

POLIISIAMMATTIKORKEAKOULUN
Toimintakertomus
2006

Sisällysluettelo

1.	JOHDON KATSAUS TOIMINTAAN	4
2.	TULOKSELLISUUDEN KUVAUS.....	6
2.1	Opetusprosessi.....	7
	Toiminnan vaikuttavuus.....	7
	Toiminnan tehokkuus.....	9
	a) Toiminnan taloudellisuus.....	9
	b) Toiminnan tuottavuus.....	11
	Tuotokset ja laadunhallinta	12
	a) Suoritteiden määrät.....	12
	b) Palvelukyky ja suoritteiden laatu	12
2.2	Tutkimusprosessi.....	15
	Toiminnan vaikuttavuus.....	15
	Toiminnan tehokkuus.....	15
	a) Toiminnan taloudellisuus.....	15
	b) Toiminnan tuottavuus.....	16
	Tuotokset ja laadunhallinta	17
	a) Suoritteiden määrät.....	17
	b) Palvelukyky ja suoritteiden laatu	18
2.3	Kehittämispöessi	19
2.4	Johtaminen	20
2.5	Tukitoiminat	22
2.6	Henkisten voimavarojen hallinta ja kehittäminen	25
2.7	Maksullisen toiminnan kustannusvastaavuus.....	29
2.8	Yhteisrahoitteinen toiminta	30
2.9	Tulosanalyysi ja johtopäätökset.....	31
	Opetusprosessi.....	31
	Tutkimusprosessi.....	31
	Kehittämispöessi	31
	Johtaminen	32
	Tukipalvelut	32
3.	TILINPÄÄTÖSLASKELMIEN ANALYYSI.....	33
3.1	Rahoituksen rakenneanalyysi.....	33
3.2	Talousarvion toteutumisen analyysi.....	34
3.3	Tuotto- ja kululaskelman analyysi.....	34
4.	SISÄISEN VALVONNAN JA RISKIENHALLINNAN ARVIOINTI JA VAHVISTUSLAUSUMA	35
5.	MÄÄRÄAJAIN TEHTÄVIEN KOKONAI SARVIOINTIEN TULOKSET	36
6.	YHTEENVETOTIEDOT VÄÄRINKÄYTÖKSISTÄ	36
7.	ALLEKIRJOITUKSET.....	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

Kuvat ja taulukot

Taulukko 1:	Valintamenettelyn vaikuttavuus hyvän opiskelija-aineksen hankinnassa.....	7
Kuva 1:	PPT-koulutuksen alueellinen vaikuttavuus	8
Taulukko 2:	Koulutuksen määrän ja kustannusten kehitys koulutuspäivän hinnan ja poliisihenkilöstön määrän avulla tarkasteltuna.	9
Taulukko 3:	Oppilaitoksen omien opettajien osuus lähiopetuksen tuottamisessa	11
Kuva 2:	Opettajien tuntijakauma 2006	11
Taulukko 4:	Poliisipääillysten tutkintokoulutukseen hakeneet ja hyväksytyt 1997-2006	12
Kuva 3:	PPT-opiskelijoiden ammattiosaaminen arvioituna työssäoppimisjakson jälkeen (asteikko 4-10, 10 on paras tulos).....	14
Taulukko 6:	Julkaisujen tunnusluvut keskimäärin	15
Taulukko 7:	Tutkimuksen tuottavuus	16
Taulukko 8:	Suoritteiden määrät.....	17
Taulukko 9:	Tutkimustoiminnan laatu	18
Taulukko 10:	Johdon henkilötyövuodet ja %-osuus kaikista henkilötyövuosista	20
Taulukko 11:	Johtamis- ja kehittämistoimintaan käytetty työaika 2006 prosentteina.....	20
Taulukko 12:	Yleinen tyytyväisyys johtamis- ja esimiestoimintaan	21
Kuva 4:	Johtoryhmätyöskentelyn itsearviointi.....	21
Taulukko 13:	Tukitoiminnat 2003–2006.....	22
Taulukko 14:	Sisäisten palvelujen laatuksely.....	23
Taulukko 15:	Kirjastopalvelujen laatu 2006 (opiskelijat, % vastaajista).....	23
Taulukko 16:	PAKK:n kirjaston keskeiset suoritteet.....	24
Taulukko 17:	Henkilötyövuodet, keski-ikä, tohtorin/lisensiaatin tutkinnot, koulutustasoindeksi sekä sairauspoissaolot vuosilta 2002–2006	25
Kuva 5:	Henkilöstön ikäjakauma 2005	26
Kuva 6:	Henkilöstön ikäjakauma 2006	26
Taulukko18:	Vakinaiset, määräaikaiset (m/n), lukumäärä ja prosenttiosuus 2004 - 2006	26
Taulukko 19:	Kokonaistyövoimakustannukset €/vuosi.....	27
Taulukko 20:	Vaihtuvuus 2004 - 2006	27
Taulukko 21:	Työterveyshuollon kustannukset.....	28
Taulukko 22:	Maksullisen toiminnan kustannusvastaavuuslaskelma 2006	29
Taulukko 23:	Yhteisrahoitteen toiminnan kustannusvastaavuuslaskelma (1 000 €)	30
Taulukko 24:	Rahoitus vuosina 2001–2006 (1000 €).....	34
Taulukko 25:	Tuotto- ja kulutusanalyysi 2004–2006.....	34

1. JOHDON KATSAUS TOIMINTAAN

Poliisiammattikorkeakoulun tulos- ja kehittämistavoitteet toteutuivat hyvin. Toimintavuotta on leimannut toiminnan ja talouden tasapainottaminen ja taloudellisuuden korostaminen. Kokonaisuutena poliisiammattikorkeakoulun toiminnallinen tehokkuus on pysynyt hyvänä.

Vuosi 2006 oli Poliisiammattikorkeakoulun yhdeksäs toimintavuosi. Poliisiammattikorkeakoulun johtoryhmä määrittäi 2006 toimintavuoden painopistealueiksi 9.12.2005 seuraavat:

- Oppilaitoksen Tampereelle siirron valmistelu
- Koulutusjärjestelmän rakenteen ja sisällön uudistaminen
- PAKK:n imagon/näkyvyyden parantaminen
- Oppilaitoksen tiedonhallintajärjestelmän kehittämisen jatkaminen
- Toiminnan kehittämissuunnitelman toteuttamisen
- Valmistautumisen tarpeen vaatiessa ASEM6 kokouksen järjestelyihin
- CEPOL yhteistyön kehittäminen

Oppilaitoksen Tampereelle siirron valmistelu on sujunut suunnitellusti. Poliisiammattikorkeakoulun johto ja henkilöstö ovat osallistuneet aktiivisesti oppilaitosten yhdistymisen suunnitteluun ja tulevan oppilaitoksen toimintojen, tilojen ja organisaation valmisteluun erilaisten työryhmien työn kautta.

Vuonna 2006 yhdistymisen valmistelu on vaatinut henkilöstöltä ja johdolta runsaasti työpanosta. Merkittävä asia yhdistymisen kannalta oli tulevan oppilaitoksen henkilöstösuunnitelman valmistuminen vuoden 2006 loppuun mennessä. Tähän liittyvänä asetettiin vuodelle 2006 tavoite, että vuoden loppuun mennessä selvitetään kaikkien Poliisiammattikorkeakoulussa työskentelevien tilanne niin, että jokainen tietää viimeistään 1.1.2007 mihin tulee sijoittumaan toimintojen päättyessä Otaniemessä. Asetetut tavoitteet saavutettiin.

Pääkaupunkiseudulle jäävän vakituisen henkilöstön virkasiirrot alkoivat vuoden 2006 alusta. Kuluneen vuoden aikana virkasiirtoja toteutettiin kaikkiaan 10. Siirtyneiden henkilöiden tilalle rekrytoitiin joko vakituisen tai määräaikaiseen virkasuhteeseen henkilöitä sen mukaan, miten kyseinen virka on suunniteltu säilymään uudessa yhdistetyssä oppilaitoksessa.

Yhteistyö Poliisikoulun kanssa tiivistyi vuoden 2006 aikana ja konkreettinen osoitus tästä oli syksyllä tehty yhteinen toiminta- ja taloussuunnitelma 2008 -2012 sekä tulossuunnitelma 2007. Suunnitelmien pohjalta tehtiin poliisin ylijohdon kanssa ensimmäistä kertaa oppilaitosten yhteinen vuodelle 2007 tulossopimus.

Poliisiammattikorkeakoulun johto osallistui tiiviisti poliisin koulutusstrategian 2007 - 2014 valmisteluun. Strategia valmistui määräajassa ja on tällä hetkellä poliisin ylijohdossa vahvistettavana.

Poliisin koulutusjärjestelmän rakenteen ja sisällön kehittämistä jatkettiin vastaamaan entistä paremmin työelämän tarpeita. Tästä osoituksena on erilaisten näyttökokeiden tuominen entistä vahvemmin osoittamaan opittua sekä painopisteen muutos oppiainelähtöisyydestä ammatilliseen ydinosaamiseen ja työelämävastaavuuteen.

Poliisiammattikorkeakoulun henkilöstöä osallistui ASEM6 kokouksen turvajärjestelyihin ja poliisin muuta turvahenkilöstöä majoittui oppilaitoksen asuntolassa. Lisäksi Poliisiammattikorkeakoulu osallistui EU-puheenjohtajuuskauden aikana aktiivisesti Suomen vastuulla olleen Euroopan poliisiakatemian (CEPOL) hallintoneuvoston puheenjohtajan työn tukemiseen ja itse hallintoneuvoston kokouksiin.

Poliisiammattikorkeakoulun alueellistaminen Tampereelle tapahtuu vuoden 2007 aikana. Alueellistamispäätös on näkynyt toiminnassa myös kuluneena vuonna. Myös oppilaitoksen kiristynyt taloudellinen tilanne on karsinut päivittäistoimintaa ja vähentänyt kehittämiseen kohdennettavia voimavaroja. Johtamistoiminnassa on pyritty muutosprosessin johtamiseen avoimessa, keskusteleavassa ilmapiirissä ja korostettu ennakoivaan tiedottamista ja yhteistoimintaa. Johdon valmiuksia seurata taloudellista tilannetta ja toimintojen sisäisiä valvontaprosesseja (mm. hankintaprosessi, laillisuusvalvonta) on kehitetty.

Henkilöstön työssä jaksamiseen on kuluneena vuonna kiinnitetty erityistä huomiota. Työterveysaseman edustajien kanssa sovitun mukaisesti työterveysasema on tukenut henkilöstön jaksamista yksilötasolla mm. tehottamalla kuntoutustoimintaan osallistumista. Vastaavasti oppilaitoksen johdon vastuulla on ollut muutosprosessin hallittu edistäminen ja vastuu henkilöstön jaksamisesta kokonaisuutena muuttuvat työtehtävät huomioiden.

Poliisiammattikorkeakoulun opiskelijamäärä on ollut tulosopimuksen mukainen ja koulutuksen läpäisyprosentti on ollut yli 95 %. Koulutettavapäivän hinta on pysynyt vuoden 2005 tasolla. Opetushenkilöstön taso on vastannut saadun palautteen perusteella kentän tarpeita.

Vuoden 2006 aikana jatkettiin poliisipäällystön tutkinnon B-opintojen toteutussuunnitelman valmistelua, toteutettiin suunnitellut B-opintojaksot ja kehitettiin edelleen kolmikantayhteistyötä (Poliisiammattikorkeakoulu - lähetävä yksikkö - opiskelija). Johtamisen kehittämislinjauksia pohtinut työryhmä sai työnsä valmiiksi ja johtamisen monitahoarvioinnin mittariston kehittämisprojektia valmisteltiin. Kuluneena vuonna osaamisen johtamisen kehittämistä jatkettiin teematyöryhmässä.

Koulutuksessa hyödynnettiin entistä paremmin tutkimustoiminnan tuloksia. Koulutukseen liittyvänä erityisenä tavoitteena on ollut johtamiskoulutuksen ja tutkimustoiminnan osaamisen siirtäminen Otaniemestä Tampereelle.

Tutkimustoiminnan julkaisujen kokonaismäärä samoin kuin julkaisujen yhteismäärä suhteessa tutkimuksen henkilötyövuosiin nousivat selkeästi edellisvuodesta. Julkaisutoiminta painottui voimakkaasti kirjoihin, sillä monografioita julkaistiin ennätysmäärä eli peräti 13. Tutkimustoiminnan laadunhallinnan osalta kielteistä on ollut vertaisarvioitujen julkaisujen (referee-menettelyn läpikäyneet) määrän väheneminen. Muilta osin laatua osoittavat mittarit ovat hyvää tasoa.

Tutkimustoiminnan kehittämistä häiritsi viraston alueellistamisesta johtuva henkilöstön vaihtuvuus. Tutkimusyksikön keski-ikä 35 vuotta ja samalla kertyneen työkokemuksen määrä oli yhä alhainen. Koulutustaso on kuitenkin korkea, sillä tutkimushenkilöstöstä kolmanneksella oli tohtorin tutkinto.

Toimintavuoden aikana käynnistettiin peräti 17 uutta tutkimushanketta, mm. seuraavat:

- PAKE eli pahoinpitely- ja kehokarttalomake: väkivallan muodot ja viranomaisyhteistyön vaikuttavuus
- Talousrikosten läpivirtaus
- Terrorismin uhat Suomessa

Poliisiammattikorkeakoulun omaa julkaisutoimintaa kehitettiin nettijulkaisemisen suuntaan. Laajempaa kiinnostusta herättäviä teoksia julkaistiin kuitenkin edelleen perinteisinä painettuina julkaisuina.

