

Alipäällystöopintojen arvostus Oulun ja Pohjanmaan poliisilaitosten rikostorjuntasektoreilla

Alipäällystövirkoihin nimittävän päällystön näkökanta

Joel Mäntysaari

10/2024

TIIVISTELMÄ

Tekijät: Joel Mäntysaari

Opinnäytetyön muoto: Laadullinen tutkimus

Julkisuusaste: Julkinen

Ohjaaja: Juha Nuortama ja Jussi Hakaniemi

Tutkinto: Poliisi (AMK)

Poliisin työlle ja siihen valmistavalle koulutukselle asetetut vaatimukset ovat kasvaneet jatkuvasti toimintaympäristön muutoksen mukana. Vuonna 2014 poliisin perustutkinto päivitettiin ammattikorkeakoulututkinnoksi ja päällystökoulutus muutettiin ylemmäksi korkeakoulututkinnoksi. Samassa uudistuksessa poliisialipäällystön tutkintokoulutus muuttui alipäällystön erikoistumisopinnoiksi ja ensimmäinen APEOP-koulutus alkoi lokakuussa 2015.

Tässä tutkimuksessa selvitettiin poliisialipäällystö opintojen arvostusta Oulun ja Pohjanmaan poliisilaitosten rikostorjuntasektoreiden alipäällystövirkoihin nimittäville tahoilta, joilta teemahaastatteilla kerättiin aineisto kvalitatiiviseen tutkimukseen. Tutkimuksessa selvitettiin muun muassa erilaisten koulutusten antamia valmiuksia alipäällystätehtäviin, niiden arvostusta, osaamistarpeita ja yksiköiden tukea esimiestehtävistä kiinnostuneille. Tutkimuksessa verrattiin APEOP-koulutusta, siviilipuolen korkeakoulututkintoja sekä poliisiin AMK- ja AMK-muuntotutkintojen antamia valmiuksia alipäällystätehtäviin.

Tutkimustulosten mukaan Oulun ja Pohjanmaan rikostorjuntasektoreiden alipäällystövirkoihin nimityksiä tekevä päällystö arvostaa poliisialipäällystön erikoistumisopinnot erittäin korkealle ja pitää sitä tarpeellisena koulutuksena. Oman organisaation esimiesopintojen koetaan antavan valmiudet monenlaisiin alipäällystätehtäviin ja sen todettiin olevan yksiselitteisesti paras koulutus alipäällystätehtäviin. Erityisesti koulutuksen tuottama substanssiosaaminen operatiivisiin työjohtotehtäviin ja esimiestehtäviin sai kiitosta.

Poliisialipäällystön erikoistumisopintojen jatkuvuutta tulevaisuudessa pidettiin välttämättömänä, ja opintojen houkuttelevuutta tulisi lisätä kehittämällä opintokokonaisuutta joustavammaksi. Tällä hetkellä siviilipuolen korkeakoulut sekä poliisin AMK-muuntokoulutus vievät potentiaalisia alipäällystöpöskelijoita, koska myös ne antavat muodollisen pätevyden alipäällystövirkoihin. Näihin koulutuksiin ei myöskään ole samalla tavalla karsivaa pääsykoetta kuin alipäällystöpöskintoihin.

Vahvistamalla käsitystä siitä, että koulutus tarjoaa ammattipätevyyttä, ja tuomalla esiin, kuinka suu-
restä poliisiyksiköissä arvostetaan alipäällystökoulutusta, sekä painottamalla koulutuksen työelämä-
vastaavuutta, voidaan edistää koko poliisiorganisaation yhteistä tavoitetta: löytää paras mahdolli-
nen potentiaali vaativiin alipäällystätehtäviin.

Sivumäärä: 52

Tarkastuskuukausi ja vuosi: 10/2024

Avainsanat: Poliisialipäällystön erikoistumisopinnot, arvostus, poliisin alipäällystö, esimiestyö, rikostorjuntasektori, jatkokoulutus

ABSTRACT

Authors: Joel Mäntysaari

Type of thesis: *Research-based thesis*

Publicity: Public

Supervisor: Juha Nuortama & Jussi Hakaniemi

Degree: Bachelor of police services

The requirements for police work and for the training that prepares for it have continuously increased along with general developments. In 2014, the basic police degree was updated to a university of applied sciences degree, and the supervisory training was changed to a higher education degree. In the same reform, the training for the lower-ranking police supervisory positions was transformed into specialised studies, and the first APEOP (Lower Supervisory Specialised Studies) program started in October 2015.

This study examined the appreciation of police lower supervisory studies from the perspective of those responsible for appointing lower supervisory officers in the crime prevention sectors of the Oulu and Ostrobothnia police departments. The data for the qualitative research was collected through thematic interviews. The study explored, among other things, the preparedness provided by various forms of education for lower supervisory roles, the appreciation of these programs, skill requirements, and the support given by units to those interested in supervisory positions. It compared the APEOP training with civilian higher education degrees, as well as police university of applied sciences (AMK) degrees and conversion degrees, in terms of their ability to prepare individuals for lower supervisory positions.

According to the results, the leadership responsible for appointing lower-ranking officers in the crime prevention sectors of Oulu and Ostrobothnia highly values the specialised studies for police lower supervisory roles and considers it a necessary form of training. The leadership studies offered within the police organization are seen as providing the necessary skills for various lower supervisory roles, and it was unequivocally regarded as the best education for these positions. The substance knowledge provided by the training, especially for operational leadership and supervisory tasks, received particular praise.

The continuity of specialized studies for police lower supervisory roles is considered essential for the future, and it was suggested that the appeal of the program should be increased by making it more flexible. Currently, civilian higher education programs and police conversion education are attracting potential lower supervisory students, as these also provide formal qualifications for lower supervisory positions. Additionally, these programs do not have as selective an entrance examination as the lower supervisory studies.

By strengthening the perception of the professional competence provided by the training and highlighting the fact that lower supervisory training is highly valued within police units, as well as emphasising the program's relevance to working life, the entire police organisation could achieve a shared goal: to attract the best possible candidates for demanding lower supervisory roles.

Pages: 52

Month and year of review: 10/2024

Keywords: Specialized Studies for Police Lower Supervisory Positions, Appreciation, Police Lower Supervisory Officers, Supervisory Work, Crime Prevention Sector, Continuing Education

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
1.1 Tarve tutkimukselle.....	1
1.2 Aihe ja tutkimuskysymykset.....	2
2 Määrittelyitä	3
2.1 Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (EQF)	3
2.2 Poliisin alipäällystö hakukelpoisuus	3
2.3 Poliisin organisaatio.....	3
2.4 Poliisin alipäällystö	5
2.4.1 Ylikonstaapeli.....	5
2.4.2 Rikosylikonstaapeli	6
2.4.3 Ylietsivä	6
3 Teoreettinen viitekehys	7
3.1 Osaamisen johtaminen	7
3.2 Alipäällystökoulutuksen historia	8
3.2.1 Poliisin alipäällystökoulutus Suomen itsenäisyydestä 1960-luvulle	8
3.2.2 Poliisin alipäällystökoulutus 1970- luvulta 2000- luvulle.....	10
3.2.3 Poliisin alipäällystökoulutus 2000- luvulla.....	12
3.3 Alipäällystökoulutuksen nykytila.....	15
3.4 Aiempi tutkimus	17
3.5 Työurapolku.....	18
3.6 Oman ammattitaidon kehittäminen ja elinikäinen oppiminen.....	19
3.7 Alipäällystövirkeihin kelpoisuuden antavia opintoja.....	21
3.7.1 Alipäällystön erikoistumisopinnot	21
3.7.2 Poliisin AMK-tutkinto	22
3.7.3 Poliisin AMK-muuntokoulutus.....	22
3.7.4 Oikeustradenomin tutkinto	23
4 Tutkimuksen kulku	23
4.1 Laadullinen tutkimus.....	24
4.2 Teemahaastattelu.....	25
4.3 Sisällönanalyysi	26
4.4 Luotettavuus (reliabiliteetti).....	26
4.5 Pätevyys (validiteetti).....	26
4.6 Eettisyys.....	27
5 Tutkimustulokset.....	27
5.1 Päättökysymys	29
5.2 Poliisin alipäällystön erikoistumisopintojen antamat valmiudet esimiestehtäviin verrattuna muuhun kelpoisuuteen	29
5.3 Laitoksen tuki henkilöstölle, jotka haluavat kouluttautua esimiestehtäviin	32

5.4 Tulevaisuuden näkymät ja poliisin alipäällystön erikoistumisopintojen tarpeellisuus	33
6 Pohdinta	35
6.1 Alipäällystötehtävän hakukuulutuksen tarkastelu	39
7 Johtopäätökset	40
7.1 Alipäällystötehtävän hakukuulutuksen tarkastelun johtopäätökset	43
LÄHTEET	45
LIITE 1 Saatekirje	47
LIITE 2 Tutkimuslupa	48
LIITE 3 Teemahaastattelurunko	51

1 JOHDANTO

1.1 Tarve tutkimukselle

Vuonna 2014 poliisin tutkintokoulutusta uudistettiin niin, että poliisin peruskoulutuksesta tuli ammattikorkeakoulutasoinen. Samalla jatkotutkinnosta eli päällystötutkinnosta tuli ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Myös pienemmälle huomiolle jäänyt poliisialipäällystön tutkintokoulutus muuttui alipäällystön erikoistumisopinnoiksi ja ensimmäinen APEOP-koulutus alkoi lokakuussa 2015.

Hakijamäärät poliisialipäällystön erikoistumisopintoihin ovat olleet jo pitkään laskusuunnassa. Vuonna 2015 hakijoita oli 322 henkilöä kun 2023 hakijoita oli enää 119 henkilöä. Samalla aloituspaikkojen määrä opintoihin on kasvanut 60 opiskelijaan (poliisin intranet, Sinetti). Jostakin syystä APEOP-koulutusta ei koeta niin vetovoimaiseksi kuin alipäällystöopinnot aiemmin ovat olleet.

Tässä tutkimuksessa selvitetään alipäällystöopinnojen arvostusta Oulun ja Pohjanmaan poliisilaitoksissa. Onko edellä mainituissa laitoksissa havaittu alipäällystöopinnojen antavan paremmat valmiudet työnjohtotehtäviin verrattuna siviilipuolen alempiin korkeakoulututkintoihin tai poliisin AMK-tutkintoon? Tutkimusotteeni on kvalitatiivinen eli laadullinen ja tutkimusmenetelmänä käytän haastattelua. Tutkimuksessa haastatellaan poliisilaitosten alipäällystövirkoihin nimittävää päällystöstä. Kysymykseni tulevat käsittelemään ainakin nimittävän päällystön tuntemusta APEOP-koulutuksen sisällöstä, minkälaiset valmiudet koulutus heidän mielestään antaa alipäällystätehtäviin, minkälaista osaamista nimittävä päällystö erityisesti peräänkuuluttaa alipäällystöltä ja kohtaako osaaminen, tukevatko kyseessä olevat laitokset miehistöä hakemaan koulutukseen ja mikä on laitosten näkemys hakijamäärien laskuun.

Päädyin aiheeseen koska olen kuullut, että poliisin AMK-tutkinnon suorittaneita poliiseja on nimetty alipäällystövirkoihin, sekä tiedän useita tapauksia, joissa alipäällystövirkaan on nimitetty siviilipuolen korkeakoulutukinnon suorittaneita sekä poliisin AMK-muuntokoulutuksen suorittaneita. Olenkin kiinnostunut selvittämään, miten nimittävä päällystö arvottaa hallintomme omaa esimieskoulutusta verrattuna siviilipuolen korkeakoulututkintoihin tai poliisin AMK-tutkintoon.

Näkisin, että tämän aiheen tutkimiselle on tarve. Moni esimiestehtävistä kiinnostunut konstaapeli saattaa pohtia, kannattaako nähdä kouluttautumisen vaiva oman organisaation sisällä. APEOP:n valintakoheet ovat kohtuullisen haastavat ja läpäistyään ne on sitoutunut suorittamaan lähiopinnot Tampereella. Jos alipäällystövirkojen kelpoisuusvaatimuksen saa helpommin opiskelemalla joustavasti töiden ohessa esimerkiksi avoimessa ammattikorkeakoulussa omalla asuinpaikalla, se voi olla houkuttelevampaa.

Aihe on ajankohtainen ja tärkeä, koska vanhan 165 opintopisteen poliisin perustutkinnon suorittaneita konstaapeleita on paljon ja työelämälle asetetut vaatimukset kasvavat jatkuvasti. Uskon, että jatko-opintoja suunnittelevat konstaapelit ovat kiinnostuneita kuulemaan, minkä verran hallintomme omaa täsmäkoulutusta työnjohdollisiin tehtäviin arvostetaan nimittävissä päällystössä. Opinnäytetyöni tulee olemaan täysin julkinen, eli myös organisaatiomme ulkopuoliset tahot pääsevät tutustumaan siihen.

1.2 Aihe ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöni käsittelee alipäällystöopintojen arvostusta. Aion suorittaa teemahaastattelut Oulun ja Pohjanmaan poliisilaitosten rikostorjuntasektoreiden päällystölle, jotka vastaavat alipäällystön virkanimityksistä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimusaineiston ei tarvitse olla suuri, joten yksi tai kaksi haastateltava molemmista poliisilaitoksista riittää. Rajaan tutkimuksen koskemaan rikostorjuntaa, koska valvonta- ja hälytystoiminnan puolella YJ/KJ-lisenssi on alipäällystätehtävissä käytännössä välttämätön, ja se osaltaan karsii poliisin AMK-tutkinnon sekä siviilipuolen korkeakoulututkinnon suorittaneita hakijoita tehtäviin.

Työni laajempi teema on jatkokouluttautuminen ja uralla eteneminen. Ihmisten työurat ovat nykyään pitkiä, ja yleensä uralla eteneminen tulee mieleen ennemmin tai myöhemmin. Oman havaintoni mukaan aikuisopiskelu alkaa kiinnostaa noin 30–40 vuoden iässä. Tätä tukevat myös tilastotiedot, joiden mukaan APEOP-opintoihin hakijoiden suurimmat ikähaarukat ovat olleet 35–39-vuotiaat 36%, 30-34 vuotiaat 25% ja 40-44 vuotiaat 22%. (poliisin intranet, Sinetti).

Päätutkimuskysymykseni, on miten Oulun ja Pohjanmaan poliisilaitoksissa alipäällystön nimitykset tekevä päällystö arvottaa poliisin alipäällystön erikoistumisopinnot verrattuna muihin alipäällystölle asetettuihin kelpoisuusvaatimukseen (soveltuva AMK-tutkinto ja perehtyneisyys)?

Tutkimuksessa sivutaan myös seuraavia aiheita:

- Poliisin alipäällystön erikoistumisopintojen antamat valmiudet esimiestehtäviin verrattuna muuhun kelpoisuuteen.
- Erilaisten pätevyyden antavien tutkintojen tuntemus rekrytointia tekevillä henkilöillä.
- Valittavaan tehtävään vaadittavat valmiudet.
- Laitoksen tuki henkilöstön edustajille, jotka haluavat kouluttautua esimiestehtäviin.
- Tulevaisuudennäkymät ja poliisin alipäällystön erikoistumisopintojen tarpeellisuus.
- Alipäällystön erikoistumisopintojen tarve tulevaisuudessa huomioiden AMK-tutkinnon antama kelpoisuus alipäällystövirkoihin.

2 MÄÄRITTELYITÄ

Käsitteet ovat tärkeimpiä työkaluja opinnäytetoissa. Käsittemäärittelyllä varmistetaan käytettyjen käsitteiden sisältö ja se, että lukija ymmärtää mistä tarkalleen ottaen on kyse. (Kananen 2019, 42.) Laadullinen tutkimus edellyttää merkittävästi käsitteiden huomioon ottamista, koska niiden avulla määritellään ilmiöitä. Tässä alaluvussa avataan lukijalle keskeisimmät käsitteet.

2.1 Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (EQF)

Eurooppalainen tutkintojen viitekehys EQF on kaikenikäisten tutkintojen viitekehys. EQF perustuu oppimistuloksiin. EQF:n tarkoitus on edistää eri maissa annettavien tutkintokoulutusten keskinäistä vertailtavuutta. EQF:ssä on kahdeksan tasoa, alin on 1, korkein on 8. Se toimii osoittamalla oppimistulosten perusteella, mikä on tiedon, ymmärryksen ja taitojen taso kussakin tutkinnossa. (Europass 2021).

2.2 Poliisin alipääallystä hakukelpoisuus

Valtioneuvoston asetuksessa poliisista (1080/2013) määritetään, mitä tarkoittaa poliisialipääallystä. Alipääallystäön kuuluvat

- a) ylikonstaapeli
- b) rikosylikonstaapeli
- c) ylietsivä.

Näihin virkoihin kelpoisuusvaatimuksena on

- a) poliisialipääallystäön erikoistumisopintojen suorittaminen, poliisialipääallystäötutkinto, poliisialipääallystäön tutkinnon A-osan suorittaminen, poliisialipääallystäön virkatutkinto;
- b) poliisin perustutkinnon tai poliisimiehistön virkatutkinnon lisäksi suoritettu korkeakoulututkinto; taikka
- c) korkeakoulututkinto ja perehtyneisyys poliisitoimeen

(Asetus poliisin hallinnosta 16§ (16.2.2017/105.)

2.3 Poliisin organisaatio

Poliisi on Suomessa sisäministeriön alainen organisaatio. Poliisin organisaatio koostuu keskushallinnosta, joka sijaitsee Poliisihallituksessa sekä sen alaisista yksiköistä, joita ovat poliisilaitokset (11 kpl), Keskusrikospoliisi ja Poliisiammattikorkeakoulu (POLAMK). Suojelupoliisi on vuonna 2016

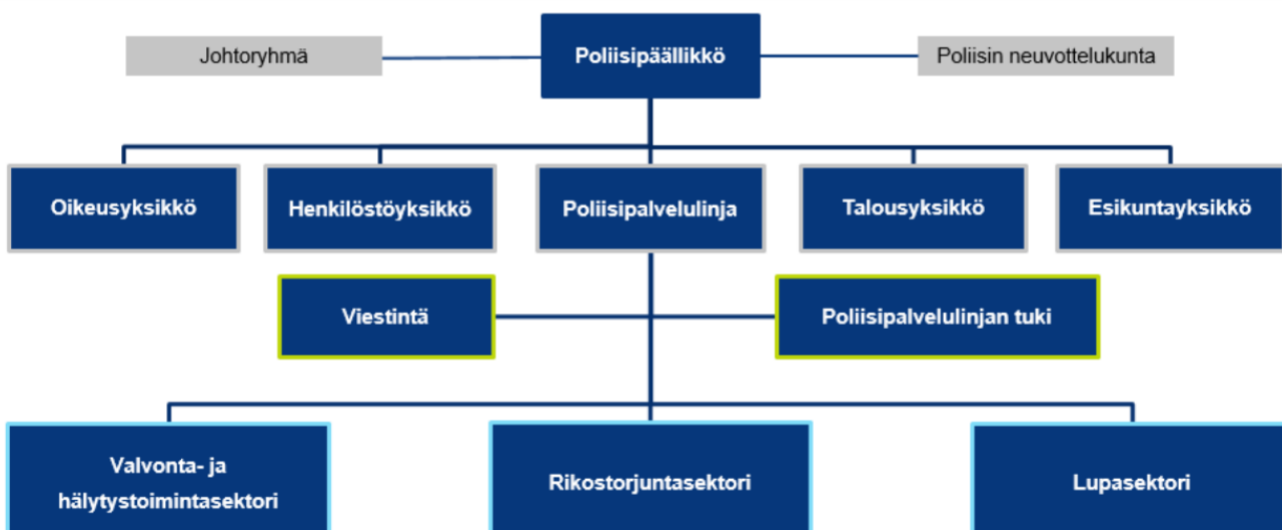
muuttanut Poliisihallituksen alaisuudesta valtakunnalliseksi yksiköksi sisäministeriön alaisuuteen. (Sisäministeriö 2024; kuvio 1).



Kuvio 1. Poliisin organisaatio sisäministeriön alla. (poliisin intranet Sinetti)

Paikallispoliisi Suomessa muodostuu 11 poliisilaitoksesta. Tämä palveluverkko koostuu pääpoliisiasemista, poliisiasemista, poliisin palvelupisteistä sekä yhteispalvelupisteistä. Kaikkiin poliisilaitoksiin kuuluu päällikkö ja kunkin organisaation rakenteesta riippuen apulaispoliisipäälliköitä. Organisaatiomuotona käytetään pääasiassa linjaorganisaatiota. (Sisäministeriö 2024).

Tutkimuksessa käsiteltävä Oulun poliisilaitos toimii linjaorganisaationa (kuvio 2). Oulun poliisilaitoksella poliisipäällikön alapuolella ovat poliisipalvelulinja, talousyksikkö, esikuntayksikkö, henkilöstöyksikkö ja oikeusyksikkö. Poliisipalvelulinjan alla on kolme sektoria: valvonta- ja hälytystoimintasektori, rikostorjuntasektori ja lupasektori. Jokaisessa sektorissa on yksiköitä. Nämä ovat esimerkiksi rikostorjuntasektorilla tutkintayksiköitä, joita rikosylikomisariat ja rikoskomisariat johtavat. Valvonta- ja hälytystoimintasektorilla vastaavien kenttäyksiköiden johdossa ovat ylikomisariat. Alipäällistö vastaa yksiköissä työnjohdosta päällistön alaisuudessa. Alipäällistö toimii alaisinaan olevan miehistön lähiesimiehenä.



