KANSALLINEN KOULUTUKSEN ARVIOINTIKESKUS
NATIONELLA CENTRET FÖR UTBILDNINGSUTVÄRDERING
FINNISH EDUCATION EVALUATION CENTRE

POLIISIAMMATTIKORKEAKOULUN AUDITOINTI

Författare **Vesa Taatila, Samuli Kaikkonen, Katri Ojasalo, Riitta Paalanen, Sirpa Moitus & Hilla Vuori Poliisiammattikorkeakoulun itsearviointi (toim.) Marika Puputti & Tuire Salmi-Hiltunen**
Publikationsår **2024**, NCU:s publikation **8:2024**
Språk **Finska**
ISBN **978-952-206-842-2**

3.3 Laatujärjestelmän toimivuus ja kehittäminen

- Högskolans självvärdering

Kaikille avoin Toimintakäsikirja kokoaa kuvaukset ja ohjeet yhteen

Toimintamme perustan luovat lainsäädännön sekä strategian ja linjausten lisäksi

- poliisin strategia ja suunnitelmat
- sisäisen turvallisuuden alan strategiat ja suunnitelmat
- korkeakoulutuksen strategiat ja suunnitelmat.

Olemme poliisin valtakunnallinen yksikkö ja ammattikorkeakoulu, ja tehtävämme eroavat muista poliisiyksiköistä ja ammattikorkeakouluista. Olemme kehittäneet suunnittelun tapoja ja sisältöjä: Keskitymme ydintehtäviimme, joita korkeakoulumme muut toiminnot tukevat. Toiminnan suunnittelu ja seuranta on avointa ja osallistavaa.

Valtionhallinnon prosessit ja Poliisihallituksen tulosohjaus määräävät suunnittelu- ja seurantasyklimme. Toimintatavat ovat osin raskaat. Vähintään kaksivuotinen tuloskausi toisi joustavuutta toimintaan. Kehitämme tulossuunnittelua ja -seurantaa yhdessä Poliisihallituksen kanssa.

Kevensimme palautejärjestelmää edellisen auditoinnin kannustamana, ja vahvistimme tulosten analysointia, raportointia ja tiedon hyödyntämistä. Tarkastamme ennen jokaista arviointia, että se tuottaa hyödynnettävää tietoa. Käsittelemme tulokset keskeisissä ryhmissä, ja priorisoimme kehittämiskohteet yhdessä. Analysoimme ja koostamme palaute- ja arviointitiedon tiiviiksi yhteenvedoiksi. Hyödynnämme koosteita esimerkiksi toiminnan suunnittelussa,

opetussuunnitelmatyössä ja yhdenvertaisuuden edistämisessä.

Laatujärjestelmämme on kuvattu Toimintakäsikirjassa, joka on avoimesti saatavilla verkkosivuillamme suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Verkkomuotoinen Toimintakäsikirja tukee kumppanuusyhteistyötä ja helpottaa tiedon löytämistä myös Polamkissa.

Yhteisöllisyys tukee hyvien käytäntöjen jakamista

Henkilöstöbarometrin tulosten perusteella voimavarojamme ovat työkaverit ja yhteishenki, mielekäs ja tärkeä työ sekä työn itsenäisyys ja joustavuus.

Keinojamme tunnistaa ja jakaa hyviä käytäntöjä ovat muun muassa

- säännölliset henkilöstötilaisuudet
- työ-, projekti-, moduuli- ja opintojaksoryhmät
- koulutukset ja infot
- kokeneemman tuki TKI-projekteissa ja opinnäytetyöskentelyssä
- yhteisopettajuus
- avoimet sähköiset työskentelyalustat
- julkaisut ja opinnäytetyöt
- työyhteisöviestintä
- poliisin historia- ja perinnetoiminta sekä näyttelyt.

Olemme ottaneet käyttöön esimerkiksi seuraavia hyviä käytäntöjä:

- Laadimme Polamk-yhteisön etiketin osallistamalla laajasti henkilöstöä ja opiskelijoita vuosina 2019–2020. Käsittelemme etikettiä kaikkien uusien tutkinto-opiskelijoiden kanssa ja he voivat sitoutua siihen allekirjoituksellaan.
- Käsittelemme arviointien ja palautteiden tulokset osana suunnittelua. Esimerkiksi opiskelijarekrytointiryhmä otti Hakijakysely 2022 -tulokset huomioon toimintasuunnitelmassaan.
- Jaamme tutkimustietoa ja kehittämistuloksia sisäisissä, kansallisissa ja kansainvälisissä tilaisuuksissa.
- Tallennamme poliisin perinnettä ja autamme ymmärtämään historiaa. Vuoden museoksi vuonna 2022 valittu Poliisimuseomme esimerkiksi kouluttaa poliisiopiskelijoita ja kehittää poliisilaitosten museoyhdyshenkilöverkoston toimintaa.

