

30.09.2021

POL-2021-123808

Toimenpidesuunnitelma monimuotoisen rekrytinnin edistämistä poliisissa

Sisällys

Toimenpidesuunnitelma monimuotoisen rekrytinnin edistämistä poliisissa.....	1
1 Taustaa	2
2 Tavoitteet	2
3 Rekrytinnin esteet	3
4 Toimenpiteet ja aikataulu	3
4.1 Tiedolla vaikuttaminen	4
4.2 Asenteisiin ja kokemuksiin vaikuttaminen.....	4
4.3 Rakenteellisten esteiden poistaminen.....	5
4.4 Työsuunnitelma	6
5 Tuotokset	7
6 Viestintä	7
7 Vastuut ja velvollisuudet sekä sidosryhmät	8
8 Kustannukset	8
9 Seuranta ja raportointi	9
10 Vaikuttavuuden arviointi	9

1 Taustaa

Kansalaisten ja poliisin välinen luottamus on olennainen osa turvallista oikeusvaltiota ja poliisin legitimitettiin. Poliisitoiminnan näkökulmasta on tärkeää, että poliisilla on hyvä ja luottamusta rakentava yhteys myös taustoiltaan erilaisiin etnisiin ja monikulttuurisiin henkilöihin, yhteisöihin ja vähemmistöjen edustajiin. Toisaalta poliisilla tulee olla kyky palvella ja kohdella kaikkia kansalaisia yhdenvertaisesti, ymmärtää erilaisia taustoja ja kieliä sekä moninaista yhteiskuntaa.

Tilastokeskuksen mukaan, Suomessa asui vuoden 2020 lopussa noin 444 000 ulkomaalaistaustaista henkilöä, mikä on kahdeksan prosenttia väestöstä. Suomessa vakituisesti asuvista joka seitsemäs 30-34 -vuotias on ulkomaalaistaustainen. Pääkaupunkiseudulla 30-34 -vuotiaista jo joka neljäs on ulkomaalaistaustainen. Kaikista helsinkiläisistä peruskouluikäisistä jo joka viides puhuu äidinkielenään muita kuin kotimaisia kieliä.

Poliisin monimuotoisuuden tarve on huomioitu hallitusohjelmassa, jossa todetaan, että rasismia ja syrjintää torjutaan kaikilla yhteiskunnan osa-alueilla, rekrytointisyrjintään puututaan määrätietoisesti sekä viranomaisten osaamista ja tietoisuutta vähemmistöasioissa lisätään. Tämän lisäksi ohjelmassa todetaan, että erilaisista etnisistä taustoista tulevien hakeutumista poliisikoulutukseen pyritään edistämään ja poliisin kielitaitoon kiinnitetään huomiota. Poliisin henkilöstön halutaan olevan läpileikkaus väestöstä ja kuvastavan koko yhteiskuntaa monimuotoisesti.

Poliisin omassa henkilöstösuunnitelmassa vuosille 2021-2024 sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa vuosille 2021-2023 asetetaan tavoitteiksi molemminpuolisen tietoisuuden lisääminen poliisin ja eri vähemmistöryhmien välillä, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusajattelun vahvistaminen, edistäminen ja seuranta sekä monimuotoinen rekrytointi ja tasavertainen mahdollisuus urakehitykseen.

Poliisihallinnossa on tehty jo pitkään työtä sen eteen, että poliisikoulutukseen hakeutuisi taustoiltaan erilaisia ihmisiä. Tehdystä työstä huolimatta eri kieli- ja kulttuuritaustaisten henkilöiden rekrytoinnin edistämisen ja viestinnän toimenpiteet eivät ole tuottaneet toivottua tulosta. Toisaalta eri taustoista tulevien rekrytointiin liittyy haasteita, jotka ovat moniulotteisia. Poliisiammattikorkeakoulu julkaisi kesäkuussa 2021 aiheesta tehdyn selvityksen ”Monimuotoisen rekrytoinnin esteet ja edistäminen”. Selvityksen mukaan monimuotoiseen rekrytointiin liittyen on havaittu ainakin tiedollisia, asenteellisia ja normiperusteisia esteitä. Osa näistä esteistä liittyy muun muassa eri kieli- ja kulttuuritaustaisten yhteisöjen heikkoon tai puutteelliseen tietoon poliisin työstä ja sen asenneilmastoon, poliisin kielitaitovaatimukseen sekä virkavaatetukseen liittyvään sääntelyyn.