2. TULOSELLISUUDEN KUVAUS

Poliisiammattikorkeakoulun toiminnan tuloksellisuuden kuvaus perustuu valtion talousarvioasetuksen 65 §:n 1 momentin 2 – 5 kohdissa mainittujen asioiden kuvaamiseen tulosprismassa esitettyjen tuloksellisuuden peruskriteerien pohjalta. Kuvauksen tarkoituksena on antaa kattava ja ymmärrettävä kuva oppilaitoksen kokonaistuloksellisuudesta.

Tuloksellisuuden arvioinnin pohjana ovat tulossojimuksessa asetettujen tulos-tavoitteiden sekä oppilaitoksen strategian toteutumisen kannalta keskeisten toimintojen toteutumisen arviointi. Tuloksellisuuden kuvauksessa keskitytään erityisesti niihin toimintoihin, joihin käytetään suurin osa oppilaitoksen henkilöstöresursseista ja joihin voidaan vaikuttaa oppilaitoksen johtamistoiminnalla.

2.1 Opetusprosessi

Toiminnan vaikuttavuus

TAULUKKO 1: Valintamenettelyn vaikuttavuus hyvän opiskelija-aineksen hankinnassa

Tunnusluku tai mittari	2002 PPT 7	2003 PPT 8	2004 PPT 9	2005 PPT 10	2005 PBE 11	2006 PPT 12
Päällystökoulutukseen hakeneet, joista	168	127	179	124	45	64
- miehiä	152	118	162	108	36	55
- naisia	16	9	17	16	9	9
Kirjalliseen kokeeseen osallistuneet, joista	124	98	137	93	34	58
- miehiä	113	90	121	80	28	50
- naisia	11	8	16	13	6	8
Haastatteluun hyväksytyt	47	53	47	49	17	32
- miehiä	46	52	40	40	16	28
- naisia	1	1	7	9	1	4
Opiskelemaan valitut	34	35	34	33	14	25
- miehiä	33	35	30	28	13	22
- naisia	1	0	4	5	1	3
Naisten %-osuus opiskelemaan valituista	3 %	0 %	12 %	15 %	7 %	12 %
Opiskelemaan valittujen %-osuus hakijoista	20 %	28 %	19 %	27 %	31 %	39 %
Koulutukseen valittujen paikkakuntajakauma Esi-tetty erillisenä liitteenä seuraavalla sivulla						

Suomenkielisen päällystötutkinnon hakijamäärä laski puoleen edellisestä vuodesta (124 ► 64). Tämä merkitsi myös sitä, että koulutukseen valittujen prosenttiosuus hakijoista nousi 39 prosenttiin eli käytännössä useampi kuin joka kolmas hakija valittiin tutkintoa suorittamaan. Tämän suhdeluvun perusteella voidaan kuitenkin edelleen sanoa, että hakijoita poliisipäällystön tutkintokoulutukseen on vaihteluista huolimatta ollut riittävästi. Naisopiskelijoiden osuus ylitti vuonna 2006 tulostavoitteen (5 %).

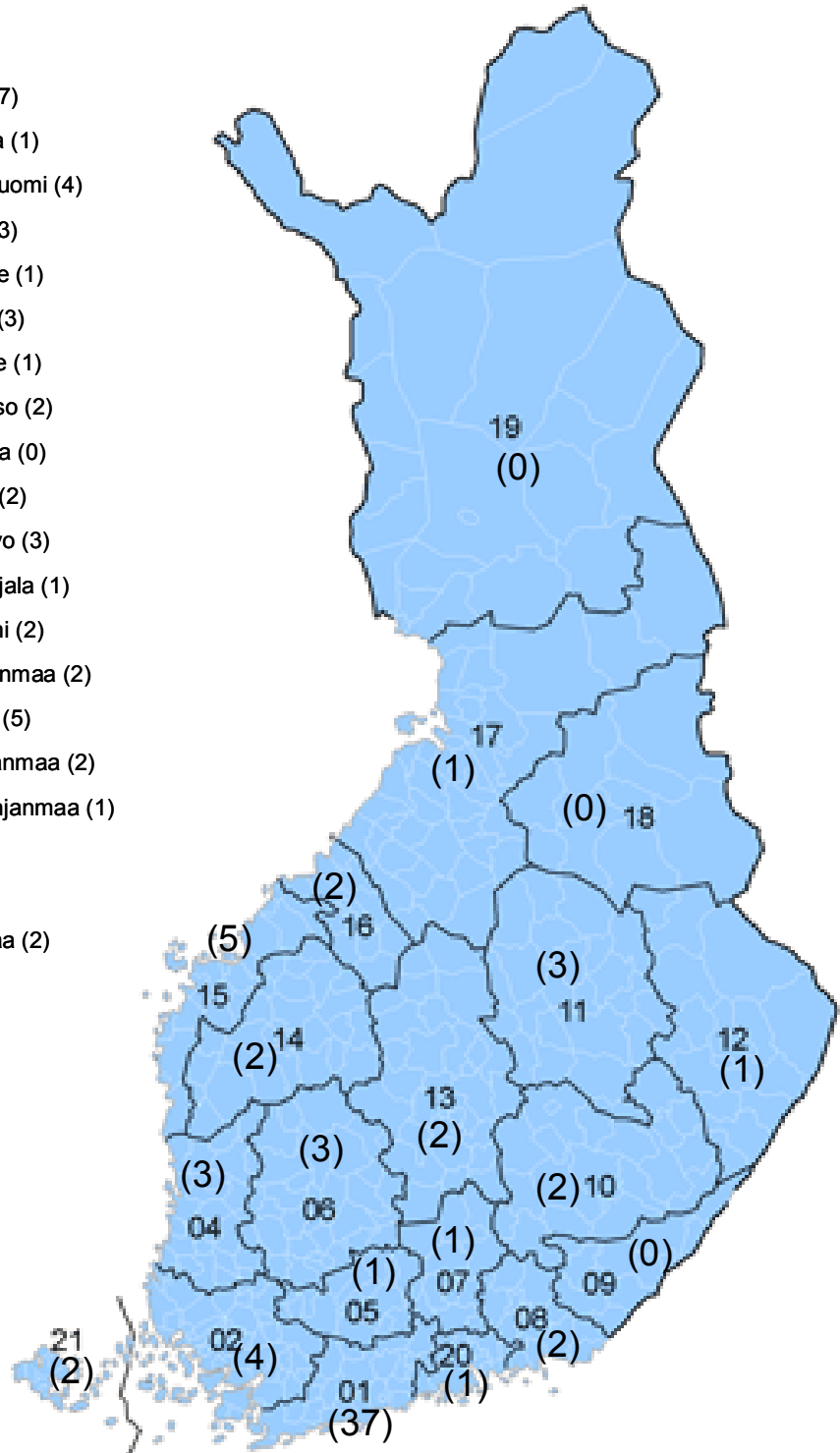
Opiskelijavalinnan ongelmana on ollut edellisten vuosien tapaan hakijoiden alueellisesti epätasapainoinen jakautuminen suhteessa ennakoituun alueelliseen koulutustarpeeseen. Tämä koskee etenkin hakijoita Lapin läänistä sekä Länsi- ja Itä-Suomen läänien pohjoisosista. Tutkintokoulutuksen rakenneuudistuksella ja etäopintojen avulla hakeutumista koulutukseen on näiltä alueilta pyritty kannustamaan.

Opiskelijoiden valintamenettely valikoi tehokkaasti parhaan opiskelija-aineksen riittävän suuresta hakijajoukosta, mutta jatkossakin huomiota on kiinnitettävä hakijoiden saantiin Lapin läänistä ja Keski-Suomesta sekä naisten osuuden lisäämiseen. Toisaalta on havaittavissa koulutetun päällystöreservin muodostumista erityisesti Helsingin kihlakunnan poliisilaitokseen ja muihin Etelä-Suomen läänin kihlakuntiin. Tämä oli ratkaiseva pe-

ruste sille, ettei vuoden 2006 syksynä käynnistetty poliisipäälystön tutkin-
tokoulutuksen valintamenettelyä. Seuraavan poliisipäälystön tutkinnon va-
lintamenettelyyn käynnistämistä tarkastellaan uudelleen vuoden 2007 syk-
synä elokuussa toteutettavan päälystökartoitusten tulosten perusteella.

Opiskelijamäärät (PPT10, PBE11, PPT12) suluissa

- 01 Uusimaa (37)
- 20 Itä-Uusimaa (1)
- 02 Varsinais-Suomi (4)
- 04 Satakunta (3)
- 05 Kanta-Häme (1)
- 06 Pirkanmaa (3)
- 07 Päijät-Häme (1)
- 08 Kymenlaakso (2)
- 09 Etelä-Karjala (0)
- 10 Etelä-Savo (2)
- 11 Pohjois-Savo (3)
- 12 Pohjois-Karjala (1)
- 13 Keski-Suomi (2)
- 14 Etelä-Pohjanmaa (2)
- 15 Pohjanmaa (5)
- 16 Keski-Pohjanmaa (2)
- 17 Pohjois-Pohjanmaa (1)
- 18 Kainuu (0)
- 19 Lappi (0)
- 21 Ahvenanmaa (2)



KUVA 1: PPT-koulutuksen alueellinen vaikuttavuus

EU-tasolla PAKK vaikuttaa EU-maiden poliisitoiminnan kehittämiseen siten, että oppilaitoksen rehtori on Euroopan poliisiakatemian (Cepol) hallintoneuvoston sekä Management of Learning komitean jäsen sekä edelleen Association of European Police Colleges (AEPC) hallintoneuvoston jäsen.

Toiminnan tehokkuus

a) Toiminnan taloudellisuus

TAULUKKO 2: Koulutuksen määrän ja kustannusten kehitys koulutuspäivän hinnan ja poliisihenkilöstön määrän avulla tarkasteltuna.

Tunnusluku tai mittari	2003	2004	2005	2006
Koulutustilaisuuksien määrä	40	42	42	38
Virkatutkintokoulutuksen määräajassa suorittaneiden osuus opiskelijamäärästä	100 %	100 %	100 %	100 %
Päällystötutkinnon suorittaneet/ koulutuksen htv	1,5	1,5	1,5	1,4
Koulutettavapäivien lukumäärä vuodessa ¹	22 162	20 401	20 502	15 096
- PPT virkatutkintokoulutus	11 959	12 047	13 212	8 665
- muu koulutus	10 203	8 354	7 290	6 431
Koulutustoiminnan kustannukset:				
a) nettokäyttö	1 814 707 €	1 880 995 €	1 973 319 €	1 998 235 €
b) vyörytetyt kustannukset ja koulutettavapäivän hinta:	3 148 139 €	3 379 452 €	3 588 616 €	3 399 915 €
a) vyöryttämättömät kustannukset	82 €	92 €	96 €	132 €
b) vyörytetyt kustannukset	142 €	165 €	175 €	225 €
PAKK:n tuottaman koulutuksen vyörytetyt kustannukset/ poliisin henkilöstön määrä	286 €	305 €	322 €	310 €

Toteutettujen koulutustilaisuuksien määrä laski edellisestä vuodesta (42 -> 38). Koulutustilaisuuksien määrä on viime vuosina ollut vakiintuneesti tällä tasolla. Jatkossa koulutustilaisuuksien lukumäärä tulee kasvamaan, koska PPT-tutkinnon b-opintojen opintojaksojen toteutus käynnistyy varsinaisesti vuoden 2007 aikana ja kukin opintojakso kirjataan yhtenä koulutustilaisuutena. Samalla PPT virkatutkintokoulutuksen koulutettavapäivien määrä tulee kasvamaan. Koulutettavapäivien määrän lasku johtuu vuonna 2006 PPT-tutkintouudistuksen vaikutuksesta. Kyseinen muutos on tavoitteen mukainen, koska koulutettavapäivien määrä kuvaa samalla henkilöstön koulutuspoistumaa.

Poliisipäällystön tutkinnon suorittaminen määräajassa perustuu onnistuneeseen opiskelijavalintaan, hyvin organisoituun koulutukseen ja yksilölliseen opintojen ohjaukseen. Opiskelumotivaatiota tukee myös palkallinen opiskelu. Jatkossa voidaan otaksua ammattikorkeakoulututkintoon johtavien opintojen suoritusajan pitenevän ja yksilöityvän PPT tutkintouudistuk-

¹ Koulutettavapäivä = kurssipäivien määrä x osanottajat

sen johdosta. A-opintojen suorittaminen määräajassa tulee pysymään korkealla tasolla.

Virkatutkintokoulutuksen tuottavuus lisääntyi selvästi vuonna 2003, jolloin koulutuksen henkilötyövuosiin suhteutettu päällystötutkintojen määrä nousi 1:stä 1,5:een. Tuottavuus on pysynyt samana vuosina 2004 - 2006. Tämä tilanne johtuu siitä, että opiskelijamääriä lisättiin odotettavissa olevan eläkepoistuman takia vuodesta 2000 alkaen ja aikanaan opiskelunsa aloittaneet opiskelijat valmistuvat nyt kolmivuotisesta tutkintokoulutuksesta. Kurssien organisointitapaa tehostettiin samalla kuitenkin niin, että koulutusyksikön henkilömäärä pidettiin lähes ennallaan. Vuoden 2006 suhdeluvun muutos vuosien 2004 ja 2005 tulokseen nähden perustuu lähinnä tarkkojen lukujen pyöristämisestä johtuvaan vaihteluun. Lisäksi vuonna 2006 valmistui uusimuotoisen PPT-tutkinnon A-opinnoista 47 opiskelijaa, jotka siis suorittivat ensimmäisen osan ammattikorkeakoulututkinnosta.