Osallistava laatukulttuuri syntyy arjen toimintatavoista

Johto ja esihenkilöt ovat sitoutuneet valmentavaan johtamiseen. Yhteisöllisyys ja jaettu pedagoginen johtajuus on kytketty opetussuunnitelmatyöhön. Hyödynnämme yhteisöllisiä menetelmiä.

Henkilöstö ja opiskelijat osallistuvat valmisteluun. Kiinnitämme huomiota avoimuuteen:

käsittelemme esimerkiksi merkittävät asiat yt-toimikunnassa sekä Polamkin ja opiskelijakunnan yhteistyökokouksessa ennen kuin johtoryhmä tai hallitus linjaa ne.

Säännöllisten arviointien lisäksi käytössämme on avoin palautekanava, jolle tulleet palautteet julkaisemme vastauspalautteineen intraneteissä.

Työelämäyhteytemme on tiivis. Johdamme ydintoimintaamme liittyviä verkostoja. Sisäisissä työryhmissämme on mukana opiskelijoiden lisäksi kumppaneidemme edustajia. Vastavuoroiset tapaamiset poliisiyksiköiden kanssa ylläpitävät ja vahvistavat työelämäläheisyyttä. Koulutuksen ja TKI-toiminnan kumppanuudet tukevat ydintehtävissämme. Yhteistyön suunnitelmallisuudessa on vielä parannettavaa.

Laatujärjestelmä koostuu toimintatavoista, joita kehitämme yhdessä

Jatkuvan kehittämisen malli on hyvä perusta toimintatapojemme jäsentämiselle. Laatutyö on päivittäistä suunnittelua, toteutusta, arviointia ja kehittämistä.

Laatupolitiikan mukaisesti laatu on jokaisen vastuulla. Prosessien vastuuhenkilöt kehittävät toimintatapoja yhteistyössä muiden kanssa. Tarkistamme Toimintakäsikirjan sisällöt kahden vuoden välein ja päivitämme sen aina, kun ohjeet tai toimintatavat muuttuvat.

Laatujärjestelmämme vastaa pääosin sille asetettuihin tavoitteisiin. Ajankohtaisia kehittämistarpeitamme ovat palautekulttuuri ja tunnuslukujen raportointi. Palautteiden ja arviointien vastausaktiivisuus on osin alhainen, vastauspalautteita ei aina anneta ja henkilöstön asenne opiskelijapalautteeseen on paikoin kriittinen. Tunnuslukujen määrittelyä, seurantaa ja raportointia on edelleen kehitettävä.

Vahvuudet	**Kehittämiskohteet**
Jatkuvan kehittämisen PDCA-malli kytkee laadunhallinnan arkeen.	Poliisin strateginen johtaminen painottuu operatiiviseen poliisitoimintaan eikä täysin palvele Polamkia.
Ydintoiminnot ohjaavat suunnitteluamme.	Toiminnan suunnittelu on osin raskasta, lyhytjänteistä ja siiloutunutta.
Yhteisölliset työtavat parantavat tuloksia ja laatua.	Kumppanuusyhteistyön suunnitelmallisuutta on parannettava.
Olemme tehostaneet palautetiedon arviointia, analyysiä ja hyödyntämistä.	Palautejärjestelmän vastausaktiivisuutta ja vastauspalautteen varmistamista on kehitettävä.
Toimintakäsikirja edistää avoimuutta ja kumppanuusyhteistyötä sekä tukee kahdessa tietoverkossa toimimista.	Palautemenettelyjen tarkoituksenmukaisuutta on arvioitava säännöllisesti.

3.3 Laatujärjestelmän toimivuus ja kehittäminen

- Auditeringsgruppens bedömning

Toimivaa laatujärjestelmää kehitetään aktiivisesti

Poliisiammattikorkeakoululla on toimiva ja perustehtävät kattava laatujärjestelmä. Poliisiammattikorkeakoulu pystyy laatujärjestelmän avulla tunnistamaan kehittämistarpeensa ja kehittämään toimintaansa tavoitteellisesti. Intranetin kehittäminen, yhteisen tilannekuvan luominen ja jalkauttaminen sekä opetussisältöjen jatkuva uudistaminen ovat hyviä esimerkkejä systemaattisen kehittämistoiminnan onnistumisista. Auditointivierailun perusteella jatkuvan kehittämisen PDCA-kehä toimii hyvin ja kattavasti korkeakoulun perustoimintojen kehittämisessä.

Haastatteluiden perusteella koulutus- ja TKI-toiminnan välillä on kuitenkin havaittavissa siiloutumista paitsi toiminnan, myös laatujärjestelmän osalta. Näiden kahden perustoiminnon tavoitteet ja mittarit sekä toimintaympäristöt ovat erillisiä, joten luonteva perusta yhteiskehittämiselle puuttuu. Auditointiryhmä suosittelee laatujärjestelmän säätämistä organisaatiouudistuksen yhteydessä siten, että koulutus- ja TKI-toiminta tukevat toisiaan ja että korkeakoulussa järjestetään säännöllisiä kohtaamisia eri alojen asiantuntijoiden välillä.