Poliisihallitus on päättänyt edistää monimuotoista rekrytointia panostamalla siihen tulevan vuoden aikana. Poliisihallitus laatii erillisen toimenpidesuunnitelman, johon sisältyvät ratkaisut toteutetaan yhteistyössä Poliisiammattikorkeakoulun, valtakunnallisen opiskelijarekrytointiverkoston, poliisilaitosten ja eri vähemmistöryhmien kanssa. Uusia ratkaisumalleja ja kokeiluja tehdään yhteistyössä eri toimijoiden kanssa.

2 Tavoitteet

Strategisena tavoitteena on edistää poliisin monimuotoisuutta sekä tiivistää yhteistyötä poliisin ja eri vähemmistöryhmien kesken. Poliisihallinnossa ja etenkin pääkaupunkiseudulla sekä muissa suurissa kaupungeissa, on tarvetta saada edistettyä rekrytointia etnisistä vähemmistöistä poliisitoiminnallisista syistä, muun muassa kielitaidon ja kulttuurientuntemuksen näkökulmasta, mutta myös jo edellä mainitun luottamuksen saavuttamisen näkökulmasta.

Tavoitteiden toteutuminen edellyttää organisaatiokulttuuriin vaikuttamista, viestinnän aktiivista ja monipuolista hyödyntämistä sekä innovatiivisten kokeilujen toteuttamista. Tehtävän työn kautta saatavien hyvien kokemusten, hyväksi havaittujen kokeilujen, uusien innovaatioiden ja tulosten tavoitteena on hyödyttää koko poliisiorganisaatiota ja tuottaa laajemmin käytettävää tietoa jatkossa tehtävän monimuotoisen rekrytointityön tueksi. Tavoitteiden toteutumisen sekä työn tuloksellisuuden ja jatkuvuuden edellytyksenä on tiivis ja toimiva yhteistyö Poliisihallituksen, Poliisiammattikorkeakoulun, rekrytointiyhdyskuntien ja poliisilaitosten välillä, mutta myös toiminnan kannalta tärkeiden vähemmistöryhmien, järjestöjen sekä muiden olennaisten toimijoiden tunnistaminen ja toimiva kumppanuustoiminta yhdessä heidän kanssaan.

Toimenpiteillä edistetään yhtä Poliisihallituksen esittämää poliisin ennalta estävän työn strategian kärkiteemaa vuosiksi 2021-2022: 3. Toiminta vähemmistöjen kanssa. Tämän lisäksi työ vahvistaa Poliisihallituksen henkilöstösuunnitelmassa ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa asettamia tavoitteita. Toiminnassa pyritään lisäksi tunnistamaan ja huomioimaan myös muuhun poliisin vähemmistötyöhön liittyvien eri kokonaisuuksien rajapinnat.

3 Rekrytinnin esteet

Poliisiammattikorkeakoulussa tehty selvitys ”Monimuotoisen rekrytinnin esteet ja edistäminen” ja siinä ilmi tulleet rekrytinnin esteet ja muut huomiot ovat osaltaan nyt tehtävän työn pohjana. Poliisiammattikorkeakoulun selvityksessä on havaittu erilaisia tekijöitä, jotka estävät tai heikentävät eritaustaisten henkilöiden mahdollisuuksia hakeutua ja päästä Poliisiammattikorkeakouluun opiskelijaksi.

Näitä esteitä ovat:

1. Tiedolliset esteet

- Virheelliset tai puutteelliset käsitykset poliisin työstä ja asemasta osana oikeusvaltiota. Poliisin ammattia ei nähdä mielenkiintoisena ja monipuolisena vaihtoehtona.

2. Asenteelliset esteet

- Poliisi koetaan asenteellisenä ja poliisiorganisaatio vain valtaväestöä edustavana. Toisaalta jossain vähemmistöissä poliisin ammattina suhtaudutaan kielteisesti, johtuen muun muassa aiemmista kokemuksista muiden maiden viranomaisista.

