

TAMPEREEN YLIOPISTO

Johtamiskorkeakoulu

POLIISIN AMMATTIKULTTUURI ORGANISAATIOKULTTUURIN OSANA

Hallintotiede

Pro Gradu –tutkielma

Helmikuu 2018

Ohjaaja: Sirpa Virta

Ritva Elomaa

TIIVISTELMÄ

TAMPEREEN YLIOPISTO, Johtamiskorkeakoulu, Hallintotiede, Maisteriseminaari- ja tutkielma 2017, 40 op

ELOMAA, RITVA: Poliisin ammattikulttuuri organisaatiokulttuurin osana

Maisterintutkielma, 70 sivua, 1 liite (2 sivua)

Tutkielman ohjaaja: Sirpa Virta

Helmikuu 2018

Avainsanat: organisaatiokulttuuri, poliisin ammattikulttuuri, poliisikulttuuri

Tutkielmassa perehdytään suomalaisen poliisin ammattikulttuurin ominaispiireisiin. Laajempaan viitekehystenä toimii Edgar Scheinin organisaatiokulttuuriteoria. Tutkimuskysymys on: Mitä elementtejä suomalainen poliisin ammattikulttuuri sisältää? Tutkimuksen kohteena on selvittää suomalaisen poliisin ammattikulttuurin elementtejä ja etsiä niiden istuvuutta organisaatiokulttuurin teoriaan laajemmin. Tutkielma tehdään laadullista tutkimusmenetelmää käyttäen siten, että aineistoa lähestytään strukturoitua teorialähtöistä sisällönanalysimenetelmää käyttäen. Aineisto koostuu kolmen poliisin ammatti- ja asiakaslehden vuosikerroista aikavälillä 2013-2017. Lehtiä kertyi yhteensä 33, joissa oli yhteensä 406 artikkelia, joista yhteensä 134:stä artikkelista löytyi yhteensä 212 poliisin ammattikulttuuria osoittavaa kriteeriä.

Keskeisimpänä tutkimustuloksena voidaan pitää yhteisöllisyyden/solidaarisuuden erittäin voimakasta korostumista ammattikulttuurisena elementtinä. Noin kolmasosa kaikista ammattikulttuurisista viittauksista aineisossa oli yhteisöllisyyteen/solidaarisuuteen liittyviä. Yhteisöllisyys/solidaarisuus sijoittuu Scheinin organisaatioteorian kolmeportaisessa jaottelussa keskimmäiselle eli sisäiseen yhdentymiseen liittyviin tekijöihin. Urheilullisuus oli toiseksi korostunein elementti, noin neljäsosa sitaateista liittyi urheilullisuuteen. Urheilullisuus sijoittuu Scheinin taulukossa niin ikään sisäiseen yhdentymiseen liittyvälle tasolle, jonkin verran ehkä myös ulkoiseen säilymiseen liittyvälle tasolle. Työhyvinvointi ja ammattitaito jakoivat kolmannen sijan ammattikulttuuristen elementtien yleisyydessä. Työhyvinvointi sijoittuu sisäiseen yhdentymiseen ja ammattitaito selkeästi ulkoiseen säilymiseen liittyvälle tasolle.

Tutkielman tulosten perusteella voidaan päätellä suomalaisen poliisin ammattikulttuurin ilmenemismuotojen myötäilevän vahvasti kansainvälisiä poliisin ammattikulttuurin tutkimusten tuloksia. Joitain erojakin oli verrattuna esimerkiksi yhdysvaltalaiseen poliisin ammattikulttuuriin. Korruptioon ja rotutietoisuuteen liittyvät esimerkit lähestulkoon puuttuivat tutkimusaineistosta.

Kiinnostava jatkotutkimuksen aihe olisi suomalaisen poliisikulttuurin syvien, pohjimmaisten, usein tiedostamattomien ja julkilausumattomien yhteisten perusoletusten tutkiminen.

Sisällys

1 JOHDANTO	1
2 TUTKIMUSONGELMA	6
2.1 Tutkimuskysymys.....	6
2.2 Keskeiset käsitteet	7
3 AIEMPI TUTKIMUS	9
4 AINEISTOT JA TUTKIMUSMENETELMÄT.....	11
4.1 Aineistot	11
4.2 Tutkimusmenetelmät.....	13
5 TEOREETTINEN VIITEKEHYS	16
5.1 Organisaatiokulttuuri.....	16
5.2 Poliisin ammattikulttuuri	21
6 TULOSTEN RAPORTOINTI	39
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	51
8 YHTEENVETO.....	61
LÄHTEET	68

Litteet

1 JOHDANTO

Työyhteisö on keskeinen paikka elämässämme. Työyhteisöön kuulumisen tunne on hyvin palkitseva ja antaa sisältöä identiteettillemme. Ammatti-identiteetti muodostuu sosiaalistumisen seurauksena ja muokkaa meitä ihmisinä. Poliisin rooli ja identiteetti omaksutaan jo perusopintojen aikana ja se vahvistuu ensimmäisten työvuosien kuluessa. Se on myös hyvin pysyvä ja kestää loppuelämän. Poliisin peruskoulutukseen hakeutuu samankaltaisia henkilöitä, heidät valitaan sopivuussyistä ja koulutuksen ja työhön perehdytyksen ohessa heidän sopivuutensa vielä varmistetaan virallisin ja epävirallisin käytäntein eikä sosiaalistumista jätetä sattuman varaan.

Ammattikulttuuri opetetaan ja opitaan jokaiseen uuteen työyhteisöön tultaessa. Uusi työntekijä omaksuu uuden työyhteisönsä ammattikulttuurin ja hänet hyväksytään osaksi ryhmää. Voi myös käydä niin, että uusi työntekijä ei syystä tai toisesta omaksu työyhteisönsä ammattikulttuuria, jolloin hänet suljetaan työyhteisön ulkopuolelle ja se osoitetaan hänelle erilaisella kohtelulla.

Ammatit kulkevat usein suvussa, peritytyvät isältä pojalle ja tyttarelle. Poliisin ammatikunnassa on tyypillistä niin sanottujen poliisisukujen muodostuminen. Tutkimusten kannalta etenkin peritty ammatti vaikuttaa ammattikulttuurin vahvistumisen ja jatkumisen kannalta tehokkaimmalta. Vaikka vanhemmalla saattaa olla ristiriitaiset tunteet jälkikasvun lähtiessä seuraamaan poliisivanhemman ammatillista esimerkkiä, liittyy tilanteeseen paljon ylpeyttä. Ammattikulttuurin omaksuminen on tällaisessa tilanteessa alkanut jo huomattavasti ennen varsinaista rektytoitumista perusopintoihin.

Orgaisaatiot eivät ole muuttumattomia, vaan niitä muokkaavat uudet johtajat ja tapahtumat, joita työyhteisöissä tapahtuu. Organisaation kulttuurin juuret ovat menneisyyden onnistumisissa. Toimintaympäristön muuttuessa on organisaation sopeuduttava näihin muutoksiin ja muodostettava uusia toimintatapoja. Toimintatavat koetellaan käytännön tilanteissa ja onnistumisten kautta niistä muodostuu pysyviä tapoja ja käytäntöjä, jotka edelleen muokkaavat organisaatiokulttuuria. Poliisissa on

viimevuosin toteutettu kolme isoa hallintorakenteen uudistusta. Isot rakennemuutokset aiheuttavat huolta työtehtävien säilymisestä, oman poliisiaseman säilymisestä, työpaikan muuttamisesta ja muuttumisesta. Poliisin ammattikulttuuriin ei hallintorakennemuutoksissa ole ehkä kiinnitetty riittävästi huomiota. Ammattikulttuurin ymmärtäminen uudistuksia tehtäessä voisi auttaa uuteen sopeutumista ja vähentää muutosvastarintaa. Muutosta vastustetaan ja muutos aiheuttaa organisaation jäsenissä ahdistusta. Ammattikulttuuri puolestaan vähentää siihen sosiaalistuneita ahdistuksen tunteesta, jota muutos aiheuttaa. Omaan ryhmään kuulumisen tunne on hyvin merkittävä ammattikulttuurinen ominaisuus. Muutoksia tehtäessä vastarintaa aiheutuun muun muassa siitä, että tutun ja hyväksytyin ryhmän rajat muutetaan ulkoapäin tulevan pakon edessä. Ryhmän rajat ovat muodostuneet pitkän ajan kuluessa ja ne punnitaan aina uudelleen, kun ryhmään tulee tai siitä lähtee henkilöitä. Uusia yksiköitä muodostettaessa saattaa kulua pitkä aika, ennen kuin uusi ryhmä on ryhmäytynyt ja löytänyt riittävästi yhteisiä ammattikulttuurisia elementtejä, jota liittävät henkilöstä yhteen.

Organisaatiokulttuurilla on useita tasoja ja organisaation sisällä voi olla useita alakulttuureja, jotka muodostuvat erilaisten työtehtävien perustella tai tiettyjen henkilöryhmien välille. Poliisin ammattikulttuuri muodostuu niistä toimintatavoista, käytetystä kielestä, arvoista ja odotuksista, joilla poliisit kohtaavat maailman, asiakkaat ja toisensa. Poliisikulttuuri muodostuu syvistä perusoletuksista, jotka poliisit ovat työuransa kuluessa sosiaalistumisen kautta omaksuneet, joita tuskin pystyvät sanoittamaan, jotka kuitenkin vaikuttavat asennoitumiseen työtehtäviin, kansalaisiin, toisiin poliiseihin, ympäristöön, esimiehiin, kaikkeen.

Tarkastelemalla kansainvälistä poliisin ammattikulttuurin tutkimuksessa esiin nousseita elementtejä ja perhetymällä tutkimusaineistoon, jossa suomalainen poliisi on kuvannut itselleen tärkeitä työhön ja vapaa-aikaan liittyviä tapahtumia, nousi esiin kiinnostavia näkymiä suomalaisen poliisin ammattikulttuuriin. Tutkielma päämääränä on selvittää mistä elementeistä Suomen poliisin ammattikulttuuri muodostuu suhteessa organisaatiokulttuurin teoriaan. Tutkielma hakee näkökulmia siihen, miten ihmisiä, työyhteisön jäseniä, organisaation tärkeintä voimavaraa ja poliisien sisäistä maailmaa voidaan paremmin ymmärtää eri tilanteissa. Poliisin ammattikulttuurin tutkielmassa tarkastellaan niitä arvoja, asenteita ja elementtejä, jotka suomalaisessa poliisin

ammattikulttuurissa ovat leimaa-antavia ja mukailevatko tai eriävätkö ne kansainvälisestä poliisin ammatikulttuurin tutkimusten tuloksista ja miten ne suhtautuvat organisaatiokulttuurin tutkimuksen teoriaan.

Mitkä siis ovat ne arvot, käytännöt, elementit ja ominaispiireet, jotka muodostavat poliisin ammatikulttuurin? Tutkimuksen ulkopuolelle jää poliisikulttuurin syvimpiin rakenteisiin ja kaikkein perimmäisiin oletuksiin perehtyminen, niitä ainoastaan ohuesti sivutaan. Tutkielman rajaaminen on tältä osin tarkoituksenmukaista ottaen huomioon käytettävissä oleva aika ja tutkielman luonne.

Suomessa ei ole tehty laajaa poliisin ammatikulttuurista tutkimusta, kuten esimerkiksi Yhdysvalloissa on. Yhdysvalloissa on olemassa useamman vuosikymmenen tutkimustraditio poliisin ammatikulttuurin parista, Suomessa vain ohuelti. Aiheena suomalaisen poliisin ammatikulttuurin tutkimus on tärkeä ja valottaa niitä ominaispiirteitä, jotka korostuvat nimenomaan oman maamme poliisin toiminnassa. Yhdysvaltalaisen ja Suomen yhteiskuntien rakenteen ja kulttuurin eroista johtuen ei voitane odottaa, että poliisienkaan ammatikulttuurit olisivat täysin yhteneväiset, vaikka samankaltaisuuksia kulttuurisia piirteitä varmasti on olemassa.

Henkilöstöbarometrit kertovat poliisien pahoinvoinnista, mutta selvittämättä jäävät pahoinvoinnin takana olevat syyt. Ammatikulttuurin ymmärtäminen voisi valottaa näitä syitä ja antaa käsitystä miten kulttuurisia ominaispiirteitä voisi hyödyntää uudistuksia ja muutoksia suunniteltaessa ja toteutettaessa.

Kansalaisten luottamus poliisiin on Suomessa erittäin korkealla tasolla, toisin kuin esimerkiksi Yhdysvalloissa. Suomessa poliisien korruptoituneisuus on erittäin vähäistä. Korkea luottamus on ansaittu ja siitä on pidettävä hyvää huolta. Poliisin ammatikulttuuriin olennaisesti kuuluva poliisien keskinäinen solidaarisuus pitää sisällään paljon hyvää, mutta sen ikävänä kääntöpuolena on epäammattimaisen käyttäytymisen, jopa rikollisen toiminnan, peitteleminen. Yhdysvaltalaisessa poliisin ammatikulttuurin tutkimuksessa on osoitettu ”blue code of silence”, hiljaisuuden koodin olemassaolo. Tällä tarkoitetaan poliisien vaikenemista sellaisista toisen poliisin tekemistä asioista, jotka he tietävät olevan väärin ja jopa laittomia, mutta joista ei voida kertoa tai viedä asiaa eteenpäin, koska poliisien keskinäinen solidaarisuus estää sen luottamuksen rikkomisen, jota kollegaa kohtaan tunnetaan.

Kansainvälisten tutkimusten mukaan eurooppalaisissa valtioissa poliisien korruptiomyönteisyys on erittäin alhaista. Tästä on poikkeuksena entisen itäblokin valtiot, kuten Puola ja Kroatia. Kumpikin valtio kantaa historian kulttuurista taakkaa virkamiestensä toiminnassa eikä sitä ole saatu toistaiseksi muutettua. Kulttuurin ominaispiirre on nimenomaan sen vaikeus muuttua (Hofstede, Hofstede ja Minkov 2010, 344).

Suomalaisen poliisin ammattikulttuurisessa tutkimuksessa on paljon näkökulmia, joita ei ole vielä lainkaan tutkittu. Suomalaisen poliisin ammattikulttuurin tutkimus on tärkeää myös siksi, että saadaan ajantasaista tietoa poliisin mielipideilmastosta eri asioihin ja näkökulmiin. Vain tiettyyn pisteeseen asti voidaan tukeutua yhdysvaltalaiseen tai brittiläiseen tutkimukseen, koska eri valtioiden ominaispiirteiden heijastumat virkamiestensä ammattikulttuuriin aiheuttavat eroavaisuuksia. Olisikin toivottavaa, että poliisin päällystökoulutuksen muututtua pari vuotta sitten ylemmäksi ammattikorkeakoulututkinnoksi, alkaisivat valmistuvat opiskelijat tuottamaan laadukasta tutkimusta poliisin ammattikulttuurista Suomessa.