Kuvio 2. Oulun poliisilaitoksen organisaatio. (kuva: poliisin intranet, Sinetti)

2.4 Poliisin alipäällistö

Poliisin alipäällistö on määritelty valtioneuvoston asetuksessa poliisista 19.12.2013/1084. Alipäällistöön kuuluvat rikosylikonstaapeli, ylikonstaapeli ja ylietsivä. Poliisialipäällistöllä on samat toimivaltuudet kuin miehistöllä lukuun ottamatta hänen toimiessaan rajoitettuna tutkinnanjohtajana tai kenttäjohtajana. Yleensä alipäällistö toimii ryhmänjohtajana, tutkinnan vuorojohtajana tai kenttäjohtajana. Alipäällistön toimeen voivat kuulua myös asiantuntijatehtävät, esimerkiksi poliisin lupapuolella tai hallinnolliset ”vääpelin tehtävät” yksikköylikonstaapelina.

2.4.1 Ylikonstaapeli

Oulun poliisilaitoksen poliisipalvelulinjan työjärjestyksessä kerrotaan valvonta- ja hälytyssektorin alipäällistövirkojen toimenkuvista. Kenttäjohtaja vastaa toimialueensa kenttätoiminnan operatiivisesta johtamisesta. Hän toimii yleisjohtajan alaisuudessa. Kenttäjohtaja on toimialueella operatiivisessa kenttätoiminnassa työskentelevien esimies, lukuun ottamatta päällistöä. (Määräys poliisipalvelulinjan työjärjestyksestä 2024, 33).

Oulun poliisilaitoksen valvonta- ja hälytyssektorilla toimivan ryhmänjohtajan toimenkuvasta kerrotaan samassa dokumentissa. Ryhmänjohtaja toimii vuoron toiminnallisena esimiehenä ja erikseen määriteltyjen poliisimiesten lähimpänä esimiehenä, sisältäen tulos- ja kehityskeskustelujen käymisen ja siitä seuraavat palkkavaltuudet. (Määräys poliisipalvelulinjan työjärjestyksestä 2024, 34).

Ryhmänjohtaja toimii tarvittaessa kenttäjohtajana sisältäen työturvallisuusvastuut. Ryhmänjohtajalle kuuluu myös samat miehistön tehtävät, joiden johtajana hän toimii. Hän myös vastaa työturvallisuudesta, työhyvinvoinnista, työkyvystä ja -ilmapiiristä. Hän valmistelee ryhmänsä koulutusasioita.

Hän huolehtii kehittämistä vaativien asioiden esille ottamisesta päällystöesimiesten kanssa. (Määräys poliisipalvelulinjan työjärjestyksestä 2024, 34).

2.4.2 Rikosylikonstaapeli

Oulun poliisilaitoksen poliisipalvelulinjan työjärjestyksessä kerrotaan rikostorjuntasektorin alipäällystöviran toimenkuvasta. Rikostorjuntasektorilla alipäällystövirassa toimiva henkilö toimii joko ryhmänjohtajana tai varajohtajana ryhmässä, johon hänet on sijoitettu. Hän toimii lähiesimiehenä ryhmäänsä sijoitetuille poliisimiehille ja tutkintasihteereille ja käy heidän kanssaan kehityskeskustelut eli hänellä on palkkavaltuudet. Hän toimii rajoitetuin tutkinnanjohtajaoikeuksin tutkinnanjohtajana ja esikäsittelee tutkintailmoituksia. Hän myös tekee hallinnollisia ajokieltopäätöksiä. (Määräys poliisipalvelulinjan työjärjestyksestä 2024, 40).

Rikosylikonstaapelilla on myös monia esimiesvastuita: hän johtaa ryhmän toimintaa ja avustaa heitä työtehtävissä tarvittaessa, huolehtii ryhmänsä henkilöstön hyvinvoinnista, työkyvystä ja työilmapiiristä sekä johtaa ja valvoo päivittäistyön suorittamista. (Määräys poliisipalvelulinjan työjärjestyksestä 2024, 40).

Hän valvoo virkatoimien sekä ryhmänsä yleistoiminnan oikeellisuutta sekä pitää huolta raportoinnista päällystöesimiehille ja valvoo ryhmänsä työtilanteen tasapuolista jakautumista. Alipäällystövirkaan kuuluu monia esimiestöitä sekä vastuita, joista osa liittyy työtehtäviin ja osa henkilöstöjohtamiseen. (Määräys poliisipalvelulinjan työjärjestyksestä 2024, 40).

2.4.3 Ylietsivä

Ylietsivän työtehtävistä on löydettävissä varsin niukasti julkista tietoa, joten tutkimusta varten tehtiin tietopyyntö Suojelupoliisiin, mistä pyydettiin saada erilaisia ylietsivän tehtäviä koskevia työpaikkailmoituksia. Suojelupoliisista saadusta materiaalista kävi ilmi, että ylietsivän tehtäväkenttä on laaja. Ylietsivän tehtävät koostuvat puhtaista asiantuntijatehtävistä sekä ryhmänjohtajan/varajohtajan tehtävistä sisältäen myös asiantuntijan tehtäviä.

Esimerkiksi yksi hakuilmoitus koski tiedonhankintatehtävissä työskentelyä osana tiedonhankintatiimiä tiedustelujohtajan tukena. Tehtäviin kuului varsinaisen tiedustelutoiminnan lisäksi viranomaisyhteistyö sekä sidosryhmäyhteistyö. Tehtävässä korostui laaja-alainen ymmärrys tiedonhankintakeinojen ja tiedustelumenetelmien hyödyntämisestä osana tavoitteellista tiedonhankintaa.

Esimerkkinä ylietsivän ryhmänjohtajantehtävästä hakuilmoituksissa oli henkilöturvallisuusselvityksiä laativien ryhmien ryhmänjohtajan tehtäviä. Näihin lähiesimiestehtäviin kuului lisäksi turvallisuusselvitysten kirjallisten ilmoitusten ratkaisijana toimimista, esittelijätehtäviä, turvallisuusselvityshaastattelujen suorittamista sekä vastuu omien ryhmien asiakasyhteistyöstä.

Suojelupoliisin työpaikkailmoituksissa oli havaittavissa, että SUPOssa arvostetaan erilaisia koulutustaustoja ja siviilikorkeakoulututkintojen tuomaa kelpoisuutta täyttäessään poliisimiesvirkoja. Tämä on ymmärrettävää, koska suojelupoliisin toimintaympäristön muuttuessa, suojelupoliisin monipuolistuvien ja entistä vaativampien tehtävien hoitamisen kannalta on välttämätöntä hyödyntää kansallista osaamista ilman koulutustaustan asettamia rajoitteita.

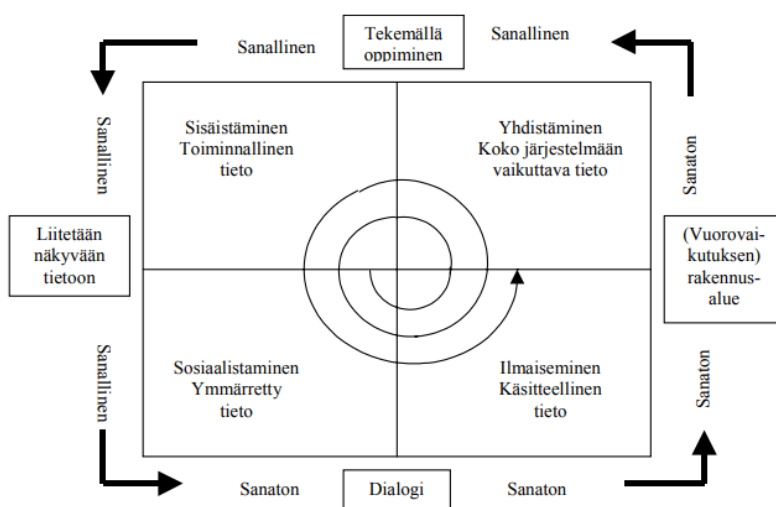
3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

3.1 Osaamisen johtaminen

Mielestäni osaaminen on yhteisön tai yrityksen pääomaa siinä missä raha, omistukset tai käyttötarvikkeetkin. Samankaltaisia mielipiteitä on havaittavissa tutkimuskirjallisuudessa, johon paneudun. Kuten kaikkea omaisuutta, tulee osaamistakin hoitaa ja ylläpitää, ja samoin kuin fyysinen omaisuus, sen hoitaminen edellyttää suunnitelmallisuutta.

Tohtori, rikoskomisario Hannu Mensonen käsittelee väitöskirjassaan Aineettoman pääoman hyödyntäminen poliisin johtamisessa osaamisen johtamisen kysymyksiä monelta taholta. Minulla oli ilo ja kunnia paitsi tutustua väitöskirjaan myös keskustella Mensosen kanssa aiheen kysymyksistä. Mensosen mukaan aineeton pääoma voidaan ajatella tiedoksi, joka voidaan muuntaa hyödyksi (Mensonen 2012).

Keskustelussamme Mensonen nosti yhtenä tärkeimmistä huomioistaan tiedon spiraalin. Hän on väitöskirjassaan kuvannut tietojohtamisessa usein käytettyä SECI-mallia paremmin tarkoitukseensa sopivaksi mukautettuna (Mensonen 2012, 81). Mensosen mukaan tiedon luominen ja sen näkyväksi tekeminen edellyttää poliisiorganisaatiossa jatkuvaa sanattoman ja sanallisen tiedon välistä vuoropuhelua. Mensonen kuvaa tätä tiedon luomisen kuviossa (Kuvio 3).



Kuvio 3. Tiedon spiraali, SECI-malli mukailtuna (Mensonen 2012, 81)

SECI-malliin kuuluu tiedon jakaminen kahteen lajiin, hiljaiseen tietoon ja täsmälliseen tietoon (Hyppönen 1999). Mallin tavoite on luoda hiljaisesta tiedosta täsmällistä, jotta se olisi sanallistettuna ja konkreettisenä kaikkien organisaation toimijoiden käytettävissä, jonka jälkeen siitä muodostuisi lisää yhteisön hiljaista tietoa. SECI-mallissa haetaan jatkuvaa siirtymistä hiljaisesta, kokemusperäisestä tiedosta näkyvään, ilmaistavissa olevaan tietoon ja siitä taas ihmisten toimintaan hiljaiseksi tiedoksi (Hyppönen 1999, 179).

Mensonen mainitsee tutkimuksensa johtopäätöksensä, että henkilöstön osaamista on mahdollista hyödyntää paremmin, jos aineettoman pääoman johtaminen sidotaan tiiviimmin strategiseen johtamiseen. Tämän tutkimuksen kontekstissa tämän voi tulkita tarkoittavan tiedon ja aineettoman pääoman käsittelyä samankaltaisemmin kuin konkreettista ja fyysistä pääomaa.

Tämän opinnäytetyön viitekehyksessä tämän kaltainen strateginen osaamisen johtaminen voisi liittyä poliisin toimijoiden lisä- ja jatkokoulutautumiseen. Voitaisiin strategisella tasolla tehdä suunnitelma, jossa joko päätettäisiin panostettavan tiettyyn koulutuspolkuun poliisin ammattikorkeakoulututkinnon jälkeisissä opinnoissa tai sitä aikaisempien poliisin perustutkinnon jälkeisissä opinnoissa.

Jos nähtäisiin suositeltavaksi edetä oman organisaation tarjoamaan esimies- ja johtamiskoulutukseen, voitaisiin toimia niin. Tärkeää olisi, että tehtäisiin strategisen tason päätös asiasta, missä ohjattaisiin miehistöä oman organisaation koulutusputkeen.

3.2 Alipäällystökoulutuksen historia

Opinnäytetyön tietoperustana toimivat poliisihallinnon vanhat koulutusohjelmat, Sisäasianministeriön poliisiosaston vanhat julkaisut sekä poliisikoulun julkaisut, joita käytetään kirjallisuuslähteinä selittämään alipäällystökoulutuksen historiaa.

3.2.1 Poliisin alipäällystökoulutus Suomen itsenäisyydestä 1960-luvulle

Suomen itsenäistyttyä Suomen senaatti päätti 12.8.1918, että Helsingin poliisilaitoksen yhteyteen perustetaan väliaikainen poliisikoulu eripuolilla maata palvelevia poliisikonstaapeleita varten. Poliisikoulu aloitti toimintansa 9.9.1918. Vuonna 1919 poliisikoulu siirrettiin Suomenlinnaan. Vuonna 1927 miehistökoulutus hajautettiin poliisikoulusta lääneihin, mutta alipäällystöopetus oli keskitetty Valtion poliisikouluun. Väliaikainen poliisikoulu osoittautui tarpeelliseksi, ja se vakinaistettiin 1929.

Valtion poliisikoulussa oli ensimmäinen ja toinen luokka. Ensimmäinen luokka jakautui järjestyspoliisitehtäviin kouluttavaan neljän kuukauden pituiseen 1 a luokkaan sekä rikospoliisitehtäviin kouluttavaan viiden kuukauden pituiseen 1 b luokkaan. Kyseisille ensimmäisille luokille otettiin oppilaisiksi

alle 40-vuotiaita konstaapeleita, jotka olivat suorittaneet hyvin arvosanoin läänin poliisiopetuskurs- sin ja joilla oli havaittu taipumuksia poliisitoimeen. Ensimmäisen luokan hyväksyttävä suorittaminen tuotti pätevyuden ylikonstaapelin toimeen. (Rautakallio ym. 1978, 4.)

1930-luvulla poliisikoulun alipäällystötason opetus jatkui kahdessa luokassa, joista 1a luokalla ope- tettiin kaupunkien järjestyspoliisikonstaapeleiden lisäksi liikennekonstaapeleita ja 1b luokalla kau- punkien rikoskonstaapeleiden lisäksi tarvittaessa myös maaseutupoliisimiehiä, jolloin opetusta so- vellettiin tarpeen mukaan. (Jansson ym. 2018, 61).

Vuonna 1945 alipäällystökoulutuksesta poistettiin kaupunki- maaseutupoliisin keskeinen linjajako. Linjajakoisuutta ei pidetty tarpeellisena, sillä sen katsottiin hankaloittaneen järjestyspoliisin ymmär- rystä rikospoliisin toiminnasta ja päinvastoin. Lisäksi linjajakoisuudesta luopuminen koettiin helpot- tavan yhteistyötä sekä siirtymistä palveluksesta toiseen. Oppiaineet olivat samoja kuin miehistöluo- kalla, ja niiden lisäksi opetettiin oikeuslääkeoppia ja oikeuspsykiatriaa.

Alipäällystöluokalle otettiin oppilaisiksi konstaapeleita ja muita vastaavia toimenhaltijoita, jotka mie- histöluokan tai aikaisemman läänin poliisiopetuskurssin suoritettuaan olivat palvelleet poliisialalla vähintään vuoden ja joilla taipumustensa sekä kehitystason perusteella oli edellytyksiä kohota yli- konstaapeliksi. Miehistöluokan välttävin arvosanoin suorittaneita ei enää 1950-luvulla otettu ali- päällystöluokalle ilman täydentäviä opintoja. Valinta koulutukseen tapahtui hakemusten perus- teella. Alipäällystöluokan kestoaika oli vähintään neljä kuukautta. (Rautakallio ym. 1978, 6, Jans- son ym. 2018, 110.)

Myös liikkuva poliisi, (jonka nimi oli vuoden 1944 joulukuuhun saakka liikkuva poliisikomennus- kunta) järjesti omia alipäällystökursseja. Rekrytoinnissa korostettiin sotilaallisia ansioita. Kaikilta pyrkijöiltä edellytettiin moitteetonta rintamapalvelusta. Tämän lisäksi valtaosa miehistöstä oli saanut vähintään aliupseerikoulutuksen. Alipäällystöpulan vuoksi poliisin alipäällystötehtäviin valittiin liikku- vassa poliisissa, armeijassa ansioituneita upseereita kokeneiden poliisimiesten ohi. (Jansson ym. 2018, 87).

1950-luvulla todettiin poliisikoulutuksen selvä kehittämistarve. Koulutusta koskevia muutoksia suunnittelemaan perustettiin uusi Poliisin järjestelykomitea, joka antoi koulutusta koskeneen mietin- tönsä vuonna 1964. Vuonna 1966 annetussa poliisilaisissa perustettiin poliisiopisto ja vahvistettiin kelpoisuusvaatimukset eri toimiin. Poliisilain mukaan ylikonstaapelin toimeen vaadittiin jatkossa po- liisialipäällystön virkatutkintoa. 1969 annetulla poliisiasetuksella ja ohjesäännöllä vahvistettiin poli- siopiston alipäällystökurssin järjestysmuoto ja valintaperusteet. (Rautakallio ym. 1978, 10, Jansson ym. 2018, 203).

3.2.2 Poliisin alipäälystökoulutus 1970- luvulta 2000- luvulle

1970-luvulla poliisiopiston alipäälystökurssille voitiin ottaa opiskelijaksi poliisin palveluksessa oleva henkilö, joka poliisimiehistön virkatutkinnon suorittamisen jälkeen oli palvellut poliisialalla vähintään kolme vuotta ja jonka äidinkielen arvosana oli vähintään tyydyttävä. Oppilaat kurssille valittiin hakemusten perusteella, mutta ensisijaisesti poliisipiirien, läänien ja erillisyyksiköiden koulutustarve oli ratkaiseva tekijä oppilaskiintiöissä. Ainoastaan 15–20 prosenttia oppilaista valittiin ensisijaisesti heidän henkilökohtaisten ominaisuuksiensa sekä kiitettävien tai hyvien tietojen ja taitojen perusteella siitä huolimatta, oliko heidän silloisessa sijoitusyksikössään välitöntä koulutustarvetta. (Rautakallio ym. 1978, 17).

Alipäälystökoulutukseen sovellettiin aluekohtaista valintaa vielä 1980-luvun puolivälissä. Järjestely johti ongelmiin, joita kokelasvalinnoissa oli pelätty syntyvän. Aluekohtaiset tarpeet menivät edelleen henkilökohtaisen osaamisen edelle rekrytointiprosessissa. Tämä johti turhautumiseen, kun ansioitunut poliisi saattoi jäädä ilman koulutusta ja etenemismahdollisuuksia vain piirin koulutustarpeiden takia. Alipäälystökoulutuksen ongelmana oli myös hakijoiden liian suuri määrä suhteessa koulutettavien määrään. Tutkinto oli edellytys päälystökurssille pääsemiseen, joten iso joukko halusi ehdottomasti hakeutua alipäälystökurssille. Alipäälystökoulutuksella oli myös suuri merkitys poliisien jatkokoulutuksen kannalta.

Alipäälystökoulutusta varten ryhdyttiin kehittämään uutta kolmiosaista valintajärjestelmää. Ensimmäisen, kirjallisen osion tarkoitus oli mitata yleis- ja ammattitietoja ja -taitoja. Tarkoituksena oli testata erityisesti sitä, miten hyvin hakijat olivat seuranneet poliisialan kehitystä, ja sitä olivatko pyrkijät motivoituneet itseopiskeluun. Toisen osan tarkoitus oli arvioida hakijoiden pärjäämistä työtehtävissä. Tätä varten kehitettiin lomake, johon eriteltiin tiedot ja taidot sekä kurssimenestys.

Kolmannen osan psykologisen soveltuvuuskokeen oli tarkoitus mitata hakijan esimiesominaisuuksia. Kokeen tavoite oli punnita hakijan käytännön osaamista, eikä siinä haluttu painottaa kirjallisuutta. Alipäälystökoulutuksen valintamenettely uudistui vuonna 1988. Poliisipiireissä tehtävää henkilöarviointia varten laadittiin lomake, jossa pisteytettiin etenkin hakijan soveltuvuutta esimiestehtäviin. Valinta toteutettiin aluksi pisteiden ja läänikohtaisten kiintiöiden perusteella. Kiintiöistä kuitenkin luovuttiin jo saman vuoden syksyllä ja niiden tilalle otettiin Poliisikoulun ja -opiston opettajien laatima valintakoe. Valinta kurssille ratkesi yhteispistemäärän perusteella siten, että piireissä tapahtuvan arvioinnin merkitys oli 60 prosenttia ja kokeen 40 prosenttia.

Vuonna 1988 alipäälystökurssi kesti puoli vuotta, oli laajuudeltaan 24 opintoviikkoa ja oli edelleen kurssimuotoinen tutkinto. Edellytyksenä kurssille pääsyyn oli suoritettu miehistön virkatutkinto tai poliisin perustutkinto ja kuuden vuoden kokemus poliisitoimessa. Opetukseen kuului muun muassa

tietotekniikkaa, sosiologiaa sekä henkilöstöhallintoa ja johtamista. Oikeuspsykiatria, oikeuslääketiedettä, kirjanpitoa ja tilastotiedettä opetettiin erillisillä kursseilla. Tässä vaiheessa alipääallystötutkintoon sisällytettiin kenttä- ja johtamisharjoitusten lisäksi myös seminaarityöskentelyä sekä tutkielma, mikä toi koulutukseen korkeakoulutuksen piirteitä. (Jansson ym. 2018, 220–221.)