3. Rakenteelliset esteet

- Poliisiammattikorkeakoulun pääsykokeiden kielitaitovaatimus voi osoittautua monelle vieras-kieliselle liian haastavaksi.
- Koulutuksen läpäistäkseen ja tullakseen nimitetyksi poliisivirkaan tulee suorittaa hyväksytysti ns. virkamiesruotsi,
- Kulttuuriin, uskontoon tai identiteettiin liittyvä pukeutuminen, kuten hunnun tai muun perinnetasun käyttö ei ole mahdollista virkapuvun kanssa.
- Turvallisuusselvityksissä kaksoiskansalaisuus on joissakin tapauksissa muodostunut esteeksi.

4 Toimenpiteet ja aikataulu

Työssä kerätään kokemuksia jo aiemmin tehdyistä toimenpiteistä, arvioidaan näiden toimien vaikutuksia ja jatketaan hyväksi havaittuja toimia, mutta ennen kaikkea pyrkimys on innovoida, hyödyntää ja kokeilla täysin uusia toiminnan tapoja.

Nyt tehtävillä toimenpiteillä haetaan konkreettisia ratkaisuja rekrytointiesteiden poistamiseksi ja monimuotoisen rekrytoinnin tehostamiseksi. Tehtävissä kokeiluissa painotetaan ennakkoluulottomuutta ja innovatiivisuutta. Eri poliisilaitosten ja vähemmistöryhmien kanssa yhteistyössä tehtävissä toimenpiteissä toiminnan keskiössä ovat paikalliset tarpeet ja vähemmistölähtöisyys.

Suurin osa toimenpiteistä edistää samanaikaisesti useamman rekrytointiesteen poistamista siitä huolimatta, että toimenpiteet on mainittu alla vain tietyn rekrytointihaasteen kohdalla.

Työ ei etene selkeän lineaarisesti, vaan toimenpiteitä edistetään samanaikaisesti useammalla taholla ja eri toiminnan tasoilla. Toisaalla tehdään konkreettisia rekrytointiin tähtääviä toimia kuten täsmärekrytointi ja mentoritoiminta kun taas taustalla edistetään asiaa laajemmassa mittakaavassa, kuten lainsäädännöllisiin muutostarpeisiin vastaamalla sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön keinoin.

Työn eteneminen ja tarkempi aikataulutus on kuvattu alla työvaiheiden kanssa samassa taulukossa.

Tässä työssä tehtävien toimenpiteiden lisäksi on kriittisen tärkeää, että monimuotoista rekrytointia tukevaa työtä tehdään koko poliisiorganisaatiossa kaikilla tasoilla ja poliisiorganisaation viesti asiassa on yhdenmukainen ja tätä tavoitetta tukeva.

4.1 Tiedolla vaikuttaminen

Virheellisiin ja puutteellisiin tietoihin poliisin työstä ja asemasta voidaan vaikuttaa tavoitteellisella viestinnällä ja oikean tiedon välittämisellä monipuolisista ja mielenkiintoisista työ- ja kouluttautumismahdollisuuksista sekä poliisiorganisaatiosta työnantajana, ottaen huomioon valtion työnantajakuvan yhteiset viestit.

Tavoitetta edistetään mm. seuraavin toimenpitein:

- selvitetään kyselyllä, minkälaisia rekrytointitoimenpiteitä poliisilaitoksissa on tehty ja minkälaisia kokemuksia niistä on saatu,
- selvitetään lisäksi, minkälaista työtä vähemmistöjen kanssa tehdään eri poliisilaitoksissa,
- tuotetaan toimintaa tukevaa materiaalia ja uutta rekrytointimateriaalia,
- etsitään ja käytetään viestinnässä uusia kanavia; kuten vähemmistöjen omat mediat ja so-mealustat,
- ideoidaan sekä järjestetään tapahtumia ja vierailuja sekä osallistutaan sopiviin tilaisuuksiin,
- ohjataan harjoittelussa olevia opiskelijoita suorittamaan rekrytointitehtävänsä koordinoitummin oppilaitoksiin, joissa suhteessa eri taustaisten opiskelijoiden määrä on suurempi,
- hyödynnetään digitalisaatioon ja ketterään kehitykseen liittyviä työskentelytapoja ja ideoita (esimerkiksi hackathon, yhteiskehittäminen, pelillisuus) etsittäessä ratkaisuja ja kehitettäessä uusia rekrytoinnin tapoja ja
- selvitetään ja kontaktoidaan jatkuvasti toiminnan kannalta olennaisia uusia kumppaneita ja ideoidaan sekä toteutetaan toimenpiteitä yhdessä heidän kanssaan.