Gradu on tehty laadullista tutkimusmenetelmää käyttäen, jossa tutkin kirjallista tutkimusaineistoa, jonka hankin keräämällä poliisin ammatti- ja asiakaslehtien artikkeleita neljän vuosikerran julkaisuista. Tutkittavat ammattikulttuurin kriteerit nousivat yhdysvaltalaisesta poliisin ammattikulttuurin tutkimuksesta. Menetelmänä strukturoitu teorialähtöinen sisällönanalyysimenetelmä sopi tutkimukseeni parhaiten.

Helsingin poliisilaitoksen koirapoliisin Koiraryhmälehti tarjosi laajalti ammattikulttuurin elementtien tarkastelutilaisuuksia. Kirjoittajina toimivat ryhmän omat konstaapelit, jotka työnohessa julkaisevat ryhmänsä toiminnasta kertovaa lehteä, Koiraryhmä K9. Helsingin poliisilaitoksen Murharyhmä lehti tarjosi niin ikään kiinnostavia artikkeleita luettavaksi ja analysoitavaksi vakavan väkivaltarikostutkinnan maailmasta. Keskusrikospoliisin julkaisema asiakaslehti Evidenssi oli erityyppinen lähestymistavaltaan, kuin Koiraryhmä ja Murharyhmälehti. Evidenssin artikkeleiden lähestymiskulma oli selkeästi etäämmällä konstaapelien kokemusmaailmasta, mutta Evidenssi onkin luonteeltaan asiakaslehti, kun Koiraryhmä ja Murharyhmä lehdet ovat ammattilehtiä. Ammattilehdissä konstaapelit ja heidän esimiehensä kirjoittavat kokemuksiaan työnmaailmasta ja vastapainona harrastuskokemuksistaan voimakkaan henkilökohtaisena kokemuksena, myös tunteiden kirjo välittyy artikkeleissa selvästi.

Evidenssi on toimitettu selkeästi ammattimaisemmin ja sen kirjoittajat ovat pitkälti viestinnän ammattilaisia, jotka ovat keskusrikospoliisin ammattilaisia haastattelemalla saaneet nostettua esiin poliisin näkökulmia työhönsä. Erona siis Koiraryhmä ja Murharyhmä lehtien tavassa kuvata poliisin maailmaa on, että Koiraryhmä ja Murharyhmälehtien artikkelit on kirjoitettu omakohtaisin kokemuksi, juuri niin kuin kokija on tilanteen tai tapahtuman itse kokenut. Evidenssissä kokemukset on kirjattu haastattelun perusteella viestinnän ammattilaisten toimesta.

2 TUTKIMUSONGELMA

2.1 Tutkimuskysymys

Tutkielmassa tarkastellaan poliisin ammattikulttuuria organisaatiokulttuurin osana. Lähtöoletta on scheinlaisittain ajateltuna, että organisaatiokulttuuri muodostuu kolmesta tasosta, artefaktit, ilmaistut arvot ja syvimpänä tasona pohjimmaiset, tiedostamattomat perusoletukset. Artefakteihin lukeutuvat poliisiorganisaatiossa organisaation rakenne, hierakkinen järjestelmä, työprosessit, esimerkiksi yleisjohtaja-kenttäjohtaja järjestelmä, nimitys- ja palkitsemis- ym. prosessit. Ilmaistujen arvojen tasolle asettuvat ylijohdon nimeämät poliisin arvot ja pitkän aikavälin strategiat. Esimerkkinä ilmaistuista arvoista poliisin strategiset painopisteet vuosille 2017-2020, jotka ovat turvallisuuden edistäminen, rikollisuuden torjuminen, hyvät palvelut sekä avoin toiminta ja vaikuttavuuden edistäminen. (Poliisihallitus, www.poliisi.fi/poliisihallitus)

Pohjimmaisen perusoletuksen tasona poliisin organisaatiokulttuurissa on poliisikulttuuri, joka pitää sisällään tiedostamattomia, itsestään selviä uskomuksia, käsityksiä, ajatuksia ja tunteita, arvojen ja toiminnan perimmäisen lähteen. Kaikki poliisit ovat sosiaalistumisen kautta poliisin peruskoulutuksen ja työuransa kuluessa sosiaalistuneet osaksi poliisikulttuuria ilman, että osaisivat sanottaa syvimpiä, nimenomaan poliisikulttuuriin kuuluvia perusoletuksia.

Olemassa oleva tutkimus, joka on vahvasti amerikkalaiseen poliisin ammattikulttuuriin kohdistunutta, on voimakkaasti arvolatautunutta. Amerikkalaisesta tutkimuksesta saa taustaa tutkimuskysymyksen teemoitukseen. Paikallaan oli laajentaa näkökulmaa kattamaan yleisesti organisaatio –ja ammattikulttuurien tutkimukseen. Kulttuurien merkitys organisaatioissa ja etenkin amerikkalaisessa poliisin ammattikulttuurissa, luo tutkimuksessa pohjan suomalaisen poliisin ammattikulttuurin tarkastelulle.

Tutkielmassa sivutaan Scheinin toteaman kulttuurin syvätasoa, piilossa olevia oletuksia, sanoittamatonta tasoa, poliisikulttuuria. Tutkielman ajallinen ja tarkoituksenmukainen laajuus häiriintyisi, jos tarkastelussa syvennyttäisiin myös kulttuurin piilo-olettamuksiin, koska niiden tutkiminen ja esille saaminen on Scheinin mukaan erittäin vaikea ja työläs tehtävä jopa kulttuuritutkimukseen perehtyneelle ammattitutkijallekin. Schein toteaa (1985, 123), että ”Emme voi väittää kuvanneemme tai ymmärtäneemme jonkun ryhmän kulttuuria ennen kuin olemme etsineet kyseisen kulttuurin pohjana olevien oletusten muodostamaa mallia ja yrittäneet löytää käsiteperustan, jonka pohjalta ryhmän jäsenet tekevät havaintoja, ajattelevat, tuntevat ja arvioivat tilanteita ja suhteita”. Scheinin kunnianhimoinen tavoite löytää kulttuuritutkimuksessa piilo-olettamien taso, jonka hän arvelee kuvaavan kulttuuria parhaiten, ei kuitenkaan estä tutkimasta myös pinnallisempaa ammattikulttuurin tasoa, johon tässä tutkielmassa keskitytään.

Tutkielman lähtökohta on, että ammatti – ja organisaatiokulttuurin eri tasot vaikuttavat poliisin toimintaan ja kokemaan, vaikka selvästi ei tiedostettaisi tai sanotettaisi kulttuurista kumpuavia oletuksia.

Tutkimuskysymys on:

1. Mitä elementtejä suomalainen poliisin ammattikulttuurin sisältää?

Tutkielman kohteena ovat poliisin ammattikulttuuri koettuna ja esitettynä kolmen eri työyhteisön synnyttämässä ammatti- ja asiakaslehdissä, niiden artikkeleiden teksteissä. Tutkielma sijoittuu organisaatio- ja ammattikulttuurien tutkimustraditioon. Suomalaista organisaatiotutkimusta on löydettävissä esimerkiksi terveydenhuollon saralta, mutta vain niukasti poliisitoimen tutkimuksesta.

2.2 Keskeiset käsitteet

Organisaatiokulttuuri. Organisaatiokulttuuri on organisaation olemassaolonsa aikana oppimien, kaikkien yhteisten ja itsestään selvien oletusten loppusumma. Se muodostuu onnistumiskokemusten kautta hyväksi koetuista toimintamalleista. Kulttuuriset oletukset eivät koske ainoastaan organisaation sisäisiä toimintoja vaan miten organisaatio suhtautuu yhteistyötahoihinsa ja ympäristöönsä. (Schein 1999, 44)

Organisaatiokulttuurin katsotaan koostuvan esimerkiksi seuraavista määreistä: organisaatiokulttuurin kokonaisvaltaisuudesta eli holistisuudesta, joka on yhteensä enemmän kuin osiensa summa. Historiallisesta määrittelystä, joka tarkoittaa, että organisaatio heijastaa historiaansa. Rituaaleista ja symboleista. Sosiaalisista rakenteista, jotka muodostuvat ihmisryhmistä, jotka yhdessä muodostavat organisaation. Osana organisaatiokulttuuria on sen vaikeus muuttua. Organisaatiokulttuurin muodostaa myös organisaation jäsenten välisen kanssakäymisen säännönmukaisuus, kuten yhteinen kieli ja rituaalit. Niin ikään organisaatiokulttuuria muovaavat ryhmässä kehittyvät normit.

Ammattikulttuuri. Ammattikulttuuri ilmenee näkyvässä käyttäytymisessä, rituaalissa, artefakteissa, ilmapiirissä ja ilmaisuistuissa arvoissa, sen ytimenä ovat yhteiset piilevät oletukset. (Schein 1999, 203) Crank ja Caldero (2000, 145) kuvaavat poliisin ammattikulttuuria siten, että se muotoutuu niistä hyväksytyistä käytännöistä, säännöistä ja käytöksen periaatteista, joita tilannekohtaisesti sovelletaan, kuten myös yleistettävistä perusoletuksista ja uskomuksista. Pohjimmaisena perusoletuksen tasona poliisin organisaatiokulttuurissa on poliisikulttuuri, joka pitää sisällään tiedostamattomia, itsestään selviä uskomuksia, käsityksiä, ajatuksia ja tunteita, arvojen ja toiminnan perimmäisen lähteen. Poliisin ammattikulttuuri voidaan nähdä kahdessa eri valossa; niinä toimina ja tapoina, joita poliisit työssään tekevät ja toisaalta puheina, jotka käsittelevät näitä toimia ja tapoja (Cockcroft 2013, 110). Kulttuuri on syvä, laaja ja pysyvä. (Schein 1999, 202) Se voi tarkoittaa yhteisön tai koko ihmiskunnan henkisten ja aineellisten saavutusten kokonaisuutta, jolloin se on myös synonyymi sivistykselle. (Suomisanakirja.fi)

Arvot. Arvot ovat yhteiskunnallisia tuotoksia ja ne perustelevat modernia yhteiskuntaa. Arvot ovat yhteisössä vallitsevia käsityksiä hyvästä ja pahasta. Ihmiset sitoutuvat arvoihin toimintansa kautta. (Suur-Askola 2016, 39) Organisaation arvojen muuttuessa itsestäänselvyyksiksi niistä tulee vähitellen uskomuksia ja oletuksia ja ne siirtyvät pois tietoiselta tasolta, muodostuen alitajuisiksi ja automaattisiksi ja vaikuttaen sitä kautta käytäntöihin, toimintaan ja asenteisiin. (Schein 1985, 34)

Solidaarisuus tarkoittaa yhteisvastuullisuutta, yhteenkuuluvuuden tunnetta ja myötämielisyyttä kanssaihmiä kohtaan. Solidaarisuus voi olla tietyn ihmisryhmän sisäistä ja toisaalta ulospäin suuntautuvaa, ryhmien välistä samankaltaisuutta, yhtenevyyttä tai yhteensopivuutta. (Suomisanakirja.fi) Solidaarisuus on Crankin

mukaan (1998, 189) tunnearvo, joka pitää sisällään tunnesiteen poliisien välillä ja joka ilmenee ehdottomana tukena toiselle poliisille. Poliisien välinen solidaarisuus saa voimaa ja uusiutuu siitä jaetusta ylpeyden tunteesta, joka tulee hyvin hoidetusta työstä vaikeissa olosuhteissa. (Crank 1998, 190) Joukkoilmionä solidaarisuus perustuu poliisien jaettuihin käsityksiin tilanteista, joita heillä on erilaisten asiakkaiden kanssa ja kuinka he muodostavat siteitä keskenään toisten poliisien kanssa ja toimivat reagoidessaan noissa tilanteissa. Yleisesti solidaarisuus muodostuu ja toteutuu niiden yhteisten jaettujen uskomusten kautta, miten poliisit tulevat päivittäin kohdatuiksi ja kohdelluiksi erilaisten ryhmien tai ihmisten taholta. (Crank 1998, 155).