Vuoden 1993 tutkintouudistuksessa alipääallystötutkinto siirtyi poliisiopistolta poliisikoulun vastuulle, mutta edelleen poliisiopisto myönsi todistuksen tutkinnosta. Uudessa tutkinnossa opinnot koostuivat pakollista tehtäväkohtaisista opinnoista, joita olivat poliisioikeus, hallinto-oikeus ja rikosoikeus. Opinnoista kolme opintoviikkoa oli mahdollista hyväksi lukea työkokemuksella. Muu osa tutkinnosta koostui valinnaisista poliisihallinnon toimenpanemista kursseista tai erikseen kehityskeskusteluissa hyväksyttävistä poliisihallinnon ulkopuolisista opinnoista. Koulutuksen edellytyksenä oli tulos- ja kehityskeskustelut, joihin liittyi opintosuunnitelma eli esimiehen ja alaisen sopimus siitä, miten ammattitaitoa kehitetään. (Poliisialipääallystön tutkinto, opetussuunnitelma 2001, 3).

Valinnaisuuden suuri määrä johti siihen, että opiskelijat, jotka halusivat suorittaa tutkintonsa nopeasti, keräilivät opintoviikkoja eri aloilta ilman suunnitelmallisuutta. Koulutusta ei suunniteltu yksilöllisesti eikä opiskelijalle määritelty tarkkoja tavoitteita eikä kehityssuunnitelmia. Kurssien päätarkoitus oli monille vain eteneminen uralla, ei niinkään työhön pätevytyminen tai ammattitaidon ylläpitäminen ja laajentaminen. Tämä teki kurssien suunnittelusta vaikeaa, sillä kaikille alipääallystötutkintoon sopiville kursseille oli jatkuvasti paljon tulijoita. (Jansson ym. 2018, 230).

Vuoden 1993 uudistuksen alipääallystöopintoja pidettiin ammatillisena täydennyskoulutuksena. Kun opiskelija oli suorittanut pakolliset opinnot ja riittävän määrän valinnaisia opintoja pystyi hän hakemaan todistusta alipääallystön tutkinnosta. Tutkinnon kokonaislaajuus oli 20 opintoviikkoa. (Poliisialipääallystön tutkinto, opetussuunnitelma 2001, 3).

Vuoden 1993 alipääallystökoulutuksen uudistusta on kritisoitu myös sen erittäin pitkistä suoritusajoista, jotka saattoivat venyä jopa 10-vuoteen. Tutkintoon myös luettiin suuri määrä hyväksilukuja mikä osaltaan teki tutkinnosta vaikeasti hallittavan, eikä siitä muodostunut sellaista tavoitteellista kokonaisuutta, mitä alipääallystön tehtävät edellyttävät. Kompastuskivenä oli myös esimies-alaiskeskustelut, mitkä eivät tuottaneet sellaista henkilökohtaista opintosuunnitelmaa, minkä avulla suhteellisen vapaa tutkintokokonaisuus olisi toiminut. Tutkintojen pitkät suoritusajat olivat omiaan nostamaan alipääallystötutkinnon suorittaneiden keski-ikää, mikä kumuloitui myös pääallystökoulutukseen hakeutumisessa. (Poliisialipääallystön tutkinto, opetussuunnitelma 2001, 4).

Kyseinen vuoden 1993 alipääallystökoulutuksen 20 opintoviikon uudistus antoi kelpoisuuden niihin ylikonstaapelin, rikosylikonstaapelin ja ylietsivän virkoihin, joiden toimenkuvaan ei kuulu työnjohdollisia tehtäviä. (Sisäasiainministeriö 1993, 7).

1993 tutkintouudistuksen jälkeen erikseen alipääallystön esimiestehtäviin valmentava kurssi oli alipääallystön johtamistaidon kurssi. Opinnot oli tarkoitettu poliisimiehille, jotka olivat suorittaneet ylikonstaapelin kelpoisuuden tuottavan vähintään 20 opintoviikon alipääallystön virkatutkinnon ja jotka oli nimitetty työnjohtoasemassa olevaan ylikonstaapelin virkaan. Kyseisiin opintoihin osallistuivat myös muut alipääallystön virkatutkinnon suorittaneet, jotka oli valittu suorittamaan pääallystön virkatutkintoa. (Sisäasiainministeriö 1993, 7).

Omassa työyhteisössäni olen törmännyt useasti keskusteluihin, jotka ovat koskeneet vuoden 1993 epäonnistunutta alipääallystöopintojen koulutus uudistusta. Monet vanhemmat kollegat ovat kritisoineet kyseistä uudistusta siitä näkökulmasta, ettei koulutukseen ollut pääsykokeita, vaan kaikki kiinnostuneet olivat oikeutettuja opintoihin. Kuulemani mukaan moni aiempaan alipääallystökoulutukseen useasti pyrkinyt epäsovivaksi hakijaksi katsottu konstaapeli sai hankittua pätevyuden alipääallystövirkkaan kyseisen uudistuksen myötä.

Vuonna 1999 tehtiin jälleen tutkintouudistus, missä alipääallystötutkinnon kokonaislaajuudeksi tuli 25 opintoviikkoa. Tutkintoon kuului pakolliset opinnot, jotka koostuivat oikeustieteellisistä ja tehtäväkohtaisista opinnoista, joissa opiskelija suuntautui joko rikostutkintaan, turvallisuuteen tai liikenteeseen. Kuitenkin osa tehtäväkohtaisista opinnoista oli kaikille opiskelijoille yhteisiä. Erikoistumisopinnot koostuivat tutkinnan, turvallisuuden ja liikenteen syventävistä opinnoista. Myös valinnaisia opintoja kuului kokonaistutkintoon, ja ne voitiin valita joko poliisihallinnon koulutustarjonnasta tai esimerkiksi korkeakoulujen koulutustarjonnasta. Edelleen työkokemuksella pystyi hyväksilukemaan tietyn määrän opintoviikkoja. Lisäksi tutkintoon kuului tutkielma sekä päättökoe. (Poliisialipääallystön tutkinto, opetussuunnitelma 2001, 5).

Kyseinen tutkintorakenne poisti osan alipääallystökoulutuksen ongelmista, kun tutkinnosta oli mahdollista muodostaa ehyt kokonaisuus, joka antoi ylikonstaapelin tehtävän edellyttämät ammatilliset valmiudet sekä valmiuksia pääallystökoulutukseen. Uudistus ei kuitenkaan vastannut kaikkiin ongelmiin. Edelleen opintojen vapaa suoritusjärjestys ja rajaton aika suorittaa tutkinto venytti valmistamista jopa kymmeneen vuoteen. Haettu ehyt integroitu kokonaisuus siis jäi monella opiskelijalla haaveeksi. Tutkinto antoi niin ikään edelleen rajoitetun pätevyuden poliisialipääallystön virkoihin. Työnjohtotehtävissä toimivan ylikonstaapelin virkaan edellytettiin edelleen alipääallystön johtamistaidon kurssin suorittamista. (Poliisialipääallystön tutkinto, opetussuunnitelma 2001, 5).

3.2.3 Poliisin alipääallystökoulutus 2000- luvulla

2001 alkanut poliisikoulun järjestämä poliisialipääallystötutkintoon valmistava alipääallystökoulutus oli 25 opintoviikon kokonaisuus. Ennen alipääallystötutkintoon hyväksymistä poliisimiehellä piti olla vähintään kaksi vuotta työkokemusta poliisin perustutkinnon suorittamisen jälkeen. Tutkinto piti suorit-

taa kolmessa vuodessa opintoihin hyväksymisestä. Alipäälystökoulutus tuli suorittaa soveltuvuuden arvioinnin jälkeen tietyssä järjestyksessä: Alipäälystön oikeustieteelliset opinnot, esimiestaidon opinnot, kenttäjohtajaopinnot tai tutkintaryhmänjohtajaopinnot sekä valinnaiset opinnot. (Poliisialipäälystön tutkinto, opetussuunnitelma 2001, 6).

Valintamenettely toteutettiin kaksivaiheisena. Ensimmäisen vaiheen alueellisen kirjalliseen kokeeseen osallistuvivat esimiehen kirjallisen arvion perusteella valitut hakijat. Toisessa vaiheessa alueellisessa kokeessa menestyneet hakijat kutsuttiin poliisikoululla järjestettyyn neliosaiseen kokeeseen. Alueellinen koe sisälsi kenttätoiminnan, liikenteen ja rikostorjunnan opetusalueelta monivalintakokeen. Kokeen painoarvo oli 70 prosenttia ja esimiehen arvio 30 prosenttia.

Poliisikoululla järjestettävään kokeeseen kutsuttiin alueilla parhaiten menestyneet kokelaat. Poliisikoululla suoritettiin esseetyyppinen koe rikostorjunnan, kenttätoiminnan ja liikenteen osa-alueilta. Kirjallisen kokeen painoarvo oli 50 prosenttia. Esimiehen kirjallinen arvio oli 20 prosenttia, psykologiset testit 15 prosenttia sekä esiintymistehtävästä 15 prosenttia.

Edelleen läänien ja valtakunnallisten yksiköiden tarveharkinnan mukaan aloituspaikoista 20 oli korvamerkitty suoraan heille. Kuitenkin neljä aloituspaikkaa oli korvamerkitty poliiseille, jotka menestyvät valintakokeissa hyvin, mutta eivät mahtuneet kiintiöön. (Poliisialipäälystön tutkinto, opetussuunnitelma 2001, 6.)

2001 alkanut poliisialipäälystön tutkinnon (APT) malli toimii mielestäni pohjana vielä nykyisellekin alipäälystökoulutukselle. APT antoi suoraan pätevyyden toimia työnjohtotehtävissä, kun opintoihin sisältyivät suoraan alipäälystön johtamiskoulutuksen opinnot.

2004 opintokokonaisuuteen tehtiin joitakin muutoksia; opintokokonaisuus oli päivitetty 30 opintoviikkoon ja koulutusrunko koki muutoksia oikeustieteellisten opintojen ja esimiestaito-opintojen osalta, joissa opintoviikkojen määrää oli nostettu. Valinnaisten opintojen osalta runko pysyi samana: kenttä- ja hälytystoiminnan kurssi, huumerikostutkintakurssi alipäälystölle, liikenneturvallisuuskurssi, kuulusteluopin kurssi, seksuaalirikokset ja lapset poliisitoiminnassa kurssi, talousrikostutkinnan kurssi alipäälystölle sekä kieliopinnot. (Poliisialipäälystön tutkinto, opetussuunnitelma 2005, 6).

Hakuprosessissa oli edelleen lääninhallituksen poliisiosaston sekä valtakunnallisten yksiköiden etusijajärjestelymenettely, eli opiskelupaikasta kiinnostuneiden hakemukset toimitettiin etusijajärjestykseen asetettuna poliisikoululle. Itse valintakoe oli kaksivaiheinen; ensimmäisessä osassa oli esseetyyppinen valintakoe ja toisessa vaiheessa psykologiset testit ja simulaatiotehtävä. Kaikki osakkeet tuli selvittää hyväksytysti ja esimiesarviot pisteytettiin. Valinnan eri osa-alueet olivat psykologi-

set testit 30 prosenttia, kirjallinen koe 30 prosenttia, simulaatiotehtävät 20 prosenttia ja esimiesarvio 20 prosenttia. Hakija pystyi tuohon aikaan osallistumaan valintakokeeseen kahtena vuotena ja mikäli hän ei päässyt koulutukseen, tuli hakijalle viiden vuoden karenssi, minkä jälkeen hakija pystyi osallistumaan valintakokeeseen enintään kahdesti. (Poliisialipäällystön tutkinto, opetussuunnitelma 2005, 29–30).

2006 vuonna poliisialipäällystötutkinnon opintokokonaisuuden pakollisiin opintoihin lisättiin kolmen opintoviikon kenttäjohtaja- ja tutkintaryhmänjohtaja -opinnot. Opintojakso perehdytti opiskelijan kenttätoiminnan päivittäis- ja tilannejohtamisen järjestelmään sekä esimiesasemassa toimivan ylikonstaapelin toimenkuvaan ja tehtäviin työyhteisössä. Lisäksi uutena pakollisena osana oli tutkielman laatiminen, jonka laajuus oli viisi opintoviikkoa. Tutkintoon sisällytettiin kaksipäiväiset tutkielmanohjauspäivät, osana esimiestäidön opintoja. Tutkielma tuli laatia ammattiin liittyvästä aiheesta ja se arvioitiin asteikolla hyväksytty/hylätty. Tutkinnon laajuus pysyi edelleen 30 opintoviikossa (45 op) ja suoritus aika oli 2–3 vuotta. (Poliisialipäällystötutkinto, Opetussuunnitelma 2006 ja 2007, 4–6).

Poliisikoulu kutsui hakijat valintakokeeseen lääninhallitusten, valtakunnallisten yksiköiden, Helsingin kihlakunnan poliisilaitoksen, Ahvenanmaan poliisiviranomaisen ynnä muiden poliisiyksiköiden esityksestä, jotka edelleen olivat laittaneet hakijat sijajärjestykseen. Kokeeseen kutsuttiin noin kaksi kertaa valittavien määrä. Kiintiöt läänien ja valtakunnallisten yksiköiden kesken jaettiin läänin tai yksikön poliisimiesten määrän mukaisessa suhteessa. Valintakoe sisälsi psykologisen arvion, joka kattoi 40 prosenttia, kirjallisen kokeen 30 prosenttia sekä simulaatiotehtävän ja haastattelun 30 prosenttia. Kokelaista laadittiin edelleen esimiehen tekemä kirjallinen arvio, mutta sitä ei enää pisteytetty. (Poliisialipäällystötutkinto, Opetussuunnitelma 2006 ja 2007, 25–26.)

Vuonna 2009 poliisialipäällystötutkinnon opetussuunnitelma uudistui ja opintoviikkojen sijaan alettiin puhua opintopisteistä, mutta tutkinnon laajuus pysyi samana (45 op). Myös käsite opintomoduli otettiin käyttöön, jolla kuvattiin tutkintokokonaisuuden sisältäviä yksittäisiä valinnaisia kursseja sekä pakollisia opinto-osioita. Pakolliset opintomodulit sisälsivät uutena osana orientoivat opinnot (2 op) ja työssäoppimisjakson (4 op), tutkinnon näyttökokeen (2 op) ja kehittämistyön (4 op), joka oli korvannut tutkielman. Lisäksi opintomoduliin kuuluivat poliisin oikeudelliset opinnot (6 op) ja esimiestäidön opinnot (18 op), jotka sisälsivät poliisitoiminnan yleisen johtamisen, kenttätoiminnan johtamisen sekä tutkintatoiminnan johtamisen.

Työssäoppiminen tapahtui kenttäjohtajana, kenttäryhmänjohtajana tai tutkintaryhmänjohtajana (tai näiden varajohtajina) ohjaajan tukemana. Työssäoppimisesta tuli tehdä 360 asteen osaamisarvi-

ointi, josta sai myös palautteen tutkinnon näyttökokeen yhteydessä opintojen päättyessä. Valinnaisten opintojen sisältöön ei ollut tehty muutoksia. (Poliisialipäällystötutkinto, Opetussuunnitelma 2009, 8.)

Tekemäni havainnon mukaan 2009 vuodesta eteenpäin opetussuunnitelmissa ei enää kerrottu hakuprosessista tai hakijoiden pisteytyksestä valintakokeessa. Voidaan todeta, että poliisin hallintorakennemuutokset ovat osaltaan vaikuttaneet alipäällystökoulutuksen hakuprosessiin. Uudistuksen toinen vaihe vuonna 2010 loi maahan Poliisihallituksen ja lakkautti lääninhallitusten poliisiosastot. Viimeistään läänien lakkauttaminen poisti hakijoiden sijajärjestykseen asettamisen.

2010–2011 vuosien APT:n opetussuunnitelman mukaan poliisialipäällystötutkinto (45 op) koulutuksen rakennetta oli jälleen päivitetty. Tuolloin opinnot koostuivat orientoivista opinnoista (2 op), esimiesopinnoista (32 op), vapaasti valittavista opinnoista (3 op), kehittämistehtävästä (4 op) sekä esimiesharjoittelusta. Esimiesopinnot jaettiin tutkintatoiminnan johtamiseen (13 op), kenttätoiminnan johtamiseen (13 op) ja poliisitoiminnan yleiseen johtamiseen (6 op). Aiempien opetussuunnitelmien mukaiset poliisin oikeudelliset opinnot sisällytettiin johtamisopintoihin. Vapaasti valittavat opinnot päivitettiin valittavaksi viranomaisyhteistyötä tai tilannejohtamista käsittelevän opintojakson tai kielipintojen tai muiden erikseen henkilökohtaisessa opetussuunnitelmassa hyväksytyjen opintojen välillä.

Aiempi työssäoppiminen korvattiin neljän opintopisteen esimiesharjoittelulla, jossa opiskelija syvensi opittuja esimiestaitojaan työnjohdollisissa esimiestehtävissä ohjatusti. Esimiesharjoittelun kesto oli noin kolme kuukautta. Aiempi kehittämistyö oli nyt kehittämistehtävä, joka oli poliisialipäällystökoulutuksen neljän opintopisteen laajuinen lopputyö, jonka tarkoitus oli olla olemukseltaan toiminnallinen oppinäytetyö. (Poliisialipäällystötutkinto opetussuunnitelma 2010–2011, 9.)

2013–2014 APT koostui soveltavuuden arvioinnista valintakokeineen, orientoivista opinnoista, esimiesopinnoista sisältäen kenttätoiminnan, tutkintatoiminnan ja poliisin yleisen johtamisen. Vapaasti valittavia opintoja oli jälleen päivitetty, ja nyt ne sisälsivät liikenneturvallisuustyön johtamisen, viranomaisyhteistyön, tilannejohtamisen, rikos- ja tutkintatiedottamisen ja tietojohtoisen poliisitoiminnan. Tutkinnossa oli pysynyt vähintään 12-viikon esimiesharjoittelu sekä lopputyöhön rinnastettava kirjallinen kehittämistehtävä. (Poliisialipäällystötutkinto opetussuunnitelma 2013–2014, 17).

3.3 Alipäällystökoulutuksen nykytila

2015 vuodesta lähtien poliisin alipäällystöopinnot ovat olleet ammatillisia erikoistumisopintoja, jotka luokitellaan laajaksi täydennyskoulutusohjelmaksi. Erikostumisopintojen avulla opiskelija laajentaa ja syventää ammattiosaamistaan sekä saa valmiuksia vastata oman alan kehittämishaasteisiin. (www.polamk.fi)

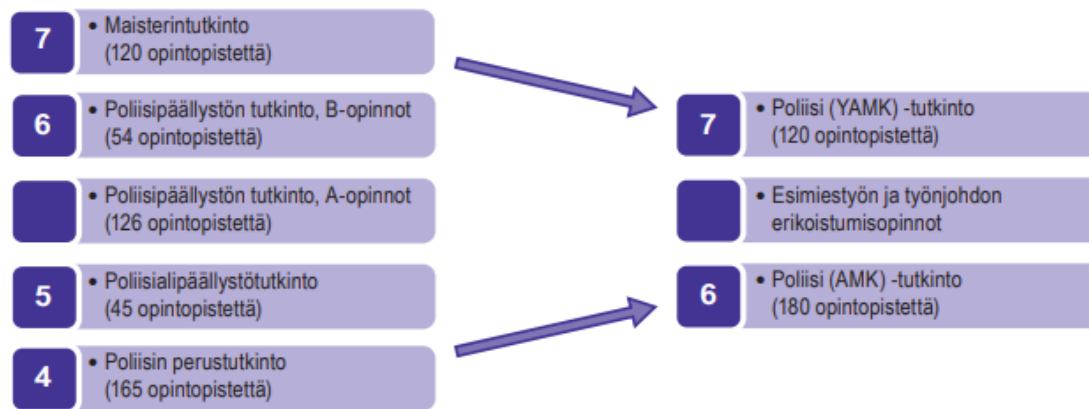
Ensimmäisestä APEOP-koulutuksesta julkaistiin uutinen Poliisiammattikorkeakoulun internetsivuilla 19.10.2015. Uutisessa kerrottiin, että uusi alipäällystön erikoistumiskoulutus, kestää noin puolitoista vuotta ja valmistaa opiskelijoita toimimaan ylikonstaapeleina, rikosylikonstaapeleina tai ylietsivinä. Koulutukseen kerrottiin kuuluvan poliisitoiminnan johtamista, rikostorjuntaa, kehittämistehtävä ja kolmen kuukauden esimiesharjoittelu. Opintoja suoritettaisiin sekä etä- että lähiopetuksena Tampereella. Hakijoilta vaadittaisiin vähintään kolmen vuoden kokemus poliisina. Ensimmäiseen ryhmään valittiin 47 opiskelijaa tiukan soveltuvuuskokeen kautta.

Lukuvuoden 2023–2024 opetussuunnitelman mukaan erikoistumisopinnot ovat korkeakoulututkinnon jälkeen suoritettavaksi tarkoitettuja, jo työelämässä olleille suunnattuja ammatillista kehitystä ja erikoistumista edistäviä pitkäkestoisia koulutuksia. Erikoistumisopinnoilla luodaan järjestelmällinen mahdollisuus poliisin perustason koulutuksen suorittaneille ja työelämässä jo toimineille henkilöille syventää asiantuntijuutta, suunnata osaamista uudelleen muutoin kuin tutkintoon johtavassa koulutuksessa ja tukea joustavasti uusien nousevien asiantuntijuusalueiden tarpeita.

Poliisialipäällystön erikoistumisopinnot (45 opintopistettä) antavat pätevyuden työnjohtotason esimiestehtäviin. Opiskelija saa teoreettiset ja käytännölliset perustiedot ja -taidot esimies- ja johtotehtävissä toimimista varten, valmiuksia työyhteisön ja itsensä kehittämiseen sekä tarvittavat viestintätaidot. (Alipäällystön erikoistumisopinnot opetussuunnitelma 2023–2024, 2.)