4.2 Asenteisiin ja kokemuksiin vaikuttaminen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat ovat olleet erityisesti viime aikoina korostetusti esillä poliisiorganisaatiossa ja näitä asioita tulee edelleen ylläpitää ja viestiä erilaisissa ulostuloissa. Poliisiorganisaation

organisaatiokulttuuri on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta muuttunut vuosien aikana merkittävästi parempaan, mutta hyvän kehityksen jatkumiseksi on tehtävä määrätietoista arvotyötä.

Joissakin vähemmistöissä on kokemuksia siitä, että poliisi ei kohtele vähemmistöryhmien edustajia samalla tavalla kuin valtaväestöön kuuluvia. Käsitykset voivat perustua esimerkiksi omakohtaisiin tai jonkun läheisen kokemuksiin, negatiiviseen asioiden uutisointiin tai kokemuksiin muiden maiden viranomaisten toiminnasta. Poliisiorganisaation ollessa näkyvästi hyvin valtaväestöstä koostuva, saatetaan kokea, että poliisiksi ei halutakaan vähemmistötaustaisia henkilöitä. Erilaiset asenteet poliisia ja poliisin ammattia kohtaan saattavat aiheuttaa sen, ettei tällaista ammatinvalintaa tueta omassa perheessä tai yhteisössä ja poliisin ammatin tavoittelusta luovutaan.

Pyrittäessä vaikuttamaan poliisiorganisaation sisällä oleviin, sekä joissakin vähemmistöissä poliisia tai poliisin ammattia kohtaan oleviin asenteisiin, on sisäinen sekä ulkoinen viestintä jälleen olennainen työkalu, mutta merkittävässä roolissa ovat myös koulutukset ja kohtaamiset.

Asenteisiin ja kokemuksiin pyritään vaikuttamaan mm. seuraavin toimenpitein:

- lisätään poliisilaitosten ymmärrystä monimuotoisesta rekrytoinnista ja sen eteen tehtävästä työstä,
- tiedotetaan tarpeellisia työryhmiä tehtävästä työstä,
- tiivistetään rekrytointiyhdysheikköiden välistä yhteistyötä,
- järjestetään avoimia keskustelutilaisuuksia, työpajoja ja muita tapahtumia vähemmistöryhmien kanssa, työstetään rekrytoinnin esteitä vähemmistöryhmiä lähtevien tarpeiden ja ideoiden mukaisesti,
- erikseen sovittavien poliisilaitosten kanssa toteutettavat erilaiset kokeilut, joissa huomioidaan poliisilaitos- ja vähemmistöryhmälähtöisyys,
- kokeillaan mentorointitoimintaa, jolla tuetaan ja kannatellaan ennen hakuprosessia ja tarvittaessa opiskelun aikana,
- selvitetään mentoritoiminnan liittämistä osaksi opiskelijoiden yhtä opintojaksoa,
- kannustetaan opiskelijoita aihetta käsittelevien opinnäytetöiden tekemiseen,
- kohdennetaan viestintää monimuotoisesta rekrytoinnista organisaation sisälle ja vähemmistöille hyödyntäen monipuolisesti eri viestintäkanavia, somepoliiseja sekä vähemmistöjen omia sosiaalisen median väyliä,
- suunnataan varsinaisia rekrytointitoimenpiteitä eri vähemmistöryhmille usealla eri tasolla: 1) kaikille yhteisesti suunnattua yleistä rekrytointityötä, 2) tietyille vähemmistöille kohdennettua rekrytointityötä ja yhteistyössä suunniteltuja räätälöityjä toimenpiteitä, sekä 3) yksilöille suunnattua täsmärekrutointia ja tarvittaessa mentorointitoimintaa.
- edistetään ohessa myös muuta vähemmistöjen kanssa tehtävää yhteistyötä, kuten poliisitoimikunnan ja romanimuusikoiden yhteisesiintymistä.