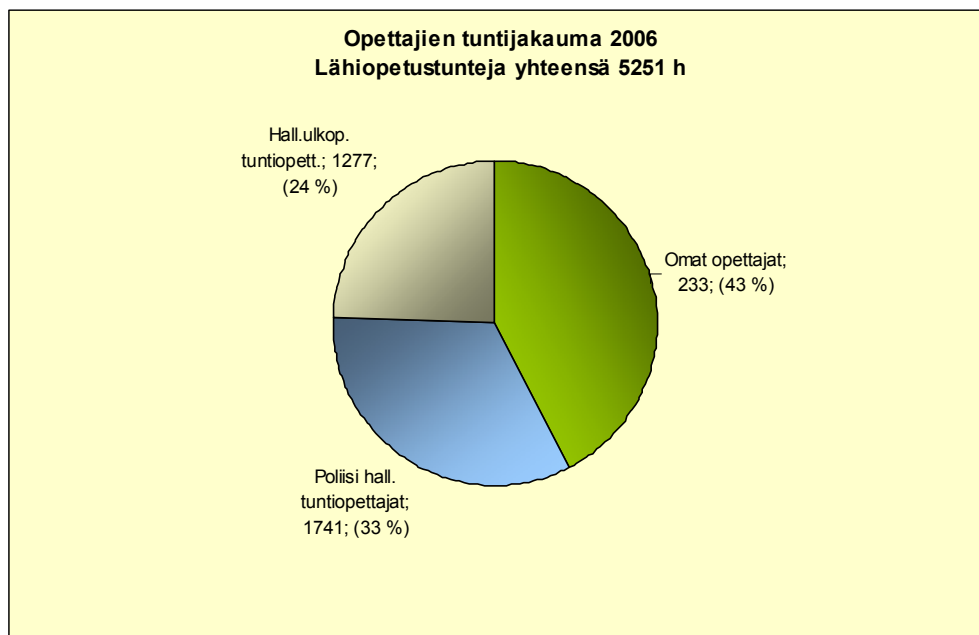
Koulutettavapäivien määrä laski vuonna 2006 selkeästi edellisestä vuodesta (20 502->15 096) Lasku perustuu PPT tutkintokoulutuksen uudistamiseen, jossa tutkinnon suoritus jakaantuu A- ja B-opintoihin. A-opinnot suoritetaan kolmen lukukauden aikana siten, että opiskelijat ovat kome-nettuina koulutukseen sekä lähi- että etäopintojen aikana. A-opintojen suorittamisen jälkeen opiskelijat palaavat työelämään ja B-opinnot suoritetaan henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman mukaan työn ohella opiskellen. Poliisipäällystön tutkinto nro 9 opiskelijat suorittivat joulukuussa 2005 A-opinnot ja siirtyivät vuoden 2006 aikana B-opintoihin. Viimeisen kolmevuotisen poliisipäällystön tutkinnon (PPT 8) opiskelijat valmistuivat keväällä 2006. Tutkintouudistuksen vaikutukset olivat siten yhä konkreettisempia jo vuoden 2006 aikana. Samalla päällystötutkinnon opiskelijamäärää laskettiin (34 opiskelijasta 25 opiskelijaan), joka luonnollisesti vaikuttaa koulutettavapäivien määriin. Opiskelijamäärä on koulutustarpeen mukainen ja mahdollistaa samalla tutkinnon ammatillisen vaikuttavuuden kehittämisen, kun opiskelijamäärä on helpommin hallittavissa. Opetusprosessissa on tarkoitus panostaa yhä enemmän virkatutkintokoulutuksen ohella myös muuhun poliisin johtamiskoulutuksen kehittämiseen.

Koulutettavapäivän hinta on kilpailukykyinen koulutusmarkkinoiden hintatason kanssa, vaikka koulutettavapäivän kustannustaso onkin noussut vuodesta 2005 nettokustannuksista laskettuna 37,5 prosenttia ja vyörytetyistä kustannuksista laskettuna 28,6 prosenttia. Kustannustason nousu johtuu koulutettavapäivien määrän pienenemisestä, koska koulutuksen nettokustannukset ovat nousseet vuodesta 2005 ainoastaan 1,3 prosenttia ja vyörytetyt kustannukset ovat laskeneet peräti 5,3 prosenttia. Poliisipäällystökoulutuksen aiheuttamia kokonaiskustannuksia arvioitaessa on kuitenkin huomattava se, että pienentynyt koulutettavapäivien määrä merkitsee samalla pienempää koulutuspoistumaa ja samassa yhteydessä myös poliisihallinnolle pienempiä koulutuskustannuksia. Tulevia poliisipäällystön tutkintokoulutuksen aiheuttamia kustannuksia on tällä hetkellä osin vaikea arvioida, koska normaalia koko vuoden kestänyttä uudistetun PPT tutkintokoulutuksen toteutusvuotta ei ole vielä olemassa.

b) Toiminnan tuottavuus

TAULUKKO 3: Oppilaitoksen omien opettajien osuus lähiopetuksen tuottamisessa

Tunnusluku	2003	2004	2005	2006
Omien opettajien osuus pidetystä lähiopetustunneista %	52	47	43	43
Muut poliisihallinnon tuntiopettajat %	27	30	32	33
Hallinnon ulkopuolisten tuntiopettajat %	27	23	25	24
Lähiopetustuntien määrä yhteensä	5796	5995	6688	5251



KUVA 2: Opettajien tuntijakauma 2006

Omien opettajat hoitavat noin puolet lähiopetustunneista. Vuonna 2006 suhdeluvut pysyivät edellisen vuoden kaltaisina. Lähiopetuksen kokonaismäärän laskiessa (6688 -> 5251) jakauma on pysynyt käytännössä samana. Tulos kuvaa sitä, että tutkintosisältöjen vakioituessa vuositasolla vakioituu samalla tarvittava asiantuntemus. Parhaimpien ja hyviksi havaittujen tuntiopettajien käyttö opetuksen toteutuksessa on havaittu perusteluksi toimintamuodoksi. Pyrkimyksenä on taata tutkintoa suorittavalle aihealueen kärkitieto ja usein paras asiantuntija aihealueesta löytyy kentällä kyseistä työtä tekevien joukosta. Vastaavasti omien opettajien työpanosta on kyetty vuoden 2006 aikana suuntaamaan PPT-tutkinon B-opintojen suunnitteluun, valmisteluun ja toteutukseen. Sama painotus tulee jatkuamaan vuosien 2007 ja 2008 aikana.

Tuotokset ja laadunhallinta

a) Suoritteiden määrät

TAULUKKO 4: Poliisipäällystön tutkintokoulutukseen hakeneet ja hyväksytyt 1997-2006

Päällystökurssi	PPT nro1 1997- 2000 ^{*)}	PPT nro 2 1998- 2001 ^{*)}	PPT nro 3 1998- 2001	PPT nro 4 1999- 2002	PPT nro 5 2000- 2003	PPT nro 6 2001- 2004	PPT nro 7 2002- 2005	PPT nro 8 2003- 2006	PPT nro 9 2004- 2005	PPT nro 10 2005- 2006	PBE nro 11 2005- 2006	PPT nro 12 2006- 2007
Hakijat yhteensä	54	54	55	50	102	199	168	127	179	124	45	64
Kokeisiin osallistuneet	21	34	31	34	57	122	124	98	137	93	34	58
Haastatteluun valitut	12	24	20	26	47	54	47	53	47	49	17	32
Kurssille hyväksyttiin	11	17	15	22	34	34	34	35	34	33	14	25
Kokeeseen osallistuneiden osuus hakijoista (%)	39	63	56	68	56	61	67	77	77	75	76	90
Kurssille hyväksytyjen osuus kokeeseen osallistujista (%)	52	50	48	65	60	28	30	36	25	37	41	43

*) Kurssien PPT1 ja PPT2 hakijat osallistuivat eri valintakokeeseen ja opiskelijat valittiin yhteisen haastattelun perusteella sekä jaettiin tasan noiden kurssien kesken, jolloin molempien kurssien osallistujamääräksi tuli 14.

Päällystökoulutukseen hakijoita tulee olla riittävästi, jotta koulutukseen saadaan valittua koulutustavoitteiden mukainen määrä hakuvedellytykset täyttäviä henkilöitä. Vuonna 2006 kokeeseen osallistuneista 43 prosenttia valittiin päällystökoulutukseen. Valintaprosentti on vertailukelpoinen aikaisempien PPT valintakertojen kanssa ja takaa hyvän opiskelija-aineksen päällystökoulutukseen.

Vuonna 2006 eteni eri vaiheissaan 5 tutkintoa. PPT 8:lla opiskelleet 35 opiskelijaa valmistuivat 2.6.2006 viimeisestä kolmivuotisena toteutetusta tutkintokoulutuksesta. PPT 9 opiskelijat jatkoivat opiskelua PPT tutkinnon B-opinnoissa. PPT 10:lla opiskelleet 33 opiskelijaa sekä PBE 11:lla opiskelleet 14 opiskelijaa suorittivat uusimuotoisen PPT tutkinnon A-opinnot 15.12.2006. PPT 12:lle valitut opiskelijat aloittivat opiskelunsa toukokuussa orientaatiojaksolla.

b) Palvelukyky ja suoritteiden laatu

Koulutustoiminnan laatua arvioidaan säännöllisesti seuraamalla koulutukseen hakeutuvien määrän kehittymistä vuodesta toiseen, sekä arvioimalla säännöllisesti opetuksen ja oppimisen laatua. Oppimisen arvioinnissa kiinnitetään erityistä huomiota päällystön ammattiosaamisen kehittämiseen koulutuksen ja siihen kiinteästi liittyvän harjoittelun avulla.

TAULUKKO 5: Opintopalvelujen laatu sisäisen palvelun tyytyväisyyskyselyn mukaan ja opiskelijapalautteiden tyytyväisyysindeksi

Tunnusluku tai mittari	2002	2003	2004	2005	2006
Palvelukyselyt ²					
palveluhenki	5,4	-	5,3	5,5	5,4
ammattitaito	5,5	-	5,4	5,6	5,5
joustavuus	5,3	-	5,2	5,4	5,4
tuloksellisuus / tehokkuus	5,3	-	5,2	5,3	5,4
yleinen tyytyväisyys	5,3	-	5,3	5,4	5,6
Opiskelijapalautteiden tyytyväisyysindeksi					
yleisarvosana Pakk:lle	7,9	8,0	7,9	7,9	8,4
arvosana opetuksesta	8,2	8,2	8,1	7,6	8,2
arvosana oppimiselle	7,9	8,0	8,0	7,9	8,2

Arviointien mukaan opintopalvelujen laatu on pysynyt hyvällä tasolla.

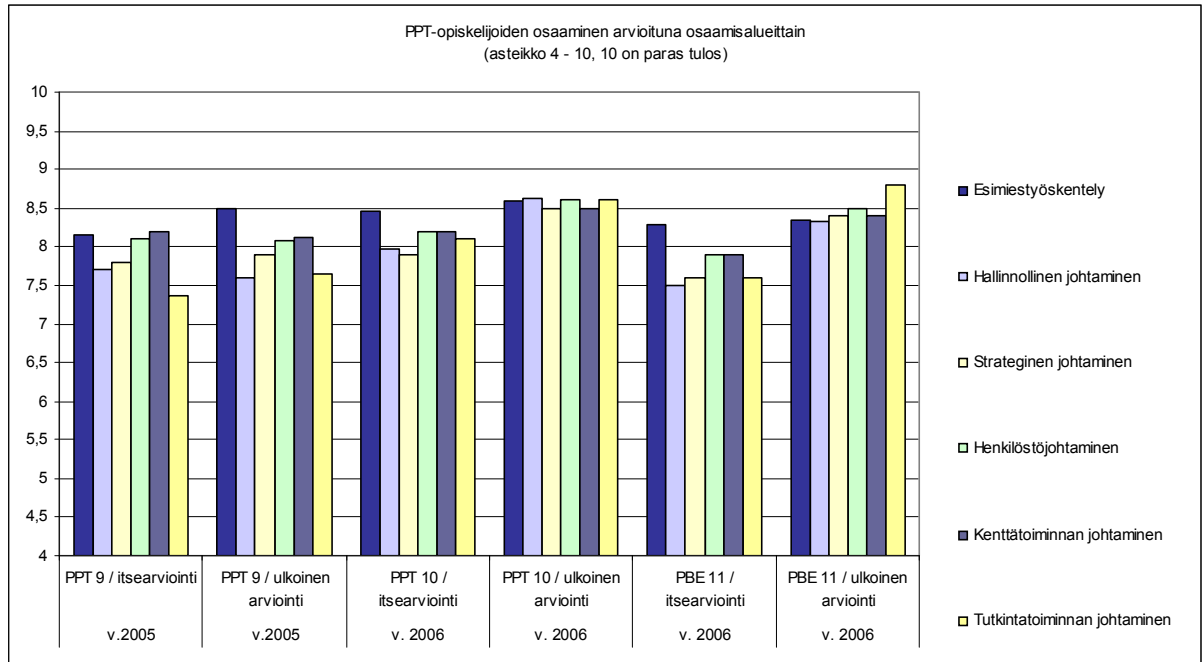
Opetuksen arviointijärjestelmää ja erityisesti saatujen palautteiden hyödyntämismallia kehitettiin edelleen. Syksyllä 2002 otettiin käyttöön ns. tyytyväisyys-indeksi ja palautelomake. Opiskelija antaa palautteessaan kolme arvosanaa asteikolla 4-10. Arvosanat annetaan kolmesta asiasta: yleisarvosana Poliisi-ammattikorkeakoululle, arvosana opetukselle ja arvosana omalle oppimiselle. Arvosanojen lisäksi opiskelijat voivat kirjoittaa lomakkeisiin vapaamuotoista palautetta. Kirjallista palautetta täydennetään keskustelujen avulla sekä luokissa että rehtorin ja luokkaedustajien tapaamisten avulla.

