja opiskelu. Luettavissa: <https://polamk.fi/koulutus-ja-opiskelu-yamk>. Luettu 15.01.2021.

Poliisiammattikorkeakoulu 2021b: Hakijat YAMK-tutkintoon. Luettavissa: [Poliisihallinnon virkojen kelpoisuusvaatimustyöryhmän raportti. SM 9/2016. Luettavissa: \[09_2016_Poliisihallinnon virkojen kelpoisuus 76s.pdf\]\(https://poliisi.fi/attachments/download/109/09_2016_Poliisihallinnon_virkojen_kelpoisuus_76s.pdf\). Luettu 29.08.2021.](https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjojZTFmMDY1NjEtMmQ4Zi00ZjYzLTkzZDctYTAwNjgwYT-ZhNWM3IiwidCI6ImYxN2IzOGU2LTE4Y2MtNDFlOS1iZjE3LWJkZTA4MjNiOTNjNSIsImMiOiJh9. Luettu 13.02.2021.</p></div><div data-bbox=)

Poliisihallituksen päätös 2016. Poliisiyksiköiden organisaatioiden kehittämisen suuntaviivat. POL-2016-9192.

Polisen 2021. Ruotsin poliisi. Luettavissa: <https://polisen.se/> luettu 28.08.2021.

Politiet 2021. Norjan poliisi. Luettavissa: <https://www.politiet.no/> luettu 28.08.2021.

Rantanen, T., Isopahkala-Bouret, U., & Järveläinen, E. (2009). Ylempi ammattikorkeakoulututkinto työelämän näkökulmasta. *KeVer*, 8(4). Luettavissa: https://arkisto.uasjournal.fi/kever_2009-4/Rantanen%20ym.%202009.pdf luettu 20.02.2021.

Sahlberg, Rea 2021: ”Yliopisto on tieteellinen, ammattikorkeakoulu keskittyy käytäntöön. Amen.” Tutkimus ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon ja maisteritutkinnon suhteesta mielipidekeskusteluissa. Turun yliopisto. Pro gradu- tutkielma. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202103117192> luettu 05.06.2021.

Salminen, Hannele 2003. Uuden tutkinnon kehittämisen tausta ja tarve. Teoksessa E. Okkonen (toim.) Ammattikorkeakoulujen jatkotutkinto – lähtökohdat ja haasteet. Julkaisu 1. Hämeenlinna. Hämeen ammattikorkeakoulu.

Schaap, D & Terpstra, J. 2020: Higher education for the police. A study in Norway. North Rhine-Westphalia, and Finland. Radpoud University Nijmegen.

Sisäministeriön julkaisu 9/2016: Poliisihallinnon virkojen kelpoisuusvaatimustyöryhmän raportti. Helsinki 2016. Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/64995/09_2016_Poliisihallinnon_virkojen_kelpoisuus_76s.pdf luettu 14.05.2021.

Talk.Turkuamk 2019. Ammattikorkeakoulutuksen toinen sykli käynnistyi. Luettavissa: <https://talk.turkuamk.fi/puheenvuoroja/ylempi-ammattikorkeakoulututkinto-lahes-taysi-ikainen-pioneerit-kehittamistyon-jalanjalijissa/>. Luettu 11.02.2021.

The Bologna Declaration of 19 June 1999 (pdf) European Higher Education Area. Luettavissa: https://www.eurashe.eu/library/modernising-phe/Bologna_1999_Bologna-Declaration.pdf. Luettu 11.02.2021.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista annetun asetuksen muuttamiseksi 423/2005. Finlex.

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakoulututkinnoista 18.12.2014 / 1129. Finlex.

Valtioneuvoston selonteko sisäisestä turvallisuudesta. SM 8/2016 (19.5.2016). Finlex.

Valtioneuvoston asetus poliisista 19.12.2013/1080. Finlex.

Valtioneuvoston asetus yliopistojen tutkinnoista 19.08.2004/794. Finlex.

Vilkka, Hanna 2015: Tutki ja kehitä. Juva. Bookwell oy.

Voutilainen, Janina 2019: Urakehitys ja osaamisen hyödyntäminen maisteritutkinnon jälkeen. Kysely Itä-Suomen yliopistosta valmistuneille sosiaali- ja/tai terveyshallintotieteen maistereille. Itä-Suomen yliopisto. Pro gradu -tutkielma. Luettavissa: <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20191407> luettu 25.02.2021.

Vuorensyrjä, Matti 2019: Poliisikoulutuksen vaikuttavuusarviointi 2019: vuosina 2016-2017 valmistuneiden poliisien työllisyys ja arviot koulutuksen työelämävastaavuudesta. Tampere. Poliisiammattikorkeakoulu.

Yliopistolaki 24.07.2009/58. Finlex.