4.3 Rakenteellisten esteiden poistaminen

Rakenteellisista esteistä osa on lainsäädäntöön ja asetuksiin liittyviä, joten ratkaisut eivät välttämättä ole nopeita ja yksinkertaisia, mutta näitä asioita viedään eteenpäin muun muassa ministeriön suuntaan ja pyritään siihen, että lainsäädännöllisiin muutostarpeisiin pystytään vastaamaan.

Kielellisiin haasteisiin liittyen, erityisesti suomen kielen kirjoittaminen on osoittautunut pääsykokeissa haasteeksi joillekin vieraskielisille hakijoille. Pääsykokeiden kielitaitovaatimusten laskemisesta on

käyty aiemmin keskustelua, mutta se ei ole saanut kannatusta. Näin ollen keskitytään löytämään keinoja suomen sekä ruotsin kielen taidon parantamiseksi ja toisaalta pohditaan nykyisten vaatimusten ajantasaisuutta.

Tavoitteita edistetään mm. seuraavin toimenpitein:

- ELY-keskus ja TE-toimisto järjestävät yhteistyössä valmisteltua valmentavaa koulutusta vieraskielisille Poliisiammattikorkeakouluun tähtääville,
- selvitetään opintojen aikaisten täydentävien kieliopiintojen mahdollisuutta, sekä suomen, että ruotsin kielen osalta,
- selvitetään ja edistetään mahdollisuuksien mukaan ns. kielitaitolain erivapauden käytön mahdollisuuksia,
- tuodaan rekrytointityössä esille myös poliisiorganisaatiossa olevien siviilitehtävien mahdollisuuksia ja
- tehdään kansainvälistä yhteistyötä sekä vertaillaan hyviä käytäntöjä.

4.4 Työsuunnitelma

Alla olevassa taulukossa mainitaan luettelomaisesti toimenpidesuunnitelman tekovaiheessa tiedossa tai suunnitteilla olevat toimenpiteet ja tilaisuudet. Taulukko tulee täydentymään koko työn edetessä. Tarkemmat kuvaukset tapahtumista ja toimenpiteistä kirjataan muualle ja ne viedään tarpeellisilta osin loppuraporttiin.

Taulukkoon ei merkitä yksittäisiä pienempiä tapahtumia tai vierailuja, eikä muiden poliisiyksiköiden itsenäisesti tekemiä toimenpiteitä.

Taulukko 1. Työsuunnitelma.

Tehtävä		5-6 2021	7-8 2021	9-10 2021	11-12 2021	1-2 2022	3-4 2022	0 2022	0 2022
Ohjaus, seuranta ja suunnittelu									
Viikkopalaverit		x	x	x	x	x	x		
Toimenpidesuunnitelma		x	x						
Hallintojohtajan palaverit			x	x	x	x	x		
Webropol-kysely kumppanuustoimijoille							x		
Loppuraportti							x		
Tiedolla vaikuttaminen									
Kysely rekrytointiyhdyskunnille				x					
Uuden rekrytointimateriaalin pohdinta/tuottaminen yhdessä Polamkin kanssa			x	x	x				
Vähemmistöryhmien omien medioiden kartoitus ja yhteistyö			x	x	x				
Puhelimeen ladattavan sovelluksen toteuttamisen selvittäminen			x	x					
Uusien harjoittelijoiden vastaanottaminen / HPL					x		x		
Yhteistyötahojen ja yhteistyömuotojen kartoittaminen ja tahojen kontaktointi		x	x	x	x				
*HEE vierailut rukoushuoneilla ja monimuotoisesta rekrytoinnista kertominen ja rekrytointimateriaalin toimittaminen				x	x				