Vuoden 2005 kohdalla opetuksen tyytyväisyysindeksi putosi olennaisesti opiskelijoiden syyslukukauden alussa havaitsemien epäkohtien takia. Epäkohdista tuotiin esille tilojen ja varusteiden ylläpito sekä kannettavien tietokoneiden ja verkko-opiskelun käyttöongelmat. Lukuvuoden 2005 - 2006 aikana ongelmia kyettiin jo merkittävästi ratkaisemaan. Kyseinen tulos näkyy tyytyväisyysindeksin olennaisena parantumisena kautta linjan vuoden 2006 tuloksissa, jotka ovat aikasarjan parhaita. Tulos kertoo omalta osaltaan siitä vahvasta ammattimaisesta otteesta ja sitoutumisesta, joka henkilöstöllä on muutostilanteesta huolimatta ollut työhönsä. Tilanne on havaittu samanlaisena myös opiskelijoiden antamassa sanallisessa palautteessa mikä on omalta osaltaan vaikuttanut myös arvosanojen puolella ja johtanut arviointitason nousuun.

Opintojen etenemisessä on huomioitu myös kesäjaksolle ajoittuvien työssäoppimisjaksojen osaamisvaatimukset. Vuosi 2006 oli kuudes virallisen työssäoppimisjakson sisältänyt toimintavuosi. Vuoden 2006 työssäoppimisjaksolla jatkettiin palautejärjestelmän kehittämistä. Järjestelmä toteutettiin jälleen 360-asteisena arviointina, jossa opiskelijan itsearviointi ajoittui

² Sisäisten palvelujen tyytyväisyyskyselyn tulokset opintopalveluiden osalta. Vastausasteikko 1-7. 7 on paras.

työssäoppimisjakson alkuun ja loppuun. Esimies, kollega, mentori ja alainen antoivat vastauksillaan kuvan opiskelijan edistymisestä työssäoppimisjakson aikana. Palautejärjestelmän kehitystyö jatkui toimintavuoden aikana. Osaamiskartoituksen avulla kehitettiin myös orientaatioperustaa ja samalla valmisteltiin sekä toteutettiin näyttökoe PPT10 ja PBE11 tutkinnon opiskelijoille. Näyttökoe muodostaa jatkossa säännönmukaisesti käytettävän keinoon, jolla oppimisen tuloksellisuus varmistetaan.



KUVA 3: PPT-opiskelijoiden ammattiosaaminen arvioituna työssäoppimisjakson jälkeen (asteikko 4-10, 10 on paras tulos)

Arviointitulokset osoittavat, että koulutus johtaa hyvään päällystötyön hallintaan. Koulutus kasvattaa myös itsekriittisyyteen, koska päällystöopiskelijat arvioivat itse osaamistaan kriittisemmin kuin työpaikan esimiehet ja työtoverit. Tulosten mukaan Poliisiammattikorkeakoulu saavuttaa ammatillisen koulutuksen tavoitteet.

2.2 Tutkimusprosessi

Toiminnan vaikuttavuus

Yhteiskunta- ja käyttäytymistieteellinen tutkimus on työvoimavaltaista toimintaa, jolloin on tarkoituksenmukaista tarkastella suoritteiden lukumäärän suhdetta suoritteiden tuottamiseen käytettyihin henkilötyövuosiin sekä toimintaan käytettyyn rahoitukseen. Tutkimustoiminnassa keskeinen tavoite on tuottaa asiakkaille tietoa, joka välitetään heille julkaisujen välityksellä. Näin keskeisiä tuotoksia ovat erityyppiset julkaisut.

Perinteisten tutkintatoimen vaikuttavuutta kuvaavien mittareiden eli julkaisutietojen ohella tarkasteluun on sisällytetty asiantuntijoiden määrää kuvaavia mittareita: asiantuntijalausunnot, työryhmäjäsenyydet ja asiantuntijaluennot. Nämä ovat perusteltuja siksi, että Poliisiammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehittämistoiminta ovat luonteeltaan poliisin strategista suunnittelua ja toiminnan kehittämistä, jolloin julkaisujen ohella myös muun asiantuntijatyön määrä on keskeinen vaikuttavuuden kuvaaja. Asiantuntijatyön kautta tutkimuksen tuloksia hyödynnetään toiminnan suunnittelussa, johtamisessa ja kehittämisessä.

Tämän lisäksi tutkimustoiminnan tuottamaa asiantuntemusta hyödynnetään opetus- ja kehittämistoiminnassa. Tutkimustoiminnan mittareita, jotka tuottavuuden ohella kuvaavat myös toiminnan vaikuttavuutta, on kuvattu tarkemmin alla toiminnan tehokkuus luvussa.

Toiminnan tehokkuus

Tutkimustoimintaa on toteutettu suunnitelman mukaisesti viidellä tutkimusalueella. Toimintavuoden aikana täytettiin peräti kolme viidestä erikoistutkijan virasta. Lisäksi säästöyistä erikoistutkijoiden virkoja on jouduttu pitämään täyttämättä. Avainhenkilöiden vaihtuvuus ja virkoihin kohdistuneet säästöt ovat haitanneet toiminnan kehittämistä sekä vaikuttaneet tuotosten määrään.

a) Toiminnan taloudellisuus

Tutkimuksen keskeisin suorite on julkaisu, jolle on tässä laskettu yksikkökustannus. Tutkimusyksikön toteutuneet kulut (kehys- ja erillisrahoitus) ovat yhteensä 1 095 583 euroa. Tämä on jaettu julkaisujen (monografiat, artikkelit, muut julkaisut) yhteismäärällä 53:lla.

TAULUKKO 6: Julkaisujen tunnusluvut keskimäärin

Tunnusluku tai mittari	2006
Julkaisun kustannus keskimäärin (1 095 583 / 53) €	20 671 €

Kyseessä on uusi mittari joten vertailutietoa aikaisemmilta vuosilta ei ole olemassa. Julkaisujen määrä on kuitenkin edellisvuoteen verrattuna hieman noussut.

b) Toiminnan tuottavuus

Kaikki poliisiylijohdon rahoittamat tutkimushankkeet ovat edenneet aikataulunsa mukaisesti tai ainoastaan vähän viivästyen. Niiden etenemisestä on raportoitu ministeriölle erikseen. Palkkausjärjestelmätutkimuksen aineistonkeruu on toteutettu. Raportti laaditaan keväällä 2007. Palkkausjärjestelmän toimivuustutkimuksen tueksi suunniteltiin myös tulos- ja kehityskeskusteluja ja niiden käytänteitä kartoittava kysely.

Johtamisen kehittämisen valtakunnalliset linjaukset laadittiin ja julkaistiin PAKK:n julkaisusarjassa. Monensuuntainen johtamisen arviointijärjestelmä on tehty. Sen pilotointi ja edelleen kehittäminen tehdään vuonna 2007. Henkirikostietokantaa on pidetty yllä ja aineistonkeruulomaketta on kehitetty. Aineistosta laaditut tutkimustulokset on raportoitu julkaisuissa, jotka löytyvät Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen sivuilta osoitteesta <http://www.optula.om.fi/31375.htm>.

Riittävän tarkan kuvan saamiseksi tutkimuksen tuotosten määrästä julkaisut on seuraavassa taulukossa jaettu kolmeen ryhmään: monografiat, tieteelliset artikkelit sekä muut julkaisut. Lisäksi käytetään julkaisujen yhteismäärää.

TAULUKKO 7: Tutkimuksen tuottavuus

Tunnusluku tai mittari	2002	2003	2004	2005	2006
Julkaisut / tutkimuksen henkilötyövuodet ³ , tulossopimuksen 2006 minimimitavoite 3,2	3,3	2,8	3,5	1,7	2,3
Julkaisut / tutkimuksen budjettikehyksestä rahoitetut henkilötyövuodet (ei tulossopimuksessa)				5,7	6,5
Annetut asiantuntijalausunnat / tutkimuksen henkilötyövuodet, tulossopimuksen 2006 minimimitavoite 0,5	0,7	0,7	1,1	1,3	0,7
Asiantuntijatyöryhmien ja -toimikuntien jäsenyydet / tutkimuksen henkilötyövuodet, tulossopimuksen 2006 minimimitavoite 1,2	1,3	1,5	2,6	2,8	2,8

Käynnissä olevasta alueellistamisprosessista johtuen tutkimushenkilöstö on viimeisen kahden vuoden aikana tiheään vaihtunut. Lisäksi senioritutkijoiden vakansseja on jouduttu pitämään säästösyistä pitkiäkin aikoja avoimina. Erillisrahoituksella on kuitenkin samaan aikaan palkattu suhteellisen paljon nuoria tutkijoita, joiden tuottavuus on kokeneita tutkijoita alempi. Pääasiassa näistä syistä julkaisujen määrä suhteutettuna henkilötyövuosiin on ollut aiempia vuosia alemmalla tasolla. Määrä myös jää jälkeen tulossopimuksessa asetetusta tavoitteesta. Vuoteen 2005 verrattuna tilanne on kuitenkin parantunut. Julkaisut/tutkimuksen budjettikehyksestä rahoitetut henkilötyövuodet -mittari on kehittynyt suotuisasti.

³ Lasketaan yhteen tutkimushenkilöstön julkaisut. Summa jaetaan tutkimushenkilöstön henkilötyövuosilla

Annettujen asiantuntijalausuntojen määrä on vähentynyt aiempaan verrattuna. Tämäkin johtuu henkilöstön runsaasta vaihtuvuudesta. Joitain poikkeuksia lukuun ottamatta tutkimushenkilöstöllä on poliisialalla vain lyhyt kokemus, mistä johtuen heiltä ei pyydetä lausuntoja samassa määrin kuin aiemmin. Määrä kuitenkin ylittää tulossopimuksessa asetetun tavoitetaso.

Asiantuntijatyöryhmien ja -toimikuntien jäsenyyksiä suhteessa henkilötyövuosiin tutkimushenkilöstöllä on yhtä paljon kuin edellisenä vuonna. Mittarin arvo ylittää selvästi tulossopimuksen tavoitetaso.

Tuotokset ja laadunhallinta

a) Suoritteiden määrät

TAULUKKO 8: Suoritteiden määrät

Tunnusluku tai mittari	2002	2003	2004	2005	2006
Monografiat sisältäen tutkimusraportit ja oppikirjat, tulossopimuksen 2006 minimitalvoite 4	2	2	12	10	13
Artikkelit kokoomateoksissa sekä ammatillisissa ja tieteellisissä lehdissä, tulossopimuksen 2006 minimitalvoite 30		33	40	21	25
Muut julkaisut, tulossopimuksen 2006 minimitalvoite 15		9	22	8	15
Julkaisujen yhteismäärä (ei tulossopimuksessa)	49	44	74	39	53
Annetut asiantuntijalausunnot, tulossopimuksen 2006 minimitalvoite 15	10	11	23	29	16
Asiantuntijatyöryhmien ja -toimikuntien jäsenyydet, tulossopimuksen 2006 minimitalvoite 20	19	25	56	64	65
Asiantuntijaluentojen määrä (ei tulossopimuksessa)	36	53	89	88	58

Monografioiden määrä on korkea. Se myös ylittää tuntuvasti tulossopimuksen minimitalvoitetason. Tätä selittää paljolti useiden lyhyiden selvitysluontoisten hankkeiden päätyminen toimintavuoden aikana. Myös artikkeleiden määrä on kehittynyt suotuisasti edelliseen vuoteen verrattuna, vaikka tulossopimuksen tavoitteeseen määrä ei aivan yllä.

Muut julkaisut -mittari ei aivan yllä tulossopimuksen tavoitteeseen. Julkaisujen kokonaismäärä on kehittynyt suotuisasti.