3 AIEMPI TUTKIMUS

Thomas E. Bakerin (2011) *Police Suicide* käsittelee johtamisen roolia kriisijohtamisessa, ammatillisen stressin aiheuttamaa masennusta ja mahdolliseen itsemurhaan johtavaa prosessia ja sen tunnistamista poliisissa. Ronald J. Burken toimittama *Stress in Policing* (2017) on tuore kokoomateos poliisin ammatillisen stressin syitä ja seurauksia käsittelevistä tutkimuksista. John P. Crankin *Understanding Police Culture* (1998) ja etenkin Tom Cockcroftin *Police Culture* (2013) pureutuvat syvälle poliisikulttuuriin ja sanoittavat niitä itsestään selviä oletuksia ja arvoja, jotka vaikuttavat joka päiväisessä poliisin toiminnassa ja jotka tunnistamme omaksemme ne luettuamme. Kummassakin teoksessa sanoitetaan hyvin voimallisesti poliisimiehen ja poliisikulttuurin sisäistä maailmaa. Kansainvälistä ja kotimaista organisaatiotutkimusta on saatavissa laajalti. Tunnetuimpia lienevät perusteokset Edgar H. Scheinin *Organisaatiokulttuuri ja johtaminen* (1985) sekä tuorempi *Yrityskulttuuriselviytymisopas* (1999). Vincent E. Henryn (2004) *Death work* avaa väkivaltarikostutkintaa suorittavien poliisien työn eri ulottuvuuksia lukijoilleen. Geert Hofstede, Gert Jan Hofstede ja Michael Minkovin (2010) *Cultures and Organizations, software of the mind* – teos käsittelee laajalti noin 40-vuoden kuluessa tehtyjä kansainvälisiä tutkimustuloksia organisaatiokulttuurin eri osatekijöistä. John. P Crank

ja Michael A. Caldero ovat *Police Ethics the corruption of noble cause* (2000) kirjassaan tutkineet poliisin etikkaa ja siinä ilmeneviä negatiivisia puolia. Carl B. Klockars, Sanja Kutnjak Ivkovic ja M.R. Haberfeld (2004) ovat tutkineet poliisin väärinkäytöksiä ja korruptiota useiden valtioiden alueilla ja toimittaneet artikkeleista mielenkiintoisen teoksen *The Contours of Police Integrity*, joka kattaa laajalti tutkimustietoa eri valtioiden poliisin lahjomattomuudesta tai korruptiomyönteisyydestä. Timo Korander (2004) on *Poliisikulttuuri, Poliisiammatin ja tutkimuksen väline – tutkimuksessaan perehtynyt suomalaisen poliisin kulttuuriin havainnoimalla poliisipartioiden työskentelyä ja haastatteleamalla poliiseja.*

Seumas Millerin (2016) tutkimus *Corruption and Anti-Corruption in Policing – Philosophical and Ethical Issues* käsittelee etenkin australialaista poliisikulttuuria, toki peilaten sitä kansainväliseen, etenkin yhdysvaltalaiseen tutkimukseen. Andrew Millie ja Dilip K. Das (2008) ovat toimittaneet teoksen *Contemporary Issues in Law Enforcement and Policing*, jossa käsitellään mm. poliisin etiikkaa ja korruptiota. John R. Jones ja Daniel P. Carlson (2004) ovat toimittaneet teoksen *Ethical Issues in Policing and corrections*, jossa tutkitaan mm. poliisin moraalien ja etiikan kysymyksiä. Gareth Morganin (1996) teos *Images of Organization* on Scheinin jälkeen vanhimpia organisaatiotutkimukseen keskittyviä teoksia, joihin tätä tutkielmaa varten perehdyin. Laura Naumanen (2014) on London Metropolitan Universityn opinnäytteenään *Occupational Stress and Work-counselling services in the investigation units of the Finnish police* –tutkinut poliisin ammatillisen työstressin vaikutuksia ja työnohjauksen tilaa suomalaisissa poliisin tutkintayksiköissä. Megan O'Neill, Monique Marks ja Anne-Marie Singh (2007) kokosivat useita poliisin ammattikulttuuria käsitteleviä laajoja artikkeleita toimittamaansa teokseen *Police occupational culture: New debates and directions*. Julie B. Raines (2010) on tutkinut amerikkalaista poliisietiikka, rikkeisiin syyllistymisen kuten myös lahjomattomuuden taustoja ja syitä teoksessaan *Ethics in Policing. Misconduct and Integrity*. Poliisin organisaatiokulttuurista tai ammattikulttuuritutkimuksesta ei ole suomalaista tutkimusta juurikaan. Tuoreimpana kuitenkin Kristiina Suur-Askolan *Arvot ja arvojohtaminen poliisihallinnossa* (2016).

4 AINEISTOT JA TUTKIMUSMENETELMÄT

4.1 Aineistot

Tutkimusaineiston kokoaminen käynnistyi maaliskuussa 2017. Osan aineistosta muodosti Keskusrikospoliisin asiakaslehden Evidenssin vuosikerrat aikaväliltä 2013-2017. Evidenssi julkaistaan neljä kertaa vuodessa. Myös Helsingin poliisilaitoksen väkivaltarikostutkinnan kaksi kertaa vuodessa julkaistavan Murharyhmä lehden vuosikerrat aikavälillä 2013-2017 liitettiin tutkimusaineistoon. Lisäksi huhtikuussa 2017 Helsingin poliisilaitoksen Erityistoimintayksikön Koirapoliisi luovutti tutkimusaineistoksi heidän Koiraryhmä K9 lehden vuosikerrat ajanjaksolta 2013-2017. Koiraryhmä lehti julkaistaan kaksi kertaa vuodessa. Tutkimusaineisto koostuu siis erilaisista poliisin ammattiryhmien julkaisemien ammattia ja toimintaa kuvaavien lehtien artikkeleista. Koiraryhmä ja Murharyhmän lehtien kirjoittajat ovat etupäässä kyseisissä yksiköissä työskenteleviä konstaapeleita ja heidän esimiehiään ja lehtiä julkaistaan työyhteisössä ammattilehtinä, joita jaetaan myös yhteistyötahoille. Murharyhmälehdessä on jonkin verran artikkeleita myös eri yhteistyötahojen, kuten oikeuslääkäreiden ja muiden kuin poliisitutkijoiden kirjoittamana. Lehdissä käsitellään ajankohtaisia työyhteisöä koskevia asioita. Keskusrikospoliisin Evidenssilehteä julkaistaan asiakaslehtenä ja sen kirjoittajat ovat suurelta osin Keskusrikospoliisin viestintätiimin ammattilaisia, poliiseja tai asiantuntijatehtävissä työskenteleviä siviilitaustaisia henkilöitä. Suhteellisen suuri osa Evidenssin artikkeleista on Keskusrikospoliisin viestintätiimin ammattilaisten haastattelujen pohjalta kirjoittamia.

Päädyin aineiston hankinnassa nimenomaan näiden kolmen julkaisun valintaan, koska olettamani oli, että paikallispoliisin erikoistuneiden yksiköiden julkaisemien Koiraryhmä ja Murharyhmä lehtien artikkeleista saisin vahvaa aineistoa konstaapeleiden ja heidän esimiestensä itsensä kirjoittamana tutkielmaani siitä, miten he kokevat työnsä, työympäristönsä ja kulttuurinsa. Evidenssi on genreltään selkeästi erilainen, mutta kiinnostava tutkielmani kannalta siinä mielessä, että kyseessä on valtakunnallisen asiantuntijaorganisaation julkaisema lehti. Aineistona Evidenssissä

korostuu toisen tyyppiset poliisin ammattikulttuurin elementit, kuin Murharyhmä ja Koiraryhmä lehdissä.

Sain haltuuni mainituista kolmesta julkaisusta yhteensä 33 lehteä. Lehtien artikkeleita lukemalla etsin aineiston, jossa tarkasteltiin poliisin ammattikulttuuria kuvaavia erilaisia elementtejä. Olin aiempaan tutkimukseen perehtymisen yhteydessä päätyneet yhteentoista keskeiseen kriteeriin tai pikemminkin ammattikulttuurin elementtiin, jotka nousivat tutkimuksissa esiin. Osa aiemmassa tutkimuksessa esiin nousseista ammattikulttuurin elementeistä olivat korostuneita, kuten esimerkiksi solidaarisuus, osa oli harvinaisempia, mutta niiden merkityksellisyyden kannalta niiden valikoituminen tutkielman ammattikulttuurikriteeriksi oli tärkeää. Tällaisina voidaan pitää esimerkiksi rotutietoisuutta, jonka esiintymistä on tärkeää tutkia ja sen esiintymistä seurattava. Aineisto muodostui siis pääsääntöisesti aiemman tutkimuksen perusteella esiin nousseista poliisin ammattikulttuurisista elementeistä. Esimerkiksi urheilullisuudesta oli yhdysvaltalaisessa tutkimuksessa vain joitain mainintoja, ja nekin sivusivat enemmän ulkoilmaelämää elämäntapana, kuin varsinaista urheilullisuutta. Valitsin urheilullisuuden, tietynlaisen erähenkisyyden, joka pitää sisällään niin kalastus-, metsästys- kuin vaellusharrastukset, kuitenkin yhdeksi elementiksi, jota aineistosta etsin, koska se kuitenkin näyttäytyy suomalaisen poliisien elämässä ja arjessa hyvin voimakkaana. Toki olin varautunut myös uudenlaisten ammattikulttuuria kuvaavien ominaisuuksien paljastumiseen.

Lehdissä oli yhteensä 406 artikkelia. Sisällöllisesti artikkelit käsittelivät monenlaisia poliisitoiminnallisia tai työyhteisöön, koulutukseen tai kehittymiseen sekä vapaa-ajanviettoon liittyviä tapahtumia. Koiraryhmä lehdissä ja Murharyhmä lehdissä artikkelit olivat yksikköjen omien konstaapelien ja heidän esimiestensä kirjoittamia. Artikkeleissa välittyi voimakkaasti minä –muodossa kirjoitettuna kokemusmaailma ja tunneskaalat, joita esimerkiksi työtehtävät, kollegoiden tuki, yhteiset kokemukset metsästys- ja vaellusreissuilla saattoivat tuottaa. Koiraryhmälehdessä, mutta etenkin Murharyhmälehdessä oli artikkeleita, joita väritti voimakkaan humoristinen kirjoitustyyli. Ammattikulttuuriset elementit nousivat selkeästi esiin, vaikka niitä joissain artikkeleissa esiteltiin humoristisessa tai sarkastisessa valossa.

Koiraryhmä K9 lehdistä poimin 94 sitaattia, jotka kuvasivat joitain aiemmassa tutkimuksessa esiin nousseita kriteereitä. Murharyhmälehdistä löysin 69 sitaattia ja

Evidenssilehdistä 49 sitaattia. Yhteensä eri ammattikulttuurin elementtejä kuvaavia sitaatteja löytyi 212. Jotkin sitaateista sisälsivät kuvauksia useammasta ammattikulttuurin elementistä.

Poliisin ammattilehtiä olisi ollut saatavissa laajemminkin. Esimerkiksi valtakunnallinen Suomen poliisijärjestöjenliiton julkaisema Poliisi ja Oikeus -lehti sekä poliisin intranetissä Sinetissä julkaistava Tutka -verkkolehti olisivat olleet oiva lisä aineistooni. Päädyin kuitenkin keräämään aineistoni erikoisryhmien mielummin kuin koko poliisihallintoa koskevien julkaisujen joukosta. Tämä siksi, että aiemman tutkimuksen perusteella poliisikulttuuri ilmenee selkeimmin organisaatiohierarkian alemmilla tasoilla. Etenkin Koiraryhmä K9 ja Murharyhmä lehtien kirjoittajat ovat suurelta osin kyseisten ammattiryhmien konstaapeleita. Evidenssin valikoitu tutkimusaineistoksi siksi, että vaikka kyse on valtakunnallisen yksikön asiakaslehdestä, tarkastelukulma artikkeleihin oli erikoistuneen poliisin ammattiryhmän kulttuuristen piirteiden etsinnässä.

4.2 Tutkimusmenetelmät

Kuten hallinnollinen tutkimus pääsääntöisesti vaikuttaa olevan laadullista tutkimusta, on tämäkin tutkielma laadullisin metodein tehty. Tutkielmassa keskitytään poliisihallinnossa tunnistettavaan ammattikulttuuriin osana organisaatiokulttuuria. Tutkielmassa nostetaan esiin poliiseja yhdistäviä ja kulttuurimme muodostavia ominaispiirteitä, kuten käytäntöjä, yhteisesti hyväksytyjä ja tunnistettavia tapoja, arvoja ja asenteita.

Kuten aikaisemmin on todettu, laadullista organisaatiotutkimusta on kansainvälisesti tehty runsaasti. Poliisin ammattikulttuuriin tutkimusta on etenkin yhdysvaltalaisessa tutkimuksessa löydettävissä hyvin, kotimaisessa ei kovinkaan paljoa.

Laadullisessa tutkimuksessa perustelut tukeutuvat havaintojen teoriapitoisuuteen. Tällä tarkoitetaan sitä, että se millainen yksilön käsitys ilmiöstä on, millaisia merkityksiä tutkittavalle ilmiölle annetaan ja millaisia välineitä tutkimuksessa käytetään, vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin eli tutkimustulokset eivät ole käytetystä havaintomenetelmästä tai käyttäjästäan irrallisia. Tutkijan subjektiivinen käsitys tutkimuskohteesta vaikuttaa

siten tutkimusasetelmaan. Teoreettisessa analyysissä on kyse eräänlaisesta ongelmanratkaisuesseestä. (Tuomi & Sarajarvi 2009).

Eri perinteeseen nojaavia laadullisen tutkimuksen tutkimussuuntia on useita. Tutkielmassa käytetään enemmän yhdysvaltalaisen laadullisen tutkimuksen ominaispiirteitä. Yhdysvaltaisessa laadullisessa tutkimuksessa on suuri määrä erilaisia metodeja laadullisen aineiston käsittelemiseksi. Laadullisen tutkimuksen metodeista tukeudutaan sisällönanalyysiin, joka tarkastelee tutkittavaa kohdetta, esimerkiksi kielen tyypillisiä piirteitä ”todellisuuden kuvana”. Lehtiartikkeleiden sitaattit muodostavat aineiston, jota käsitellään strukturoitua teorialähtöistä sisällönanalyysia käyttäen. Aiemmassa tutkimuksessa esiin nousseet poliisin ammattikulttuurin elementit ovat pääsääntöisesti nimettyinä alaotsikoiksi Teoreettinen viitekehys –luvussa. Analyysissä poliisihenkilöstön omien yksikköjensä asiakas- ja ammattilehtiin tekemät kirjoitukset vertautuvat eletystä ja koetusta poliisin maailmasta aiemmassa tutkimuksessa esiintyviin elementteihin. Inhimillisten kokemusten säännönmukaisuuden tutkimuksessa etsitään käsitekategorioita ja niiden suhteita sekä pyritään löytämään käsite rakenteita, joita voidaan tunnistaa käsitteellistämässä tai ne voivat olla ideologioina, kulttuurina tai sosialisatona. Tekstin merkityksen käsittämistä voidaan tutkia etsimällä yhtäläisyyksiä tai erityisyyksiä joko näkemällä teemoja fenomenologisen metodin avulla tai hermeneuttisesti tulkitsemalla. Organisaatiokulttuurin tutkimuksen fenomenologinen lähtökohta perustuu ajatukseen, että ihmiset rakentavat omaa maailmaansa siten, että he saavat osan siitä muilta ihmisiltä sosiaalistumisen kautta. Tästä seuraa se, että yhteisöä tarkasteltaessa yhteisön jäsenten kokemukset ovat samansuuntaiset. Tosin sanoen yhteisöllä on kollektiivinen ymmärrys asioista. (Kauppi 2000, 20) Tutkielmassa pyritään löytämään aineistosta samankaltaisuuksia ja yhtenevyyksiä ilmaisujen, arvojen ja kulttuurin kokemuksista ja ilmenemismuodoista.