Täsmäkrytyinti jatkuvana yhdessä *HEE:n kanssa		x	x	x	x	x	x		
Studia messut					x				
Asenteisiin ja kokemuksiin vaikuttaminen									
Viesti poliisilaitoksille			x						
Romanijärjestöjen Sinustako poliisi? -tilaisuus			x						
Moniheli ry Monimuotoinen poliisi -työpaja, suunnittelu ja työpaja			x	x					
Mentoritoiminta / *HEE				x	x	x	x		
Mentoritoiminta osaksi opintojaksoa / Polamk					x	x			
Vierailut Polamk					x	x			

		5-6 2021	7-8 2021	9-10 2021	11-12 2021	1-2 2022	3-4 2022	0 2022	0 2022
Rakenteellisten esteiden poistaminen									
TE-toimisto + ELY-keskus valmentava koulutus eri kieli- ja kulttuuri-taustaisille Polamk-hakijoille (kilpailutus ja aloitus)		x			x				
Täydentävät kielipinnat / Polamk				x	x				
AEPC Online conference "Diversity in Police - Recruiting of underrepresented groups"		x							
Sisäministeri Ohisalon tapaaminen				x					
Viestintä									
Viestinnän yhteispalaveri		x	x	x	x	x	x		
Sähköpostitse yhteenvedot ja ajan-kohtaiset asiat / Poliisihallitus ja Helsingin poliisilaitos		x		x	x	x	x		
Suomen Somalimedien jutut ja haastattelut		x		x					

*HEE = Helsingin ennalta estävä toiminto

5 Tuotokset

Tuotosten nimi ja kuvaus	Tyyppi	Jakelu	Ajankohta
Toimenpidesuunnitelma; kuvaa tavoitteet, toimenpiteet ja aikataulun.	Raportti		27.9.2021
Loppuraportti; kuvaa tehdyt toimenpiteet, koostaa hyväksi havaitut toimintamallit ja kokemukset, sisältää toiminnan vaikuttavuuden arvioinnin sekä ohjaa monimuotoisessa rekrytointityössä.	Raportti		4/2022

6 Viestintä

Sisäinen ja ulkoinen viestintä on tehtävän työn ja tavoitteiden saavuttamisen kannalta ratkaisevassa roolissa. Tehtävässä työssä viestitään tavoitteellisesti sekä monipuolisesti virallisempien tiedotteiden ja ulostulojen keinoin, mutta myös yhdessä yhteistyökumppaneiden kanssa, sekä rennommalla otteella esimerkiksi erilaisista tapahtumista poliisin ja "somepoliisien" sosiaalisen median tileillä.

Viestinnän avulla pyritään ennen kaikkea tavoittamaan eri vähemmistöryhmiä ja eritaustaisia henkilöitä, sekä lisäämään ymmärrystä poliisista ja poliisiorganisaatiosta työnantajana.

Yhteisen tilannekuvan ylläpitämiseksi pidetään säännöllisin väliajoin palaveri Poliisihallituksen, Helsingin poliisilaitoksen sekä Poliisiammattikorkeakoulun viestinnän kanssa. Ensisijaisesti suunnitellaan ja toteutetaan viestintää yhdessä pyrkimyksenä saada myös muut poliisilaitokset laajasti mukaan.

Helsingin poliisilaitoksen ennalta estävässä toiminnossa työskentelevät ”some-poliisit” tekevät aktiivisesti julkaisuja tehdyistä toimenpiteistä ja tapahtumista. Samoin yhteistyökumppanijärjestöt julkaisevat viestejä yhdessä toteutetuista tilaisuuksista.

Tietyin väliajoin lähetetään erikseen sovituille henkilöille sähköpostitse yhteenveto meneillään olevista asioista ja muista informoitivista seikoista.

7 Vastuut ja velvollisuudet sekä sidosryhmät

Työtä ohjaa ja koordinoi Poliisihallitus, jossa työtä ohjaa ylitarkastaja Virpi Mustonen. Komisario Johanna Guessous toimii suunnittelun ja toteuttajan avainroolissa. Työn ja toimenpiteiden osalta tehdään tiivistä yhteistyötä Poliisihallituksen, Poliisiammattikorkeakoulun sekä eri poliisilaitosten välillä. Rekrytointiyhdyshenkilöverkostolla on tehtävän työn kannalta ja erityisesti sen jatkuvuuden, sekä paikallisten tarpeiden huomioimisen näkökulmasta tärkeä rooli.