45 opintopisteen kokonaisuus pitää sisällään rikostorjunnan ja tutkintaryhmän johtamisen (10 op), valvonta ja hälytystoiminnan johtamisen (10 op), poliisitoiminnan yleisen johtamisen (10 op), esimiesharjoittelun (10 op) sekä kehittämistehtävän (5 op). (Alipäällystön erikoistumisopinnot opetussuunnitelma 2023–2024, 2.)

Alipäällystön erikoistumisopinnot sijoittuvat kansallisen viitekehyksen (NQF) sekä kansainvälisen viitekehyksen (EQF) kahdeksanportaisella osaamistasolla tutkintotasojen kuusi ja seitsemän väliin (kuviokuva 4). Vertailupohjaa antaa se, että poliisin ylempi korkeakoulututkinto sijoittuu tasolle seitsemän ja poliisimiehistön ammattikorkeakoulututkinto tasolle kuusi. (Kalalahti 2015, 20).



Kuvio 4: Poliisin vanha ja uusi tutkintorakenne EQF-tasolle sijoitettuna (Poliisiammattikorkeakoulu 2012).

Tämän tiedon perusteella esimies- ja johtotehtävissä toimimista varten räätälöity koulutus arvotetaan korkealle, vaikka koulutuksen laajuus opintopisteiden perusteella ei ole kovin suuri. On myös selvää, että alipäällystön erikoistumisopinnot on tarkoitettu suoritettavaksi poliisin AMK-tutkinnon suorittamisen jälkeen, ja kohderyhmä on työelämässä miehistötehtävissä olleet kokeneet poliisit. Erikoistumisopintoihin hyväksytyt opiskelijat on myös läpäissyt tiukan seulan pääsykokeiden kautta. Nämä seikat huomioiden on täysin perusteltua, että nykyinen poliisin alipäällystökoulutus katsotaan korkeatasoiseksi koulutukseksi.

3.4 Aiempi tutkimus

Alipäällystöopinnojen arvostusta käsitteleviä aiempia tutkimuksia ei ole tehty, mutta poliisikoulutusta käsitteleviä opinnäytetöitä oli lukuisia. Tätä tutkimusta ajatellen kiinnostavin näistä tutkimuksista oli Nea Viitaniemen ja Sanna Vuorisen vuonna 2021 Poliisi AMK-opinnäytteenä tehty opinnäytetyö Reitit rikostorjuntasektorin alipäällystövirkaan.

Kyseisessä opinnäytetyössä on pyritty selvittämään, voiko Poliisiammattikorkeakoulusta (AMK) valmistunut työllistyä suoraan alipäällystövirkaan. Tutkimuskysymykset ovat: Miten säädetyissä kelpoisuusvaatimuksissa mainittu perehtyneisyys poliisitoimeen on määritelty, ja miten paljon virkaan nimittävällä virkamiehellä on tässä kyseisessä kelpoisuusvaatimuksen tulkinnanvaraa? Tulisiko Poliisiammattikorkeakoulun järjestämää täydennyskoulutusta tai Poliisi (AMK) -tutkintoa päivittää? Saa-vutetaanko kelpoisuusvaatimuksista ilmenevillä erilaisilla koulutustaustoilla alipäällystövirkaan vaadittava ammatillinen pätevyys, ja vastaavatko erilaiset koulutustaustat työn asettamia konkreettisia vaatimuksia?

Opinnäytetyön tuloksena todetaan, että poliisiammattikorkeakoulusta valmistunut voi teoriassa työllistyä suoraan ylikonstaapelin tai rikosylikonstaapelin tehtäviin, mikäli hänellä on poliisialan korkeakoulututkinto ja riittävä perehtyneisyys poliisitoimeen. Tutkimuksen mukaan koulutus tarjoaa näin vaihtoehdoisen urapolun alipäälystövirkaan. Käytännössä suoraan valmistumisen jälkeen alipäälystövirkaan työllistyminen on kuitenkin erittäin epätodennäköistä.

Kyseisessä opinnäytetyössä on samoja elementtejä kuin omassa tutkimuksessani, mutta sen keskiössä on alipäälystöviroissa olevien henkilöiden haastattelemineen, kun taas oman opinnäytteeni tulokulma on saada työnantajan edustajan eli virkoihin nimittävän tahon näkemyksiä alipäälystökoulutuksesta. (Viitaniemi & Vuorinen 2021)

3.5 Työurapolku

Tässä luvussa tarkastellaan jatkokouluttautumista ja uralla etenemistä lähdekirjallisuuden ja tutkimusten kautta. Uralla eteneminen tarkoittaa ihmisen pyrkimyksiä tarkastella uraansa sisältyviä erilaisia mahdollisuuksia tekemällä siirtymiä työtehtävien välillä ja kasvamalla samalla ammatillisesti. Etenemistä tapahtuu uusien tehtävien vastaanottamisen kautta, mikä edellyttää myös uusien taitojen omaksumista. Välillä uralla eteneminen voi olla nopeaa, esimerkiksi siirtymällä omassa organisaatiossa toiseen tehtävään. Eteneminen on usein myös suunnitelmallista, erityisesti kun huomaa omassa osaamisessa vajeen ja lähtee täyttämään sitä. Tällainen toiminta johtaa usein uuteen tehtävään tai työhön. (Tuomikoski 2023, 24).

Kokemukseni mukaan, poliisissa esimiestehtäviin on perinteisesti haluttu päätöksentekokykyisiä henkilöitä, joilla on selvä halu johtaa. Myös esimiesten inhimilliset arvot ja henkilöstöjohtamisen taidot on noteerattu poliisissa entistä näkyvämpään asemaan valmentavan johtamisotteen jalkautuksen kautta.

Juha-Pekka Airon, Jarkko Rantasen ja Timo Salmelan teoksessa "Oma ura, paras ura" kerrotaan ura-ankkureista. Teoksen mukaan ura-ankkureilla tarkoitetaan erilaisia itseän liittyviä käsityksiä, kyvyistä ja arvoista mukaan lukien motivaatiotekijät. Ura-ankkurit ovat suhteellisen pysyviä läpi työuran. Teoksen mukaan johtajuuden ja vaikuttamisen ura-ankkurin omaavat ihmiset haluavat olla päättävissä asemassa ja johtaa muita. Näillä ihmisillä on usein terve, luontainen suhtautuminen valtaan. Päätöksen tekeminen on heille usein helppoa. (Airo ym. 2008, 68–69).

On hyvä muistaa, että työsuhteiden viidakossa on yhä edelleen olemassa myös sellaisia töitä, joissa työsuhteet yhteen työnantajaan ovat pitkiä, jopa henkilön koko työuran mittaisia. Tosin sellaisissakin tilanteissa henkilöiden työtehtävät yleensä vuosien ja vuosikymmenten saatossa vaihtuvat, mutta suhde työnantajaan ei niiden välissä muutu tai katkea. (Tuomikoski 2023, 25).

Tavanomaisesti poliisissa urapolku on ollut joko erikoistuva tai esimiesasemaan tähtäävä. Miehistötasolla henkilöstö yleensä pyrkii kouluttautumaan oman mielenkiinnonkohteen mukaisesti esimerkiksi moottoripyöräpoliisiksi tai partiokoiranohjaajaksi. Perinteisesti esimiestehtäviin on edetty ali-päällystöopintojen kautta, jonka jälkeen päällystötehtävistä kiinnostuneet ovat hakeutuneet organisaatiomme omaan johtamiskoulutukseen päällystökurssille.

3.6 Oman ammattitaidon kehittäminen ja elinikäinen oppiminen

Menneisyydessä suuri osa ihmisistä hankki ammattipätevyyden ja työskenteli valitsemallaan uralla eläkeikään asti työ opettaa -asenteella. Ylipäättään elämän muutokset puhumattakaan työelämän muutoksista eivät olleet nopeita eikä niitä koettu samalla tavalla välttämättöminä kuin tänä päivänä. Nykyisin on selvää, että työelämän kehityksen mukana pysymiseksi ja ammattitaidon jatkuvan päivittämisen vuoksi itseään on kehitettävä jatkuvasti, puhumattakaan esimiesten tietojen ja johtamistaitojen ajantasaistamisesta. Globalisaatio ja tietotekniikan räjähdysmäinen kehitys ovat työelämän kehityksen kirittäjiä, ja tämä on tunnustettu myös poliisiorganisaatiossa jatkokoulutuksen referenssien jatkuvana kehittämisenä ja kriittisenä tarkasteluna.

Nykyisin ajatellaan, että jatkuva oppiminen kuuluu kaikille työssäkäyville alimmasta suorittavasta portaasta ylimpään johtoon asti. Sitä voidaan pitää tulevaisuuden kannalta välttämättömänä taitona. Tarja Kalloksen ja Annemari Kuhmosen teoksessa Jatkuva oppiminen, työelämän tärkein taito 2021 on listattu seitsemän toimenpidettä, jotka heidän mukaansa vahvistavat jatkuvaa oppimista.

Ensinnäkin jokaisella yksilöllä on vastuu omasta oppimisestaan. Työntekijöiden tulee kokea, että he ovat osa organisaation kokonaisuutta ja että heidän tekemällään työllä on merkitys. Työntekijän tulee miettiä, miten hänen osaamisensa tulee arvokkaaksi myös työnantajalle. Työntekijän pitää ymmärtää, että itsensä kehittäminen on yksi tärkeimmistä investoinneista omaan itseensä. Toiseksi työnantajan on mahdollistettava oppiminen ja ilmaistava tämä lähtökohta arvoissa ja strategiassa. Johdon, esimiesten ja koko henkilöstön on sitouduttavat asiaan ja toteutuskeinoista on sovittava yhdessä.

Kolmanneksi oppilaitosten opetushenkilökunnan valtava osaamismäärä pitäisi saada hyödynnettyä enemmän käytännön työelämässä. Opetushenkilöstön pitkää tieteellistä tai koulutuksellista uraa tulisi soveltaa työelämäosaamisessa entistä tehokkaammin. Neljänneksi oppilaitosten ja organisaatioiden yhteistyötä tulisi parantaa. Oppilaitosten tulee innovoida luovia ratkaisuja työssä hankitun osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen.

Viidenneksi nykyinen työ on oppimista ja oppiminen työtä. Uudenlaisen osaamisen ja uusien toimintatapojen kuten innovoinnin ja toimialarajojen ylittävän yhteistyön korostaminen ruokkii oppimista. Kuudenneksi motivaatio määrittelee pitkälti sen, miten ihminen oppii, kehittyy ja saavuttaa

hänelle asetetut tavoitteet. Sisäisesti motivoitunut työntekijä tavoittaa herkemmin työn imun, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työn mielekkyys ja merkityksellisyys vahvistavat oppijan sisäistä motivaatiota, mikä tuottaa myös hyvinvointia.

Seitsemänneksi oppiminen tulisi ottaa osaksi tulevaisuuden hyvinvointimittareita. Pitkäkestoinen oppiminen ja keskittyminen paranevat liikunnan avulla. Uupumus hidastaa osaamisen kehitystä heikentää tuottavuutta. (Kallonen & Kuhmonen 2021, 163–168.)

Edellä kerrottua listausta ei ole tehty ajatellen poliisiorganisaation tarpeita, mutta suurelta osalta se on sovellettavissa myös poliisin työhön. Työn merkitys ja ymmärrys jokaisen yksilön vastuusta oppijana on ehdoton edellytys jatkuvasti muuttuvassa työelämässä. Esimerkiksi itsenäisesti tehtävien verkkokoulutuksien määrä ei tule vähenemään, vaikka ne ovat saaneet paljon kritiikkiäkin. Poliisi-ammattikorkeakoulun opetushenkilöstön ammattitaitoa hyödynnetään muun muassa työkiertojen kautta, ja Poliisiammattikorkeakoulu tuottaa myös arvostettua laadukasta tutkimustietoa yhteiskuntamme käyttöön. Lisäksi poliisiorganisaation rakenteet tukevat jatkokouluttamista ja itsensä kehittämistä. Työajan käyttö työkyvön ylläpitämiseen viikoittain on työhyvinvointia ja jaksamista auttava asia.

Jatkuvaa oppimista käsittelevässä Aikuiskasvatus-tiedelehden julkaisemassa artikkelissa Isopahkala-Bouret peräänkuuluttaa työpaikoilla ja työtä varten tapahtuvaa oppimista inhimillisen ja sosiaalisen kestävyuden (social sustainability) näkökulmasta. Artikkelin mukaan kestäväällä perustalla olevissa oppimisympäristöissä yksilöiden hyvinvointiin kiinnitetään huomiota, vanhaa tietämystä kiertetään uusiokäyttöön ja uutta tietoa päästään nopeasti soveltamaan käytäntöön. Työn, teknologian ja organisaatioiden muutosten aiheuttamat haasteet eivät saa ylittää yksilöiden kapasiteettia, oppimiselle on oltava riittävästi aikaa, eikä ketään tule jättää yksin oppimisvaikeuksiensa kanssa. Turhautumista ja merkityksettömyyden kokemusta oppimisen äärellä ei haluta. (Isopahkala- Bouret 2021, 269).

Oman näkemykseni mukaan Poliisiammattikorkeakoulussa oppimisympäristö on kestäväällä perustalla. Jo laki Poliisiammattikorkeakoulusta velvoittaa oppilaitosta tukemaan yksilön ammatillista kasvua ja edistää elinikäistä oppimista (Laki Poliisiammattikorkeakoulusta 30.12.2013/1164). Opetussuunnitelmissa on otettu huomioon pedagogiset linjaukset, jotka keskittyvät esimerkiksi alipäällystööpinnoissa opiskelijakeskeisyyteen, yhteisöllisyyteen ja osaamisperustaisuuteen. Poliisiammattikorkeakoulussa opiskelevilla on todennäköisesti korkea motivaatio, sillä jo pääsykokeissa menestyminen vaatii merkittävää työpanosta, mikä osaltaan varmistaa, että opiskelijat ovat sitoutuneita ja soveltuvia tehtävään. Jatko-opinnoissa (APEOP, YAMK) olevien opiskelijoiden erilainen

erikoisosaaminen sekä laaja-alainen tietotaito tukevat oppimista. Verkostoituminen opinnoissa tukee myös työelämän jatkuvaa oppimista ja antaa tukea tiedon jakamiseen vielä työelämään paluun jälkeen.

Tuulia Paane-Tiaisen teoksessa Oppijaksi aikuisena kerrotaan tiedon puoliintumisajasta, mikä tarkoittaa aikaa, jonka sisällä alan tietoaiksesta noin 50 % on vanhentunut. Paane-Tiaisen mukaan johtamistaidoissa puoliintumisaika on noin kuusi vuotta. (Paane-Tiainen 2000, 12).

Alipäällystön erikoistumisopinnoista valmistunut opiskelija on näkemykseni mukaan hankkinut valmiudet jatkuvaan oppimiseen ja osaa samalla arvioida omaa ammatillista kasvuaan esimiehenä. Lisäksi suurimmassa osassa yksiköitä tuotetaan vuosittain esimiehille johtamistaitoja kehittävä koulutusta. Myös vuosittaisten ryhmä- ja henkilökohtaisten kehityskeskusteluiden läpikäyminen edellyttää esimieheltä ajantasaisten tietojen päivittämistä. Poliisilaitosten henkilöstöyksiköiden tarjoama tuki henkilöstöjohtamisessa palvelee niin ikään ryhmänjohtajatasen esimiehiä.

3.7 Alipäällystövirkoihin kelpoisuuden antavia opintoja

Tässä luvussa tarkastellaan joitakin alipäällystövirkoihin kelpoisuuden tuottavia koulutuksia niihin sisältyvien johtamisopintojen kautta.

3.7.1 Alipäällystön erikoistumisopinnot

Poliisialipäällystön erikoistumisopinnot valmentavat työnjohtotason esimiestehtäviin. Opinnot antavat kelpoisuuden alipäällystövirkoihin, kuten ylikonstaapeliksi. Laajuudeltaan erikoistumisopinnot ovat 45 opintopistettä, ja kokonaisuuden suorittaminen kestää reilun vuoden. (Alipäällystön erikoistumisopintojen opetussuunnitelma 2023–2024,)

Alipäällystön erikoistumisopintojen opetussuunnitelmasta lukuvuosille 2023–2024 löytyy yksilöitynä tutkinnon sisältö. Opetussuunnitelmassa johtamisen opintoja kuuluu osuuksina seuraaviin kokonaisuuksiin:

- Rikostorjunta ja tutkintaryhmän johtaminen (10 op)
- Valvonta- ja hälytystoiminnan johtaminen (10 op)
- Poliisitoiminnan yleinen johtaminen (10 op)
 - o Johtaminen, käytännön esimiestyö, päivittäisjohtaminen, valmentava johtaminen
 - o Eettinen johtaminen
 - o Muutoksen johtaminen
 - o Strateginen johtaminen ja tulosohjaus
- Esimiesharjoittelu (10 op)

3.7.2 Poliisin AMK-tutkinto

Poliisin peruskoulutus eli poliisi AMK -tutkinto antaa kelpoisuuden vanhemmaksi konstaapeliksi. Vastavalmistuneet poliisit työskentelevät yleensä valvonta- ja hälytystoiminnan tai rikostutkinnan perustehtävissä. Poliisikoulutuksen suorittaneet voivat hakea avoinna olevia virkoja niin poliisilaitoksilta kuin muistakin yksiköistä, kuten Keskusrikospoliisista tai Suojelupoliisista.

Poliisin ammattikorkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin kuuluvat perus- ja ammattiopinnot, vapaasti valittavia opintoja, ammattitaitoa edistävää harjoittelua ja opinnäytetyö. Poliisin ammattikorkeakoulututkintoon johtavien opintojen laajuus on 180 opintopistettä. (Valtioneuvoston asetus Poliisiammattikorkeakoulusta 3.4.2014/282.)

Poliisi (AMK) -tutkinnon opetussuunnitelmasta lukuvuosille 2024–2026 löytyy yksilöitynä tutkinnon sisältö. Opetussuunnitelmassa johtamisen opintoja kuuluu osuuksina seuraaviin kokonaisuuksiin:

- Operatiivinen kenttätoiminta ja sen johtaminen (14 op)
 - o Valvonnan ja hälytystoiminnan johtaminen (2 op)
 - Kenttäjohtajärjestelmä ja tilannejohtaminen
 - Valvonnan yleinen johtaminen
 - Partion johtaminen
- Esitutkinta (15 op)
 - o Tutkintatoiminnan johtaminen ja esitutkintayhteistyö (2,5 op)
 -
- Poliisitoiminnan suunnittelu ja johtamisen perusteet (6 op)
 - o Toiminnan kehittäminen (1,5 op)
 - Muutoksessa johtaminen
 - Johtamisen etiikka
 - o Organisaation strateginen johtaminen (1,5 op)
 - Tulosjohtamisen perusteet
 - Poliisin strategia ja strateginen johtaminen

Poliisi (AMK) -tutkintoon siis sisältyy yhteensä noin seitsemän opintopistettä johtamiseen liittyvää opetusta.

3.7.3 Poliisin AMK-muuntokoulutus

Poliisi (AMK) -muuntokoulutuksessa opiskelijat täydentävät aiemmin suorittamansa poliisin peruskoulutuksen (poliisin perustutkinto tai vastaava aikaisempi tutkinto) ammattikorkeakoulututkinnoksi. Koulutuksessa suoritetaan poliisi (AMK) -tutkinnosta 45 opintopistettä. Koulutukseen hyväksytyillä

on aikaisempi tutkinto, jossa he ovat suorittaneet jo osan ammatillisista ja yleisistä kompetensseista.

Muuntokoulutuksessa laajennetaan aiempaa ammatillista osaamista ja vahvistetaan yleisiä työelämävalmiuksia. Koulutuskokonaisuuteen kuuluu mm. tutkimusmenetelmä-, kieli- ja johtamisopintoja sekä opinnäytetyö. (poliisin intranet, Sinetti, 2024.)

Poliisi (AMK) muuntokoulutuksen opetussuunnitelmasta lukuvuosille 2024–2026 löytyy yksilöitynä tutkinnon sisältö. Opetussuunnitelmassa johtamisen opintoja kuuluu osuuksina seuraaviin kokonaisuuksiin:

- Poliisitoiminnan suunnittelu ja johtamisen perusteet (6 op)
 - o Toiminnan kehittäminen (1,5 op)
 - Muutoksessa johtaminen
 - o Organisaation strateginen johtaminen (1,5)
 - Poliisin strategia ja strateginen johtaminen

Poliisi (AMK) muuntokoulutukseen sisältyy siis noin yksi opintopiste johtamisen opintoja.

3.7.4 Oikeustradenomin tutkinto

Oikeustradenomin koulutuksen käynyt hahmottaa oikeusjärjestyksen kokonaisuuden ja tuntee keskeisten oikeudenalojen pääperiaatteet. Hän osaa hankkia ja analysoida tietoa eri oikeuslähteistä, tunnistaa oikeudellisia ongelmia ja osaa ratkaista niitä oikeuslähteiden avulla. Hän kykenee oikeudelliseen argumentaatioon sekä itsenäiseen ja kriittiseen ajatteluun, ymmärtää oikeuteen liittyviä eettisiä kysymyksiä ja osaa toimia ammattietiikan mukaisesti. (TAMK 2023.)