Sisällönanalyysin käyttö tutkimusmenetelmänä

Tutkielman aineiston analysoimiseen käytettiin strukturoitua teorialähtöistä menetelmää. Aiemmasta tutkimuksesta valittiin yksitoista poliisin ammattikulttuuria kuvaavaa elementtiä, jotka joko nousivat korostuneesti esiin tai olivat ominaisuutensa takia muuten merkittäviä. Aineistoa läpikäydessä etsittiin nimenomaisesti näiden yhdentoista kriteerin esiintymistä. Sisällönanalyysia käyttämällä artikkeleita tutkittiin

systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällönanalyysilla aineisto saatiin järjestetyksi värikoodauksen avulla johtopäätösten tekoa varten. Artikkeleista löytyi yhteensä 212 sitaattia, jotka kuvasivat poliisin ammattikulttuurisia elementtejä. Sitaatit kirjattiin ja luokiteltiin värikoodauksen avulla mainittuihin yhteentoista kategoriaan. Johtopäätöksiä tehtäessä löydettyjä ammattikulttuuria kuvaavia elementtejä verrattiin aiemmin tiedettyyn eli aiempaan tutkimukseen. Sisällönanalyysi on tekstianalyysia. Aineistoa analysoitiin lisäksi sisällön erittelyn menetelmää käyttäen eli poliisin ammattikulttuurin elementtejä tarkasteltiin lukumäärisesti. Näin saatiin myös määrällistä näyttöä kulttuurisista piirteistä, joita aineistosta nousi esiin eli tietoa sen pohjaksi, mitkä kulttuuriset elementit korostuivat eniten ja mitkä näyttäytyivät vain vähän, jos lainkaan.

Lähestyin aineistoani myös ohuesti aineistolähtöisestä näkökulmasta, koska halusin pitää tutkimusaineiston mahdollisesti tarjoamien uusien, aiemmassa tutkimuksessa näyttäytymättömien poliisin ammattikulttuuria kuvaavien elementtien löytymisen mahdollisuuden avoimena.

Teorialähtöinen sisällönanalyysi

Sisällönanalyysi voidaan muodostaa teorialähtöisesti, kuten tässä tutkielmassa tehtiin. Tällöin aineiston analyysin luokittelu perustuu aikaisempaan viitekehykseen eli jo tiedettyyn. Teorialähtöisen sisällönanalyysin ensimmäinen vaihe oli analyysirungon muodostaminen. Analyysirungon sisälle muodostetaan erilaisia kategorioita noudattaen aineistolähtöisen sisällönanalyysin periaatteita. Tällöin aineistosta poimitaan ne asiat, jotka kuuluvat analyysirunkoon, kun analyysirunko on strukturoitu. Tutkielman noudattaa strukturoitua analyysirunkoa aineiston käsittelyssä.

5 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

5.1 Organisaatiokulttuuri

Poliisin ammattikulttuurin ja poliisikulttuurin tutkimusta on tehty Yhdysvalloissa, Suomessa ei kovinkaan runsaasti. Organisaatiokulttuuri on organisaation olemassaolonsa aikana oppimien, kaikkien yhteisten ja itsestään selvien oletusten loppusumma. Se muodostuu onnistumiskokemuksien kautta hyviksi koetuista toimintamalleista. Kulttuuriset oletukset eivät koske ainoastaan organisaation sisäisiä toimintoja vaan, myös miten organisaatio suhtautuu yhteistyötahoihinsa ja ympäristöönsä. (Schein 1999, 44) Yhteisymmärrys siitä, mistä organisaatiokulttuuri koostuu, on suhteellisen laajalti. Sen katsotaan koostuvan esimerkiksi seuraavista määreistä: organisaatiokulttuurin kokonaisvaltaisuudesta eli holistisuudesta, joka on yhteensä enemmän kuin osiensa summa. Historiallisesta määrittelystä, joka tarkoittaa, että organisaatio heijastaa historiaansa. Rituaaleista ja symboleista. Sosiaalisista rakenteista, jotka muodostuvat ihmisryhmistä, jotka yhdessä muodostavat organisaation. Osana organisaatiokulttuuria on sen vaikeus muuttua (Hofstede, Hofstede ja Minkov 2010, 344)

Organisaatiokulttuurin muodostaa myös organisaation jäsenten välisen kanssakäymisen säännönmukaisuus, kuten yhteinen kieli ja rituaalit. Niin ikään organisaatiokulttuuria muovaavat ryhmässä kehittyvät normit. Hallitsevat ilmaistut arvot, jotka poliisissa ovat oikeudenmukaisuus, ammattitaito, palveluperiaate ja henkilöstön hyvinvointi, ovat selkeitä organisaatiokulttuuriin vaikuttavia elementtejä. Sloganeita, joilla poliisihallitus on vuosien varrella markkinoinut poliisia ovat: ”Poliisi on kiva ystävä” ja nyt viimeisimpänä vuodelta 2016 poliisin 200 juhluvuoden kunniaksi lanseerattu: ”Poliisi, kaikkien aikojen turvaaja”, rakentavat sekä organisaatiokulttuuria että poliisin julkisuuskuvaa. Organisaatio koostuu myös toimintaa ja jäseniä ohjaavasta perusfilosofiasta. Liittyessään organisaatioon henkilön on opittava tietyt tavat tullakseen hyväksytyksi työyhteisöön ja ryhmän jäseneksi. Erittäin tärkeä organisaatiokulttuurin ilmenemismuoto on organisaatiossa vallitseva ilmapiiri, jolla

jäsenet ovat vuorovaikutuksessa ulkopuolisten kanssa. (Schein 1985, 23-24) Poliisin työssä korostuvat lakien, asetusten, sääntöjen ja määräysten noudattaminen sekä ammatillisen etiikan horjumattomuus. Nämä toteutuvat myös käytännössä toimintana, päätöksinä ja tekoina. (Suur-Askola 2016, 132) Ammattiryhmässä opitaan paitsi se, mitä alueita pidetään tärkeinä, myös suhtautumistavat työn eri alueisiin, ja siten samalla opitaan jaettujen oletusten keskeinen merkitys kulttuurisessa kokonaisprofiilissa. (Schein 1999, 78)

Esimerkkinä Morganin (1997, 123, 124) kuvaus organisaatiokulttuurin muodostumisesta ja siirtymisestä japanilaisessa yhteiskunnassa. Japanissa perinteisesti hyvinvointi on perustunut vaikeissa olosuhteissa tapahtuvalle riisinviljelylle. Kasvukausi on lyhyt, joten koko kyläyhteisön, jokaisen perheen on edellytetty antavan parhaimman työpanoksensa yhteisten viljelysten eteen. Sadon onnistuminen tai epäonnistuminen on kaikkien yhteisellä vastuulla, ei kenenkään yksilön. Nykyaikainen japanilainen organisaatiokulttuuri, jossa työntekijät ovat vahvasti sitoutuneet työnantajayrityksiinsä ja ovat firman kanssa ikään kuin samaa perhettä, on suora siirtymä kyläyhteisön riisinviljelykulttuurista nykyajan korkean teknologian yritystoimintaan, jossa edelleen vaikuttavat samat yhteisvastuulliset lainalaisuudet.

Organisaatio näkee paljon vaivaa sovittaakseen jäsenensä organisaatioon kaikilla tasoilla. Jäseniä koulutetaan ja sosiaalistetaan, iskostetaan asioita ja arvoja mieliin ja varmistetaan monilla tavoilla, ettei jäsenen organisaatioon ”sopiminen” jää sattumanvaraana. Kulttuurisen oppimisen prosessi, sosiaalistuminen, on uuden jäsenen kannalta monimutkainen ja pitkäkestoinen prosessi. (Schein 1985, 58, 59, Henry 2004, 86) Ryhmään kuulumisen ja ei-kuulumisen tunnistaa erilaisesta kohtelusta. Ryhmään hyväksytyt ja siihen kuuluvaan luotetaan enemmän, häntä palkitaan ja hän kokee identiteettinsä muodostuvan, ainakin osittain ryhmään kuulumisesta. Organisaatioon kuulumattomiin suhtaudutaan ja heitä kohdellaan stereotyyppinä, välinpitämättömästi tai jopa vihamielisesti. (Schein 1985, 86) Ryhmän muotoutumisprosessi elää aina sen mukaan, kun uusia jäseniä liittyy ryhmään. Uuden jäsenen liittyessä ryhmään on neuvoteltava jonkin verran uudelleen hyväksi koettujen ratkaisukäytäntöjen kestävydestä, jotta nähtäisiin, sopiiko uusi tulokas ryhmään. (Schein 1985, 87)

Suur-Askola (2016, 139) toteaa, että arvojohtamisessa onnistuminen edellyttää arvojen tehokasta huomioimista myös poliisin koulutuksessa. Sitä on kommentoitu poliisin

johdolle 2015 osoitetussa kyselyssä muun muassa näin: ”Pidän poliisiorganisaatiota käytännössä noudatetuilta arvoilta kohtalaisen yhtenäisenä. Tähän vaikuttavat perusjoukkoa koskeva yhtäläinen valintamenettely ja koulutus, säännösten ohjaama menettely ja sen valvontamekanismit, yhtenäiset artefaktit sekä yhteiskunnassa yleisesti vallitsevat yhtenäistävät rooliodotukset.”

Edgar Schein (1999, 45) on kuvannut organisaatiokulttuurin eri tasojen suhdetta tosiinsa jakamalla organisaatiokulttuurin kolmeen tasoon (Taulukko 1). Ulkoiseen säilymiseen liittyvät tekijät, artefaktit koostuvat organisaation toiminta-ajatuksista, strategiasta ja päämääristä. Organisaation rakenne, järjestelmät ja prosessit kuvaavat ulkoiseen säilymiseen liittyviä keinoja. Virheiden havaitsemis- ja korjaamisjärjestelmät kuvaavat säilymiseen liittyvien seikkojen mittaamista.

<p><i>Artefaktit = Ulkoiseen säilymiseen liittyvät tekijät</i></p> <p>Toiminta-ajatus, strategia, päämäärät</p> <p>Keinot: rakenne, järjestelmät, prosessit</p> <p>Mittaaminen: virheiden havaitsemis- ja korjaamisjärjestelmät</p>
<p><i>Ilmaistut arvot = Sisäiseen yhdentymiseen liittyvät tekijät</i></p> <p>Yhteinen kieli ja käsitteet</p> <p>Ryhmän rajat ja identiteetti</p> <p>Valtasuhteiden ja ihmisten välisten suhteiden luonne</p> <p>Palkintojen ja statuksen kohdentaminen</p>
<p><i>Pohjimmaiset = Syvät perusoletukset (Tiedostamattomia)</i></p> <p>Ihmisten suhde luontoon</p> <p>Todellisuuden ja totuuden luonne</p> <p>Ihmisluonnon luonne</p> <p>Ihmisten välisten suhteiden luonne</p> <p>Ajan ja tilan luonne</p>

Taulukko 1. Edgar Scheinin organisaatioteorian kolme tasoa (Schein, Edgar H.1999. Yrityskulttuuri –selviytymisopas. Tietoja ja luuloja kulttuurimuutoksesta)

Toisella tasolla osoitetaan organisaatiokulttuurin sisäiseen yhdentymiseen liittyvät tekijät, joita ovat yhteinen kieli ja käsitteet, ryhmän rajat ja identiteetti. Valtasuhteiden ja ihmisten välisten suhteiden luonne sekä palkitsemisjärjestelmä kuuluvat tähän kategoriaan. Kolmantena tasona ovat syvät perusoletukset, jotka ovat Scheinin mukaan

tiedostamattomia ja pitkän ajan kuluessa muotoutuneita. Syvät perusoletukset kuvaavat ihmisten suhdetta luontoon, todellisuuden ja totuuden luonnetta, ihmisluonnon luonnetta, ihmisten välisten suhteiden luonnetta sekä ajan ja tilan luonnetta.

Suur-Askolan (2016, 57) mukaan useissa teorioissa, kuten myös hallintotieteen tutkimuksessa, painotus on organisaation toiminnassa. Kun tutkitaan arvoja ja arvojohtamista on huomioitava inhimillisyyden merkitys organisaation toiminnalle. Kaupin (2000, 45-46) mukaan organisaatiokulttuurin kehitykseen katsotaan kuuluvan kolme vaihetta. Kehitysprosessin ensimmäisessä vaiheessa organisaation perustaja tuo mukanaan arvot, uskomukset ja oletukset, miten erilaisiin eteen tuleviin asioihin on organisaatiossa suhtauduttava. Johtajan oman toiminnan kautta edellä mainitut reagoitavat ja niihin vaikuttavat tausta-ajatukset välittyvät organisaatiossa toimiville. Toisessa vaiheessa sosiaalinen vuorovaikutus ja ongelmanratkaisu aiheuttavat sen, että organisaatiokulttuuri alkaa levitä jäsenten keskuudessa. Scheinin (1999) mukaan organisaation toiminnassa tapahtuvat onnistumiset luovat pohjan sille, mitkä arvot, toimintatavat ja käytännöt tulevat osaksi organisaatiota. Kun onnistumisten kautta on opittu toimivat käytännöt, muodostavat ne ajan kanssa kulttuurin, joka on tiedostamaton ja pysyvä. Kolmannessa vaiheessa organisaation toiminta on vakinaistunut ja sen jäsenet alkavat kiinnittää huomiota ongelma-kohtiin, jolloin yksittäisistä organisaation jäsenistä voi tulla kulttuurin luojia kehittämällä ratkaisuja erilaisiin yhteisöä koskeviin ongelmiin ja välittämällä ne onnistuneesti organisaation muille jäsenille. Vain arvot, joihin sisältyy fyysinen tai sosiaalinen paikkansapitävyys ja jotka toimivat jatkuvasti luotettavalla tavalla ryhmän ongelmanratkaisun perustana, muuttuvat oletuksiksi. Organisaation ikääntyessä se pitää sisällään useita alakulttuureja ja jäsenillä voi olla useita eri rooleja. Yhteiskunnassa jäsenet kuuluvat useisiin organisaatioihin eikä heidän identiteettiään määritä vain yhteen organisaatioon kuulumisen. (Schein 1985, 34, 86) Suomen poliisi juhli vuonna 2016 200 -vuotista olemassaoloaan. Poliisiorganisaation voidaan katsoa kuuluvan viimeisimpään organisaatiokulttuurin kehitysvaiheeseen.

Kulttuurin kehitykseen sisältyy uskomusten, asenteiden, arvojen ja oletusten poisoppimista kuten myös vastaavien uusien oppimista. Ihmiset vastustavat (organisaatio-) muutosta koska tällainen poisoppiminen on epämukavaa ja tuottaa ahdistusta. Heidät voidaan pakottaa muuttamaan näkyvää käyttäytymistään, mutta

tällainen käyttäytymismuutos ei ole pysyvä, elleivät syvemmät tasot käy läpi jonkinlaista muutosta. (Schein 1999, 131) Kulttuuri ratkaisee siis ulkoiseen selviytymiseen ja sisäiseen eheyteen liittyviä kysymyksiä. Muodostuttuaan kulttuurilla on myös toisenlaisia tehtäviä, se vähentää organisaation jäsenissä mihin tahansa uuteen tai epävarmaan tilanteeseen liittyvää ahdistusta. (Schein 1985, 97)

Mintzberg (1994, 159) kuvaa organisaatiokulttuurin vaikutusta siten, että hyväkään strateginen suunnitelma ei voi toimia ilman organisaation kokeneemman henkilöstön tukea ja toisekseen, se ei voi toimia, jos organisaation ilmasto on vihamielinen strategian tarjoamille käytännöille. Strategisen suunnittelun ominaispiirteet pitävät usein sisällään osia, jotka ovat jollain tapaa irrallisia ja jotka usein huonontavat henkilöstön sitoutumista ja herättävät keskustelua puolesta ja vastaan.