Asiantuntijalausuntojen määrä on selvästi vähentynyt, mutta tulossopimuksen tavoitetaso ylittyy niukasti. Asiantuntijatyöryhmien ja -toimikuntien jäsenyyksien määrä on edelleen hyvällä tasolla. Se myös ylittää selvästi tulossopimuksen tarvoitteen. Asiantuntijaluennoilla tarkoitetaan yksittäisiä, eri tilaisuuksissa pidettyjä luentoja ja -esitelmiä. Lukuun ei sisälly luennointi opetuksessa. Määrä on selvästi vähentynyt, mutta on edelleen kohtalaisella tasolla.

b) Palvelukyky ja suoritteiden laatu

TAULUKKO 9: Tutkimustoiminnan laatu

Tunnusluku tai mittari	2002	2003	2004	2005	2006
Referee-menettelyn (ml. myös kotimaiset) läpikäyneiden julkaisujen prosenttiosuus kaikista julkaisuista (ei tulossopimuksessa)				41	17
Referee julkaisujen (ml. kotimaiset) osuus / tutkimuksen henkilötyövuodet (ei tulossopimuksessa)				0,7	0,4
Erillisrahoituksella toteutettujen hankkeiden valmistuminen aikataulussa %. (Sisällytetään tätä koskeva kysymys palautekyselyyn.) (ei tulossopimuksessa)				67 %	83 %
Resursoinnin monipuolisuus: hankerahoituksen rahoittajatahojen määrä (ei tulossopimuksessa)				6	6
Erillisrahoituksella toteutettujen hankkeiden keskimääräinen kesto kk (ei tulossopimuksessa)					22
Hankerahoituksen (SM:n hankerahoitus + ulkopuolinen rahoitus) osuus tutkimuksen kokonaisrahoituksesta % ⁴ , tulossopimuksen 2006 minimimitavoite 30	38 %	40 %	51 %	48 %	53 %

Tutkimustoiminnan laatuun on vasta aivan viime aikoina kehitetty mittareita, mistä johtuen niitä ei vielä vuoden 2006 tulossopimuksessa juuri ollut. Lyhytkin aikasarja kuitenkin osoittaa, että tältä osin vuoden 2006 kehitys on ollut huolestuttavaa. Poliisin tutkimustoiminnan uskottavuuden ja myös yhteiskunnallisen relevanssin kannalta toiminnan laadun tulee olla vuoden 2006 tasoa korkeampi.

Referee-menettelyn eli vertaisarvioinnin läpikäyneiden julkaisujen määrä suhteessa julkaisujen kokonaismäärään ja henkilötyövuosiin on laskenut. Erillisrahoitetut hankkeet ovat kuitenkin valmistuneet aikataulussaan aiempaa vuotta paremmin.

Hankerahoituksen (erillisrahoitus) rahoittajatahojen määrä oli edellisen vuoden tapaan kuusi. Rahoittajina toimivat sisäasiainministeriö, Euroopan komissio, Raja- ja merivartiokoulu, Työterveyslaitos, liikkuva poliisi ja Stakes. On kuitenkin todettava, että vaikka rahoittavia tahoja on useita, painottuu erillisrahoituksessa vahvasti poliisiylijohdon osuus. Näin rahoituksen rakenne on edelleen yksipuolinen.

Erillisrahoitettujen hankkeiden kestosta ei ole vielä aikasarjatietoa olemassa. Mittari on otettu uutena mukaan, sillä on havaittu, että kovin lyhytaikaiset hankkeet eivät mahdollista laadukkaiden, vertaisarvioitujen julkaisujen

⁴ Kuvaa hankesuunnittelun relevanssia: korkea hankerahoituksen osuus kertoo onnistuneesta hankesuunnittelusta sekä rahoittajien luottamuksesta. Toisaalta on tarpeen seurata myös sitä, ettei hankerahoituksen osuus nouse liian suureksi, mikä olisi tutkimustyön puitteiden ja henkilöstöpolitiikan kannalta ongelmallista. Yleisesti katsotaan, että hankerahoituksen osuuden ei olisi hyvä olla yli 50 %.

tuottamista. Tavoitteena on näin hankkeiden keskimääräisen keston pidentäminen tai ainakin pitäminen nykyisellään.

On luontevaa, että tutkimuslaitoksen rahoituksesta osa on erillisrahoitusta. Tämän ei kuitenkaan tulisi ylittää 50 prosentin tasoa. Poliisiammattikorkeakoulussa erillisrahoituksen määrä oli toimintavuonna korkea.

2.3 Kehittämisprosessi

Poliisiammattikorkeakoulun kehittämisprosessin tavoitteena on toisaalta hyödyntää poliisin työyhteisöjen kehittämisessä oppilaitoksen koulutus- ja tutkimustoiminnassa kertyvää taitotietoa ja toisaalta työprosessien kautta parantaa opiskelijoiden oppimismahdollisuuksia kytkemällä työyhteisöt mukaan kehittämistoimintaan.

Kehittämisprosessiin ei ole kohdennettu kokopäiväisiä henkilöresursseja, vaan kehittämistoimintaan osallistuvat kaikki asiantuntijat sekä oppilaitoksen johto erilaisten kehittämishankkeiden muodossa. Tästä johtuen kehittämisprosessin tuottavuutta ei voida arvioida normaaleilla mittareilla, vaan arviointi tapahtuu sanallisesti.

Naisten uralla etenemisen tukemiseksi Poliisiammattikorkeakoulu osallistui asiaa koskevan kehittämisohjelman laatimiseen. Poliisin ylijohdo huolehtii siihen liittyvistä jatkotoimenpiteistä. Vahvistetun poliisihallinnon laatustrategian toimeenpanoa edistettiin Länsi-Suomen ja Lapin läänien johdon neuvottelu-päivillä. Laadun kehittämistä jatkaa omalta osaltaan osaamisen johtamisen kehittämistyöryhmä.

Poliisin henkilöstöbarometritutkimus toteutettiin ja yhteenvedot laadittiin vuonna 2005. Vuonna 2006 pidettiin kaksi 'Henkilöstöbarometri johtamisen välineenä' -kurssia.

Poliisin asiasanasto on viety uuden Intranet Seitin tietokannaksi. Sanaston käyttöönoton laajentamiseksi on selvitetty asiasanaston teknisen sovelluksen mahdollisuuksia. Sähköinen versio sanastosta toteutetaan hankerahoituksella vuonna 2007.

PPT 8 ja PPT 9 loppuharjoitukset toteutettiin suunnitelman mukaisesti. Osallistuttiin myös muutoin puheenjohtajuuskauden edellyttämään harjoitteluun ensisijassa HPL:n kanssa. 10 PAKK:n opettajaa oli ASEM-kokouksen aikana komennettuina HPL:n osoittamiin asiantuntijatehtäviin. Oppilaitoksen majoituskapasiteetti oli käytössä ASEM-kokoukseen komennettujen poliisin perustutkinto-opiskelijoiden majoitustilana.

Toteutettiin talousrikostutkinnan tila -työryhmän toimenpidesuosittelujen toteutumista koskeva selvitys sekä arviointi pääkaupunkiseudun talousrikosten esikäsittely-yksikön toiminnasta. Raportit ilmestyivät PAKK:n julkaisusarjassa. Laadittujen raporttien lisäksi tuloksista on tiedotettu talousrikostutkijoiden seminaarissa. Coordinating National Research Programmes on Security during Major Events in Europe -hanke on edennyt suunnitelman mukaisesti.

2.4 Johtaminen

Johtamistoimintaan käytettiin toimintavuonna 4 henkilötyövuotta, joka on 6 prosenttia henkilötyövuosien kokonaismäärästä. Johtamistoiminnan osuus kokonaistyöajasta on säilynyt vakiona viime vuodet.

TAULUKKO 10: Johdon henkilötyövuodet ja %-osuus kaikista henkilötyövuosista

TEHTÄVÄT	2003		2004		2005		2006	
	HTV	%	HTV	%	HTV	%	HTV	%
Johtotehtävät	4	7	4	6	4	6	4	6
Henkilötyövuodet yhteensä	55	100	62	100	64	100	64	100

Poliisiammattikorkeakoulun siirto Tampereen Hervantaan sekä siihen liit-tyvä poliisioppilaitosten yhdistämishanke työllistivät oppilaitoksen johtoa li-sääntyvässä määrin toimintavuoden aikana. Hanketta vietiin eteenpäin osallistumalla hankkeen projektiryhmän työskentelyyn, suunnittelemalla uuden oppilaitoksen organisaatiota ja henkilöstörakennetta yhdessä Poliisikoulun johdon kanssa sekä perustamalla oppilaitosten henkilöstöstä koostuvia toimintokohtaisia työryhmiä. Toimintavuoden aikana vahvistettiin oppilaitoksen alueellistamiseen liittyvät henkilöstöpoliittiset periaatteet.

TAULUKKO 11: Johtamis- ja kehittämistoimintaan käytetty työaika 2006 prosentteina

Johtamistoimintaan käytetyn työajan suhteellinen osuus kokonaistyöajasta	57 %
Kehittämistoimintaan käytetyn työajan suhteellinen osuus kokonaistyöajasta	40 %

Toimintavuoden aikana laadittiin yhteistyössä Poliisikoulun kanssa poliisio-ppilaitosten yhteinen toiminta- ja taloussuunnitelma vuosille 2008-2012 sekä tulossuunnitelma vuodelle 2007. Poliisioppilaitokset kävivät yhdessä tulosneuvottelut poliisin ylijohdon kanssa.

Poliisiammattikorkeakoulu hoiti Suomen EU - puheenjohtajuuteen liitty- neen Euroopan poliisiakatemia hallintoneuvoston puheenjohtajuuden. Oppilaitoksen rehtori oli virkavapaalla tämän tehtävän hoitamista varten apunaan kaksi hankerahalla palkattua työntekijää, eli tehtävään käytettiin 3 henkilötyövuotta. Toimintaa varten jouduttiin vuokraamaan lisätiloja, joi- den vuokratkustannus oli 9 196 €.

Oppilaitoksen strategisessa johtamisessa toimintaa on suunnattu kehittä- misprosessin vahvistamiseen kehittämällä prosessin sisältöä sekä suun- taamalla asiantuntijoiden ajankäyttöä kehittämistoimintaan. Yhteistyötä opiskelijoiden työyhteisöjen kanssa lisättiin mm. päällystötutkinnon B- opintojen suunnittelun yhteydessä.

Vuonna 2005 suoritettuna johtamistoimintaan kohdistuneen selvityksen eh- dotusten sekä henkilöstöbarometrin tulosten pohjalta syntyneen kehittä- missuunnitelman toteutusta jatkettiin. Poliisin henkilöstöstrategian linjauk- sia toteutettiin päivittäisessä johtamistoiminnassa.

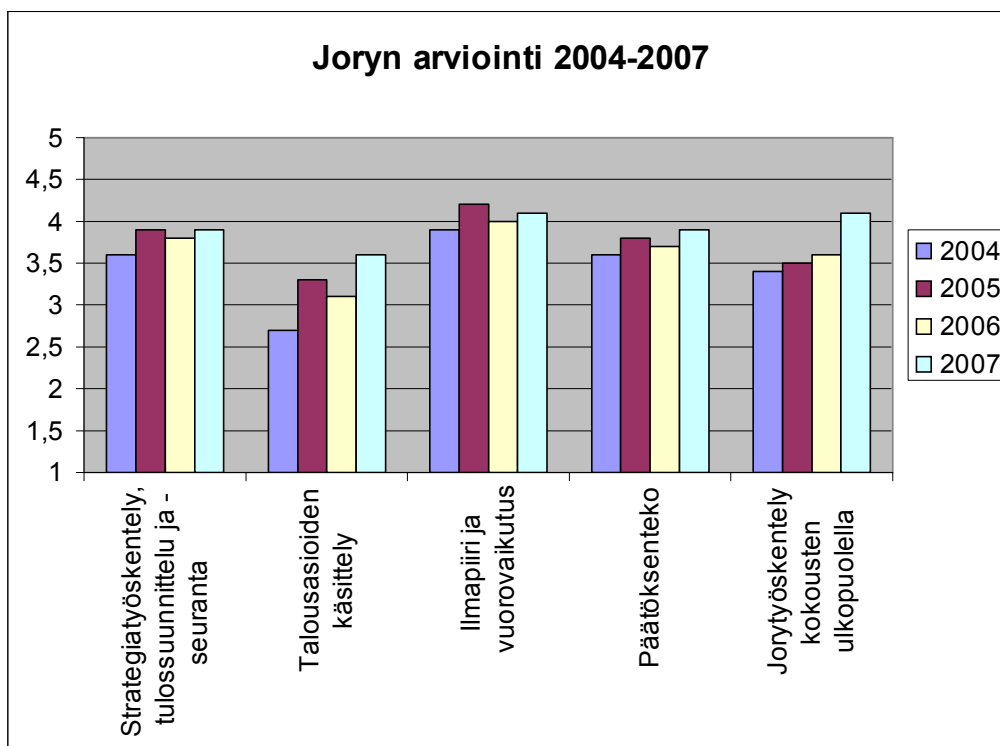
TAULUKKO 12: Yleinen tyytyväisyys johtamis- ja esimiestoimintaan

Mittari	2002	2004	2005	2006
Kyselyn keskiarvo johtamis- ja esimiestoiminnasta (Arviointiasteikko 1-7)	5,2	4,3	4,6	4,8

Johtamisen laatua seurataan poliisihallinnossa toteutettavan säännöllisen henkilöstöbarometrikyselyn lisäksi myös oppilaitoksen omin toimenpitein vuosittain organisoidun palvelukyselyn avulla sekä henkilökohtaisissa tulos- ja kehityskeskusteluissa.