SAATEKIRJE

Arvoisa vastaanottaja,

Opiskelen Poliisiammattikorkeakoulussa YAMK2020-tutkinnossa poliisin päällystöopinnoissa. Teen opinnäytetyötäni aiheesta: *"Millaisia näkemyksiä poliisiyksiköiden päällikkötasolla on poliisi (ylempi AMK) -tutkinnosta?"* Lähestymiskulmana tutkimukseen toimii tutkinnon tasaisesti laskeneet hakijamäärät. Tutkimuksen avulla on tarkoitus selvittää, miten hyvin poliisiyksiköissä poliisi (ylempi AMK) -tutkinto tunnetaan ja mitä mieltä tutkinnosta ollaan.

Kerään opinnäytetyöni tutkimusaineiston teemahaastatteluilla, joihin kutsun teidät osallistumaan. Olen rajannut kohderyhmäksi yksitoista paikallispoliisin poliisiyksikköä. Haastattelen yksiköiden ylintä johtoa, sektorinjohtajia ja poliisipäällikköjä. Rajaan työni ulkopuolelle valtakunnalliset yksiköt, Keskusrikospoliisin ja Suojelupoliisin. Poliisiammattikorkeakoulu toimii työssäni yhteistyötahona tutkittavan koulutuksen järjestäjänä.

Tutkimukseeni on Poliisiammattikorkeakoulun puolelta saatu asianmukainen lupa. Kun olette vastanneet mahdollisesti myöntävästi haastatteluun osallistumiseen, voimme sopia ajankohdan haastattelulle.

Ystävällisin terveisin ja yhteistyöstä kiittäen,

Jarmo Katila, Rikosylikonstaapeli

Lounais-Suomen poliisilaitos

p. 0295449148 / 0505376927

jarmo.katila@poliisi.fi

Teemahaastattelurunko

Teemahaastattelu tehdään poliisiyksiköiden (11) ylemmälle päällystölle (sektorinjohtajat / apulaispäälikkö ja/tai poliisipäälikkö). Teen 11 teemahaastattelua, yksi poliisiyksikkö kerrallaan. Haastattelun samanaikaisesti yksikön sektorinjohtajia ja päälliköitä.

Pääkysymys (tutkimusongelma):

Millaisia näkemyksiä poliisiyksiköiden päällikkötasolla on poliisi (ylempi AMK) -tutkinnosta?

Lähestymiskulmana tutkimukseen toimii tutkinnon tasaisesti laskeneet hakijamäärät.

Alakysymykset teemoittain:

1.Poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon tunnettuus poliisiyksiköissä

- Miten hyvin poliisiyksiköiden ylin johto tuntee poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon sisällön?
- Millaiset valmiudet poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneilla on toimia päällystötehtävissä käytännössä?
- Miten hyvin poliisiyksiköiden ylin johto tuntee poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon antaman pätevyyden hakea eri tehtäviin?
- Soveltuva AMK-tutkinto ja riittävä perehtyneisyys poliisitoimeen ovat lainsäädännön asettamat kelpoisuusvaatimukset päällystötehtäviin nimittämiseen. Millainen näkemys poliisiyksiköiden ylemmällä päällystöllä on poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon tarpeellisuudesta?

2.Johtamis- ja osaamistarpeet poliisiyksiköissä

Poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon koulutusohjelman yleiset ja ammatilliset kompetenssit noudattavat tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien kansallista viitekehystä ja sijoittuvat vaativuustasolle seitsemän. Poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon tavoitteena on kehittää tulevaisuuden yhteiskunnassa tarvitsemia valmiuksia. Yleisiä työelämävalmiuksia ovat oppimisen taidot, eettinen osaaminen, työyhteisöosaaminen, innovaatio-osaaminen ja kansainvälisyysosaaminen.

Poliisityössä ammatillinen asiantuntijuus muodostuu poliisityön ammatillisesta erityisosaamisesta, joka saavutetaan koulutuksen aikana. Poliisityön ammatilliset osaamisalueet ovat asiantuntijaosaaminen, johtamisosaaminen ja tutkimuksellinen kehittämisosaaminen. (Poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon opetussuunnitelma 2021-2022.)

- Miten poliisiyksiköiden ylin johto kuvailisi päällystötehtäviin liittyviä keskeisiä osaamistarpeita?
- Miltä tulevaisuuden osaamistarpeet näyttävät?
- Miten päällystötehtävien osaamistarpeet mielestänne kohtaavat poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon koulutusohjelman yleisten ja ammatillisten kompetenssien kanssa?
- Onko johtaminen osana yksiköissä tehtävää osaamisen kartoitustyötä (koulutussuunnitelmaa)?
- Minkälaisia johtajia päällystötehtäviin halutaan?