Tutkimusten mukaan poliisikulttuuri muodostuu yhteisestä jaetusta näkemyksestä niihin tilanteisiin, joita poliisi työssä kohtaan (Crank 1998, 155). Poliisin ammatillista kulttuuria voi pitää niinä tapoina, toimintoina ja käytäntöinä, joilla työtä tehdään ja kuinka ympäristöön suhtaudutaan. Poliiseilla on sosiaalistumisen kautta muodostunut tapa nähdä maailma, heidän paikkansa siinä ja toimintatapa työhönsä. (Cockcroft 2013, 21) Poliisin työtä ja ammattikulttuuria tutkittaessa on havaittu poliisityön eristävän jäsenensä. Osittain tämä johtuu vuorotyöstä, koska mahdollisuudet tavata virka-aikaa tekeviä ystäviä harvenevat, mutta osasyynä katsotaan olevan poliisityön luonne, jossa poliisit katsovat moraaliseksi velvollisuudekseen havainnoida ja valvoa lähiympäristöään ja sen ihmisiä myös vapaa-aikanaan. Ammatti-identiteetin katsotaan muodostavan poliisien perusidentiteetin ja se jatkuu koko työuran ajan. (Crank ja Caldero 2000, 146)

Organisaation muutospaineen aiheuttaa (Schein 1999, 134) joko taloudellinen, poliittinen, teknologinen tai moraalinen uhka tai sisäinen tyytymättömyys. Sisäisen tyytymättömyyden voimaa pidetään usein ”spontaanin” oppimisen perustana, koska tällöin kykenemme motivoimaan itseämme. Scheinin mukaan tällaisen spontaanin motivoitumisen on melkein aina laukaissut uusi informaatio, joka kertoo epäonnistumisesta tavoitteidemme ja ihanteidemme saavuttamisessa.

5.2 Poliisin ammattikulttuuri

Arvojen tulisi olla organisaatiossa yhteisesti hyväksytyjä ja niiden tulisi näkyä toiminnassa, arvojohtamisessa ja päätöksissä (Suur-Askola 2016, 135). Vaikka kulttuuri ilmenee näkyvässä käyttäytymisessä, rituaalissa, artefakteissa, ilmapiirissä ja ilmaisuistuisissa arvoissa, sen ytimenä ovat yhteiset piilevät oletukset. (Schein 1999, 203) Crank ja Caldero (2000, 145) kuvaavat poliisin ammattikulttuuria siten, että se muotoutuu niistä hyväksytyistä käytännöistä, säännöistä ja käytöksen periaatteista, joita tilannekohtaisesti sovelletaan, kuten myös yleistettävistä perusoletuksista ja uskomuksista. Manning (2000, 50) muistuttaa, että poliisiorganisaatioissa on myös suuri määrä muiden ammattikuntien edustajia, kuin vain poliisien. Hänen mukaansa (amerikkalaisessa) paikallispoliisissa noin 25% henkilöstöstä on siviilejä. Tämä altistaa kulttuurisille yhteentörmäyksille organisaation sisällä.

Crankin ja Calderon (2000, 145-146) mukaan poliisin ammatillinen kulttuuri voi olla erilainen eri osissa organisaatiota. Tästä esimerkkinä partiopoliisi-, keski- ja ylemmän johdon ammatilliset kulttuurit. Crank ja Caldero toteavat, että samalla organisaatiotasolla olevien virkamiesten kulttuurit ovat samalaiset riippumatta paikasta ja poliisilaitoksesta Tämä johtuu siitä, että tietyille organisaatiotasolle rekrytoituu tiettytyyppisiä henkilöitä ja toisaalta myös niistä ongelmista ja työtilanteista, joita poliisit työssään kohtaavat omalla organisaatiotasollaan.

Tutkijat ovat havainneet, että poliisi kohtaa tilanteita, jotka eivät asettaudu tunnettuihin moraalikategorioihin. Yksinkertaiset ajatelmat hyvästä ja pahasta antavat vain vähän suuntaa poliiseille, joiden on jatkuvasti löydettävä tasapaino moraalisten päätösten tueksi ongelmatilanteissa, joita kansalaiset kohtaavat ja joissa poliisit heidät kohtaavat (Crank 1998, 157).

Poliiseja yhdistää tapa sanoittaa työtänsä ja suhdettaan asiakkaisiin. Crank toteaa (1998, 163), että kielellinen samakaltaisuus vuorovaikutuksessa kollegoiden kanssa liittyy poliiseja toisiinsa. Ironiaa opitaan työssä toisilta poliiseilta perinteisissä poliisitoiminnan tilanteissa, joissa näennäisesti turvallisissa tilanteissa varaudutaan tuntemattomaan. Organisaatio ilmaisee kulttuurinsa selvästi, yhtenäistää sitä

mahdollisimman paljon ja opettaa sen päättäväisesti uusille tulokkaille tai jo alun perin valitsee heidät yhteensopivuussyistä. (Schein 1999, 115)

Poliisin ammattikulttuuriin ovat vaikuttaneet poliisin ammatillisen ja teknisen ”professionalismin” voimakas lisääntyminen viime vuosina. Vastauksena lisääntyneelle terrorismiuhalle, rajat ylittävälle rikollisuudelle, teknologian kehittymiselle ja median paineelle ovat poliisivoimat kehittyneet monella tapaa paremmin resursoituiksi, paremmin varustetuiksi, paremmin koulutetuiksi, paremmin palkatuiksi ja jopa hienostuneeksi keskiluokan ammatiksi (Punch 2007, 112)

Kulttuurin muodostuminen ja jaettu ymmärtäminen

Manning (2007, 62) kuvaa, että poliisin ammattikulttuuri ei ainoastaan heijasta sitä mitä tehdään, vaan myös miten pitäisi ja ei pitäisi tehdä, mutta etenkin se heijastaa idealistista kuvaa poliisin ammatista. Poliisikollegani sanoi vuosia sitten ”Ei tätä maailmaa pelasteta kitaraa soittamalla, siihen tarvitaan sankaritekoja!” Maailman pelastaminen, sekä ihmisyyksilön että ylipäättään maailman pelastaminen esimerkiksi rikollisuudelta, voidaan nähdä idealistisena tavoitteena, mutta kuitenkin pyrkimyksenämme päämääränä. Poliisin rooli tämän päämäärän tavoittamisessa on olla se, joka tekee kaikkensa, tekee sankaritekoja. Ammattikulttuurin välityksellä välitämme toisillemme idealistista kuvaa työmme perimmäisestä tarkoituksesta. Eräs toinen kollega käytti poliisin ammattia kuvatessaan sanontaa: ”sininen viitta on tiukasti hartioilla”. Mielenkiintoinen ilmaisu, joka paitsi kuvaa uniformumme väriä, joka tekee meistä yhtenäisen, samankaltaisen joukon, jossa yksilöllisyytemme häipyä taustalle, kuvastaa termi saman sisäänrakennetun ajatuksen poliisista sankarina, pelastamassa maailmaa.

Baker (2011, 27) toteaa poliisikokelaista verrattuna muihin ammatillisiin ryhmiin näin: poliisikokelailla ryhmänä, verrattuna muihin ammatillisiin ryhmiin, on parempi psyykinen terveys, poliisikokelaat ovat vähemmän masentuneita ja levottomia ja ovat itsevarmempia solmiessaan uusia sosiaalisia kontakteja. Poliisikokelaat ovat lisäksi homogeenisempi ihmisryhmä, joka todennäköisesti johtuu yhteneväisistä luonteenpiirteistä, jotka alun perinkin johti heidät poliisiuralle.

Puonti, Vuorinen ja Ivkovic (2004, 96) mukaan tuomittu suomalainen rikollinen on kuvannut hyvän poliisin ominaisuuksiksi, että hän on etäinen, raitis, hänellä on itsekuria ja moraalialia, hän ei ole ahne ja hän on ajoissa töissä.

Schein (1985, 179-181) ja Morgan (1997, 141,142) kuvaavat, miten organisaatiossa ryhmän muodostumisen ja ryhmän tunnistamisen kannalta jaettu ymmärtäminen joistain keskeisistä seikoista on olennaista. Jaettu ymmärtäminen tarkoittaa, että tietyt erityiset tunteet, kokemukset tai toiminta tunnistetaan yhteisiksi. Jaetun ymmärtämisen edellytyksenä on, että ryhmällä on yhteinen kieli tai signaalijärjestelmä, jonka merkitys on sama kaikille. Jaetun ymmärtämisen kokemuksen voi luoda jokin seuraavista tapauksista: yhteinen ahdistus, jossa ryhmän jäsenet ja uudet ryhmään tulevat jäsenet kokevat samankaltaisessa tilanteessa samankaltaista ahdistusta ja jännitettä kuin toiset jäsenet. Yhteiset tunnepohjaiset vastareaktiot, jotka tavallisesti kohdistuvat ulkoisiin uhkiin. Nämä yhteiset tunnepohjaiset voimakkaat reaktiot synnyttävät voimakkaat siteet ryhmän jäsenten välille ja perustuvat yhteisistä pelkoreaktioista.

Yhteinen toiminta voi niin ikään luoda jaetun ymmärtämisen kokemuksen, sillä emotionaalisesti vaikuttavien tilanteiden käsitteleminen yhdessä osoittaa selkeästi ryhmän fyysiset rajat. Ryhmän jäsenen on joko osallistuttava tai oltava osallistumatta. Yhteiset emotionaaliset ilmaisut, joissa yhteinen toiminta, joilla on symbolista merkitystä vapauttavat niihin liittyviä emotionaalisia ilmaisuja. Tällaisia voivat olla esimerkiksi syntipukin käyttö ryhmässä tai sen ulkopuolella tai ritualistiset takaa-ajot. Usein vapaa-aikaan liittyvä yhteinen toiminta, kuten urheileminen tai muu rentoutuminen vapauttaa ilmaisua, joka yhdistettynä yhteisiin kokemuksiin lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tietynlainen toisen yksityisestä ”maailmasta” lisääntyvä tietoisuus lisää keskinäisen riippuvuuden ja solidaarisuuden tunteita.

Jones ja Carlson (2004, 65, 66) ovat havainneet, että poliisin ammattikulttuurin sisällä voi muodostua alakulttuureja, jotka voivat kehittyä sukupuolen, iän tai sen roolin ympärille, joka henkilöllä on organisaatiossa. Alakulttuureja määrittävät sisäiset jaetut uskomukset ja asenteet. Usein nämä asenteet ja uskomukset ovat epävirallisesti hyväksytyjä, usein ei varsinaisesti opetettuja, mutta ne kylläkin tuodaan uusien poliisien tietoon tehokkaasti työn lomassa. Uusilta kollegoilta vaaditaan näiden jaettujen uskomusten ja asenteiden vahvistamista, toistamista, jolloin kulttuuri itsessään uudistuu ja vahvistuu.

Rainesin (2010, 29, 32) mukaan poliisin organisaatiokulttuuri, asenteet, esimiesten ja kollegoiden käytös vaikuttavat siihen, kuinka konstaapeli käsittelee eettisen päätöksenteon prosessia. Tietoisuus ja ymmärrys moraalista, oikeasta ja väärästä jaetaan useampaan tasoon. Ohuimmillaan yksilö tekee päätöksiä rangaistuksen pelosta ja vastavuoroisuudesta. Päätökset perustuvat siten ulkoisiin vaikuttimiin, eivät standardeihin tai normeihin. Syvällisempi taso eettisen päätöksenteon saralla on perustaa päätökset moraaliarvoihin, oikeaan ja väärään, toisten odotuksiin, sosiaalisen säännösten ylläpitämiseen ja velvollisuudentunteesta toisia kohtaan. Syvimmälle eettiselle päätöksenteolle on luonteenomaista sääntöjen, lakien, sopimusvelvoitteiden, molemminpuolisen luottamuksen ja kunnioituksen arvostaminen.

Suomessa poliiseja on noin 7200. Usein ammatti kulkee suvussa ja samassa perheessä voi olla poliiseja monessa polvessa ja poliisisisaruksia ja puolisoita niin ikään. Poliisin asenteet ja arvot ja näkökulma yhteiskuntaan saadaan jo lapsuudessa. Jaettua ymmärrystä poliisin roolista kylässä tai kaupunginosassa syntyy jo kasvuvuosina. Myös poliisivanhempien tai muiden poliisiläheisten reaktiot yhteiskunnan häiriöihin, rikoksiin, poliisin kuolemiseen virkatehtävällä tai tehtävällä onnistumisiin muovaavat ja kasvattavat ymmärrystä poliisina olemiseen. Henry (2004, 94, 95) kuvaa poliisin ammatin jatkumista perheen ja suvun sisällä ”kuolemattomuuden järjestelmäksi” (immortality system), jossa vanhempiensa ammatissa jatkavat jälkeläiset ikään kuin muovaavat itseään ammatinvalinnallaan ja samanlaisten arvojen hyväksymisellä vanhempiensa kaltaisiksi. Kun ammatillinen perinne siirtyy, ei pelkästään poliisikoulutuksessa ja työyhteisössä, vaan myös perheen ja suvun perinteessä, vahvistaa se ammatillista kulttuuria erityisen voimakkaasti. Ammattijargoniaan kuuluu puhe veljeydestä, kun puhutaan kollegoista. Usein puhutaan virkaveljistä ja virkasiskoista, joka on esimerkkinä vahvasta sitoutumisesta ja sitouttamisesta, johon poliisit kuuluvat ammattiin sosiaalistuttuaan. Virkaveljet nähdään työyhteisön, poliisiperheen jäsenenä, jolloin jaettu ymmärrys niistä vastuista ja velvollisuuksista, joita poliisilla on kansalaisia mutta myös toisiaan kohtaan, värittää ammatillista maailmankuvaamme.