Tilanne, jossa alueellistamisen ja poliisioppilaitosten yhdistämisen ajankohta lähestyy, kuormittaa johtoa suuresti. Johdon ajasta yhä suurempi osa kuuluu oppilaitosten yhdistyvien toimintojen ja uusien tilojen suunnitteluun sekä koulutuksen rakenteen ja sisältöjen kehittämiseen yhdistymistä ajatellen. Myös Euroopan unionin puitteissa tapahtuva yhteistyö on edelleen lisääntynyt selvästi kohti Suomen EU-puheenjohtajuuskautta ja siten vienyt yhä enemmän johdon työaika. Tästä johtuen ovat ristiriidassa henkilöstön odotukset henkilökohtaisesta huolehtimisesta ja ohjauksesta sekä johdon mahdollisuudet käyttää tähän aikaa. Yllä olevasta taulukosta ilmenevän sisäisen palvelukyselyn johtamis- ja esimiestoimintaa kuvaavan mittarin mukaisesti henkilöstön luottamus oppilaitoksen johtamistoimintaan näyttäisi kuitenkin olevan palautumassa.

Henkilöstön jaksamiseen kiinnitettiin johtamistoiminnassa erityistä huomiota mm. tiivistämällä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Henkilöstölle järjestettiin kehittämispäiviä yhdessä Poliisikoulun henkilöstön kanssa, sekä Tampereen palveluita esitellyt tutustumiskäynti Tampereen kaupungin vieraina.



KUVA 4: Johtoryhmätyöskentelyn itsearviointi

Vakiintunut johtoryhmätyöskentely varmisti edellisten vuosien tapaan linjakkaan ja suunnitelmallisen johtamistoiminnan.

Laillisuusvalvonnan järjestämisestä koskien sekä oman henkilöstön että opiskelijoiden toimintaa tehtiin selvitys. Henkilöstön rekisterienkäyttöoikeudet tarkistettiin ja tarpeettomat oikeudet poistettiin. Opiskelijoiden opinnäytetöihin liittyvien poliisirekisterien käyttöoikeuksien hallintaa tehostettiin tutkimuslupamenettelyä tarkistamalla

2.5 Tukitoiminnat

TAULUKKO 13: Tukitoiminnat 2003–2006

TEHTÄVÄT	2003		2004		2005		2006	
	HTV	%	HTV	%	HTV	%	HTV	%
Johtotehtävät	4	7	4	6	4	6	4	6
Opetustehtävät	14	25	15	24	18	29	18	28
Tutkimustehtävät	14	25	19	31	20	31	20	31
Koulutussuunnittelu	5	9	5	8	4	6	4	6
Hallintotehtävät	3	6	3	5	3	5	3	5
Taloushallinto	3	6	3	5	3	5	3	5
Kirjasto ja tietopalvelu	4	7	4	6	4	5	3	5
Palvelutehtävät	8	15	9	15	8	12	9	14
Yhteensä	55	100	62	100	64	100	64	100

Toimintavuoden aikana käytettiin koulutus-, tutkimus- ja kehittämistoimintaa tukeviin tukitoimintoihin yhteensä 22 henkilötyövuotta, joka on 35 % tehdystä kokonaistyöajasta. Vastaava työajan osuus oli 33 % vuonna 2005 ja 39 % vuonna 2004.

Toimintavuoden aikana jatkettiin talous- ja henkilöstöhallinnon toimintojen sopeuttamista palvelukeskuksen toimintoihin huomioiden vuoden alussa voimaan tullut tilivirastouudistus. Sopeuttamistoimintaa tehtiin yhdessä poliisikoulun kanssa tavoitteena taloushallintotehtävien hoidon siirtäminen Poliisikoulun hoidettavaksi vuoden 2007 alusta lukien.

SM:n tiliviraston sisäisten tuottojen ja kulujen kokeiluvuosi oli virastoille hankala, johtuen epäselvästä organisoinnista ja tiedonkulun puutteellisuuksista.

Taloushallintopalvelujen siirtäminen Sisäasiainministeriön Palvelukeskuksen hoidettavaksi ei ainakaan ensimmäisenä toimintavuonna vähentänyt oppilaitoksessa hoidettavien taloushallintotehtävien määrää. Tehdyn työn sisältö tosin muuttui enemmän Palvelukeskuksen toimintoja tukevaksi selvittelytyöksi.

Paperiton asiakirjahallinto edistyi toimintavuonna kun otettiin käyttöön Travel - matkanhallintajärjestelmä, sähköinen ostolaskujärjestelmä sekä vuoden lopulla Fortime F - henkilöstöjärjestelmä. Järjestelmien käyttöönotto kuormitti erityisesti taloustiimin henkilöstöä.

TAULUKKO 14: Sisäisten palvelujen laatukysely

Sisäisten palvelujen laatukysely (Yleinen tyytyväisyys toimintaan)	2004	2005	2006
Monistamo	5.8	6.0	6.0
Kirjasto	6.3	6.4	6.5
Taloustiimi	5.8	5.0	5.0
IT- tuki	4.7	4.7	5.2
Päivystys	5.3	5.1	5.8
Postinkulku ja kirjaamo	5.5	5.4	5.9
Opintotiimi	5.3	5.4	5.6
Tutkimuksen tukipalvelut	-	-	6.0

Yllä oleva taulukko kuvaa tukipalvelujen laadun kehitystä oman henkilökunnan keskuudessa vuosittain suoritettavan laatukyselyn tulosten pohjalta arviointiasteikolla 1 - 7.

Tukihenkilöstössä tapahtui merkittäviä muutoksia, kun toimintavuoden aikana kuusi henkilöä siirtyi virkasiirtoina muihin poliisihallinnon yksiköihin. Tämä aiheutti vuoden aikana huomattavaa rekrytointien lisäystä sekä myös osittaista osaamisvajetta tietyissä tehtävissä. Henkilöstövaihdokset eivät näkyneet vielä yllä olevassa vuoden 2006 alussa toteutetussa sisäisten palvelujen laatukyselyssä.

Toimintavuoden aikana käynnistyi uuden poliisioppilaitoksen tukihenkilöstön tehtävien ja virkarakenteen suunnittelu. Suunnittelutyötä varten perustettiin molempien poliisioppilaitosten tukihenkilöstöstä koottuja toimintokohtaisia työryhmiä. Suunnittelutyötä ohjattiin oppilaitosjohtojen kokouksissa.

TAULUKKO 15: Kirjastopalvelujen laatu 2006 (opiskelijat, % vastaajista)

Kirjastopalvelujen laatu 2006 (opiskelijat, % vastaajista)							
Kysytyt asiat	Erittäin hyvä	Hyvä	Tyydyttävä	Välttävä	Huono	Erittäin huono	EOS
Henkilökunnan palvelualltius	59	36	5	0	0	0	0
Palvelun nopeus	41	50	7	0	0	0	2
Kokoelman laajuus	6	48	36	2			8
Kokoelman monipuolisuus	8	52	29	0	2	0	9
Kurssikirjojen määrä	18	50	20	3	3	2	5
Lehtikokoelma	22	45	23	2	0	0	9
Kirjaston tilat	6	48	30	5	2	0	9

Kirjaston palvelujen laatua mitattiin myös opiskelijoille suunnatulla palvelukyselyllä. Tyytyväisyys kirjaston henkilökunnan palveluun oli kasvanut vuodesta 2003. Suurin ero oli kirjaston henkilökunnan ammattitaidosta annetuissa arvosanoissa. Vuonna 2006 ammattitaidon arvioi hyväksi tai erit-

täin hyväksi 95 prosenttia vastaajista. Kolme vuotta sitten saman arvostuksen antoi 79 prosenttia vastaajista. Kirjaston henkilökunnan palveluhenkyyden arvioi 95 prosenttia hyväksi tai erittäin hyväksi. Osuus on kasvanut kolmella prosentilla vuodesta 2003. Palvelun nopeutta piti hyvänä tai erittäin hyvänä 91 prosenttia vastaajista. Vuonna 2003 vastaava luku oli 86 prosenttia.

Arvosanat kirjaston kokoelman laajuudesta ja monipuolisuudesta sekä kurssikirjojen määrästä olivat myös parantuneet. Yli puolet arvioi hyväksi tai erittäin hyväksi kirjaston kokoelman laajuuden (54 % vastaajista) ja monipuolisuuden (60 % vastaajista).

TAULUKKO 16: PAKK:n kirjaston keskeiset suoritteet

Lainat	15457
Uusinnat	10226
Lainat yhteensä	25683
Lainat/htv	10568
Nimikkeiden kartunta	2228
Kirjastokäynnit**	38595

** Käynnit arvioitu otantapäivien perusteella, kävijöitä keskimäärin 155/päivä

2.6 Henkisten voimavarojen hallinta ja kehittäminen

Henkilöstöä kuvaavat tunnusluvut ovat poliisihallinnossa yleisesti käytettyjä, kuitenkin siten, että oppilaitoksessa erityistä huomiota joudutaan kiinnittämään henkilökunnan asiantuntemuksen tasoon. Siksi opetus- ja tutkimushenkilöstön jatko-opiskelu ja jatkotutkinnot ovat tärkeitä asiantuntemuksen kehittämisen välineitä.

TAULUKKO 17: Henkilötyövuodet, keski-ikä, tohtorin/lisensiaatin tutkinnot, koulutustasoindeksi sekä sairauspoissaolot vuosilta 2002–2006

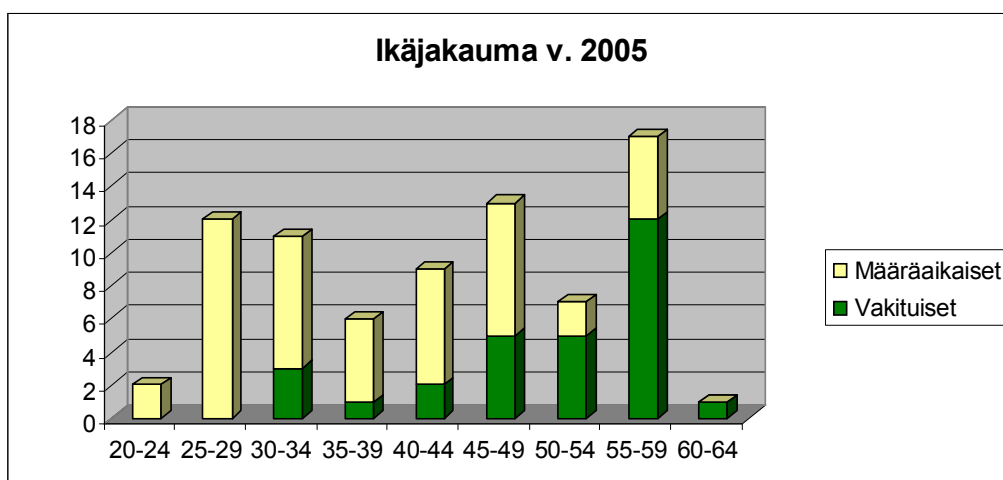
	2002	2003	2004	2005	2006
Henkilötyövuodet/PAKK	52	55	62	63	64
- koulutusyksikkö	22	22	23	23	25
- tutkimusyksikkö	15	16	21	23	23
- hallintoyksikkö	14	16	17	16	15
- rehtori	1	1	1	1	1
Henkilöstön keski-ikä/PAKK	-	42,6	42	43	42,6
- koulutusyksikkö	-	47,6	48,5	49,9	49,9
- tutkimusyksikkö	-	35,5	34,4	35,4	36,6
- hallintoyksikkö	-	44,8	44,2	46,2	41,6
Tohtorin/lisensiaatin tutkinnon omaavien % osuus opetushenkilöstöstä	20 %	21 %	20 %	16 %	24 %
Tohtorin tutkinnon omaavien % osuus tutkimushenkilöstöstä	29 %	33 %	33 %	29 %	40 %
Koulutustasoindeksi/PAKK	-	5,6	5,3	5,6	5,6
- koulutusyksikkö	-	-	5,56	5,5	5,6
- tutkimusyksikkö	-	-	6,08	6,3	6,4
- hallintoyksikkö	-	-	3,90	4,3	4,1
Sairauspoissaolot työpäivää/henkilötyövuosi	10,4	10,3	8,5	5,1	6,6
- koulutusyksikkö	-	-	8,5	3,2	6,0
- tutkimusyksikkö	-	-	4,9	3,6	4,7
- hallintoyksikkö	-	-	12,8	10,3	10,8

Henkilötyövuodet ovat kasvaneet vuosittain yhdellä vuodesta 2004 lukien. Koulutusyksikössä henkilötyövuodet ovat lisääntyneet kahdella edellisestä vuodesta ja hallintoyksikössä vastaavasti vähentyneet yhdellä.

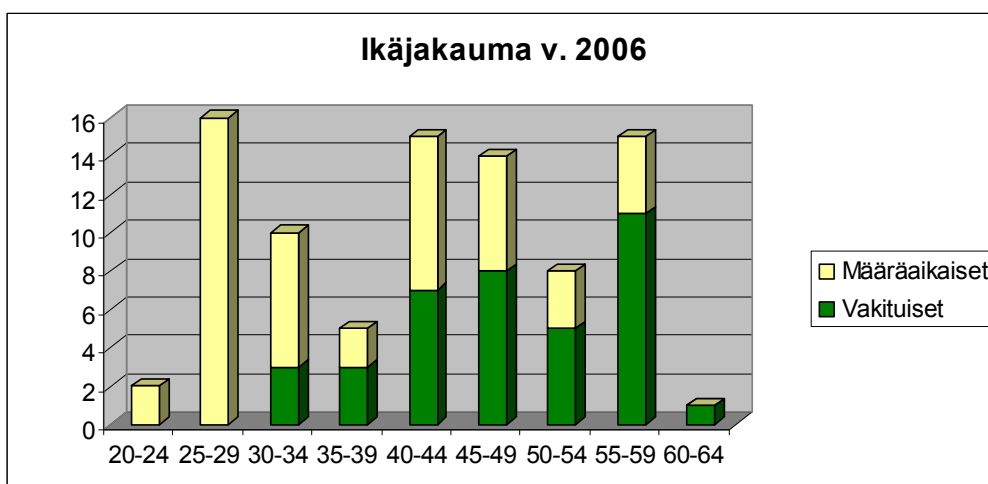
Henkilöstön keski-ikä on säilynyt varsin vakiona viimeiset vuodet. Tutkimusyksikön henkilöstö on selvästi nuorempaa kuin muissa yksiköissä, johtuen tutkijan uraa aloittelevien projektitutkijoiden nuoresta iästä. Hallintoyksikön henkilöstön keski-ikä on laskenut edellisestä vuodesta johtuen vakinaisen henkilöstön virkasiirroista toisiin virastoihin.