Haastatteluiden perusteella Poliisiammattikorkeakoulussa ymmärretään laajasti tarve laatujärjestelmän jatkuvalle kehittämiselle. Auditointiaineiston ja haastatteluiden perusteella Poliisiammattikorkeakoulun laatujärjestelmän kehittämistyöhön sisältyy runsaasti hyviä käytänteitä ja toimivia palautejärjestelmiä.

Laatukulttuuri perustuu avoimeen keskusteluun, johon kaivattaisiin lisää ääniä

Korkeakoulun laatukulttuuri on luonteeltaan osallistavaa ja avointa. Henkilöstöllä, opiskelijoilla ja ulkoisilla sidosryhmillä on mahdollisuuksia osallistua laatujärjestelmän ja toiminnan kehittämiseen. Esimerkiksi säännöllinen yhteydenpito Poliisiammattikorkeakoulun johdon, hallituksen ja opiskelijoiden välillä edistää näiden ryhmien osallisuutta yhteiseen laatukulttuuriin. Myös ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon seurantapäivät, jotka tuottavat konkreettista kehittämispalautetta, ovat hyvä esimerkki osallistavista toimintamalleista. Samoin ammattikorkeakoulu on tehnyt yhteistyötä opiskelijakunnan kanssa opiskelijabarometrin tulosten tulkinnassa ja toimenpiteiden suunnittelussa. Valtuuskuntatoiminta voi vakiintuessaan edistää merkittävällä tavalla ammattikorkeakoulun yhteiskunnallista vaikuttavuutta.

Vaikka Poliisiammattikorkeakoulun verkostoituminen on vahvaa, ulkoisten sidosryhmien osallistumista erityisesti laatujärjestelmän kehittämiseen on vielä mahdollista vahvistaa. Auditointiryhmä suositteleekin selvittämään uusia tapoja, joilla korkeakoulu voi lisätä sidosryhmien osallistumista toimintatapojen kehittämiseen. Esimerkiksi ammattikorkeakoulun kehittämiskohteisiin liittyvät työpajat ja asiantuntijoiden avoimet Teams-kanavat voisivat

mahdollistaa ulkoisten asiantuntijoiden uudenlaisen osallistamisen toimintatapojen ideointiin.

Myös opiskelijoiden osallistumista laatujärjestelmän kehittämiseen tulee vahvistaa. Kehittämiskohteena auditointivierailulla nousi esiin nykyinen opintojaksopalautejärjestelmä. Opiskelijoita tulee kuulla palautejärjestelmää uudistettaessa. Uuden opintojaksopalaute- ja vastapalautejärjestelmän piiriin tulee saada kaikki tarvittavat henkilöt riittävän tiedonkulun varmistamiseksi. Palautejärjestelmien tarpeellisuutta tulee selventää aika ajoin opiskelijoille ja henkilökunnalle, jotta opettamisen ja johtamisen kehittämisen suunta pysyy kaikille selkeänä.

Pelastusopiston päällystökoulutuksen henkilökunnan ja opiskelijoiden palautejärjestelmistä saatava tieto tulee integroida nykyistä selkeämmin osaksi Poliisiammattikorkeakoulun prosesseja. Yhteismitallinen arviointiviitekehys tukee yhteisten kehittämishaasteiden ratkaisemista sekä vahvistaa Poliisiammattikorkeakoulun mahdollisuuksia ohjata tutkinnonantovastuullaan olevan pelastusalan päällystötutkintokoulutuksen kehittämistä.

Yhteisen laatukulttuurin vahvistamiseksi auditointiryhmä suosittelee Poliisiammattikorkeakoulua varmistamaan, että tietojärjestelmäkehityksessä huomioidaan koko henkilöstön, opiskelijoiden ja keskeisten sidosryhmien mahdollisuudet osallistua tietojärjestelmien käyttöön. Auditointiryhmä suosittelee myös vahvistamaan tietojärjestelmien käytön koulutusta räätälöidysti eri käyttäjäryhmille.

Laaja-alainen laatujärjestelmän kehittäminen on Poliisiammattikorkeakoulun selkeä vahvuus. Auditointiryhmä suosittelee silti pohtimaan, kannattaisiko korkeakoulun organisaatiouudistuksen yhteydessä muokata myös laatujärjestelmän vastuita. Poliisiammattikorkeakoulu voisi selvittää, onko nykyinen laaturyhmän toimintaan perustuva kehittämismalli toimivin ratkaisu vai pitäisikö laatujärjestelmän kehittäminen integroida aiempaa tiiviimmin linjajohtojärjestelmän osaksi. Tällöin laatupäällikön roolina olisi fasilitoida toiminnan kehittämistä linjajohdon tukena.