Poliisia ohjaavat arvot

Suur-Askolan (2016, 140-141) mukaan valtion organisaatioiden arvojen tulisi kuvata kunkin organisaation erityisluonteisia tehtäviä ja tavoitteita. Tällä perusteella poliisin perustehtävä, joka kerrotaan Poliisilain 1 pykälässä, voisi olla poliisin arvo.

”Poliisin tehtävänä on oikeus- ja yhteiskuntajärjestyksen turvaaminen, yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitäminen sekä rikosten ennalta estäminen, selvittäminen ja syyteharkintaan saattaminen. Poliisi toimii turvallisuuden ylläpitämiseksi yhteistyössä muiden viranomaisten sekä alueella olevien yhteisöjen ja alueen asukkaiden kanssa. Poliisin on suoritettava myös muut sille erikseen säädetty tehtävät ja annettava jokaiselle tehtäväpiiriinsä kuuluvaa apua.”

Kun poliisitoimintaa ohjaavat arvot, ja ne on sisäistetty, toiminta täyttää myös korkean eettisen tason. Arvojen toteutuminen tietenkin edellyttää, että jokainen henkilö tietää, mikä hänen roolinsa on työyhteisössä ja miten hän voi toteuttaa arvoja omassa työssään. Kauppi (2000, 56) kuvaa vahvan organisaatiokulttuurin tunnuksena pidettävän korkeaa tuotavuutta ja ylläpitäjänä laajalle levinnyttä ja ihmisen tärkeyttä korostavaa organisaatiofilosofiaa, joka perustuu hyvin järjestetylle sarjalle johtamismenetelmiä ja -käsitteitä. Lisäksi tarvitaan organisaation sisäisiä sankareita sekä erilaisia rituaaleja, joiden tehtävänä on täyttää ne kriteerit, joita organisaation menestyminen edellyttää, ja luoda yhtenäisyyden tunnetta jäsenten välille. Organisaatioiden sankarit ovat usein johtoasemassa olevia henkilöitä, joissa tuntuvat henkilöityvän kaikki organisaation arvot.

Koulutustason merkitys

Kulttuuri on sosiaalisen oppimisen tulosta. Kyse on ajattelu- ja käyttäytymistavoista, jotka ovat yhteisiä ja jotka ovat toimivia, siten niistä tulee kulttuurin elementtejä. (Schein 1999, 203) Marks ja Singh (2007, 355) toteavat poliisien kohonneen koulutustason länsimaissa tuoneen uusia raikkaita ajatuksia ja toimintatapoja poliisitoimintaan haastaen perinteiset toimintatavat. Etenkin siinä vaiheessa, kun korkeakoulutetut peruspoliisit ylenevät esimies- ja johtotehtäviin, on koulutuksen kohenemisella vaikutusta analyttisempaan otteeseen toimintaan ja käytäntöihin.

Poliisikoulutuksen harjoittelujakso on avainroolissa sen suhteen, minkälaisen mallin uudet poliisit saavat poliisityöstä, omasta roolistaan organisaatiossa, suhtautumisesta

esimiestähön ja toisiin poliiseihin ja organisaatioon. Manning (2007, 52) kuvaa amerikkalaisia poliiseja, että poliisit ovat negatiivisessa ja positiivisessa mielessä riskinottajia ja riskintekijöitä (risk takers and risk makers). Crank ja Caldero (2000, 227) ovat perehtyneet etuihin, joita saavutettaisiin, jos poliisit olisivat korkeakoulutasoisesti koulutettuja, kuten he Suomessa ovat. Yksiköt, jotka rekrytoivat korkeakouluopinnot suorittaneita poliiseja, saavat monella tapaa parempia poliiseja. Korkeakoulutasoisesti koulutetuilla poliiseilla on laajempi ja monipuolisempi ihmiskäsitys ihmisistä, joita he työssään kohtaavat. Kohtaamiset kansalaisten kanssa sujuvat itsevarmemmin ja poliisityö kokonaisuudessaan saa korkeamman statuksen ja arvon. Pidemmän ja laajemman koulutuksen saaneet poliisit ovat vanhempia aloittaessaan poliisiuransa. Yhdysvalloissa vuonna 1919 perustettiin ensimmäinen poliisialaa koskeva yliopisto-ohjelma Berkeleyn yliopistoon Californiaan. Sittemmin rikosoikeuden ja kriminologian opinto-ohjelmien määrä on lisääntynyt ollen nykyään yli 1000.

Poliisien koulutustaso Lontoon Metropolitanin poliisissa ennen -60 lukua oli matala. Nopea yhteiskunnallinen ja sosiaalinen muutos sai aikaan tarpeen parantaa koulutusta ja rekrytoida korkeakoulutuksen saaneita poliisiin. Samalla perustettiin koulutusrahastoja, joista kyvykkäät pystyivät saamaan tukea yliopisto-opintoihinsa. -80 luvulla noin 70% poliiseista oli työläistaustaisia ja päällystöstä noin neljäsosa suoritti työnohessa yliopistotutkinon. Vuoteen 1996 mennessä muutos koulutustasossa oli merkittävä. Tuolloin yli 2/3:lla oli korkeakoulutasoinen tutkinto ja itseasiassa muutos on vielä merkittävämpi, sillä rekrytointivaatimukseksi on muodostunut, että päällystötehtäviin vaaditaan yksi, ellei jopa kaksi tutkintoa. (Punch 2007, 111)

Rotu- ja luokkatietoisuus

Amerikkalainen poliisin ammattikulttuuri eroaa suomalaisesta joissain suhteissa, esimerkiksi vahvana rotu- ja luokkatietoisuutena. Loftus (2007, 186) on tutkinut poliisin ammattikulttuuriin kuuluvaa suhtautumista yhteiskuntaluokkiin. Kirjoittajan mukaan syväälle poliisikulttuuriin on juurtunut itsestänselvyytenä pidetty luokkatietoisuus, jolla poliisit kategorisoivat ihmisiä.

Alakulttuurit

Jones ja Carson (2004, 76) toteavat, että olisi kohtuutonta odottaa kenenkään ryhtyvän toteuttamaan vaarallista poliisin ammattia yksin. Itseasiassa olisi huolestuttavaa sekä kollegoille että esimiehille joutua työskentelemään sellaisen kanssa, joka ei liity ammattikulttuurin, vaan on ”yksinäinen susi”. Ammattikulttuurin omaksuminen luo siteen ammattilaisten välille ja sidoksena on mitä suurimmassa määrin luottamus siihen, että tiedetään toisen näkevän maailman samasta näkökulmasta.

Alakulttuureja muodostuu kaikkiin pidempään samalla henkilökunnalla ja samaa työsarkaa tekevien ryhmien ja yksiköiden toimintaan. Esimerkiksi väkivaltarikostutkinnalla on oma alakulttuurinsa, jolla he arvottavat omaa työtään suhteessa yhteiskuntaan, kansalaisiin ja muihin poliisiyksiköihin. Henry (2004, 11) toteaa, että ammattikulttuurilla on valtava merkitys väkivaltarikostutkijoiden ammattikokemusten ja käyttäytymisen muokkaamisessa. Ammattikulttuuri muokkaa niin ikään kokemusta kuoleman kohtaamisesta ja tällä onkin olennainen merkitys väkivaltarikostutkintaan sosiaalistumisprosessissa.

Crank (1998, 187) kuvaa näin: Tunne meistä versus he, joka kehittyy poliisien ja muun yhteiskunnan välille, luo poliisien välille vahvan siteen. Sitä kutsutaan veljeydeksi (=brotherhood in blue) ja se muodostaa uskollisuutta kaikkiin poliiseihin, kaikkialla. Se on laajentunut johtuen turvallisuuden ja varmistamisen tarpeesta, jota poliisimiehillä on toisiaan kohtaan. Virkaveli tarvitsee apua (=officer in trouble) -hälytykseen vastaaminen on jokaisen poliisimiehen ensisijainen tehtävä. Pahin mahdollinen epäonnistuminen poliisille olisi epäonnistua kollegan turvaamisessa tehtävällä. Jones ja Carlson (2004, 72) kuvaavat lähes samoin sanoin, että poliisikollegoiden halukkuus vastata kutsuun, tukea ja tarjota back up’ia hätätilanteessa toiselle poliisille on poliisirooliin sisäistetty peruskäsite ja velvollisuus.

Marks ja Singh (2007, 354-355) toteavat, että poliisikulttuureissa on myös suuria eroja. Poliisit eivät ole yhtenäinen joukko kaikissa olosuhteissa. Esimerkkinä he mainitsevat vahvan brittiläisen ammattiyhdistyksen Black Police Associationin (BPA), joka toimii hyvänä muistutuksena, etteivät poliisit ole pelkästään ammattinsa edustajia ja siten toistensa kuvajaisia, vaan poliisissa on useanlaisia alakulttuureja ja ryhmiä.

Poliisin ammattikulttuuri koostuu epävirallisista ennakkoluuloista, arvoista, asenteista ja käytänteistä, joita tapaa erityisesti hierarkian alatasoilla ja jotka vaikuttavan harkintavallan käyttöön. (Cockcroft 2013, 22)

Esimerkkeinä ”partiopoliisikulttuuri” (street cop culture), jossa korostuu poliisin ammattimainen toiminta, joka perustuu poliisin harkintaan päätöksenteossa eri tilanteissa. Toinen kulttuuri, joka tutkimuksissa nousi esiin, on poliisikulttuurin johtaminen (management cop culture), jossa on laajempi maantieteellinen näkökulma ja jossa keskitytään rajallisten resurssien priorisointiin, jossa ulkoiset taloudelliset, poliittiset ja sosiaaliset rajoitteet vaikuttavat. Työtehtäviin liittyvät erot, fyysiset ja sosiaaliset välimatkat muodostavat eroavaisuuksia, joilla on merkitystä ammattikulttuurin muodostumiselle. Pienet eroavaisuudet virkapuvussa ja ohjesäännöissä eri poliisiyksiköiden välillä johtivat vieraantumiseen ja toisen yksikön poliisitoiminnan ylenkatsomiseen. (Cockcroft 2013, 29) Yhtenä syynä takertumiseen omaan ammattikulttuuriin on haluttomuus poiketa arvostamistaan ryhmistä (Schein 1999, 81).

Oman lukunsa muodostaa poliisinorganisaation työpaikkojen mahdollistuminen naisille. Kun vuonna 1927 Isossa-Britanniassa Kuninkaallisen komission raportissa todettiin ehdoton kiireellinen tarve rekrytoida naisia poliisivoimiin, vastustajat julistivat, että ensiksikin poliisin työ on miesten työ ja toiseksi palkkaamalla naisen riistää nainen mieheltä hänen työnsä ja palkkansa. Kului vielä yli 40 vuotta, ennekuin naisten mahdollisuudet rekrytoitua poliisialalle paranivat. Työtehtävät tosin eivät vielä pitkään aikaan vastanneet koulutusta eivätkä olleet verrattavissa miespoliisien tehtäviin. Naisten roolia poliisissa on tutkittu paljon ja merkillepantavaa on, että poliisikulttuurin ylikorostunut maskuliinisuus, fyysisyyden korostaminen, kilpailuhenkisyys, korostunut heteroseksuaalisuus ja esimerkiksi runsas alkoholin käyttö, joka on poliiseja yhdistävä tekijä vapaa-aikana, ovat sellaisia piirteitä poliisikulttuurissa, joissa ei juuri ollut tilaa naisille. (Cockcroft 2013, 63) Koranderin (2004, 13) tutkimuksen mukaan naispoliisit Suomessa kokevat, että tasa-arvokehitys on kulkenut pitkän matkan sitten ensimmäisten naispoliisien. Monet naispoliisit katsovat naisiin väheksyvästi suhtautuvien miesten alkavan olla poliisissa jo poistuva luonnonvara. Tällä he tarkoittavat esimerkiksi miehiä, jotka eivät ole suostuneet partioimaan naispoliisin kanssa.

Naisten asema poliisissa vielä 80- luvullakaan ei ollut kummoinen; naisiin suhtauduttiin usein ennakkoluuloisesti pääosin siksi, että epäiltiin heidän fyysisistä suoriutumiskykyään poliisin työssä. On naispoliiseja, jotka osoittavat fyysisistä voimaa ja kykyä ja jotka riskeeraavat kulttuuriset odotukset, joita naisille perinteisesti asetetaan. Sitten on heitä, jotka eivät riskeeraa kulttuurisia odotuksia. Näiden kaikkialla läsnä olevien miehisten kulttuuriolettamusten joukossa naispoliisien on usein kamppailtava tullakseen hyväksytyiksi ”oikeina” poliiseina ja ne jotka menestyvät, tulevat hyväksytyiksi vain osittain ja hintana on usein naisellisuuden menetys. (Cockcroft 2013, 67)

Poliisin ammattikulttuuri voidaan nähdä kahdessa eri valossa; niinä toimina ja tapoina, joita poliisit työssään tekevät ja toisaalta puheina, jotka käsittelevät näitä toimia ja tapoja (Cockcroft 2013, 110). Niin ikään kulttuuriin on kaksi lähestymiskulmaa; positiivinen puoli, jossa solidaarisuus ja veljeys toimivat hyvän edistämiseksi ja yhteenkuuluvaisuuden nimissä ja toisaalta on olemassa myös negatiivinen, ”pimeä” puoli, jossa lojaalisuus ja ryhmäpaine toimivat ei-toivottujen toimintamallien ja korruption piilottamiseksi (Crank 1998, 201).

Ammatilliset stressinaiheuttajat

Tutkimukset osoittavat, että poliisi työ on yksi kaikkein stressaavimpia ammatteja maailmassa ja poliisit tyypillisesti kärsivät erilaisista fyysisistä, psyykkisistä ja käyttäytymiseen liittyvistä vaikutuksista ja oireista. (McCarty & Nila 2017, 257) Jokaisesta poliisityöyhteisöstä löytyy henkilöitä, joiden käyttäytymisessä voidaan tunnistaa pitkäaikaisen purkamattoman stressin jälkiseurauksia. Näkyvämpinä oireita ovat äärimmäinen negatiivinen suhtautuminen organisaatioon ja esimiehiin. Voimakas muutosvastarinta mihin tahansa muutokseen työyhteisössä tai organisaatorakenteessa on myös tyypillistä. Tällaisella henkilöllä käytös on tyypillisesti hyökkäävää, eikä rakentavaan keskusteluun juuri päästä, koska hänen näkemyksensä on hyvin negatiivinen ja lukkiutunut, eivätkä henkilön resurssit veny joustavuuteen ja uudistumiseen, koska painolastia menneisyydestä on paljon.