Vuoden 2023 opetussuunnitelmasta oikeustradenomin tutkintoon Tampereen ammattikorkeakoulussa löytyy yksilöitynä tutkinnon sisältö. Opetussuunnitelmassa johtamisen opintoja kuuluu osuuksina seuraaviin kokonaisuuksiin:

- Muut ammattiopinnot
 - o Osaston henkilöstön ja myynnin johtaminen (5 op)
 - o Tunnusluvut ja johtaminen (5 op)

4 TUTKIMUKSEN KULKU

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää haastatteluiden avulla Oulun ja Pohjanmaan poliisilaitosten alipäällystövirkoihin nimittävältä päällystöltä heidän näkemyksensä poliisin alipäällystön

erikoistumisopinnoista. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään kuinka paljon APEOP koulutusta arvostetaan verrattuna muihin alipääallystön kelpoisuusvaatimukset täyttäviin koulutustaustoihin. Tutkimuksessa tarkasteltiin, onko edellä mainituissa laitoksissa havaittu alipääallystööpintojen antavan paremmat valmiudet työnjohtotehtäviin verrattuna siviilipuolen alempiin korkeakoulututkintoihin tai poliisin AMK-tutkintoon.

Tarkoituksena oli tuottaa tietoa, joka auttaa uralla etenemisestä kiinnostuneita konstaapeleita punnitsemaan, onko alipääallystökoulutus heille oikea vaihtoehto jatkokoulutuksena. Tutkimuksessa tiedonkeruu tapahtui laadullisen tutkimuksen mukaisesti teemahaastatteluilla ja aineistoa analysoitiin sisällönanalyysilla.

4.1 Laadullinen tutkimus

Laadullinen tutkimus pyrkii ymmärtämään ilmiöitä syvällisesti, tuottamaan teorioita ja saamaan yksityiskohtaista tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Mikään tieto ei ole selvää objektiivista tietoa, vaan siinä mielessä subjektiivista, että tutkija päättää tutkimusasetelmasta oman ymmärryksensä varassa. Nykyään laadullista tutkimusotetta ei mielletä ensisijaisesti aineiston keruun vaan analyysin kautta. Laadullisen tutkimuksen kokonaisuuden kysymys on palautettavissa kysymykseen, miten minä voin ymmärtää toista. Aineistonkeruun päämuotoina ovat havainnointi osallistuen tai ilman, keskustelu, sekä avoin ja strukturoitu haastattelu. (Tuomi ym. 2018).

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tavoitteena ymmärtää tutkimuskohdetta huomioiden, että kaikki tapaukset ovat ainutlaatuisia. Kvalitatiivisen aineiston keruussa on käytetty aineiston riittävyteen viittaavaa saturaation käsitettä. Tällä tarkoitetaan sitä, että tutkija alkaa kerätä aineistoa päättämättä etukäteen, miten monta tapausta hän tutkii. Tutkija voi esimerkiksi jatkaa haastatteluiden tekemistä niin kauan kun haastattelut tuovat tutkimusongelman kautta uutta tietoa. On kuitenkin ongelmallista tietää täysin varmaksi, milloin esimerkiksi haastattelemalla aina uusia henkilöitä voidaan saada uutta informaatiota tutkimusongelmasta. (Hirsjärvi ym. 2000, 169.)

Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin laadullista tutkimusta ja menetelmänä haastattelua, sillä tavoitteena oli syventää ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä ja tuottaa siitä tarkempi kuvaus. Aiempia vastaavalla menetelmällä tehtyjä tutkimuksia kyseisestä aiheesta ei ollut tehty. Ilmiön merkittävyyden tarkastelu nähtiin keskeisenä, ja tähän laadullinen tutkimusmenetelmä soveltui hyvin. Menetelmän avulla pyrittiin tuomaan esiin haastateltavien näkemyksiä ja kokemuksia, mikä rikastutti tutkimuksen tuloksia. Saturaation saavuttaminen ei muodostunut ongelmaksi tässä tutkimuksessa, vaikka haastateltavien määrä oli rajallinen. Tämä johtui siitä, että tutkimus oli tarkasti rajattu kahden poliisilaitoksen rikostorjuntasektoriin. Vaikka haastattelut keskittyivät yksittäisiin henkilöihin, niiden kautta oli mahdollista tuoda esiin havaintoja, jotka olivat yleistettävissä myös laajemmassa tarkastelussa.

4.2 Teemahaastattelu

Haastattelun idea tutkimusmenetelmänä on yksinkertainen. Kun halutaan tietää mitä ihminen ajattelee tai miksi hän tekee kuten tekee, on järkevää kysyä asiaa häneltä. (Tuomi ym. 2018). Teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu on vapaa ja joustava menetelmä, joka mahdollistaa haastattelun mukautumisen haastateltavan vastauksien perusteella. Haastattelun tekijä ohjaa tilannetta, mutta ei kontrolloi sitä liiallisesti, ja haastattelutilanne nähdään sosiaalisena vuorovaikutustilanteena ja keskusteluna. (Koskinen ym. 2005, 104–105)

Teemahaastattelun tarkoituksena on tuoda esiin haastateltavan tulkintoja sekä merkityksiä, joita hän antaa asioille. Teemahaastattelussa edetään tiettyjen keskeisten, etukäteen valittujen teemojen ja tarkentavien kysymysten varassa, mikä mahdollistaa kysymysten syventämisen ja tarkentamisen haastateltavien vastausten perusteella. Menetelmän keskeinen vahvuus on juuri ihmisten omien tulkintojen ja asioille annettujen merkitysten esiin tuominen sekä näiden merkitysten syntyminen vuorovaikutuksessa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48).

Teemahaastattelun kysymysten on oltava tarkoin harkittuja. Siinä pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimustarkoituksen ja tutkimustehtävän mukaisesti. Etukäteen valitut teemat perustuvat tutkitusta ilmiöstä jo etukäteen tiedettyyn. (Tuomi ym. 2018).

Tutkimuksen metodina oli teemahaastattelu, koska se vastasi tutkimuksen lähtökohtiin ja palveli tutkimukseni tarkoitusta. Haastattelujen onnistuminen varmistettiin olemalla hyvissä ajoin yhteydessä haastateltaviin ja sopimalla haastattelun heidän työpaikalleen. Näin haastatteluun osallistuminen tehtiin mahdollisimman vaivattomaksi siihen osallistuneille. Kysymysrunko toimitettiin ajoissa haastatteluun osallistuneille etukäteen tutustumista varten ja samalla pyydettiin myös lupa haastattelun nauhoittamiseen.

Haastatteluiden kautta saatujen tutkimustietojen käsittely oli luottamuksellista, ja kerättyä aineistoa käsiteltiin anonyymisti niin henkilöiden kuin poliisiyksiköidenkin osalta. Teemahaastattelussa ei kysytty henkilöitä tai yksiköjä yksilöiviä tietoja, eikä yksilöitävissä olevaa epäsuoraa tietoa luovutettu tutkimuksen ulkopuoliseen käyttöön. Tutkimuksessa noudatettiin tietosuojaa ja henkilötietojen käsittelyä koskevaa lainsäädäntöä ja periaatteita. Haastateltavien osalta varmistettiin, että haastattelututkimukseen osallistuvat saivat yleisen tietosuojasetuksen edellyttämää informaatiota henkilö-tietojensa käsittelystä.

4.3 Sisällönanalyysi

Laadullisen aineiston analyysin ideana on informaation arvon lisääminen, sillä hajanaisesta aineistosta pyritään luomaan mielekästä, selkeää ja yhtenäistä informaatiota tutkittavasta ilmiöstä. Analyysillä luodaan selkeyttä aineistoon, jotta voidaan tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. Aineiston laadullinen käsittely perustuu loogiseen päättelyyn ja tulkintaan, jossa aineisto käsittelyn jälkeen kootaan uudella tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi. (Tuomi ym. 2018).

Sisällönanalyysiä käytettiin tässä tutkimuksessani kerätyn aineiston analysointiin. Tutkimuksen aineisto kuvasi tutkittavaa ilmiötä ja analysoimalla aineistoa saatiin selkeä sanallinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Sisällönanalyysillä aineisto järjestettiin tiiviiseen ja selkeään muotoon ja säilytettiin sen sisältämä informaatio.

Haastattelujen jälkeen kerätty aineisto litteroitiin. Tämän jälkeen aineisto teemoitettiin pilkkomalla ja järjestämällä se eri aihepiirien mukaan. Toimimalla näin löydettiin ja eroteltiin tutkimuskysymysten kannalta olennaiset aiheet ja saatiin esiin merkitysten muodostamia kokonaisuuksia. Sisällönanalyysin ideana on muodostaa tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa sanallisesti ja sitten tutkijan tulee tehdä ilmiöstä johtopäätöksiä. Raakamateriaalissa ei käytetä yksilöiviä tietoja, vaan puhutaan haastateltavista A ja B sekä poliisilaitoksista A ja B.

4.4 Luotettavuus (reliabiliteetti)

Laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyn tutkimuksen voi sanoa olevan luotettava, kun tutkimuksen tutkimuskohde ja tulkittu materiaali ovat yhteensopivia eivätkä teorianmuodostukseen ole vaikuttanut epäolennaiset tai satunnaiset tekijät. (Varto 1992, 103-104, viitattu Vilkka 2021, 196).

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta nostaa tutkijan tekemä tarkka kuvaus tutkimuksen toteuttamisesta. Tarkkuus koskee tutkimuksen kaikkia vaiheita. Aineiston tuottamisen olosuhteet tulee kertoa selvästi ja totuudenmukaisesti. Haastattelututkimuksessa tulee kertoa olosuhteista ja paikoista, joissa aineistot kerättiin. Lisäksi tulee kertoa haastatteluiden kestoajasta, mahdolliset häiriötekijät, virhetulkinnat haastatteluissa sekä tutkijan oma itsearviointi tilanteesta. (Hirsjärvi ym. 2000, 214).

4.5 Pätevyys (validiteetti)

Tutkimuksen pätevyys tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoituskin mitata. Pätevässä tutkimuksessa ei siten saisi olla systemaattista virhettä. (Vilkka 2021, 193). Tämä tarkoitti tässä tutkimuksessa sitä, millä tavalla tutkittavat ymmärsivät haastattelukysymykset. Tulokset vääristyvät, jos haastateltava ei ajattele kuten tutkija oletti.

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuusarvion tekeminen on huomattavasti vaikeampaa kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Luotettavuusmittarit eivät sovellu hyvin sellaisenaan laadulliseen tutkimukseen ja yhteiskuntatieteisiin, joissa tutkimuskohteena on ihminen ja sattumalla on suurempi vaikutusmahdollisuus. Kaikessa yksinkertaisuudessaan validiteetti tarkoittaa oikeiden asioiden tutkimista ja sen alakäsite ulkoinen validiteetti eli tutkimustulosten yleistettävyyden on tärkein. (Kananen 2012, 174).

Laadullinen tutkimus ei yleensä pyri yleistettävyyteen, eikä siihen pyritty tässäkin tutkimuksessa. Tarkoituksena oli saada pätevä tutkimustulos rajatulta maantieteelliseltä alueelta eli Oulun ja Pohjanmaan poliisilaitoksilta ja niiden sisältä rikostorjunnan sektorilta. Kuitenkin tämän tutkimuksen tulosten pitävyydestä pystytään tekemään johtopäätöksiä laajemminkin, koska tutkimuskohde ja tutkimusasetelma kuvattiin tarkasti ja tutkimus toteutettiin luvutulla tavalla.

4.6 Eettisyys

Hyvä tieteellinen käytäntö tarkoittaa rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija reflektoi tekemiään eettisiä valintoja tutkimuksesta raportoidessaan. Hän kertoo avoimesti ratkaisuisistaan, perustelee ne ja arvioi, mikä merkitys niillä on lopputulokselle. Myös vaikeista ratkaisuisista ja virheistä pitää kertoa. Tutkijan kriittisyys omaa työtään kohtaan ei vähennä tutkimuksen arvoa vaan kohentaa sitä. Usein ratkaisut eivät ole mustavalkoisia, vaan tutkija joutuu punnitsemaan ratkaisujensa hyviä ja huonoja seurauksia saatavalle tiedolle. Reflektoidessa ratkaisujaan tutkija antaa eväitä tutkimuksen arvioinnille ja toisten tutkijoiden tuleville ratkaisuille. (Esim. Vakimo 2010, 91–95; Guillemin & Gillam 2004; Gould 2016. Viitattu vastuullinentiede.fi)

Tämän opinnäytteen aihe valittiin täysin tutkijan toimesta, ja tutkimusta tehdessä tiedostettiin vastuu tutkimusaiheesta eettisestä näkökulmasta. Aiheen eettiseen pohdintaan kuului selvittää, kenen ehdoilla tutkimus toteutettiin. Myös alan arvot ja ihmiskäsitys tunnistettiin, ja ne ohjasivat tutkimuskohteen valintaa. Aiheen osalta ei ollut huolta siitä, että tutkimustulosten soveltaminen käytäntöön olisi ollut eettisesti kyseenalaista.

Hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen oli prioriteetti opinnäytetyössä. Esimerkiksi muiden tutkijoiden osuuden vähättelyä, puutteellista viittaamista aiempiin tutkimustuloksiin tai harhaanjohtavaa raportointia vältettiin erityisesti tätä tutkimusta tehdessä.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää alipäällystööpintojen arvostusta Oulun ja Pohjanmaan poliisilaitoksissa. Onko edellä mainituissa laitoksissa havaittu alipäällystööpintojen antavan

paremmat valmiudet työnjohtotehtäviin verrattuna siviilipuolen alempiin korkeakoulututkintoihin tai poliisiin AMK-tutkintoon? Tutkimuksessa käytetyt haastattelukysymykset käsittelevät nimittävän päällystön tuntemusta APEOP koulutuksen sisällöstä, sekä sitä minkälaiset valmiudet koulutus heidän mielestään antaa alipäällystötehtäviin, minkälaista osaamista nimittävä päällystö erityisesti peräänkuuluttaa alipäällystöltä ja kohtaako osaaminen, tukevatko ko. laitokset miehistöä hakemaan koulutukseen ja mikä on laitosten näkemys hakijamäärien laskuun.

Tässä luvussa käydään läpi haastatteluiden tulokset vastausten kautta. Luku on jaettu alalukuihin teemahaastattelurungon teemojen mukaisesti. Kursiivilla olevat osat ovat suoria lainauksia haastatteluista.

Tutkimuskysymyksiä olivat:

Pääkysymys: Miten Oulun ja Pohjanmaan poliisilaitoksissa alipäällystön nimitykset tekevä päällystö arvottaa poliisiin alipäällystön erikoistumisopinnot verrattuna muihin alipäällystölle asetettuihin kelpoisuusvaatimuksiin (soveltuva AMK-tutkinto ja perehtyneisyys)?

Alakysymysten teemat:

1. Poliisiin alipäällystön erikoistumisopintojen antamat valmiudet esimiestehtäviin verrattuna muuhun kelpoisuuteen.
2. Laitoksen tuki henkilöstölle, jotka haluavat kouluttautua esimiestehtäviin.
3. Tulevaisuuden näkymät ja poliisiin alipäällystön erikoistumisopintojen tarpeellisuus.

Aineiston kerääminen aloitettiin ottamalla yhteyttä Pohjanmaan ja Oulun poliisilaitoksiin. Laitoksille lähetettiin sähköpostilla heinäkuussa 2024 saatekirje (liite 1) missä esiteltiin tutkimus sekä miten se toteutetaan. Samassa sähköpostissa lähetettiin Poliisiammattikorkeakoulun myöntämä tutkimuslupa (liite 2), haastattelurunko (liite 3) sekä yleinen tietosuoja-asetus. Haastattelurunkoon pyydettiin tutustumaan etukäteen. Poliisilaitokset sopivat etukäteen alustavasti, keitä rikostorjuntasektoreilta olisi hyödyllistä haastatella.

Toinen poliisiyksikkö vastasi yhteydenottopyyntöön heti ja aika ja paikka haastattelulle saatiin sovittua nopeasti. Toisen yksikön kanssa ajankohdan sopiminen vaati useamman yhteydenoton sähköpostilla sekä puhelimitse. Molemmat haastattelut sovittiin toteutettaviksi syyskuussa 2024. Molemmat haastattelut toteutettiin kasvokkain poliisilaitosten pääpoliisiasemilla ja itse haastattelu vei molemmissa tapauksissa noin tunnin.

5.1 Päättökysymys

Opinnäytetyön päättökysymys on: ”Miten Oulun ja Pohjanmaan poliisilaitoksissa alipäällystön nimetykset tekevä päällystö arvottaa poliisin alipäällystön erikoistumisopinnot verrattuna muihin alipäällystölle asetettuihin kelpoisuusvaatimuksiin (soveltuva AMK-tutkinto ja perehtyneisyys)?”

Mehän arvioidaan tämä tosi, tosi korkealle, koska tämän on räätälöity koulutus poliisihallinnon tarpeita varten ja siinä opetetaan juurikin niitä asiakokonaisuuksia, mitä tarvitaan alipäällystötehtävissä ja esimiestehtävissä.

Haastatteluiden perusteella yksiköiden rikostorjunnan alipäällystön virkanimityksistä vastaava päällystö arvottaa APEOP:n todella korkealle. Haastateltavat toivat erityisesti esiin, että kyseessä on hallintomme oma kohdennettu koulutus alipäällystötehtäviin niin operatiivisiin kuin hallinnollisiin esimiestehtäviin ja koulutus antaa hyvät valmiudet toimia erityisesti näissä tehtävissä. Myös asiantuntijatehtäviin APEOP:n suorittaminen katsotaan eduksi. Toinen haastateltavista painotti, että kyseeseen koulutukseen valitaan pääsykokeiden kautta, joissa painotetaan henkilökohtaisia ominaisuuksia, joita esimiehiltä edellytetään. Pääsykokeissa menestyminen myös kertoo henkilön motivaatiosta. Vastaavaa valintakomenetelmää ei ole monessa muussa tutkinnossa, joiden suorittaminen antaa pätevyyden hakea alipäällystövirkoja.

Haastateltavista toinen totesi, että tällä hetkellä rikostorjunnan puolella ei ole läheskään kaikkiin alipäällystötehtäviin hakijoina APEOP:n käyneitä henkilöitä, jonka vuoksi vertailua on ollut viime aikoina vaikeampi tehdä.

5.2 Poliisin alipäällystön erikoistumisopintojen antamat valmiudet esimiestehtäviin verrattuna muuhun kelpoisuuteen

APEOP:n sisältö tunnetaan vaihtelevasti. Haastateltavat kertoivat omista koulutuspoluistaan, ja toisella oli aikanaan tullut alipäällystöpätevyys niin sanotusti keräämällä viikkoja ja toinen kertoi käyneensä alipäällystökurssin. Nykyistä pääsykokeiden kautta opiskelupaikan saamista pidettiin hyvänä ja tärkeänä osana koulutusta. Erityisenä nostona koulutuksen sisällöstä nostettiin esimiesharjoittelu, joka nykyään suoritetaan automaattisesti rikostorjunnassa, kenttätoiminnassa sekä lupa-puolella. Myös opintojen antama kenttäjohtolisenssi katsottiin tärkeäksi ajatellen rikostukinnan vuo-rojohtajan tehtäviä.

Toinen haastateltavista kertoi olevansa koulutusyhdyshenkilö yksikön ja poliisiammattikorkeakou-lun välillä ja hänelle APEOP sisältö oli tätä kautta tuttu. Kuitenkin samalla hän arveli yleisellä ta-solla päällystön oman koulutuspolun olevan ratkaiseva tekijä siinä, kuinka hyvin opintojen sisältö

tunnetaan. Toinen haastateltavista kertoi, että hänellä ei ole yksityiskohtaisia tietoja opintojen sisäl- löstä.

Haastateltavien mukaan APEOP:n antamat valmiudet alipäälystötehtäviin ovat todella hyvät. Tämä ilmenee jo esimiesharjoittelujakson alusta alkaen, kun opiskelijat pääsevät ilman aiempaa esimies- kokemusta jalkauttamaan opinnoissaan oppimaansa käytäntöön. Haastateltavien mukaan näissä havainnoissa korostuu valintakoemenetelmä sekä opiskelijoiden hyvä motivaatio.

Minun mielestäni [APEOP:n suorittaneilla on] erittäin hyvät valmiudet, heiltä ei hirveästi puutu päivittäisjohtamiseen liittyvää substanssia, jos tulee muita reittejä pitkin, niin sieltä puuttuu välilehtiä vähän sieltä ja täältä.

Haastateltavien mukaan APEOP antaa myös tutkinnan vuorojohtajina työskenteleville hyvät val- miudet tehtävään. Esimerkkinä nostettiin valvonta- ja hälytystoiminnan kanssa tapahtuvat tilanneor- ganisaatiot missä tutkinnan työnjohtajan pitää ymmärtää ja tuntea kentän operatiivista toimintaa sekä osata johtaa tutkinnan päivittäisresurssia näissä tilanteissa. Toisen haastateltavan mukaan tutkinnan päivittäisjohtamisen tasossa on vielä toistaiseksi liikaa eroavaisuuksia, koska rikostorjun- nan johtamisjärjestelmä on vielä kehitysasteella verrattuna kenttätoimintaan. Hänen mukaansa ali- päälystötehtäviin on tultu kovin erilaisilla koulutustaustoilla ja erilaisia reittejä pitkin. Kuitenkin tällä hetkellä APEOP:n suorittaneet erottuvat päivittäisjohtamisessa sekä erityisesti operatiivisissa työn- johtotehtävissä edukseen.

Haastateltavien mukaan siviilipuolen korkeakoulututkinnot antavat kompetenssia ja valmiuksia en- nemmin alipäälystön asiantuntijatehtävään kuin esimiestehtäviin.