Helsingin ennalta estävän toiminnon (HEE) päivittäinen työ sisältää eri vähemmistöryhmiin kuuluvien yhteisöjen ja henkilöiden tapaamisia ja vierailuja. Näitä luottamuksellisia suhteita hyödynnetään monimuotoisessa rekrytointityössä ja tapaamisten yhteydessä korostetaan mahdollisuuksien mukaan rekrytointinäkökulmia.

Yhteistyökumppaneina ovat erilaiset vähemmistöjä edustavat järjestöt, yhteisöt, oppilaitokset, urheiluseurat, yritykset ja muut toiminnan kannalta keskeiset toimijat.

Yhteistyökumppaneita:

- Uudenmaan TE-toimisto ja ELY-keskus
- Moniheli ry (yli sadan monikulttuuri-, maahanmuuttaja- ja kotoutumista tukevan järjestön verkosto)
- Stadin ammattiopisto
- Romano Missio ry
- Suomen Romanifoorumi ry
- Suomen Romaniyhdistys ry
- Sonpet ry (Somalinuorten ja perheiden tukiyhdistys)
- Suomen Somalimediaverkosto
- Suomen Sateenkaaripoliisit ry

Luettelo yhteistyökumppaneista täydentyy työn edetessä.

8 Kustannukset

Toiminnalle ei ole erillisrahoitusta. Joitakin kustannuksia syntyy kokousten ja tapahtumien järjestämisestä ja tarjoiluista. Suunnittelun ja työn edetessä ilmi tulevia mahdollisia muita kustannusvaikutuksia ja -tarpeita sekä rahoitusvaihtoehtoja arvioidaan erikseen.

9 Seuranta ja raportointi

Työn etenemistä ja toimenpiteiden toteutumista seurataan viikoittaisilla palavereilla Poliisihallituksen vastuuhenkilön kanssa sekä erikseen sovittuina ajankohtina hallintojohtajan ja henkilöstöpäällikön kanssa. Tehtävät suunnitelmat ja raportit toimitetaan hallintojohtajalle.

Tarvittaessa käydään keskusteluja ja pyydetään kommentteja muilta tarpeellisilta työryhmiltä tai tahoilta.

Henkilökierron päättyessä keväällä 2022 tehdystä työstä ja toimenpiteistä, sekä vaikuttavuuden arvioinnista laaditaan raportti, joka ohjaa monimuotoisen rekrytinnin tekemistä ja kuvaa hyväksi havaittuja toimenpiteitä.

10 Vaikuttavuuden arviointi

Toimenpiteiden ja tehdyn työn vaikuttavuuden arviointi tehdään keväällä 2022. Rekrytointi- ja vähemmistötyön vaikutukset näkyvät viiveellä, mutta kokemusten ja havaintojen keräämisen avulla voidaan kuitenkin tehdä huomioita kehityksen suunnasta.

Poliisin monimuotoisuuden nykytilan ja siinä tapahtuvien muutosten arviointi on haastavaa, sillä Poliisiammattikorkeakouluun hakevien, siellä opiskelevien tai poliisin ammatissa työskentelevien etnistä tai muuta taustaa ei kysytä, eikä tällaisia tilastoja ole käytettävissä.

Poliisilaitoksilla on käytössään Kieku pätevyyspuut, joihin kirjataan mm. henkilöstön kielitaito. Ajantasaisten ja kattavasti täytettyjen pätevyyspuiden avulla on mahdollista seurata henkilöstön kielitaitoa ja sen monipuolistumista ajan kuluessa.

Kokemuksia rekrytointitoimenpiteiden ja yhteistyön vaikuttavuudesta selvitetään keväällä 2022 yhteistyössä mukana olleille vähemmistöryhmille osoitetulla Webropol-kyselyllä.

Poliisilaitosten erilaisista rakenteista ja toimintamalleista johtuen, vaikuttavuuden arvioinnin yhteydessä voi tulla tarpeelliseksi pohtia, vaatiiko tavoitteellinen ja tehokas rekrytointityö uudenlaista organisointia.