Tutkijan koulutuksen saaneiden asiantuntijoiden osuus on hieman lisääntynyt sekä opetus- että tutkimushenkilöstön piirissä. Tämä johtuu siitä, että asiantuntijavirkoja on toimintavuonna vakinaistettu suunnitelmallisesti. Koulutustasoindeksi on hyvää luokkaa, kuten sen tulee asiantuntijaorganisaatiossa ollakin.

Sairaspoissaolot ovat hieman kasvaneet edellisestä vuodesta mutta ovat kuitenkin kohtuullisella tasolla verrattuna sitä aikaisempiin vuosiin. Työterveysaseman tilastojen mukaan suurin sairaspöissaolojen syy on työuupumus seurannaisvaikutuksineen.



KUVA 5: Henkilöstön ikäjakauma 2005



KUVA 6: Henkilöstön ikäjakauma 2006

Henkilöstön ikäjakautumassa näkyy suurten ikäluokkien suuri osuus selkeästi, mutta toisaalta on todettavissa myös 25 - 34 -vuotiaiden tasapainottava melko suuri osuus. Ikäjakauma asettaa haasteen toiminnan ylläpidolle ja keskeytyksettömälle siirtämiselle Tampereelle vuoden 2008 alusta. Suurin osa määrä-aikaisesta henkilöstöstä kun on saanut nimityksen 31.12.2007 saakka alueellistamisen ja poliisioppilaitosten yhdistämisen takia.

TAULUKKO 18: Vakinaiset, määräaikaiset (m/n), lukumäärä ja prosenttiosuus 2004 - 2006

	Vakinaiset 2004			Määräaik. 2004			Vakinaiset 2005			Määräaik. 2005			Vakinaiset 2006			Määräaik. 2006		
	M	N	%	M	N	%	M	N	%	M	N	%	M	N	%	M	N	%
Koulutusyksikkö	9	6	58	7	4	42	8	6	56	8	3	44	11	6	60	8	3	40
Tutkimusyksikkö	-	2	7	11	17	93	1	2	8,8	10	21	91,2	4	4	25	8	16	75
Hallintoyksikkö (sis.rehторit)	5	8	57	3	7	43	5	7	63,2	2	5	36,8	5	8	52	8	5	48
Koko PAKK	14	16	38	21	28	62	14	15	37,2	20	29	62,8	20	18	44	24	24	56

Vuoden 2006 aikana oppilaitoksessa työskenteli yhteensä 86 eri henkilöä. Oppilaitoksen vakinaisen henkilökunnan määrä oli 38 ja määräaikaisten 48. Vuoden 2006 henkilötyövuosien määrä oli 64 henkilötyövuotta.

Oppilaitoksen virkojen lukumäärä oli toimintavuoden lopussa 48 virkaa, joiden viroista 38 oli täytetty vakinaisesti ja 10 virkaa hoidettiin määräaikaisesti. Tämä johtui etupäässä siitä, että alueellistamishankkeen johdosta henkilöstöä on joihinkin tehtäviin jouduttu palkkaamaan määräaikaisena vuoden 2007 loppuun saakka. Määräaikaisen henkilöstön lukumäärää kasvattaa erityisesti hankerahoituksella vuosittain palkattava tutkimushenkilöstö.

Edessä oleva oppilaitoksen siirtyminen Hervantaan vaikuttaa kaikkien virkojen täyttötapaan. Tutkimusyksikön määräaikaisen henkilöstön suuri osuus johtuu hanketutkimusten suuresta määrästä. Asiantuntijavirkojen osalta oppilaitoksen tavoitteena oli lisätä vakinaisten virkasuhteiden määrää.

TAULUKKO 19: Kokonaistyövoimakustannukset €/vuosi

Vuosi	Maksetut palkat	Työnantajamaksut
2002	1 853 980	498 535
2003	2 042 616	543 417
2004	2 347 310	633 280
2005	2 395 838	635 581
2006	2 506 225	601 494

Kokonaistyövoimakustannusten nousu vuodesta 2003 alkaen johtuu henkilötyövuosien määrän lisääntymisestä ja poliisin palkkausjärjestelmän käyttöönotosta.

TAULUKKO 20: Vaihtuvuus 2004 - 2006

Erosuunta (lähtövaihtuvuus)	Henkilöä		
	2004	2005	2006
- yksityisen palvelukseen	1	2	1
- valtion palvelukseen	1	2	11
- kunnan palvelukseen	1	0	0
- poliisiorganisaatioon	2	2	4
- vanhuuseläkkeelle	1	0	0
- muu (esim. opiskelu)	6	3	8
Tulosuunta (tulovaihtuvuus)			
- yksityiseltä	1	0	4
- kunnan palveluksesta	3	0	0
- poliisiorganisaation sisältä	6	4	4
- muun valtion ulkopuolisen sektorin palveluksesta	12	11	11

Toimintavuonna tulovaihtuvuus oli lähtövaihtuvuutta suurempi. Alueellistamishanke lisää todennäköisesti jatkossa lähtövaihtuvuutta huomattavasti.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen %

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä ei ole ollut toiminta vuonna eikä kahden edellisenäkään vuotena.

TAULUKKO 21: Työterveyshuollon kustannukset

	2002	2003	2004	2005	2006
Työterveyshuolto, €/htv	293	311	340	563	329

Työterveyshuoltoon panostamista on edelleen lisätty henkilöstön ikääntymisen ja tulossa olevan alueellistamisen aiheuttaman työrasituksen ja uupumuksen hallitsemiseksi. Työterveyshuollon kustannusten ero vuosien 2005 ja 2006 välillä johtuu siitä, että vuonna 2005 koko henkilökunnalle tehtiin terveystarkastukset työterveysaseman toimesta.

2.7 Maksullisen toiminnan kustannusvastaavuus

TAULUKKO 22: Maksullisen toiminnan kustannusvastaavuuslaskelma 2006

MAKSULLISEN TOIMINNAN KUSTANNUSVASTAAVUUSLASKELMA 2006					
Momentti: Poliisin toimintamenot 26.75.21					
Poliisiammattikorkeakoulu					
Selite	2004	2005	2006		
	3. Liiketaloudelliset suoritteet	3. Liiketaloudelliset suoritteet	3. Liiketaloudelliset suoritteet	Sisäiset liiketaloudelliset suoritteet	Liiketaloudelliset suoritteet yhteensä
1. TUOTOT	119 574	33 670	24 254	38 490	62 744
2. KUSTANNUKSET					
Erilliskustannukset					
2.1 Aineet ja tarvikkeet					0
2.2 Henkilöstökustannukset	49 018	14 353	3 100	3 100	6 200
2.3 Vuokrat	2 040	1 000			0
2.4 Palvelujen ostot	28 650	16 050	17 049	2 310	19 359
2.5 Muut kulut	32 015	3 812			0
Yhteensä	111 723	35 215	20 149	5 410	25 559
KÄYTTÖJÄÄMÄ	7 851	-1 545	4 105	33 080	37 185
Yhteiskustannukset (osuus)					
2.6 Tukitoiminnot		1 000	1 080	1 080	2 160
2.7 Poistot					0
2.8 Korot					0
2.9 Muut yhteiskustannukset	3				0
Yhteensä	3	1 000	1 080	1 080	2 160
KAIKKI KUSTANNUKSET	111 726	36 215	21 229	6 490	27 719
YLIJÄÄMÄ (+)	7 848	-2 545	3 025	32 000	35 025
ALIJÄÄMÄ (-)					

Lupapalvelujen osuus tukitoiminnoista

Tukitoiminnot yhteensä

5 974 547

4041:n osuus työajoista

4041:n tukitoiminnot

KUSTANNUSVASTAAVUUS 107,02 % 92,97 % 114,25 % 593,07 % 86,00 %

Poliisiammattikorkeakoululla ei ole julkisoikeudellisia suoritteita vaan sisäasiainministeriön päätöksen (1252/1996) mukaan suoritteet hinnoitellaan liiketaloudellisin perustein. Maksullisten suoritteiden hinnoittelu perustuu maksuperustelakiin 150/1992, muutettu 348/94.

Maksullisen toiminnan tuotot ovat toimintavuonna olleet ainoastaan julkaisujen myynnistä saatavia tuloja. Julkaisutoiminnassa ei tähdätä kustannusvastaavuuteen, koska julkaisut ja niissä olevan tiedon levittäminen on

osa Poliisiammattikorkeakoulun julkista palvelutehtävää. Julkaisujen myynnistä saatavat tulot kattavat kuitenkin erilliskustannukset.

Kustannusvastaavuuslaskelma on vertailukelpoinen edelliseen vuoteen, koska laskentaperiaatteissa ei ole tapahtunut muutoksia.

Majoitushuoneista maksupäätöksen perusteella perittävä hinta ei vastaa kaikkia majoituksesta aiheutuvia kustannuksia. Hinta on verrannollinen Poliisikoulun hinnoittelun kanssa. Koska majoittajat ovat poliisin työntekijöitä, kustannusvastaavuutta ei ole katsottu tarpeelliseksi noudattaa. Tällä tavoin poliisin toimintayksiköiden kursseille osallistumisen kustannukset on voitu pitää kohtuullisina.

2.8 Yhteisrahoitteinen toiminta

Yhteisrahoitteisen toiminnan rahoituksella tarkoitetaan Poliisiammattikorkeakoulun omaa määräraharahoitusta sekä kaikkea muualta saatua rahoitusta, jota vastaan virasto sitoutuu sopimusperusteisesti tekemään jotain, jota nimenomaisesti ei ole säädetty viraston lakisääteiseksi ja pakolliseksi tehtäväksi. Poliisiammattikorkeakoulu on saanut pääasiallisesti yhteisrahoitteista rahoitusta Ulkoministeriöstä, Raja- ja merivartiokoululta, EU-seckistä sekä Cepolilta

Poliisiammattikorkeakoulun yhteisrahoitteisen toiminnan kustannusvastaavuuslaskelma on seuraava:

TAULUKKO 23: Yhteisrahoitteisen toiminnan kustannusvastaavuuslaskelma (1 000 €)

Poliisiammattikorkeakoulu	2004	2005	2006
TUOTOT			
yhteisrahoitteisen toiminnan tuotot			
- muilta valtion virastoilta saatu rahoitus		405	23
- EU:lta saatu rahoitus		16	173
- muu valtionhallinnon ulkopuolinen rahoitus			
- yhteisrahoitteisen toiminnan muut tuotot			
Tuotot yhteensä	0	421	196
KUSTANNUKSET			
yhteisrahoitteisen toiminnan erilliskustannukset			
- aineet, tarvikkeet ja tavarat			
- henkilöstökustannukset		232	61
- vuokrat			
- palvelujen ostot		93	81
- muut erilliskustannukset		65	55
Erilliskustannukset yhteensä	0	391	197
KÄYTTÖJÄÄMÄ			
yhteisrahoitteisen toiminnan osuus yhteiskustannuksista			
- tukitoimintojen kustannukset		78	1
- poistot			
- muut yhteiskustannukset			
Osuus yhteiskustannuksista yhteensä	0	78	1
Kokonaiskustannukset yhteensä	0	469	198
KUSTANNUSVASTAAVUUS	0	-48	-2
Kustannusvastaavuus -%		89,77	98,99

2.9 Tulostanalyysi ja johtopäätökset

Opetusprosessi

Opetusprosessin toiminnalliset tulostavoitteet saavutettiin ja vaikuttavuus parani toimintavuoden aikana erityisesti ruotsinkielisen päällystökoulutuksen A-opintojen kautta. Kyseisen koulutuksen suorittaneet siirtyivät työelämään sellaisille työssäkäyntialueille, joilla poliisipäällystön tutkintokoulutuksen suorittaneita ei kuluneina vuosina ole ollut.