Pelkkä korkeakoulututkinto ei lähtökohtaisesti tue alipäälystötehtäviä erityisen hyvin. Monet suorittavat opintojen yhteydessä jonkin johtamistaidon opintokokonaisuuden, joka antaa pohjaa esimiestyölle, mutta siinä ei käsitellä poliisin johtamisjärjestelmää. Operatiivinen johtaminen ja esimiestyö vaatii perehtymistä ja syventymistä poliisin omaan johtamisjärjestelmään.

Siviilipuolen koulutuksissa esihenkilön ominaisuudet eivät korostu. Haastateltavat kuitenkin totesi- vat, että henkilökohtaiset ominaisuudet ja työhistoria ovat osaltaan merkityksellisiä seikkoja arvioi- taessa sopiiko henkilö poliisissa esimieheksi, eikä pelkästään koulutustausta ole ratkaiseva.

Toisen haastateltavan mukaan tilanne on muuttunut viimeisen viidentoista vuoden aikana paljon. Nykyään yhä useammilla poliisikoulusta valmistuvilla on taustallaan jo aiempi korkeakoulututkinto, ja joillakin on taustalla myös vaativia ja arvostettuja akateemisia tutkintoja.

Haastateltavien mukaan poliisin AMK-koulutus ei anna riittävää perehtyneisyyttä esimiestehtävissä toimimiseksi. Molemmat haastateltavat kertoivat, että heidän edustamissaan yksiköissä ei ole haluttu avata niin sanottua pandoran lipasta nimittämällä pelkän poliisin AMK-tutkinnon suorittaneita alipäällystövirkoihin. Kyseisellä koulutuksella on kuitenkin haettu alipäällystövirkoja, koska koulutus antaa siihen muodollisen pätevyyden.

Poliisin AMK-koulutus ei ole mikään esimieskoulutus, eikä ole sitä varten tehty, tässä on ehkä pikku valuvika päässyt käymään. Ilman pitkää ja monipuolista kokemusta hallintomme eri tehtävistä ei kukaan kävele tätä reittiä pitkin suoraan alipäällystötehtäviin täällä meillä.

Toinen haastateltavista kertoi, että on ollut tilanteita, joissa ryhmänvarajohtajan, rikosylikonstaapelitason virkaan ei ole ollut ainuttakaan hakijaa. Tällaisessa tilanteessa tehtävään on valittu AMK-koulutuksen saanut henkilö tehtävämääräyksellä. Eli henkilön virkanimike on pysynyt vanhempana rikoskonstaapelina, mutta hänen toimenkuvansa on muuttunut varajohtajaksi ja hänen palkkaluokkansa on nostettu vastaamaan ryhmänvarajohtajan vaativuusluokkaa. Kyseessä on kuitenkin ollut pakon sanelema poikkeustilanne.

Haastateltavien mukaan vanhan poliisin perustutkinnon tai vastaavan aiemman tutkinnon päivittäminen AMK-tasoiseksi ei juurikaan muuta tilannetta. Haastateltavien käsityksen mukaan muunkoulutus ei sisällä esimiesopintoja eikä anna sen enempää valmiuksia alipäällystötehtäviin kuin mitä poliisin AMK-koulutus. Molemmat haastateltavat olivat tietoisia, että tämän koulutusreitin käyneitä henkilöitä on toisissa yksiköissä nimitetty alipäällystötehtäviin.

Jossakin otetaan näitä, mutta se vie kyllä pohjat organisaation omalta esimieskoulutukselta.

Kyllä se nimenomaan se räätälöity organisaation oma koulutus antaa ne parhaimmat valmiudet suoriutua menestyksekkäästi kaikista alipäällystötehtävistä.

Erilaisten koulutustaustojen välillä on havaittu eroja hoitaa alipäällystötehtäviä. Molempien haastateltavien mukaan alipäällystökoulutuksen saaneiden henkilöiden valmiudet hoitaa alipäällystövirkaa on havaittu selvästi paremmiksi kuin muuta reittiä alipäällystötehtäviin valituilla. Organisaation oma APEOP koulutus katsotaan aidosti poliisin esimiestyötä tukevaksi koulutukseksi.

Toisen haastateltavan mukaan täysin puhtaassa asiantuntijavirassa, missä ei ole esimiesasemaa, poliisikoulutuksen lisäksi suoritettulla siviilipuolen korkeakoulututkinnoilla voidaan katsoa olevan edellytykset hoitaa tehtävää.

Kun kyseessä on täysin puhtaasti asiantuntijatehtävä, eli esimiehisyyss ja johtaminen puuttuvat toimenkuvasta, niin silloin on ehkä vähän eri painotus koska silloin ei olla missään esimiesroolissa.

Toinen haastateltavista piti keskeisimpinä osaamistarpeina kykyä ja osaamista päivittäisjohtamisessa, eli toiminnallisen johtamisen ja valmentava henkilöstöjohtamisen hallitsemista. Alipäällystöllä pitää myös olla hallussa tiedot ja taidot operatiiviseen johtamiseen sekä tilannejohtamiseen. Haastateltavan mukaan, myös poliisin tietojärjestelmien ja viestintävälineiden hyvä osaaminen ja hallinta ovat välttämättömiä osaamistarpeita unohtamatta yleisellä tasolla digiosaamista. Haastateltava myös korosti ryhmänjohtajan roolin sisäistämisen tärkeyttä sekä kielitaitovaatimuksia.

Toinen haastateltavista nosti tärkeimmäksi alipäällystön osaamistarpeeksi oman substanssialan osaamisen sekä henkilöstöjohtamisen. Näiden lisäksi ymmärrys ja hahmotus ns. läpileikkauksena koko hallinnon alipäällystön sekä miehistön tehtävistä nostettiin tärkeäksi, jotta yhteistyö yli sektoreiden on luontevaa ja sujuvaa.

5.3 Laitoksen tuki henkilöstölle, jotka haluavat kouluttautua esimiestehtäviin

Molemmat haastateltavat kertoivat, että miehistöä tuetaan hakemaan APEOP:lle useilla tavoilla. Kun hakujaksot koulutuksiin ovat käynnissä, tietoa opinnoista ja niihin hakeutumisesta tuodaan esille aktiivisesti esimerkiksi intranetin uutisten, aamupalaverien ja viikkotiedotteiden välityksellä.

Toinen haastateltavista sanoi, että miehistön tietoon on saatettu, että alipäällystön nimityksiä tehtäessä APEOP opintojen suorittaminen arvostetaan korkealle, ja tätäkin kautta on viestitty laitoksen tukevan organisaatiomme omaa esimieskoulutusta.

Molemmissa poliisilaitoksissa oli ollut myös Poliisiammattikorkeakoulun kanssa yhteistyössä järjestettyjä info/rekrytointitilaisuuksia, missä opintokokonaisuutta on esitelty niin koulutuksen antavan tahon kuin koulutuksen käyneiden henkilöiden toimesta.

Opintoihin halutaan motivoituneita itsensä kehittäjiä. Molemmat haastateltavat totesivat henkilön oman motivaation, halun kehittää itseään ja organisaatiota sekä halun johtaa, olevan tärkeitä ominaisuuksia opintoihin hakeutuville. Molemmat haastateltavat totesivat, että mikäli henkilön suurin ajuri hakeutua koulutukseen on palkkaus, ei tällaisten henkilöiden lähtökohtaisesti katsota soveltuvan alipäällystökoulutukseen tai esimiestehtäviin.

Esimiehen pitää uskaltaa tehdä myös ikäviä päätöksiä.

Toisen haastateltavan mukaan esimiestehtävistä kiinnostuneiden henkilöiden täytyy olla luonteeltaan sellaisia, että he uskaltavat puuttua epäkohtiin ja omaavat kyvyn tehdä päätöksiä. Alipäällystöllä on vastuuta miehistön ammattitaidon kehittämisessä, työmotivaation ylläpitämisessä, sekä työssä viihtymisen ja jaksamisen tukemisessa. Haastateltavan mukaan kyky huolehtia edellä mainittujen ja vastaavien asioiden toteutumisesta edellyttää puuttumista epäkohtiin ja niin sanotusti vapaamatkustajien toimintaan, jotka rasittavat koko ryhmää ja sen työmotivaatiota.

Poliisilaitokset tukevat hakeutumista myös siviilikoulutuksiin. Haastateltavat totesivat, että miehistöä tuetaan kouluttautumaan, mikäli koulutuksen arvioidaan olevan henkilön työtehtävissä tarvittavan ammattitaidon kehittämisen kannalta tarpeellista. Haastateltavat viittasivat Poliisihallituksen ohjeeseen omaehtoisesta opiskelusta ja palkallisen opintovapaan myöntämisestä opintoihin.

Mitä enemmän erilaisia tutkintoja omaavia henkilöitä meillä on, sitä paremmin me menestymme kokonaisuutena.

Toinen haastateltavista painotti erilaisten tutkintojen tuottamaa osaamista ja kouluttautumisen antamaa näkökentän laajuutta. Hänen mukaansa poliisissa on paljon asiantuntijatehtäviä, joiden hoitamiseen siviilipuolen korkeakoulututkinnot antavat eväitä. Haastateltava piti kouluttautumista ylipäättään rikkautena, mutta peräänkuulutti edelleen, että paras johtamiskoulutus tulee hallintomme omista esimieskoulutuksista.

Kumpikaan haastateltavista ei maininnut erikseen kysyttäessäkään, erottuuko siviilipuolen korkeakoulututkinnoista jokin tutkinto, mikä antaa hyvät lähtökohdat alipäällystötehtäviin. Toinen haastateltavista korosti edelleen, että siviilipuolen tutkinnoissa opiskelijoiden soveltuvuutta ei testata mitenkään vaan ainoastaan taito kirjoittaa pääsykokeessa on ratkaiseva, toisin kuin hallintomme omissa esimieskoulutuksissa.

5.4 Tulevaisuuden näkymät ja poliisin alipäällystön erikoistumisopintojen tarpeellisuus

Tulevaisuuden alipäällystöltä odotetaan jatkuvaa oppimista. Toinen haastateltavista kertoi odottavansa tulevaisuuden alipäällystöltä hyvää digiosaamista, tietoverkkorikostutkinnan osaamista, kykyä sekä osaamista johtaa sellaisia ihmisiä, joka ovat digimaailman erityisosaajia.

Haastateltavan mukaan tulevaisuuden alipäällystön tulee hallita Z-sukupolven johtamista. Alipäällystön tulee ymmärtää, että tulevaisuuden poliisien työelämäarvot poikkeavat merkittävästi vanhemmista ikäluokista. Alipäällystön tulee osata johtaa ryhmää, jossa saatetaan olla jatkuvassa perhdyttämispotkussa, kun ryhmään kuuluva henkilöstö ei koe pysyvyyttä tärkeäksi, vaan he haluavat vaihtaa tehtäviä nopealla syklillä. Esimiehen pitää ymmärtää ja hyväksyä, että pysyvyyttä ei saa, ja se kuuluu asiaan. Konkreettisenä esimerkkinä toinen haastateltavista kertoi rikostutkinnan

ryhmästä, jossa muutaman vuoden aikana vaihtuvuus oli niin suurta, että eri työntekijöitä oli ollut yli 70 henkilöä.

Haastateltava korosti myös ikäjohtamistaitoja. Eläkeiän noustessa ja ikääntyvien työntekijöiden määrän kasvaessa kaikille ei ole erikseen räätälöityjä mukautettuja tehtäviä. Esimiehen pitää pystyä motivoimaan ja johtamaan näitä henkilöitä samalla kun maailman digitaalinen kehitys vain jatkaa kehittymistään. Esimiesten ja eritoten alipäällystön kohdalla erilaisten henkilöstönjohtamistaitojen hallitseminen ja kehittäminen tulevat korostumaan tulevaisuudessa.

Myös esimiehen muutosjohtamistaidot nostettiin haastateltavien toimesta esiin. Esimiehen pitää osata tarkastella rakenteita kriittisesti ja kehittää toimintaa jatkuvasti, muuttuvassa maailmassa. Esimiehen pitää olla etulinjassa hyväksymässä muutokset ja kehittää sekä rakentaa jatkuvasti uutta.

Molemmat haastateltavat olivat sitä mieltä, että parhaat valmiudet alipäällystötehtäviin saadaan hallintomme omasta esimieskoulutuksesta, eli APEOP:estä.

Hallintomme oma koulutus antaa räätälöidyt valmiudet alipäällystötehtäviin.

APEOP antaa opiskelijalle täsmäkoulutuksen alipäällystötehtäviin ja opiskelijalle luodaan valmiudet toimia hallintomme eri sektoreiden alipäällystötehtävissä.

APEOP katsotaan erittäin tarpeelliseksi myös tulevaisuudessa. Vaikka korkeakoulututkinto ja riittävä perehtyneisyys poliisitoimeen ovat lainsäädännön asettamat kelpoisuusvaatimukset alipäällystövirkoihin nimittämiseen, molempien haastateltavien yksiselitteinen kanta oli, että myös jatkossa poliisin alipäällystöopinnot ovat välttämätön osa hallintomme koulutustarjontaa.

APEOP on todella tarpeellinen, välttämätön. Ei ole oikein muuta lisättävää

APEOP:n hakijamäärien laskun syynä moni tekijä. Hakijamäärien laskun syiksi nähtiin perustutkinnon muuttaminen AMK-tasoiseksi tutkinnoksi sekä siviilipuolen korkeakoulutukintojen suorittamisen helppous. Henkilöiden arjen sovittaminen siihen, että opiskelu Tampereella pitkäköjä ajanjaksoja verrattuna siihen, että saadaan olla kotona ja sovittaa opiskelu normaaliin perhe-elämään katsottiin yhdeksi selittäväksi tekijäksi. Myös se, että alipäällystöopinnot eivät ole tutkintoon johtava koulutus katsottiin osasyiksi hakijamäärien laskulle.

Monet saattavat ajatella, että alipäällystökurssin suorittaminen ei anna mitään erityistä lisää, vaikka tosiasiallisesti se antaa todella paljon.

Toisen haastateltavan mukaan kelpoisuuden alipääallystöviran hakemiseen pystyy nykyisin saavuttamaan helpommalla, kuin haastaviin alipääallystökokeisiin valmistautumalla ja sen jälkeen opiskele- malla Tampereella. Tulkittavissa oli myös kritiikkiä virkojen kelpoisuusvaatimuksia kohtaan ja sii- hen, minkälaisella koulutustaustalla olevia on nimitetty alipääallystövirkoihin.

Se että avataan pandoran lipas ja nimitetään alipääallystätehtäviin pelkän poliisin perus- koulutuksen suorittaneita, sehän on tuhon alku se. Tai se, että käydään päivittämässä vanha koulutus AMK-tasoiseksi, eihän se tee näistä mitään esimiehiä.

Tosin sekin tiedostettiin, että virat ja niiden tehtävät poikkeavat tietyissä tapauksissa toisistaan jopa saman virkanimikkeen sisällä eri poliisiyksiköissä, jonka vuoksi tutkintovaatimusmääritelmät on kir- joitettu laveiksi. Haastatteluissa todettiin, että hyvistä pätevistä hakijoista alipääallystätehtäviin on ollut ja tulee olemaan pulaa.

Molemmat haastateltavat pitivät hakijamäärien laskua ongelmallisena ja haastateltavat pitivät erit- täin tärkeänä saada hallintomme omaan koulutukseen riittävä määrä hakijoita. Asia nähtiin niin, että mikäli hakijoita ei saada tarpeeksi voivat myös alipääallystätehtävät mennä ns. alennuksella ja sitä kautta alipääallystövirkojen arvostus kärsisi inflaatioon. Koulutuksen vetovoimaisuuden paranta- mista pidettiin tärkeänä.

Toinen haastateltavista kertoi, että nykyisellään kaikkiin alipääallystövirkoihin ei saada kelpoisuus- vaatimukset täyttäviä hakijoita ja erityisesti ryhmän varajohtajan tehtävät todettiin haastaviksi täyt- tää. Tämä kertoo siitä, että ammattitaitoisista alipääallystötason esimiehistä on laitoksissa pulaa.

Molemmat haastateltavat myös totesivat, että rikostorjunnan alipääallystön esimiestehtävien palk- kauksen uudelleen tarkastelu voisi tehdä alipääallystätehtävistä entistä houkuttelevimpia, vaikka sa- massa lauseessa todettiin vaativuustasopalkkaukseen vaikuttamisen olevan käytännössä mahdo- tonta.

6 POHDINTA

Tässä pohdintaluvussa analysoidaan ja reflektoidaan haastatteluaineistoa suhteessa tutkimuksen teoriaan. Tarkoituksena on vertailla haastatteluista saatuja havaintoja aiemmin esitettyihin teorioi- hin ja käsitteisiin, sekä tarkastella, miten hyvin aineisto tukee tai haastaa olemassa olevaa tietoa.

Tutkimusaineisto tuotti yhdenmukaisia vastauksia tutkimuskysymyksiin. Aineistosta nousi esiin, että nykyistä, poliisin omaa alipääallystökoulutusta arvostetaan hyvin korkealle. Sen koetaan vastaavan

täsmällisesti alipäälylystölle asetettujen tehtävien osaamistarpeisiin. Samoin molemmat haastateltavat korostivat alipäälylystön hankitun osaamisen lisäksi tarvetta tiettyyn luonteenlaatuun, jota tarvitaan esimiestyön sujumiseksi.

Tutkimustulokset ja aineisto antoivat vastauksen päätutkimuskysymykseen, synnyttäen samalla tutkimuksen tekijälle ajatuksia ja pohdintaa siitä, mitä saatujen tulosten taustalla piilee. Oulun ja Pohjanmaan poliisilaitoksissa alipäälylystön nimittävät tahot arvostavat APEOP:ta varsin korkealle. Syitä tähän ovat esimerkiksi koulutukseen hakeutumisen luoma karsinta. Hakijoiden tulee ensin läpäistä kirjallinen koe, minkä jälkeen hakijat haastatellaan ja heille tehdään soveltuvuustestit. Vain parhaiten näissä menestyneet ja siten sopivimmat pääsevät opiskelemaan.

Haastateltavien havaintoa puoltaa alipäälylystökoulutuksen pitkä historia, joka kuvattiin tutkimuksen teoriaosuudessa, jonka aikana koulutuksen valintakoemenettely on ollut monien muutosten ja kehitystoimien kohteena. Näiden reformien myötä alipäälylystökoulutus on hioutunut nykyiseen laadukkaaseen malliinsa.

Teoriaosuudessa mainittu johtajuuden ja vaikuttamisen ura-ankkurit omaavat ihmiset pyrkivät päättäviin aseisiin ja haluavat johtaa muita. Heillä on usein tasapainoinen ja luonnollinen suhtautuminen valtaan, ja päätöksenteko sujuu heiltä yleensä vaivattomasti. (Airo, ym. 2008, 68–69). Tällaisia ominaisuuksia mitataan hakuvaiheessa ja ne ovat keskeisessä osassa alipäälylystökoulutuksessa. Alipäälylystööpintoihin pääseminen edellyttää hakijalta motivaatiota, mikä aineiston mukaan näkyy myös oppimistuloksissa jo esimiesharjoittelujaksolla, missä opiskelijat määräaikaaisessa ylikonstaapelin tehtävässä pääsevät jalkauttamaan teoriaopintojaan käytäntöön.

Haastateltavat totesivat esimiesharjoittelun antavan paljon, koska opiskelijan tulee sen aikana toimia rikostorjunnan, valvonta- ja hälytystoiminnan sekä lupapuolen työnjohdollisissa esimiestehtävissä. Tällä tavalla opiskelijalle avautuu läpileikkaus näistä kaikista sektoreista ja tehtävistä, mikä omalta osaltaan parantaa myös tulevassa työelämässä yhteystyötä sektoreiden välillä. Muita reittejä alipäälylystötehtäviin pyrkivillä ei vastaavaa esimiesharjoittelua ole, mikä ilmenee luvussa 3.7 käsiteltyjen koulutusten johtamisopinnoista.

Siviilipuolen korkeakoulututkintojen katsottiin antavan valmiuksia ennemmin alipäälylystön asiantuntijatehtäviin kuin esimiestehtäviin. Haastateltavat korostivat poliisin oman esimieskoulutuksen olevan suunniteltu ja parhaiten sopiva poliisin alipäälylystössä toimimiseen johtamisen näkökannalta. Kuten teoriaosuudessa on todettu, missään muussa koulutuksessa ei luoda vastaavia johtamisen ja esimiestyön valmiuksia, kuin poliisihallinnon omassa koulutuksessa. Mikään muu tutkinto tai oppilaitos ei anna samalla tavalla tarpeisiin räätälöityä osaamista.

Aineiston mukaan, puhuttaessa siviilipuolen korkeakoulututkinnoista, perehtyneisyys poliisitoimeen tulisi olla hankittu poliisin perustutkinnon tai vastaavan miehistölle tarkoitetun virkatutkinnon suorittamisella. Siviilipuolen korkeakoulututkinnot eivät tarjoa poliisin esimiestyössä relevanttia johtamistaitoa, eivätkä haastattelujen mukaan viime kädessä myöskään vaatimusten tarkoittamaa perehtyneisyyttä poliisin toimeen. Muun korkeakoulututkinnon omaavilla hakijoilla tulisi olla vähintään poliisin perustutkinto ja työkokemusta poliisintöistä. Poliisin AMK-koulutus antaa hyvät valmiudet peruspoliisityöhön. Yhdistämällä jonkin korkeakoulututkinnon antamat valmiudet sekä joidenkin vuosien poliisityön voi persoonallisilla ominaisuuksilla yhdistettynä koulutustaustaan saada valmiudet hoitaa myös esimiestehtäviä poliisissa.