Houdmont (2017, 52) toteaa, että vaikka voisi hyvin työn luonteesta johtuen kuvitella tiukkojen operatiivisten tilanteiden olevan suurin ammatillisen stressin aiheuttaja, useiden tutkimusten mukaan suurin stressaava tekijä ovat organisatoriset tekijät. Hallinnolliset käytännöt ja organisaation tarjoaman tuen puute, ovat merkittäviä

stressin aiheuttaja. Naumanen (2014, 14) vahvistaa saman päätelmän suomalaisille poliiseille tehdyn henkilöstöbarometrin tuloksen pohjalta; yleisimmät stressin aiheuttajat muodostuvat organisaation muodostamista stressinaiheuttajista, kuten johtamisen ongelmista ja työyhteisön toiminnasta, eivät niinkään poliisityön sisällöstä. Houdmont (2017, 53) toteaa, että poliisit toki mieltävät, että kriittisiä tapauksia tulee poliisin työssä kohdalle, mutta sitä puolestaan ei voida hyväksyä, että tällaisen tilanteen tapahduttua tulee osaston ja esimiesten taholta epäreilusti kohdelluksi. Poliisit saattavat kokea tämän sen luottamuksen pettämisenä, jonka he asettavat esimiehilleen. Riskialttiissa työssä esimiehiin luottaminen on erityisen tärkeää.

Chanin (2007, 147) tutkimuksen mukaan poliisit edelleen saavat parasta ja oikea-aikaisinta tukea kollegoiltaan rankoissa tilanteissa. Tämä johtuu siitä, että poliisien on helpompaa luottaa kollegoihin, kun organisaatioon, esimiehiin tai ulkopuolisiin. Poliisin sisäinen solidaarisuus nousee vahvasti pintaan ja siihen kulminoituu tuen antaminen ja saaminen. Jones ja Carlson (2004, 75-76) kiinnittävät huomiota poliisin ammattikulttuurin mukanaan tuomiin erityisen myönteisiin ominaisuuksiin. Keskinäisen tuen ja suojelun saaminen kriisitilanteissa on olennaisen tärkeää hyvinvoinnille. Kriisitilanteessa olleille poliiseille kokemus toveruudesta, jonka he saavat omilta kollegoiltaan, on toisinaan olennaista tunne-elämän ja psyykkisen terveyden kannalta. Tunne kuulumisesta ryhmään, jonka jäsenet ymmärtävät ammattisi erityiset ja vaikeat vaatimukset, voi olla kiitollisuutta herättävä ja lohduttava kokemus, etenkin jos ryhmä tai ammatti joutuu median piirityksen keskelle. Omalta ryhmältä tuleva huomio arvotetaan korkeammaksi kuin esimerkiksi esimiestasolta tuleva.

Violanti ja Paton (2017, 108) toteavat, että ammatillisen stressitilanteiden johtamisessa sekä yksilön että organisaation selviytymis-/toipumiskykyyn (resiliency) satsaaminen tarjoaisi mahdollisuuden pienentää stressiongelmissa aiheutuvia seurauksia. Kuitenkin vain harvoin tällaisia resilienssin parantamiseen tähtääviä metodeja käytetään, sillä poliisin ammatillisesta kulttuurista johtuen tunne-elämään liittyvät ongelmat ovat tabuja. Resilienssiharjoitteiden katsotaan hyödyntävän yksilön energiavarantoja ja itsesääntelykykyä neljällä saralla: fyysisesti, psyykkisesti, tunne-elämän saralla ja mielenterveyden kannalta. (McCarty & Nila 2017, 263)

Kuten todettu, tärkeää tilanteesta toipumiselle on se välitön hallinnon tarjoama oikeudellinen-, psyykkinen- ja vertaistuki, jota vaarallisessa tilanteessa toimineelle

kollegalle tarjotaan. Tällä on suuri merkitys myös niiden tutkijoiden työlle, jotka joutuvat tapahtumaa jälkikäteen selvittämään. Sellaisissa ikävissä tilanteissa, joissa poliisin toimia tarkastellaan mahdollisen huolimattomuuden tai rikkomuksen johdosta esimiesten taholta, on todettu, että koko yksikkö seuraa esimiesten reagointia tarkasti, saadakseen kuvaa siitä, miten heitä itseään tulnaisiin kohtelemaan, jos he joutuisivat vastaavanlaiseen tilanteeseen. (Miller 2017, 128)

Worden ja McLean (2017, 201) ja Hassel (2017, 229) toteavat edelleen, että tutkimukset osoittavat yksittäisten poliisien toiminnan pohjautuvan kulttuuriin ja olevan siten myös esimiesten sallimaa. Esimiehet itseasiassa sallivat ”harmaalla alueella” toimimisen, kunnes toimintaan kohdistuu julkista huomiota, jolloin yksittäinen poliisimies eristetään ja hänet ”uhrataan” organisaation maineen pelastamiseksi.

Alkoholin käyttö

Oehme ja Prost (2017, 177) ja McCraty ja Nila (2017, 260) toteavat poliisien alkoholin käytöstä, että se johtuu tarpeesta kompensoida työstressiä ja se heijastelisi käsittelemätöntä tunneperäistä stressiä. Alkoholin käytön todetaan olevan poliisin ammatilliseen kulttuuriin liittyvä piirre. Päivittäiset stressikokemukset työssä altistavat poliisit jatkuville negatiivisille tuntemuksille kuten vihalle, levottomuudelle ja masennukselle, joka voi viimekädessä johtaa työuupumukseen tai henkiseen väsymiseen. Poliiseilla on kolminkertainen riski ajautua itsemurhaan verrattuna muihin kuntatyöntekijöihin (Yhdysvalloissa paikallispoliisi on kunnan alaisuudessa, Suomessa valtion).

Vakavia riskitekijöitä poliisin itsemurhaan johtavassa prosessissa ovat työstressin aiheuttajat, perheestä johtuvat stressin aiheuttajat, poliisikulttuuri, alkoholin käyttö, masennus ja persoonallisuustyypit. Kun useita näistä riskitekijöistä ilmaantuu samaan aikaan, pitäisi varoitusmerkit huomata ja tilanteeseen puuttua työyhteisössä. (Baker, 2011, 29) Poliisin ammattikulttuurin kirjoittamaton sääntö, että poliisi ei koskaan murru eikä haavoitu tai väsy henkisesti (”We the brave, are not allowed any cracks in our armor”), vaikeuttaa avun pyytämistä ja antamista, koska ”murtuminen” ei ammattikulttuurin mukaisesti ole sallittua. (Baker 2011, 40)

Korruptio poliisissa

Yhdysvalloissa poliisien korruptoituneisuus on aiempina vuosikymmeninä ollut todella suuri ongelma. 1960 -70 -luvuilla newyorkilainen poliisi Frank Serpico kieltäytyi ottamasta lahjuksia, kuten hänen kollegansa tekivät, mutta hän ei taipunut joukkopainostukseen. Hänen tarinastaan kirjoitettiin kirja ja tehtiin elokuva, jonka mainoslause on ”Vaarallisista vaarallisin –koska hän oli rehellinen jepari”. Frank Serpicon ansioista alkoivat suuret puhdistukset New Yorkissa poliisien korruptoituneisuuden kitkemiseksi.

Solidaarisuus yhdistyy korruptioon, kun kollegat systemaattisesti painostavat toisia poliiseja pysymään hiljaa laittomasta toiminnasta tai käyttäytymisestä. Liitettynä lievään korruptioon, kuten esimerkiksi ilmaisiin savukkeisiin tai ilmaisiin aterioihin, alkaa solidaarisuus helposti näyttäytyä suurempien ongelmien suojamuurina (Crank 1998, 202).

New Yorkissa toteutettu Knappin komission korruptiotutkinta toi esiin, että kun solidaarisuus pitää sisällään laittomien toimintamallien sallimista altistuu se samalla pelätylle hallinnolliselle (sisäiselle) tarkastukselle. Kun poliisin solidaarisuus limittyy rikolliseen toimintaan, kulttuuri altistuu laillisuusvalvonnan (tuhoaville) toimenpiteille. Yhteenkuuluvuus, solidaarisuus, joka ilmenee päivittäisissä keskusteluissa ja henkilökohtaisissa kontakteissa tulee myrkylliseksi ja se väistämättä ajetaan alas. (Crank 1998, 202) Koko poliisikulttuuri voi romahtaa, jos se on sisältänyt korruptiota ja se kaivetaan laillisuusvalvonnan toimin esiin. Siinä vaiheessa solidaarisuus haihtuu ja ”the Blue Code of Silence” murtuu. (Crank 1998, 203)

Skolnick (2008, 48) kuvaavat poliisin uskollisuuden toisiaan kohtaan olevan ikään kuin sininen uskollisuuden muuri ja hiljaisuuden/ vaikenemisen olevan kirjoittamaton koodi useissa osastoissa, joissa tapahtuu väärinkäytöksiä. Kirjoittamaton sääntö on olla koskaan tekemättä mitään sellaista, joka saattaisi toisen poliisin noloon tilanteeseen. Kriittisen huomion kiinnittäminen kolleegaan on ehdoton tabu poliisissa. Koodia kuvataan myös keskinäiseksi suojelemiseksi ja voimakkaaksi uskollisuudeksi kuten ”poliisien käyttäytymisen kirjoittamaton sääntö, joka estää heitä ilmoittamasta tai todistamasta toisen poliisin tekemästä rikoksesta”.

Miller (2016, 70-71) toteaa voimakkaan lojaaliuden olevan poliisikulttuurin ominaisuus, joka muodostaa jaon ”meihin ja heihin”. Etenkin suurissa kaupungeissa kansalaisten ajatellaan väärinymmärtävän, pelkäävän ja vihaavan poliisia. Poliisien ongelmana puolestaan todetaan olevan vaikeus erottaa lainkuuliaiset kansalaiset rikollisista ja varsinaisista kohdehenkilöistä. Millerin arvioon liittyen täytyy mainita, että Suomessa tilanne on toisenlainen; 2016 tehdyssä kyselyssä 96% kansalaisista luotti poliisiin melko tai erittäin paljon ja 2017 tehdyn kyselyn mukaan poliisin ammatti on Suomessa kaikkein arvostetuin ammatti. Eroja suurien ulkomaisten metropolien poliisien toimintatavoissa ja asenteissa verrattuna suomalaisen poliisin toimintatapoihin ja asenteisiin on olemassa.

Miller (2016, 71) kuvaa australialaista poliisitutkimusta, jossa selvisi, että poliisit ovat haluttomia raportoimaan kollegan syyllistymistä lainrikkomukseen, kuten lievään pahoinpitelyyn, etenkin jos asiakkaan katsottiin ”ansainneen” sen. Millerin mukaan rikoksiin syyllistyneitä poliiseja suojellaan kollegoiden toimesta. Poliisin johtoa ja etenkin sisäistä tutkintaa pidetään uhkana.

Miller (2016, 73) kiinnittää huomiota siihen, että ilmoittamisvelvollisuus ja suvaitsematon kulttuuri korruptioon poliisissa pitäisi olla perusteltu järkisyillä, että on järkevää raportoida kollegan syyllistymisestä korruptioon ennemminkin kuin perustella se moraalilla ja lakiin perustuvilla syillä.

Selvää on kuitenkin, että länsimaisissa järjestäytyneissä yhteiskunnissa suurin osa poliiseista on rehellisiä ja he haluavat päästä eroon poliisissa olevasta rikollisuudesta ja mahdollisesta korruptiosta. Vaikka poliisit tietävät moraalilain ja lain velvoittavan raportoimaan korruptoituneesta kollegasta, yksi iso syy olla raportoimatta on, että poliisissa uskotaan oman uran kärsivän, jos saa ilmiantajan leiman. Tämä uskomus todetaan useissa isoissa poliisilaitoksissa eri metropoleissa historian valossa paikkansapitäväksi, sillä usein ilmiantajaan aletaan kohdistaa haitantekoa monella tavalla ja hänen uransa tuhoetaan. Poliisit kokevat lojaaliudestaan huolimatta, että on moraalisesti väärin olla ilmiantamatta korruptoitunutta kollegaa, ainakin vakavien rikosten ollessa kyseessä, mutta samanaikaisesti he ajattelevat, ettei ilmiantamisesta seuraa mitään hyvää kenellekään ja pelkästään vahinkoa heille itselleen. (Miller 2016, 77)

Tutkimusten mukaan Euroopassa poliisien korruptiovastaisuus on pääsääntöisesti hyvällä tasolla. Poikkeuksen muodostaa viimeisimpänä sodasta kärsinyt valtio, entisen Jugoslavian jälkeen perustettu Kroatia, jossa poliisi vaikuttaa olevan yleisesti suvaitseva korruptiolle. Toinen korruptiolevinneydestään huolestuttava valtio Puola näyttää poliisitoimissaan edelleen hyvin korruptiomyönteiseltä. Syitä on monia, mutta yksi syy poliisien korruptiomyönteisyydelle on varmasti seikka, että 30 % poliisien perheistä elää köyhyysrajan alapuolella. Toinen selittävä seikka on aiempi kommunistivaltion perinne, jossa virkakoneisto kaikkineen oli pitkälti korruptoitunut eikä vanhoja käytäntöjä ja kulttuuria ole saatu muutettua. (Haberfeld 2004, 208-209)

Miller (2016, 78) esittää, että korruptoituneisuuden kitkemiseksi olisi sisäisen tutkinnan tutkijoiden rooli neutralisoitava muun muassa sillä, että jokaiselle ylennystä hakevalle ja suunnittelevalle tutkijalle tulisi pakollisena kahden vuoden työkierto sisäisessä tutkinnassa. Lisäksi suunniteltaisiin ja toteutettaisiin jatkuva eettinen koulutusohjelma, jolla herkästi mutta suoraan puututtaisiin koulutuksellisesti poliisikulttuuriin ja raportointiin korruptiotapauksissa. Sisäisen tutkinnan olisi keskityttävä vakaviin rikoksiin ja korruptiotapauksiin, jolloin ilmiantaja voisi luottaa siihen, että rikollinen poliisi saa tuomion ja samalla olisi taattava, ettei hänelle itselleen tule työyhteisössään eikä urallaan hankaluuksia.