3. Muiden yliopisto- ja korkeakoulututkintojen antamat valmiudet päällystötehtäviin

- Minkälaisina poliisiyksiköiden ylin johto näkee muiden korkeakoulututkinnon suorittaneiden ja poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden valmiudet päällystötehtäviin?
- Onko erilaisten korkeakoulututkintojen päällystötehtäviin antamia valmiuksia mietitty?
- Onko havaittu eroja muiden korkeakoulututkintojen ja poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon tuottamissa valmiuksissa?

4. Miten poliisiyksiköt tukevat hakeutumista päällystötehtäviin?

- Miten poliisiyksiköissä tuetaan hakeutumista poliisi (ylempi AMK) -tutkintoon tai muihin korkeakoulututkintoihin?
- Onko poliisiyksiköissä mietitty henkilöstön urapolkuja päällystötehtävien osalta?
- Hakijamäärät päällystötehtäviin ovat toisinaan vähäisiä. Mistä tämä voisi johtua?
- Miten päällystötehtävien hakijat ovat "ottaneet käyttöön" 1.1.2019 voimaan tulleen nimityspäätöksiä koskevan valitusoikeuden?
- Miten poliisiyksiköissä panostetaan päällystööpintoihin hakeutuvista annettujen lausuntojen kirjoittamiseen?
- Minkälaiset valmiudet yksiköillä on osallistua poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon valintaprosessiin, muun muassa haastatteluihin, ja miten yksiköissä tähän suhtaudutaan?
- Minkälaista yhteistyötä tehdään muiden korkeakoulutustahojen kanssa?
- Miksi hakijamäärät poliisi (ylempi AMK) -tutkintoon laskevat tasaisesti?
- Minkälaisena ongelmana poliisiyksiköt näkevät laskevat hakijamäärät?

Tutkimuslupa: Millaisia näkemyksiä poliisiyksiköiden päällikötasolla on poliisi (ylempi AMK) -tutkinnosta?

Hakija Jarmo Katila, opiskelija, Poliisiammattikorkeakoulu

Tutkimuksen vastuullinen johtaja / opinnäytetyön ohjaajat

Petri Burmoi, komisario, Poliisiammattikorkeakoulu
Mika Ranki, ylikomisario, Poliisiammattikorkeakoulu
Terhi Kankaanranta, erikoissuunnittelija, Poliisiammattikorkeakoulu

Tutkija Jarmo Katila

Hakemus Katila tekee Poliisiammattikorkeakoulussa poliisi (ylempi AMK) -tutkintoon liittyvää opinnäytetyötä, jonka tarkoituksena on tutkia poliisilaitosten ylimmän johdon näkemyksiä poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon tuottamasta pätevyydestä poliisipäälystön tehtäviin.

Opinnäytetyö perustuu kirjalliseen tutkimussuunnitelmaan, jossa on kuvattu tutkimuksen taustaa ja tavoitteita sekä tutkimusaineiston keräämistä ja käsittelyä.

Tutkimuksen tekemiseksi Katila hakee Poliisiammattikorkeakoululta lupaa haastatella poliisilaitosten ylimpään johtoon kuuluvia henkilöitä.

Päätös Poliisiammattikorkeakoulu myöntää hakijalle luvan toteuttaa haastattelututkimus poliisihallinnossa ja käyttää saatuja tietoja poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon opinnäytetyön edellyttämään tutkimukseen tässä päätöksessä mainituin ehdoin.

Poliisiammattikorkeakoulu myöntää hakijalle lisäksi oikeuden käyttää poliisin sähköpostijärjestelmiä haastatteluiden järjestämiseksi ja toteuttamiseksi.

Päätöksen voimassaolo ja muuttaminen

Tutkimuslupa on voimassa poliisi (ylempi AMK) -tutkinnon opiskeluoikeuden ajan, kuitenkin enintään 31.12.2021 saakka.

Poliisihallitus tai Poliisiammattikorkeakoulu voi muuttaa tätä päätöstä ja sen ehtoja tai määrätä tämän päätöksen nojalla aloitetut tutkimuksen keskeytettäväksi, milloin siihen on syytä.

Tietojen esille haku, käsittely ja muut ehdot

Tutkimusluvan nojalla saadut tiedot ovat salassa pidettäviä ja niitä saa käyttää vain tutkimusluvan liitteenä olevassa opinnäytesuunnitelmassa määritellyyn tutkimukseen. Tutkimusluvan perusteella saatuja tietoja saavat käsitellä tutkijan lisäksi opinnäytetyön ohjaaja ja arvioitsija.

20.04.2021

POL-2021-24406

Tutkijan tulee sopia suoraan poliisiyksiköiden kanssa haastattelututkimukseen liittyvistä tarkemmista menettelytavoista ja muista yksityiskohdista. Haastattelututkimuksesta sovittaessa on esitettävä voimassa oleva tutkimuslupa. Haastattelututkimukset tulee toteuttaa poliisihallinnossa siten, ettei niistä aiheudu merkittävää vahinkoa tai haittaa virkatehtävien hoidolle. Tutkimukseen osallistumisen tulee perustua vapaaehtoisuuteen.