Aineiston perusteella selvisi, että poliisin AMK-tutkinnon tai AMK-muunnon suorittaminen ei yksin suoraan anna valmiuksia hoitaa alipäällystötehtäviä. Kuitenkin kuten tämän tutkimuksen aiempaa tutkimusta käsittelevässä osuudessa todetaan, myös poliisin AMK-koulutuksen saaneilla on muodollinen pätevyys hakea alipäällystövirkoja. Teoriaosuuden perusteella voidaan kuitenkin sanoa, ettei käytännössä tätä reittiä pitkin ole kovin todennäköistä edetä alipäällystötehtäviin. Myös tämän tutkimuksen haastatteluaineiston perusteella voidaan todeta, ettei Oulun ja Pohjanmaan poliisilaitosten rikostorjuntasektoreilla nimitetä alipäällystötehtäviin kyseisen tutkinnon suorittaneita henkilöitä. Tätä näkemystä tukee myös kyseisten tutkintojen sisältö, mitä käsiteltiin tämän tutkimuksen kappaleessa 3.7.

Haastateltavien mukaan kyseiset tutkinnot antavat valmiudet hoitaa poliisin miehistöntehtäviä, vaikkakin haastateltavilla oli tiedossa, että alipäällystövirkoihin on myös näiden tutkintojen suorittaneita nimitetty. Toinen haastateltavista kritisoi tällaista toimintaa, toteamalla sen vievän pohjan poliisin omalta esimieskoulutukselta. Oma alkuperäinen arvioni tälle toiminnalle oli se, että alipäällystökoulutuksen saaneista henkilöistä on pulaa ja haastatteluiden jälkeen tämä näkemykseni sai vahvistusta.

Radikaalin ratkaisu olisi se, että poliisiyksiköt sopisivat keskenään, että APEOP:n käyneet henkilöt, menisivät alipäällystövirkojen rekrytoinneissa muiden koulutustaustojen hakijoiden edelle automaattisesti. Tosin tällaisen linjauksen tekeminen ei täyttäisi yhdenvartaisuudelle asetettuja kriteerejä.

Haastateltavat olivat sitä mieltä, että uskottavan esimiehen tulee osata oman alansa substanssia, eli hallita myös alaistensa työtehtävät. Samalla esimiehen pitää osata johtaa henkilöstöä sekä asioita. Osassa alipäällystötehtäviä tulee siis olla samanaikaisesti taitoja sekä asiantuntijuuteen että esimiehyyteen. Lisäksi alipäällystö tekee paljon samoja tehtäviä miehistön kanssa, mikä on myös tärkeä huomioida oman alan osaamisen ylläpitämisessä ja kehittämisessä läpi uran. Teorialuvussa

käsitelty oman ammattitaidon kehittäminen ja elinikäinen oppiminen tukevat haastateltavien mainitsemia ominaisuuksia uskottavalle esimiehelle.

Haastateltavat olivat sitä mieltä, ettei suurin syy esimiestehtäviin pyrkimisessä saa olla parempi palkka. Haastateltavien mukaan tällaiset henkilöt, eivät sovi tehtävään. Itsensä ja organisaation kehittämisen sekä aito halu johtaa nähtiin tärkeimpinä motivaatiotekijöinä esimiestehtäviin pyrkiville. Toisaalta koulutuksen hakijamääriä käsittelevissä kysymyksissä haastateltavat myös totesivat, että tarkastamalla alipäällystötehtävien palkkausta voitaisiin alipäällystötehtävistä saada myös houkuttelevampia. Monissa miehistötehtävissä erikoistumalla voidaan saavuttaa lähestulkoon sama palkkataso kuin alipäällystön esimiestehtävissä. Alipäällystölle kuitenkin kuuluu operatiivinen johtaminen ja monenlaisten vaativien henkilöstöhallinnollisten tilanteiden ratkaiseminen työnantajan edustajana. Näistä lisävastuista kuuluisi saada myös uskottava rahallinen korvaus.

Esimiestehtävistä kiinnostuneilta odotetaan kykyä puuttua epäkohtiin sekä yleisiä päätöksentekotaitoja. Alipäällystön roolia miehistön työkyvyn tukemisessa ja työelämässä kehittämisessä korostettiin. Erityisenä nostona aineistosta nousi esiin niin sanottujen vapaamatkustajien toimintaan puuttumisen tärkeys, minkä seurauksena ajatellaan muiden työntekijöiden motivaation pysyvän korkealla. Vapaamatkustamisella tarkoitetaan työtehtävien välttelyä ja vitkastelua. Kyseinen ongelma on aidosti haasteellinen, ja näiden ongelmien ratkaiseminen vaatii lähiesimieheltä sekä hänen esimieheltään aineistoissa kuvattuja valmiuksia ratkaista ongelmat ja haasteet työyhteisössä. Nämä valmiudet ovat saavutettavissa suorittamalla poliisihallinnon oma esimieskoulutus Tampereella Poliisiammattikorkeakoulussa.

Aineistossa todettiin, että tulevaisuuden alipäällystöltä odotetaan kykyä olla jatkuva oppija. Työelämän kehittyvät tarpeet edellyttävät omatoimista itsensä kehittämistä, ja varsinkin esimiehien kohdalla tämä korostuu. Teoriaosuudessa käsitelty jatkuvan oppimisen tärkeys nykyajan työelämässä on kiistatonta, kuten käy ilmi myös tutkimuksen aineistosta. Kalloksen ja Kuhmosen seitsemän toimenpidettä, jotka vahvistavat jatkuvaa oppimista voisi tukea poliisin alipäällystön valmiuksia toteuttaa jatkuvaa oppimista käytännössä. Myös hiljaisen tiedon saaminen konkreettiseksi organisaation kaikkien toimijoiden käytössä olevaksi tiedoksi tulee olemaan entistäkin tärkeämpää ja tukee jatkuvaa oppimista.

Haastattelussa nostettiin esiin, että APEOP sisältää lähiopetusta Tampereen Poliisiammattikorkeakoulussa, mikä koettiin kaksijakoiseksi. Toisaalta pitkän matkan päästä opiskelemaan hakeutuminen osoittaa opiskelijan korkeaa motivaatiota, mutta toisaalta se saattaa rajata hakijoita, joiden siviilielämä ei mahdollista tilapäistä asumista opiskelujaksojen ajan toisella paikkakunnalla, vaikka he olisivat muutoin päteviä.

Alipäällystöopintojen hakijamäärien lasku todettiin haastatteluissa ongelmaksi, ja haastateltavat pohtivatkin ilmiön syitä. He muun muassa tarkastelivat pitkien välimatkojen, etäopetuksen vähäisyyden ja siviilipuolen korkeakoulujen joustavampien opiskelumahdollisuuksien merkitystä. Ihmisten näkemys työstä ja vapaa-ajasta ovat haastateltavien näkemyksen mukaan muuttuneet, ja helpous opiskella kotipaikalla koetaan arvokkaammaksi kuin täsmäkoulutuksen saaminen oman alan esimiestehtäviin toisella paikkakunnalla.

6.1 Alipäällystötehtävän hakukuulutuksen tarkastelu

Suomen valtion työhakupalvelussa (valtiolle.fi, 2024). löytyy myös poliisialan avoimien virkojen haakuilmoitukset. Etsin elokuussa 2024 opinnäytetyötäni varten tarkasteltavaksi yhden mielenkiintoisen alipäällystövirkaa koskevan hakukuulutuksen. Avoimia tehtäviä oli tuolloin noin kymmenkunta, mutta tarkastelun kohteeksi valikoitui Oulun poliisilaitoksen valvonta- ja hälytyssektorilla avoinna ollut rikosylikonstaapelin 08.06.02 vaativuustason virka. Tehtävän hakukuulutus oli seuraavanlainen:

Oulun poliisilaitoksen poliisipalvelulinjan valvonta- ja hälytyssektorilla on haettavana rikosylikonstaapelin vaativuustason 08.06.02 virka 1.11.2024 alkaen. Virka on sijoitettu Haapaveden poliisiasemalle.

Tehtävänä on toimia poliisipalveluryhmän ryhmänjohtajana Haapaveden poliisiasemalla. Nimitettävä tulee toimimaan ryhmän hallinnollisena johtajana, alipäällystötasoisena tutkinnanjohtajana, tutkinnan vuorojohtajana sekä Haapaveden poliisiaseman esimiehenä vastaten poliisiaseman päivittäistoiminnasta. Tarkemmin tehtävät ovat määriteltäviä työjärjestyksessä.

Lisäksi ryhmänjohtaja tekee kirjallisia suunnitelmia, toimii kouluttajana, koordinoi, laatii mediatiedotteita, kehittää ryhmänsä työhyvinvointia ja toiminnan laatua sekä hoitaa esimiehensä erikseen määräämät tehtävät.

Säädetyt kelpoisuus- ja kielivaatimukset

Kelpoisuusvaatimuksena rikosylikonstaapelin virkaan tai määräaikaiseen virkasuhteeseen on poliisin hallinnosta annetun asetuksen 16 §:n (105/2017) 1 momentin 17 kohdan nojalla a) poliisialipäällystön erikoistumisopintojen suorittaminen, poliisialipäällystötutkinto, poliisipäällystön tutkinnon A-osan suorittaminen, poliisialipäällystön virkatutkinto; b) poliisin perustutkinnon tai poliisimiehistön virkatutkinnon lisäksi suoritettu korkeakoulututkinto; taikka c) korkeakoulututkinto ja perehtyneisyys poliisitoimeen.

Virkaan nimitettävällä henkilöllä tulee olla Suomen kansalaisuus.

Oulun poliisilaitos on yksikielinen (suomi). Kielitaidosta on säädetty julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta annetussa laissa ja poliisin hallinnosta annetun asetuksen 16 a §:ssä.

Kielitaito tulee osoittaa ensisijaisesti asetuksessa 481/2003 mainitulla tavalla (esim. valtionhallinnon kielitutkinnot, kielitaidon osoittaminen yleisillä kielitutkinnoilla tai kielitaidon osoittaminen opintojen yhteydessä).

Yksikielisessä viranomaisessa edellytetään viranomaisen kielen hyvää suullista ja kirjallista taitoa sekä toisen kielen tyydyttävää ymmärtämisen taitoa.

Hakijalta odotamme

Hakijalta odotamme hyvää johtamistaitoa, sekä päätöksenteko- ja yhteistyökykyä. Lisäksi odotamme hyviä ja laaja-alaisia taitoja rikostorjunnasta sekä kykyä huolehtia tutkittavana olevien juttujen läpivirtauksesta ja toiminnan kehittämisestä. Ryhmänjohtajan tehtävään valitulta odotetaan hyvää organisointikykyä, joustavuutta, oma-aloitteisuutta ja hyviä vuorovaikutustaitoja.

Poliisitoiminnan eri tehtävien laajempi tunteminen, kokemus henkilöstöjohtamisesta sekä poliisi-aseman esimiehen tehtävistä edesauttavat tehtävän menestyksellistä hoitamista.

Hakukuulutuksesta voidaan todeta kyseisen rikosylikonstaapelin viran olevan monialainen esimiestehtävä, jonka hoitamisessa valitun henkilön tulee hallita henkilöstöjohtamisen taitoja hallinnollisena ryhmänjohtajana, poliisiaseman esimiehenä sekä tutkinnan päivittäisjohtajana.

Tehtävä on myös hyvin itsenäinen ja edellyttää päätöksentekokykyä. Tehtävään valitun tulee hallita niin ikään asiajohtamista osittain edellä mainittujen tehtävien menestyksekkään hoitamisen varmistamiseksi, mutta eritoten rajoitetun alipäällystötason tutkinnanjohtajan tehtävän vuoksi. Alipäällystötason tutkinnanjohtaja ei päätä pakkokeinoista, mutta hänelle kuuluvat muut esitutkintalaista ilmevät tutkinnanjohtajan vastuut ja tehtävät.

Toisin sanoen tehtävän hoitaminen edellyttää sekä substanssiosaamista rikostorjunnasta, että ryhmänjohtajan tehtävästä. Vaikka kyseinen virka on päätehtävältään rikostorjuntapainotteinen, on sen sijoituspaikka VH-sektorilla ja suurin osa ryhmän miehistöstä työskentelee kenttätötoiminnassa. Tämän vuoksi laaja läpileikkaava tuntemus hallintomme eri tehtävistä ja erityisesti työnjohtotehtävistä edesauttaa tehtävän menestyksellistä hoitamista.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää poliisin alipäällystön erikoistumisopintojen arvostusta Oulun ja Pohjanmaan poliisilaitoksissa rikostorjuntasektoreilla. Näkökulmana tutkimukseen toimi APEOP:n

laskeneet hakijamäärät. Opinnäytetyöni yhtenä tavoitteena oli välittää tietoa opinnoista kiinnostuneille poliisin perustutkinnon aiemmin suorittaneille konstaapeleille, jotka harkitsevat koulutukseen hakemista.

Tutkimuksen tavoitteena oli myös selvittää:

- Poliisialipäällystön erikoistumisopintojen antamia valmiuksia esimiestehtäviin verrattuna muihin kelpoisuusvaatimuksiin.
- Miten poliisilaitokset tukevat henkilöstöä, jotka haluavat kouluttautua esimiestehtäviin.
- Millaiset tulevaisuuden näkymät alipäällystä ajatellen on.
- Kuinka tarpeellisina APEOP:ta pidetään poliisilaitoksissa.

Tutkimustulosten keskeinen johtopäätös on, että Oulun ja Pohjanmaan poliisilaitosten alipäällystötehtäviin nimitykset tekevä päällystö pitää poliisialipäällystön erikoistumisopintoja välttämättömänä koulutuksena ja arvostaa sen todella korkealle. APEOP antaa pätevyyden työnjohtotason esimiestehtäviin, ja opintojen työelämälähtöisyys antaa hyvät valmiudet opiskelijoille työelämään. Poliisialipäällystön erikoistumisopinnot tunnetaan hyvin, mikä osaltaan lisää sen arvostusta poliisissa. APEOP:n käyneet ylikonstaapelit selviytyvät erinomaisesti alipäällystötehtävistä ja toimivat opintojensa jälkeen myös koulutuksen sanansaattajina.

Alipäällystön erikoistumisopintojen käyneille vaikuttaa olevan kysyntää alipäällystötehtäviin. Varsinkin päällystö, joka on itse edennyt urallaan poliisin oman koulutusjärjestelmän kautta, tuntee opintojen sisällön ja sen antamat valmiudet työelämään. Ylempiin poliisivirkoihin on perinteisesti nimitetty yliopistotutkinnon käyneitä henkilöitä, joilla itsellään ei välttämättä ole kokemuksia poliisin alipäällystöopinnoista. Näiden henkilöiden kohdalla alipäällystötehtäviin nimitettävien koulutustasulla siviilipuolen korkeakoulututkinnoilla voi olla enemmän painoarvoa kuin poliisin omalla esimiesteolluksella.

Oman organisaation esimiespolun läpikäyneillä henkilöillä on syvälinen ymmärrys oman alan eri esimiestehtävistä, mukaan lukien alipäällystötehtävät ja niihin liittyvä koulutus. Siviilipuolen korkeakoulutetuilla, jotka toimivat poliisin esimiestehtävissä, ei välttämättä ole vastaavaa kokemusta. Tämän vuoksi heidän arvionsa alipäällystökoulutuksen merkityksestä saattaa poiketa niistä näkemyksistä, joita ylempään poliisin päällystöön kuuluvilla, kyseisen koulutuksen läpikäyneillä, on.

Tutkimusaineiston tutkiminen ja tulkitseminen nostivat esille myös muutamia kehittämiskohteita. Poliisiammattikorkeakoulun tulee kehittää poliisialipäällystön erikoistumisopintoja niin, että se pysyy kilpailukykyisenä siviilipuolen korkeakoulututkintoihin verrattuna. Etäopiskelun määrän lisäämistä tulee tarkastella, jotta myös Tampereelta katsottuna kauempaa saadaan lisää hakijoita koulutukseen. Samanaikaisesti pitää varmistaa vertaistuen ja oman alan identiteetin kehittäminen pitämällä

toteutuskalenterissa riittävästi lähiopintoja. Aineistossa korostui alipäällystön erikoistumisopintojen tärkeys myös jatkossa. Poliisiorganisaation oman alipäällystökoulutuksen olemassaolon eteen pitää tehdä töitä, jotta siviilipuolen korkeakoulututkinnot ja poliisin AMK-muuntokoulutus eivät syrjäyttäisi sitä.

Panostamalla poliisin koulutussuunnitteluun strategisella tasolla ja korostamalla entistä enemmän oman organisaation koulutuspolkua esimiestehtäviin voitaisiin alipäällystökoulutuksen merkitystä vahvistaa. Hannu Mensosen tiedon luomisen teoria, jota käsiteltiin tämän tutkimuksen teoriaosuudessa, korostaa sanattoman ja sanallisen tiedon jatkuvaa vuoropuhelua. Tämä vuorovaikutus on olennaista osaamisen johtamisen näkökulmasta, ja sen avulla jatkokouluttautumisen polku voitaisiin kanavoida tehokkaammin poliisiorganisaation sisällä. Oulun ja Pohjanmaan rikostorjuntasektoreilla itsensä kehittäminen ja jatkokouluttautuminen nähdään tärkeänä, ja sitä halutaan aktiivisesti tukea. Lisäksi edellytetään, että opiskelu tukee työtehtäviä, jotka muuttuvat jatkuvasti haastavammiksi.

Poliisiammattikorkeakoulun ja poliisilaitosten välinen yhteistyö ja sen lisääminen edesauttavat yksiköiden antamaa tukea opiskeluun ja niihin hakeutumiseen. Myös opetusta tulee koko ajan kehittää huomioiden tulevaisuuden haasteet. Tällainen strateginen yhteistyö edesauttaisi koko organisaatiota ja samalla se parantaisi APEOP:n imagoa, joka ruokkisi koulutuksen vetovoimaisuutta.

Työni jatkotutkimusaiheeksi sopii osaamisen johtamisesta juonnettu ajatus urapolun luomisesta poliisissa työskentelevälle esimiehelle tai esimiestehtävistä kiinnostuneelle. Tutkimuksessa voisi selvittää, onko suositeltavaa edetä oman organisaation tarjoamaa esimies- ja johtamiskoulutusta pitkin aina ylimpiin virkoihin asti. Johtopäätöksien pohjalta tehtäisiin strategisen tason päätös asiasta.

Myös tämän tutkimuksen näkökulman rajauksen laajentaminen koko valtakuntaan voisi olla hyvä jatkotutkimusaihe. Nykyinen tutkimus antaa vain suppeahkon alueellisen kuvan alipäällystökoulutuksen arvostuksesta. Toki pienikin otanta näin homogeenisessä yhteisössä kuin poliisissa antaa kohtuullisen luotettavan otannan yleistettäväksi. Olisi kuitenkin mielenkiintoista saada myös sellaisten poliisilaitosten näkemys asiaan, joissa muiden koulutuspolkujen käyneitä henkilöitä on nimitetty runsaasti alipäällystötehtäviin. Asetelma onkin mahdollisten jatkotutkimusten näkökannalta merkityksellinen ja muodostaa kysymyksen, olisiko muissa poliisiyksiköissä tehdyissä tutkimuksissa saatu saman suuntaisia tuloksia. Tämän kaltainen tutkimus on melko kätevästi toistettavissa.

Tämän tutkimuksen tarkoitus oli saada täsmällinen vastaus kahden poliisilaitoksen rikostorjuntasektorin tilanteesta haastatteleamalla nimittävää päällystöstä, ja tästä syystä kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä oli perusteltu metodi ja varsin onnistunut valinta. Edes haastateltavien rajallinen määrä tässä tutkimuksessa ei heikentänyt saadun aineiston laatua.

Ajattelen, että tämä tutkimus onnistuu lisäämään APEOP:n houkuttelevuutta poliisin esimiestehtävistä kiinnostuneiden konstaapeleiden joukossa. Tutkimustulokset ja niistä tekemäni johtopäätökset ovat melko yksiselitteisiä sen suhteen, minkälaisia näkemyksiä kahdella poliisilaitoksella on kyseistä koulutusta kohtaan. Uskon myös, että työntekijän itsensä on mukavampi ja helpompi toimia alipäällystötasoisena esimiehenä, kun hän on ammentanut tietonsa ja taitonsa oman alansa esimieskoulutuksesta, joka takaa erinomaiset lähtökohdat alipäällystötehtäviin. Koen myös, että alipäällystökoulutuksen kautta saavutetaan myös arvostusta omien alaisten silmissä.

Ammattitaitoisen työntekijän lähtö täysipäiväiseksi opiskelijaksi aiheuttaa hetkellisen vajeen yksikön resurssiin, mutta opintojen antama kompetenssi tulee korvaamaan tämän moninkertaisesti työyhteisölle. Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että APEOP:n suorittaneet omaavat laaja-alaisen ammattitaidon poliisin työnjohto- ja asiantuntijatehtävissä.

Tutkimuksen tietoperustan kasaaminen tuntui alussa haasteelliselta ja paljon aikaa ottavalta työltä, mutta jälkikäteen voin todeta sen olleen sen arvoista. Teoriasta muodostamani tutkimuskysymykset olivat myös haastateltavien mielestä hyviä ja teemat ajankohtaisia. Tähän opinnäytteeseen tarkasti kirjaamani eri työvaiheet lisäävät omalta osaltaan työn luotettavuutta.