Poliisipäällystön tutkintouudistuksen vaikutukset näkyivät toiminnassa ja vaikuttivat mittareihin ennakoitua voimakkaammin. Erityisesti koulutettavapäivien määrää koskeva tulos laski edellisestä vuodesta ja pysynee myös jatkossa vastaavalla tasolla. Kysymyksessä on työskentelymuutoksesta aiheutuva käytetyn mittariarvon tasopudotus, koska tästä muutoksesta huolimatta toiminnan laajuus ja sen vaatima työmäärä ovat säilyneet muuttumattomana. Nyt aikaisempaa suurempi osa toiminnasta jää koulutettavapäivien lukumäärää kuvaavan mittarin tavoittamattomiin. Erityisesti poliisipäällystön tutkinnon B-opintojen aikainen työskentely vaatii uusien mittarien käyttöön ottamista, jotta toimintaa kyetään seuraamaan vuoden 2006 tietoja paremmin. Erityisesti seurattavaksi asioiksi tulevat B-opintojen suoritusmäärät ja opiskelun edistyminen suhteessa opintojen suorittamisen tavoiteaikaan. Opinto-ohjauksen merkitys B-opintojen edistymisen kannalta tulee kasvamaan, mutta koska kysymyksessä on poliisin henkilöstökoulutus, opinto-ohjausta kohdennetaan opiskelijoiden lisäksi heidän työpaikoilleen ja esimiehilleen.

Poliisipäällystön tutkintokoulutuksen toteutuksessa kehittyivät toimintavuonna erityisesti opinnäytetyöskentelyyn kuuluvat toiminnot kuten ohjausjärjestelmä ja arviointikriteerit. Opinnäytetyöskentelyn kehittäminen jatkuu vuoden 2007 aikana sekä A-opintojen että B-opintojen osalta.

Tutkimusprosessi

Tutkimustoiminnan tavoitteet saavutettiin pääosin tulossopimusneuvotte- luissa sovittujen mukaisesti. Tutkimusjulkaisujen määrä nousi selvästi edellisestä vuodesta. Alueellistamisprosessista johtuen tutkimusyksikön henkilöstö on vaihtunut edellisiä vuosia nopeammin. Tutkimushenkilöstön kokemattomuudesta johtuen julkaisujen määrä suhteutettuna henkilötyövuosiin jäi alle tulossopimuksessa edellytetyn tavoitteen. Myös annettujen asiantuntijalausuntojen määrä sekä referee-menettelyn läpikäyneiden julkaisujen määrä väheni edellisestä vuodesta. Tutkimustoiminnan erillisrahoituksen rakenne on edelleen liian yksipuolinen.

Kehittämispöessi

Poliisihallinnon ja poliisin työyhteisöjen toiminnan kehittämiseen osallistuttiin useissa kehittämishankkeissa. Asiantuntijoiden ja johdon työpanosta pyrittiin suuntaamaan edellisiä vuosia enemmän kehittämistoimintaan. Opiskelijoiden opinnäytetöitä pyrittiin suunnitelmallisesti kohdentamaan aina työyhteisöjä tukevien kehittämissuunnitelmien laatimiseen.

Johtaminen

Johtamistoiminnassa painottui tulossopimuksen linjausten mukaisesti alueellistamishankkeeseen ja poliisioppilaitosten yhdistämishankkeen edistämiseen yhdessä Poliisikoulun johdon ja molempien oppilaitosten henkilöstön kanssa. Toimintakauden aikana valmisteltiin poliisin koulutusstrategiaa vuodelle 2007–2014. Oppilaitoksen kehittämissuunnitelman toteuttamista jatkettiin toimintavuodelle hyväksytyjen painopistealueiden pohjalta. Henkilöstön luottamus johtamistoimintaan parani edellisestä vuodesta.

Tukipalvelut

Tukipalvelutoimintaan vaikuttivat kertomisvuonna erityisesti tilivirastouudistus, siirtyminen sisäasiainministeriön palvelukeskuksen asiakkaaksi sekä useista virkasiirroista johtuneet rekrytoinnit ja tehtävien järjestelyt. Palvelukeskuksen asiakkaaksi siirtyminen ei ainakaan ensimmäisenä vuotena vähentänyt oppilaitoksessa hoidettavien talous- ja henkilöstöasioiden määrää. Toimintavuoden aikana otettiin käyttöön uusi matkahallintajärjestelmä, sähköinen ostolaskujärjestelmä sekä uusi Fortime-henkilöstöjärjestelmä. Sisäisen palvelukyselyn mukaan tukipalveluiden laatu on kuitenkin säilynyt edellisten vuosien tasolla.

3. TILINPÄÄTÖSLASKELMIEN ANALYYSI

3.1 Rahoituksen rakenneanalyysi

Poliisiammattikorkeakoulu saa rahoituskehyyksen valtion talousarviossa esitetyn sisäasiainministeriön poliisin toimintamomentilta, perustointaan sekä hankerahoitukseen. Yhteisrahoitteisen toiminnan rahoittajina toimivia virastoja on ollut mm. ulkoministeriö, Raja- ja merivartio-koulu, EU- sec sekä Cefol.

Maksullisen toiminnan tuotot ovat hieman nousseet edelliseen vuoteen verrattuna, toimintavuonna maksullisen toiminnan tuotot olivat julkaisujen myyntituottoja. Vuokra- ja käyttökorvaukset ovat enimmäkseen majoitus-tuottoja. Vuokratuottoihin ei ole tullut oleellista muutosta. Muut toiminnan tuotot ovat laskeneet edelliseen vuoteen verrattuna. Aineiden, tarvikkeiden ja tavaroiden ostot ovat pysyneet tilikauden aikana edellisen vuoden tasol-la.

Henkilöstökulut sisältävät palkat ja palkkiot, henkilösivukulut sekä lomapalkka-velan muutoksen. Virkapalkat sekä palkkiot ovat nousseet edelli-seen vuoteen verrattuna, lomapalkka velka on laskettu Silta Oy:n palkka-palvelut yksikössä se on palkat ja palkkioiden osalta 228 459€ suurempi kuin edellisenä tilikautena.

Muita lyhytaikaisia saamisia jotka kuuluvat varainhoitovuodelle mutta las-kujen maksu tapahtuu vasta vuoden 2007 puolella on Cefol 124 456,86€, Raja-ja merikoulu 15 000€ sekä koulutusyksikölle kuuluva palautus 2 291,77 eli yhteensä 141 757,63€

Vuokramenoihin ei ole tullut oleellista muutosta, uusia pysyviä toimitiloja ei ole tilikaudella vuokrattu.

Palveluiden ostot ovat lisääntyneet johtuen atk-laitteiden hankinnasta. Hankinnat olivat arvoltaan vähäisiä ja varsinaisia investointeja ei tehty. Palveluiden ostoihin sisältyvät vuonna 2006 myös, Turun sekä Tampereen sopimusyliopistoille maksetun 302 738€.

Sisäasianhallinnon palvelukeskuksen laskennalliset kulut olivat poliisiam-mattikorkeakoulun osalta 46 896 € vuonna 2006.

3.2 Talousarvion toteutumisen analyysi

TAULUKKO 24 Rahoitus vuosina 2001–2006 (1000 €)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1. Edelliseltä vuodelta siirtynyt	169	203	164	182	101	20
2. Toimintavuoden määrärahat	4406	4644	4800	5305	5492	5783
3. Käytettävissä	4575	4847	4964	5487	5593	5803
4. Käytetty	4372	4683	4782	5386	5539	5644
5. Siirtyy seuraavalle vuodelle (= 3-4)	203	164	182	101	54	159

Budjetointitavassa ei ole tapahtunut muutoksia edelliseen vuoteen. Toiminta-määrärahaa myönnettiin vuonna 2006, 291 000€ enemmän kuin edellisenä tilikautena ja tulot pienenivät 197 000€. Vuodelle 2007 siirtyvä määräraha oli 159 800,41 €.

3.3 Tuotto- ja kululaskelman analyysi

TAULUKKO 25: Tuotto- ja kulutusanalyysi 2004–2006

Tuotto- ja kululaskelman analyysi				
	Käyttö 31.12.2004	Käyttö 31.12.2005	Käyttö 31.12.2006	Muutos 2005-2006
1. TUOTOT				
1.1.1 Liiketaloudellisten suoritteiden tuotot	119	34	62	28
1.2 Muut tuotot	234	493	268	-225
1. Tuotot yhteensä	353	527	330	-197
2. KULUT				
2.1 Aineet ja tarvikkeet	290	321	302	-19
2.2 Henkilöstökulut	3 077	3 299	3 421	122
2.3 Vuokrat	906	924	929	5
2.4 Palvelujen ostot	670	809	817	8
2.5 Muut kulut	553	555	505	-50
2. Kulut yhteensä	5 496	5 908	5 974	
3. INVESTOINNIT				
3. Investoinnit yhteensä	243	158		
KÄYTTÖ	5 739	6 066	5 974	-92
NETTOKÄYTTÖ	5 386	5 539	5 644	105

4. SISÄISEN VALVONNAN JA RISKIENHALLINNAN ARVIOINTI JA VAHVISTUSLAUSUMA

Poliisiammattikorkeakoulun toiminnan ja talouden suunnittelu tapahtuu osana poliisin suunnittelujärjestelmää poliisin ylijohdon antamien ohjeiden puitteissa. Oppilaitoksen johto vastaa sisäisen valvonnan järjestämisestä ja toimivuudesta. Poliisiammattikorkeakoululla ei ole viraston pienestä koosta johtuen erillistä sisäisen tarkastuksen henkilöstöä, vaan sisäinen valvonta on oppilaitoksen normaaleihin toimintaprosesseihin sisältyvää toiminnan ja taloudenhoidon valvontaa.

Toimintavuoden alussa perustettiin sisäasiainministeriö tilivirasto, johon myös molemmat poliisioppilaitokset kuuluvat. Samalla tuli voimaan uuden tiliviraston taloussääntö, jonka katsottiin kumoavan Poliisiammattikorkeakoulun voimassa olleen taloussäännön. Poliisioppilaitosten taloudenhoitoon liittyy kuitenkin tiettyjä erityispiirteitä, joista tulee antaa taloussääntöä tarkentavia ohjeita. Tarkentavan ohje tehtiin molempien oppilaitosten osalta Poliisikoulun talouspäällikön toimesta.

Poliisiammattikorkeakoulu siirtyi vuoden 2006 alussa sisäasiainministeriön palvelukeskuksen asiakkaaksi. Palvelukeskus hoitaa oppilaitoksen maksatus- ja palkkausasiat. Poliisiammattikorkeakoululle virastona kuuluvat taloudenhoitoon kuuluvat tehtävät hoidetaan taloustiimissä. Taloustiimin toimintaa valvoo hallintopäällikkö.

Hallintopäällikkö on suorittanut tilinpidon valvontaa ja ohjausta erityisesti laskujen hyväksymisen yhteydessä. Käteiskassan rahavarat on pidetty mahdollisimman pieninä. Käteiskassa lakkautettiin vuoden 2006 lopussa. Talousraportit toimitetaan kuukausittain hallinto-päällikölle ja käsitellään neljännesvuosittain johtoryhmässä.

Sisäinen valvonta kattaa myös johdon toimenpiteiden valvonnan siten, että koulutus- ja tutkimuspäällikön taloudellisia toimia on valvonut hallintopäällikkö ja hallintopäällikön toimia rehtori. Oppilaitoksen toiminnan valvontaan liittyvät periaateratkaisut käsitellään johtoryhmässä. Yksikön päälliköt vastaavat toiminnan ja talouden sisäisestä valvonnasta omissa yksiköissään.

Oppilaitoksen johto on vuoden 2006 aikana jatkanut valtiovarainministeriön 29.12.2005 antaman suosituksen mukaisen sisäisen valvonnan viitekehyksen laatimista, sekä toiminnan laajuuteen suhteutettua riskien arviointityötä. Työ jatkuu vuonna 2007 yhdessä Poliisikoulun kanssa tavoitteena laatia uuden 1.1.2008 aloittavan poliisioppilaitoksen toimintaan soveltuva sisäisen valvonnan järjestelmä.

Edellä mainittu sisäisen valvonnan arviointityö on varmistanut sen, että oppilaitoksen johdolla on yhteneväinen näkemys sisäisen valvonnan merkityksestä, periaatteista ja toteutustavoista.

5. MÄÄRÄAJAIN TEHTÄVIEN KOKONAISARVIOINTIEN TULOKSET

Toimintavuoden aikana ei tehty oppilaitokseen tai sen toimintaan liittyviä kokonaisarviointeja.

6. YHTEENVETOTIEDOT VÄÄRINKÄYTÖKSISTÄ

Toimintavuoden aikana ei tullut esiin oppilaitoksen hoitamiin tai vastattavina oleviin varoihin tai omaisuuteen kohdistuneita väärinkäytöksiä.

Toimintavuoden aikana ei ole suoritettu takaisinperintöjä.

7. ALLEKIRJOITUKSET

Toimintakertomus ja siihen liitetty tilinpäätös hyväksytään.

Tampereella 13. päivänä maaliskuuta 2007



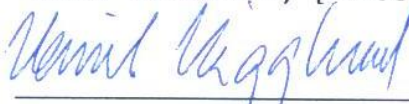
Seppo Kolehmainen
rehtori

Poliisioppilaitosten hallitus on tänään hyväksynyt tämän Poliisiammattikorkeakoulun tilinpäätösasiakirjan.

Tampereella 13. päivänä maaliskuuta 2007



Arto Nieminen, puheenjohtaja



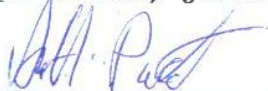
Henrik Hägglund, varajäsen




Ismo Lumijärvi, jäsen



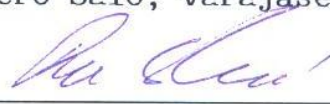
Sirpa Virta, jäsen



Antti Perälä, varajäsen



Eero Salo, varajäsen



Reijo Arokoski, jäsen



Timo Piironen, jäsen



Eero Ropo, varajäsen