Tutkimuksen tekijä ei saa paljastaa salassa pidettävää sisältöä tai tietoa, joka asiakirjaan merkittynä olisi salassa pidettävä, eikä muutenkaan tietoonsa saamaansa seikkaa, josta lailla on säädetty vaitiolovelvollisuus. Tutkimuksen tekijä ei saa käyttää salassa pidettäviä tietoja omaksi taikka toisen hyödyksi tai toisen vahingoksi. Vaitiolovelvollisuus ja hyväksikäyttökielto ovat voimassa myös tutkimuksen päättyttyä.

Tutkimuksen tekijä vastaa siitä, että tutkimusaineistoa käsitellään ja säilytetään siten, etteivät tiedot voi paljastua sivullisille. Sähköisessä muodossa olevaa tutkimusaineistoa saa säilyttää ainoastaan sellaisissa tietokoneissa ja elektronisissa laitteissa, joissa käytetään aina kiintolevyn ja muiden tietovälineiden vahvaa salausta sekä asianmukaisia tietoturvaohjelmistoja ja -ratkaisuja. Tutkimuksen tekijän on myös ennen käyttöä varmistuttava siitä, että kiintolevyllä tai muulla tietovälineellä ei ole haitta-, vakoilu- tai muita haitallisia ohjelmia tai tiedostoja.

Tutkimusaineistoa ei saa missään vaiheessa säilyttää eikä muutoinkaan käsitellä pilvipalveluissa.

Julkaistuihin tutkimuksiin ei saa sisällyttää sellaisia tietoja, jonka vuoksi salassapito tai muu tietojen käyttöön liittyvä rajoitus on säädetty. Tutkijan on huolehdittava siitä, että tutkittavien henkilöllisyys ei paljastu tutkimuksesta julkaistavien tietojen perusteella, esimerkiksi otannan pienuuden vuoksi.

Tutkimuksessa tulee noudattaa tietosuojaa ja henkilötietojen käsittelyä koskevaa lainsäädäntöä ja periaatteita. Tutkimuksen tekijä vastaa siitä, että haastattelututkimukseen osallistuvat saavat yleisen tietosuoja-asetuksen edellyttämää informaatiota henkilötietojensa käsittelystä (lisätietoja esimerkiksi www.tietosuoja.fi).

Tutkimuksessa tulee lisäksi noudattaa yleisiä tutkimuseettisiä periaatteita ja ohjeita (www.tenk.fi).

20.04.2021

POL-2021-24406

Tietojen hävittäminen ja arkistointi

Kun opinnäytetyö on hyväksytty, tutkimusaineisto tulee hävittää tietoturvallisella tavalla.

Paperitulosteina tai sähköisessä muodossa olevat salassa pidettävät tiedot tulee hävittää silppuamalla tai muulla vastaavalla menetelmällä siten, etteivät tiedot ole toimenpiteiden jälkeen palautettavissa.

Salassapitositoumuksen antaminen

Tutkijan on ennen tutkimuksen aloittamista toimitettava omakätisesti allekirjoitettu salassapitositoumus Poliisiammattikorkeakoulun kirjaamoon.

Sovelletut oikeusohjeet Tietosuojalaki (1050/2018) 4, 27 ja 31 §
Laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta (621/1999) 23, 24 ja 28 §
Yleinen tietosuoja-asetus (EU 2016/679) 5 ja 6 artikla
Poliisihallituksen päätös 13.2.2017 (POL-2015-14542)
Poliisihallituksen kirje 11.2.2021 (POL-2021-1042)

Muutoksenhaku Päätökseen liitetään valitusosoitus Hämeenlinnan hallinto-oikeuteen.

Päätös annetaan tiedoksi tavallisena sähköpostiviestinä hakijan ilmoittamaan sähköpostiosoitteeseen.

Rehtori Kimmo Himberg

Lakimies Kimmo Lehtimäki

Automaattisesti päivittyvä allekirjoitusfraasi. Älä poista tätä kenttää, jos allekirjoitat asiakirjan sähköisesti.

Jakelu Opiskelija Jarmo Katila

Tiedoksi Komisario Petri Burmoi
Ylikomisario Mika Ranki
Erikoistutkija Terhi Kankaanranta
Helsingin poliisilaitos
Hämeen poliisilaitos
Itä-Suomen poliisilaitos
Itä-Uudenmaan poliisilaitos
Kaakkois-Suomen poliisilaitos
Lapin poliisilaitos
Lounais-Suomen poliisilaitos
Länsi-Uudenmaan poliisilaitos
Oulun poliisilaitos
Pohjanmaan poliisilaitos
Sisä-Suomen poliisilaitos