7.1 Alipäällystötehtävän hakukuulutuksen tarkastelun johtopäätökset

Kun vertaillaan luvussa 3.7 käsiteltyjä koulutuksia johtamisen näkökannalta, voidaan todeta, että ainoastaan poliisin alipäällystön erikoistumisopinnoissa koko koulutuksen lähtökohta on esimiestyöskentely ja johtaminen. Mietittäessä nykyaikaisen lähiesimiehen ja työnjohtajan vaatimuksia nimenaan poliisitoimen näkökulmasta, voidaan edellä kerrottujen johtamista käsittelevien opintokokonaisuuksien laajuuksien perusteella tulla johtopäätökseen, että poliisin alipäällystöopinnot antavat parhaat valmiudet toimimiseen poliisin alipäällystötehtävissä.

Jos peilaamme aiemmin luvussa 6.1 tarkastelussa ollutta Oulun poliisilaitoksen rikosylikonstaapelin viran hakukuulutuksen vaatimuksia luvussa 3.7 käsiteltyjen koulutusten opintosuunnitelmien sisältöihin johtamisen näkökulmasta, ei mielestäni jää varteenotettavaa epäilyä, että mikä koulutus antaa parhaat edellytykset edellä esitellyn rikosylikonstaapelin tehtävän menestyksekkääseen hoitamiseen. Kyseisessä tehtävässä tulee hallita sekä rikostorjunnan johtamista, poliisitoiminnan yleistä johtamista sekä valvonta- ja hälytystoiminnan johtamista. Näitä kaikkia osa-alueita opiskellaan poliisialipäällystön erikoistumisopinnoissa.

Toisin kuin muut koulutukset, joissa johtamisen opintoja on mukana osana laajempaa kokonaisuutta, alipäällystön erikoistumisopinnojen ydin keskittyy esimiestyöhön ja johtamiseen juurikin poliisi-

siorganisaation vaatimukset ja erityispiirteet huomioiden. Tämä on erityisen tärkeää nykypäivän lähiesimiehen ja työnjohtajan tehtävissä poliisitoimen alalla, jossa vaaditaan monipuolista johtamisosaamista.

APEOP:n sisältyvä esimiesharjoittelu tuo lisäksi käytännön kokemusta johtamisesta sekä rikostorjunnassa että valvonta- ja hälytystoiminnassa. Tämä konkreettinen harjoittelu auttaa opiskelijoita soveltamaan henkilöstöjohtamisen teorioita käytäntöön, mikä tekee heistä valmiimpia kohtaamaan esimiestyön haasteet. Näin ollen johtamispainotteisuuden ja käytännön harjoittelun perusteella voidaan todeta, että alipäällystön erikoistumisopinnot antavat parhaat edellytykset esimerkiksi rikosylikonstaapelin monialaisen viran menestyksekkääseen hoitamiseen.

LÄHTEET

[Europass. Eurooppalainen tutkintojen viitekehys \(EQF\). Luettavissa: https://europa.eu/euro-pass/fi/eu-european-qualifications-framework-eqf.](https://europa.eu/euro-pass/fi/eu-european-qualifications-framework-eqf) Luettu 19.7.2024.

Ensimmäinen ryhmä aloittaa alipäällystön erikoistumisopinnot <https://polamk.fi/-/ensimmainen-ryhma-aloittaa-alipaallyston-erikoistumisopinnot> Luettu: 15.4.2024

Gould, Jeremy (2016) Refleksiivisyyden poluilla. Epistemologisesti radikaalin yhteiskuntatieteen puolustus. Teoksessa Jeremy Gould & Katja Uusihakala (toim.) Tutkija peilin edessä: refleksiivisyys ja etnografinen tieto. Helsinki: Gaudeamus, 9–37.

Guillemin, Marilyns & Lynn Gillam (2004) Ethics, Reflexivity, and "Ethically Important Moments" in Research. 261–280. <https://doi.org/10.1177/1077800403262360>

Hakuilmoitus valvonta- ja hälytyssektorilla olevaan rikosylikonstaapelin virkaan. Valtiolle.fi, luettu 20.8.2024

Hirsjärvi Sirkka, Remes Pirkko, Sajavaara Paula 2000. Tutki ja kirjoita. Tammi.

Hirsjärvi Sirkka ja Hurme Helena (2008). Tutkimushaastattelu : Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press

Hyppönen, Annamari 1999: Henkilöstöjohtaminen, Helsinki, Oy Edita Ab.

[Isopahkala-Bouret, U. 2022: Jatkuva oppiminen on lupaus paremmasta tulevaisuudesta. Aikuis-
kasvatus, 42\(4\), 268–269. https://doi.org/10.33336/aik.125282](https://doi.org/10.33336/aik.125282)

Jansson Julia, Kari Markus, Kokkonen Ilja, Kostainen Aura 2018: Muodollisesti pätevä? Poliisikoulutus itsenäisessä Suomessa. Poliisiammattikorkeakoulu.

Airo Juha-Pekka, Rantanen Jarkko, Salmela Timo 2008. Oma ura, paras ura. Talentum.

[Kalalahti Joanna, Huotari Vesa, 2015. Yhtenäisen koulutusrakenteen edellytykset, hyödyt ja haitat SM:n hallinnonalalla Poliisiammattikorkeakoulun raporteja. Raporteja 118 verkkoon.pdf \(theseus.fi\)](https://theseus.fi)

Kallonen Tarja, Kuhmonen Annemari 2021: Jatkuva oppiminen, Työelämän tärkein taito. Kauppakamari.

Kananen Jorma 2012: Kehittämistutkimus opinnäytetyönä, kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

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

Koskinen Ilpo, Alasuutari Pertti ja Peltonen Tuomo (2005). Laadulliset menetelmät kauppatieteissä. Jyväskylä, Gummerus Kirjapaino Oy

Mensonen Hannu, 2012, Aineettoman pääoman hyödyntäminen poliisin johtamisessa, Tutkimus Oulun alueen paikallispoliisin henkilöstön kokemuksista aineettoman pääoman hyödyntämisestä poliisin rakenneuudistuksen aikana, Tampere, Tampereen yliopistopaino.

Määräys poliisipalvelulinjan työjärjestyksestä, 2024. Poliisin intranet Sinetti.

Paane-Tiainen Tuulia 2000: Oppijaksi aikuisena. Edita

Poliisialipäällystön erikoistumisopinnot (45 op) opetussuunnitelma 2023-2024. <https://polamk.fi/documents/25254699/37709942/Alipaallyston-erikoistumisopintojen-opetussuunnitelma.pdf/ab339cff-f615-1cd5-4672-485af6c0ce4d/Alipaallyston-erikoistumisopintojen-opetussuunnitelma.pdf?t=170324344018> Luettu 12.5.2024.

Poliisi (AMK) -muuntokoulutuksen opetussuunnitelma (45 op) 2024-2026. [Poliisi \(AMK\) -muuntokoulutuksen opetussuunnitelma \(45 op\) \(polamk.fi\)](#) Luettu 12.5.2024

Poliisi (AMK) -tutkinnon opetussuunnitelma (180 op) 2024–2026. [Poliisi \(AMK\) -tutkinnon opetussuunnitelma \(180 op\) \(polamk.fi\)](#) Luettu 12.5.2024

Poliisiammattikorkeakoulu. 2012: Poliisin tutkintokoulutuksen kokonaisuudistus. Tampereen Yliopistopaino yo – Juvenes Print. Tampere

Poliisikoulu. Poliisialipäällystön tutkinto opetussuunnitelma 2001.

Poliisikoulun julkaisu. Poliisialipäällystön tutkinto opetussuunnitelma 2005.

Poliisikoulun julkaisu. Poliisialipäällystötutkinto opetussuunnitelma 2006.

Poliisikoulun julkaisu. Poliisialipäällystötutkinto opetussuunnitelma 2007.

Poliisikoulun julkaisu. Poliisialipäällystötutkinto opetussuunnitelma 2009.

Poliisiammattikorkeakoulu. Poliisialipäällystötutkinto opetussuunnitelma 2010–2011.

Poliisiammattikorkeakoulu. Poliisialipäällystö tutkinto opetussuunnitelma 2013–2014.

Rautakallio Paavo, Meronen Esa, Kilpelä Ylermi, Pulakka Reino, Poutanen Kyösti, Loikkanen Pertti, Rautjärvi Mikko, Korhonen Seppo 1978: Poliisin koulutusvalintaryhmän mietintö.

Sisäasianministeriö. Poliisihallinnon koulutusohjelma ja opinto-opas vuodelle 1993.

[Sisäministeriö. http://intermin.fi/poliisiasiat/toimijat-ja-vastuut](http://intermin.fi/poliisiasiat/toimijat-ja-vastuut) Luettu 3.5.2024

Sisäinen lähde (Sinetti). <https://intra.tuve.fi/poliisi/henkilostoasiat/osaaminen-ja-koulutus/sivut/erikoistumisopinnot.aspx> Tilastot. Luettu 25.4.2024

[Tampereen ammattikorkeakoulu. Liiketalouden tutkinto-ohjelma, päivätoteutus, Tampere | Opinto-opas, TAMK \(tuni.fi\)](#) Luettu 20.7.2024

[Tuomi Jouni, Sarajärvi Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi 2018 Luettavissa: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi | Ellibs Lukuohjelma \(ellibslibrary.com\)](#) Luettu 3.5.2024

Tuomikoski Suvi, 2023. Uravalmennus työpaikalla. Books on Demand

Vakimo, Sinikka (2010) Periaatteista eettiseen toimijuuteen: tutkimusetiikka kulttuurintutkimuksessa. Teoksessa Jyrki Pöysä & Helmi Järviluoma & Sinikka Vakimo (toim.) Vaeltavat menetit. Joensuu: Suomen Kansantietouden Tutkijain Seura, 79–113.

Viitaniemi Nea & Sanna Vuorinen 2021: Reitit rikostorjuntasektorin alipäällystövirkaan. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö.

Vilka Hanna 2021: Tutki ja kehitä. PS-kustannus.

LIITE 1 SAATEKIRJE

Arvoisa vastaanottaja,

Opiskelen Poliisiammattikorkeakoulussa MYAMK2024-opinnoissa (päälystökurssi), jonka ensimmäiseen vuoteen sisältyy poliisin perustutkinnon päivittäminen AMK-tasoiseksi. Opintojen ensimmäiseen vuoteen kuuluu opinnäytetyön tekeminen.

Teen opinnäytetyötäni aiheesta: ”Alipäälystööpintojen painoarvo nimityksissä”. Tutkimuksessani pyrin selvittämään alipäälystööpintojen arvostusta Oulun ja Pohjanmaan poliisilaitoksissa, tehtäessä henkilövalintoja rikostorjunnan alipäälystövirkoihin. Onko po. laitoksissa havaittu alipäälystööpintojen antavan paremmat valmiudet työnjohtotehtäviin verrattuna siviilipuolen alempiin korkeakoulututkintoihin tai poliisin AMK-tutkintoon?

Kerään opinnäytetyöni tutkimusaineiston teemahaastatteluilla, joihin kutsun teidät osallistumaan.

Olen rajannut kohderyhmäksi Oulun ja Pohjanmaan poliisilaitosten rikostorjuntasektorit. Haastattelen sektoreiden päälystööä, joka päättää alipäälystötason virkanimityksistä.

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

Ystävällisin terveisin ja yhteistyöstä kiittäen,

Joel Mäntysaari, Rikosylikonstaapeli

LIITE 2 TUTKIMUSLUPA



Päätös

ID-24467504

1 (3)

26.06.2024

POL-2024-66729

Päätös tutkimuslupa-asiassa

Hakija	Joel Mäntysaari, opiskelija, Poliisiammattikorkeakoulu
Tutkimus	Poliisi (AMK) -tutkinnon opinnäytetyö
Tutkimuksen nimi	Alipäällystöopintojen painoarvo nimityksissä
Vastuut	Tutkimuksen vastuuhenkilö, opinnäytetyön ohjaaja <ul style="list-style-type: none">Juha Nuortama, ylikomisario, Poliisiammattikorkeakoulu Muut opinnäytetyön ohjaajat <ul style="list-style-type: none">Jussi Hakaniemi, ylikomisario, Poliisiammattikorkeakoulu Opinnäytetyön tekijä <ul style="list-style-type: none">Joel Mäntysaari
Hakemus	Mäntysaari valmistelee poliisi (AMK) -tutkintoon kuuluvaa opinnäytetyötä. Tutkimussuunnitelman mukaan opinnäytetyön päätutkimuskysymys on: <ul style="list-style-type: none">Miten Oulun ja Pohjanmaan poliisilaitoksissa alipäällystön nimitykset tekevä päällystö arvottaa poliisin alipäällystön erikoistumisopinnot suhteessa muihin alipäällystölle asetettuihin kelpoisuusvaatimuksiin? Tutkimuksen suorittamiseksi Mäntysaari pyytää Poliisiammattikorkeakoululta lupaa hankkia tietoja poliisista tutkimussuunnitelmassa ja sen liitteissä tarkemmin kuvatulla tavalla haastatteleamalla Oulun ja Pohjanmaan poliisilaitosten rikostorjuntasektoreiden alipäällystön virkanimityksistä vastaavaa päällystöä (yksi tai kaksi haastateltavaa molemmista poliisilaitoksista). Lisäksi hakemusasiakirjoihin sisältyy tutkittaville suunnattu tutkimustiedote (saatekirje) sekä teemahaastattelurunko. Mäntysaari on täydentänyt hakemustaan 26.6.2024 tietosuojaselosteella.
Päätös	Poliisiammattikorkeakoulu myöntää Mäntysaarelle luvan (<i>tutkimuslupa</i>) toteuttaa hakemusasiakirjoissa yksilöity haastattelututkimus tässä päätöksessä määrätyn ehdoin. Tutkimuslupa oikeuttaa käyttämään poliisin sähköpostijärjestelmää haastattelujen toteuttamisessa.

Tutkimusluvan voimassaolo ja muuttaminen

Tämä päätös on voimassa siihen asti, kun tietojen käyttö on tarpeen tutkimuksen suorittamiseksi tai sen tulosten asianmukaisuuden varmistamiseksi, kuitenkin enintään 31.12.2024 saakka.

Mahdollisesta muutoksenhausta riippumatta Mäntysaaren on noudatettava tässä päätöksessä asetettuja ehtoja, jos tutkimusluvassa tarkoitetut tutkimustoimet aloitetaan ennen päätöksen lainvoimaiseksi tuloa.

Poliisihallitus tai Poliisiammattikorkeakoulu voi muuttaa tutkimusluvan ehtoja tai määrätä tutkimusluvan perusteella aloitetun tutkimuksen lopetettavaksi, jos siihen on syytä.

Tutkimusluvan ehdot

Tutkimusaineistoa ei saa käyttää muuhun tarkoitukseen kuin hakemuksessa yksilöidyn poliisi (AMK) -tutkimuksen opinnäytetyön tekemiseen.

Tutkimusaineistoa saavat käsitellä tutkimusluvassa mainittu opinnäytetyön tekijä ja opinnäytetyön ohjaajat.

Haastattelututkimuksiin osallistuminen on vapaaehtoista.

Mäntysaari on velvollinen huolehtimaan siitä, että tiedot poliisin taktisista ja teknisistä menetelmistä sekä poliisin suorituskyvystä eivät paljastu poliisihallinnon ulkopuolisille. Mäntysaaren on muutenkin käsiteltävä ja säilytettävä tutkimusaineistoa niin, että tiedot eivät paljastu sivullisille.

Mäntysaaren on huolehdittava siitä, että tutkittavien henkilöllisyys ei paljastu tutkimuksesta julkaistavien tietojen perusteella.

Sähköisessä muodossa olevaa tutkimusaineistoa saa käsitellä ja säilyttää ainoastaan tutkimuslupahakemuksessa yksilöidyssä paikassa poliisin tietovälineessä tai sellaisessa tietovälineessä, jossa tiedot on suojattu vahvalla salauksella ja asianmukaisella tietoturvaohjelmistolla. Jos tutkimuslupahakemuksessa ei ole yksilöity tutkimusaineiston käsittely ja säilytyspaikkaa, tutkimusaineistoa saa käsitellä ja säilyttää ainoastaan poliisin tiloissa.

Mäntysaaren on ennen hankkimansa tietovälineen käyttöä varmistuttava siitä, että sillä ei ole tietoturvaa vaarantavia haaitaohjelmia.

Tutkimusaineistoa ei saa käsitellä eikä säilyttää pilvipalvelussa.

Julkiseen opinnäytetyöhön ei saa sisällyttää salassa pidettäviä tietoja.

Mäntysaaren tulee noudattaa henkilötietojen, esimerkiksi haastateltavan äänen tai kuvan sisältävien tallenteiden, käsittelyssä tietosuojalainsäädännön velvoitteita ja annettava haastattelututkimukseen osallistuville yleisen tietosuoja-asetuksen edellyttämän informaation henkilötietojensa käsittelystä (lisätietoja esimerkiksi www.tietosuoja.fi).

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

	<p>Kun opinnäytetyö on hyväksytty, tutkimusaineisto tulee hävittää tietoturvaisella tavalla.</p>
Muut määräykset	<p>Tutkimuksen vastuuhenkilöksi nimetyn opinnäytetyön ohjaajan on valottava tutkimusluvan ehtojen noudattamista.</p>
Sovelletut oikeusohjeet	<p>Yleinen tietosuoja-asetus (EU 2016/679) 4–6,11–21 ja 30 artikla Poliisihallituksen päätös 13.2.2017 (POL-2015-14542) Poliisihallituksen kirje 11.2.2021 (POL-2021-1042)</p>
Muutoksenhaku	<p>Päätökseen liitetään valitusosoitus Hämeenlinnan hallinto-oikeuteen. Päätös annetaan tiedoksi tavallisena sähköpostiviestinä.</p>

Rehtorin sijainen,
hallintojohtaja

Pirkka Kuusela

Lakimies

Kimmo Lehtimäki

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu asianhallintajärjestelmässä. Poliisi 26.06.2024 klo 14:51. Allekirjoituksen oikeellisuuden voi todentaa kirjaa-
mosta.

Liitteet	Valitusosoitus
Jakelu	Hakija
Tiedoksi	Opinnäytetyön ohjaajat

LIITE 3 TEEMAHAASTATTELURUNKO

Teemahaastattelut tehdään Oulun ja Pohjanmaan rikostorjuntasektoreiden alipäällystön nimityksistä päättävälle päällystölle. Teen kaksi-neljä teemahaastattelua, poliisiyksikkö kerrallaan.

Päätutkimuskysymys: Miten Oulun ja Pohjanmaan poliisilaitoksissa alipäällystön nimitykset tekevä päällistö arvottaa poliisin alipäällystön erikoistumisopinnot verrattuna muihin alipäällystölle asetettuihin kelpoisuusvaatimuksiin (soveltuva AMK-tutkinto ja perehtyneisyys)?

Lisäkysymykset teemoittain:

1. Poliisin alipäällystön erikoistumisopintojen antamat valmiudet esimiestehtäviin verrattuna muuhun kelpoisuuteen

- Miten hyvin alipäällystövirkoihin nimittävä päällistö tuntee APEOP:n sisällön?
- Millaiset valmiudet APEOP:n suorittaneilla on toimia alipäällystötehtävissä?
- Minkälaisina alipäällystövirkoihin nimittävä päällistö näkee siviilipuolen korkeakoulututkinnon (esim. oikeustradenomin tutkinto) suorittaneiden valmiudet alipäällystötehtäviin?
- Minkälaisina alipäällystövirkoihin nimittävä päällistö näkee poliisin AMK-tutkinnon suorittaneiden valmiudet alipäällystötehtäviin?
- Onko erilaisilla koulutustaustoilla alipäällystötehtäviä hoitavien henkilöiden valmiuksissa eroja tehtävää havaittu eroja?
- Miten nimittävä päällistö kuvailisi alipäällystötehtäviin liittyviä keskeisiä osaamistarpeita?

2. Laitoksen tuki henkilöstölle, jotka haluavat kouluttautua esimiestehtäviin

- Miten poliisilaitos tukee miehistöä hakeutumaan APEOP opintoihin?
- Millaisten miehistön jäsenten halutaan kouluttautuvan alipäällystötehtäviin?
- Tukeeko poliisilaitos miehistöä pyrkimään hallintomme ulkopuolisiin koulutuksiin, jotka antavat kelpoisuuden hakeutua alipäällystötehtäviin? Jos, niin mihin koulutuksiin ja miten tuetaan?

3. Tulevaisuuden näkymät ja poliisin alipäällystön erikoistumisopintojen tarpeellisuus

- Minkälaisia ominaisuuksia tulevaisuuden alipäällystöltä erityisesti odotetaan?

- Minkälaista osaamista nimittävä päällystö erityisesti peräänkuuluttaa alipäällystöltä ja täyttyvätkö odotukset APEOP:n käyneiden kohdalla paremmin verrattuna muihin koulutustaustoihin?
- Alempi korkeakoulututkinto ja riittävä perehtyneisyys poliisitoimeen ovat lainsäädännön asettamat kelpoisuusvaatimukset alipäällystövirkoihin nimittämiseen. Millainen näkemys nimittäväällä päällystöllä on APEOP:n tarpeellisuudesta?
- Valtakunnallisesti hakijamäärät APEOP koulutukseen ovat olleet jo pidempään laskussa. Mikä tähän teidän näkemyksenne mukaan on syynä?
- Onko hakijamäärien lasku mielestänne ongelmallista?