Millerin ajatusta voisi Suomessa kehittää esimerkiksi siihen suuntaan, että alipäällystö tai päällystökoulutuksen edellytyksenä olisi puolen vuoden pakollinen työkierto Valtakunnansyyttäjänviraston alaisessa poliisirikostutkintaryhmässä, joka nykyisellään toimii mahdollisten tutkintaan tulevien poliisirikosasioiden esikäsitteily-yksikkönä. Skolnick (2008, 51) kuvaa New Yorkin Official Corruption Unitin (OCU) toimivaltaa kohdistaa korruptiotutkintaa mihin tahansa viranomaiseen. Käytännössä tutkinta kohdistuu pääasiassa poliisin toimintaan. OCU ja New York Police Departmentin (NYPD) sisäinen tutkinta toimivat tiiviissä yhteistyössä. OCU:n suuntaista poliisista erillään olevaa virkarikos- ja korruptiotutkintayksikön kaltaista toimintamallia olisi paikallaan kehittää myös Suomessa. Luontevaa olisi, että kyseisenlainen tutkintayksikkö sijoitettaisiin Valtakunnansyyttäjänviraston alaisuuteen, koska poliisirikosasioissa syyttäjän toimii tutkinnanjohtajana. Tutkinnan objektiivisuuden varmistamiseksi tutkijoiden olisi hyvä olla poliisista erillisen organisaation palveluksessa.

Poliisikulttuuri

Poliisien keskinäinen uskollisuus on merkittävää. On lukemattomia eri näkökulmia poliisien väliseen solidaarisuuteen toveruus, veljeys, ryhmähenki, uskollisuus ja niin edelleen (Crank 1998, 187). Työskentelyolosuhteiden tarjoama potentiaalinen vaara ja joissain maissa poliiseihin kohdistuva epäluottamus kansalaisten taholta aiheuttavat tilanteen, jossa koetaan, että voidaan luottaa ainoastaan omiin kollegoihin. Solidaarisuus välitetään jo peruskoulutuksessa poliisikokelaille. Uskollisuus, yksi solidaarisuuden muoto, on kuvattu ydinelementiksi ideana poliisin arvoista. Solidaarisuus on huolellisesti viljelty, opetettu virallisesti ja vahvistettu epävirallisesti ensimmäisten työvuosien kuluessa.

Solidaarisuus eli yhteenkuuluvuus on Crankin mukaan (1998, 189) tunnearvo, joka pitää sisällään tunnesiteen poliisien välillä. Poliisien tuntema solidaarisuus toisiaan kohtaan ilmenee ehdottomana tukena. Poliisien välinen solidaarisuus saa voimaa ja uusiutuu siitä jaetusta ylpeyden tunteesta, joka tulee hyvin hoidetusta työstä vaikeissa olosuhteissa. (Crank 1998, 190) Joukkoilmionä solidaarisuus perustuu poliisien jaettuihin käsityksiin tilanteista, joita heillä on erilaisten asiakkaiden kanssa ja kuinka he muodostavat siteitä keskenään (toisten poliisien kanssa) ja toimivat reagoidessaan noissa tilanteissa. Yleisesti solidaarisuus muodostuu ja toteutuu niiden yhteisten jaettujen uskomusten kautta, miten poliisit tulevat kohdatuiksi ja kohdelluiksi erilaisten ryhmien tai ihmisten taholta. Tämä perustuu päivittäisiin kokemuksiin ja kohtaamisiin näiden ihmisten kanssa eri tilanteissa. (Crank 1998, 155).

Cockcroft kuvaa kuinka poliisien solidaarisuus mahdollistuu useiden poliisin toimintaympäristön seikkojen johdosta. Esimerkkeinä julkisen vihamielisyyden haitallinen vaikutus, ammatillinen stressi, vuorotyö ja kuinka nämä seikat aiheuttavat vetäytymistä muiden kuin poliisikollegoiden kontaktista ja seurasta. (Cockcroft 2013, 58) Tämä aiheuttaa ongelman siinä suhteessa, että se mahdollistaa korruption kehittymisen ja salailun. Aiemmin mainittu Frank Serpicon paljastama korruptio New Yorkin poliisissa johti Frank Serpicon täydelliseen hyljeksintään ja eristämiseen työyhteisön jäsenistä, koska hän ei suostunut solidaarisuuden nimissä ja painostettuna ottamaan lahjuksia, vaan piti oman päänsä ja pysyi rehellisenä.

Jones ja Carlson (2004, 80) ovat listanneet termejä, jotka kerta toisensa jälkeen nousivat esiin keskusteluissa eri poliisin ammattiryhmien kuten johdon, konstaapelien ja

kouluttajien kanssa. Termeissä toistuivat: kollegoiden väliset siteet, vaikenemisen sääntö (code of silence), virkamies- (poliisi-)koodi (officer code), kirjoittamattomat säännöt, yhdessä pysyminen, oman persoonallisuuden häviäminen, eristäminen, perhe, hyljeksintä, kiinnittyminen, käyttäytymisen säännöt, mitä poliisien täytyy tehdä, yhdenmukaisuus, sopeutumattomuus, uskollisuus, vasikoiminen (ratting), sosiaalinen kontrolli ja ryhmäpaine.

Henry (2004, 87) niin ikään kuvaa poliisikokelaiden ristiriitaista tunnemaailmaa, joka tulee ympäristön suhtautumisesta heidän uravalintaansa. Ystävien ja tuttavien suhtautuminen poliisikokelaan ammatinvalintaan voi sisältää uteliaisuutta, ihastusta, vihamielisyyttä, kaikkea mahdollista. Tämä ulkopuolelta tuleva ristiriitainen suhtautuminen tulee seuraamaan pysyvänä ominaisuutena ulkopuolisten suhtautumisessa poliisiin läpi työuran. Henry (2004, 92) toteaaakin, että koska ulkopuoliset eivät tunne poliisin ammattia, periaatteita ja työn olosuhteita, joutuvat poliisit selittelemään ja puolustelemaan ammattiaan ja poliisin toimintaa ulkopuolisille, joille heidän ammattinsa on tullut tietoon. Ajan myötä poliisit usein jättävätkin kertomatta ammattinsa uusille tuttavuuksille tai saattavat jopa valehdella ammattinsa välttyäkseen kerrotunlaisilta keskusteluilta ja väittelyiltä. Niin ikään poliiseilla itsellään on ristiriitainen suhtautuminen lastensa hakeutumiseen poliisin ammattiin. Toisaalta ammatin vaarallisuus aiheuttaa huolta, toisaalta tunnetaan ylpeyttä oman lapsen hakeutumisesta samalle ammattiuralle.

Amerikkalaisessa tutkimuksessa (Crank ja Caldero, 2000, 146-149) poliisikulttuuria kuvataan sipulimaisena useista kerroksista muodostuvana järjestelmänä. Sisimpänä on poliisikulttuurin ydin eli sydän, joka antaa merkityksen poliisin työlle. Ydin on se, miten poliisit tuntevat ja ajattelevat työstään, kuinka he tekevät työnsä ja kuinka merkityksellinen se on heille itselleen. Kulttuurin ydin on paljolti sitoutumista merkitykselliseksi, tärkeäksi koettuun työhön ja sen arvoon yhteiskunnalle. Usein käytetään termiä ”sydänverikyttä”, joka nimenomaan kuvaa sellaista poliisia, jonka toiminnassa ilmenevät voimakas sitoutuneisuus ja kunnioitus poliisin ammattia ja ammatin merkitykselle yhteiskuntaa kohtaan. Ensimmäinen kerros ytimen ympärillä poliisikulttuurissa muodostuu ”katuympäristöstä”. Niistä kohtaamisista, joita poliisilla on rikollisten ja järjestyshäiriöiden aiheuttajien kanssa. Kerroksen ehkä tärkein ulottuvuus tutkimuksen mukaan on poliisin velvollisuus maantieteellistä aluettaan

kohtaan. Suomessa asiaa valaisee poliisin aluevastuuperiaate, joka on maantieteellisesti rajattu alue, poliisipiirin alue. Toimivalta on koko valtakunnan alueella, mutta aluevastuuperiaate rajaa toiminta-alueen, jolla työvuoron aikana lähtökohtaisesti toimitaan.

Toinen kerros poliisikulttuurin kuvaamisessa kohdistuu epävarmuuteen, joka värittää poliisin työtä ja tehtävien hoitoa. Kolmas kerros poliisikulttuurin sydämen ympärille muodostaa poliisien voimakas keskinäinen solidaarisuuden tunne. Neljäs kerros koostuu niistä teemoista, joilla poliisit suojautuvat ulkoista puuttumista ja valvontaa vastaan. Amerikkalaisessa tutkimuksessa etenkin omien hallinnollisten esimiesten ja johdon valvonnalta suojautumista pidettiin keskeisenä. Konstaapeleilla vaikuttaa amerikkalaisen tutkimuksen mukaan olevan vahva epäluottamus omia osaston esimiehiään kohtaan. (Crank & Caldero 2000, 149)

Mitä siis pitää sisällään poliisina oleminen? Se on tietyn näkökulman omaamista ja ajattelutapaa maailmaa kohtaan, ymmärrystä ja arvottamista sille mitä näemme ja koemme sekä perinteiden vahvistamista. Poliisikulttuuri on enemmän kuin kokoelma työn merkityksiin liittyviä teemoja. Poliisikulttuurin muodostavat erityisesti tietyt merkitykselliset hetket. Näitä hetkiä, rituaaleja voidaan pitää itsessään perustavimmanlaatuisina todellisuuksina kulttuurin taustalla. Ne ovat tunteikkaita, ne välittävät merkityksiä, mutta kaikkein tärkeintä, nämä merkitykselliset hetket ovat elävä esimerkki kulttuurista itsestään. (Crank 1998, 277)

Kuolema virkatehtävällä

Poliisin kuolema kollektiivisena menetyksenä koetaan jopa niin, että poliisikulttuurin voidaan ajatella kuolevan poliisin kuollessa virkatehtävissä. Hyökkäys poliisia kohtaan koetaan hyökkäyksenä kaikkia poliiseja kohtaan. Kesäkuussa 2016 tapahtui Suomessa viimeisin poliisin menehtyminen virkatehtävissä. Koko poliisikunta järkyttyi syvästi, yksi meistä menetettiin. Symboli, thin blue line, jossa poliisi on asemoitu yhteiskunnan ja sitä uhkaavien tahojen väliin, täytti poliisien käyttämän sosiaalisen median. Kollektiivinen tuenosoitus Länsi-Uudenmaan poliisilaitoksen kollegoille, suru ja yhteenkuuluvuuden tunne olivat kaikkialla poliisilaitoksilla ja poliisin foorumeissa käsin kosketeltavat.

Poliisin kuoleminen virkatehtävässä alleviivaa sitä, ettei koulutus, varautuminen tuntematonta kohtaan, tulivoima, voimankäytön osaaminen tai mikään mikä antaisi etulyöntiasemaan vaaran kohtaamiseen, ollut riittävää. Ettemme me ole yhtään sen kovempia tai paremmassa suojassa kuin kukaan mukaan. Että meidän sininen uniformumme on aivan yhtä haavoittuvainen, kun mikä tahansa muukin. Kulttuurimme ja solidaarisuutemme eivät voineet estää kollegan kuolemaa. Kollegan kuoleminen virkatehtävässä aiheuttaa välittömän tunnereaktion. Niille, joita menetys lähimmin kohtaa ja mitä pienemmästä työyhteisöstä on kyse, sitä horjumattomampi on solidaarisuuden tunne. Läheiset kollegat kärsivät usein post-traumaattisesta stressireaktiosta ja muista psykologisista häiriöistä. Useimmat palaavat kuolematapaukseen ajatuksissaan toistuvasti ja yrittävät löytää selitystä. Usein he myös joutuvat kestäämään syyllisyyden tunteita, he kysyvät itseltään ”olisinko voinut tehdä jotain estääkseni lopputuloksen? Miksi minä sain olla se, joka selviytyi? Poliisit, jotka ovat olleet paikalla kollegan kuolemaan johtaneessa tilanteessa saattavat traumatisoitua ja kuolleen kollegan läheisimmät kollegat ja perheenjäsenet saattavat kokea vakavia ja pitkäaikaisia henkisiä oireita. (Crank 1998, 291).

Crank ja Caldero (2000, 37-38) selittävät poliisikulttuuria ja poliiseja yhdistävää ajatusmaailmaa torni- kuvauksella. Kuvauksessa he kertovat, kuinka yliopistokampuksella tornissa on ampuja, joka ampuu oppilaita, on jo osunut useisiin. Kun poliiseilta kysytään, mitä he tilanteessa tekisivät, vastuksina tule monenlaisia toimintamalleja ampujan kiinniottamiseksi, pysäyttämiseksi, ehdotuksia lisävoiman hälyttämisestä, tarkk'ampujan käyttämisestä ampujan toiminnan lopettamiseksi. Kun poliiseilta kysytään, mitä järkevä ihminen tilanteessa tekisi, vastaukseksi saadaan, että hän pakenisi paikalta ja suojautuisi. Torni –esimerkki kuvaa lyhykäisyydessään olettaman, joka poliiseja yhdistää. Poliisit antavat yhteisön ja kansalaisten eteen kaikkensa, koska heitä ajaa jalo pyrkimys ”noble cause”, joka on poliisityön perimmäinen luonne.

Crank'n mukaan (1998, 303) kulttuurin tasolla poliisihautajaiset ovat poliisin symbolien elvyttämistä. Tavallaan poliisihautajaisten rituaalit ovat se, miten poliisikulttuuri juhlistaa identiteettiään. Hautajaiset ovat rituaali, joka palauttaa poliisin auktoriteetin ja voiman. Se tekee saman myös henkilökohtaisella tasolla: hautajaiset välittävät voimakkaan poliisina olemisen oikeutuksentunteen hautajaisiin osallistuville.

Poliisihautajaisten rituaalit ovat tärkeitä myös kansalaisille. Crank lainaa kirjassaan Manningin (1977) tutkimusta, jossa esitetään viisi näkökulmaa, miten hautajaiset vaikuttavat muuhun yhteiskuntaan. 1. Hautajaiset ovat osoitus yhteiskunnalle poliisin läsnäolon oikeutuksesta joka päivä yhteiskunnassamme. 2. Ison poliisijoukon läsnäolo muistuttaa meitä sosiaalisen kontrollin läsnäolosta kaikkialla. 3. Poliisi edustaa absoluuttista moraalia ja hautajaiset ilmaisevat poliisin valmiuden valvoa tämän moraalin toteutumista. 4. Poliisin menehtyminen heikentää sitä perusperiaatetta, että poliisin toimivallan käyttö voi korjata ongelmat. 5. Poliisin hautajaiset nakertavat järjestäytyneen yhteiskunnan legitimeettiä itseään. Poliisihautajaiset ovat yhteisen surun jakamisen foorumeita. Kun joku meistä kuolee virkatehtävällä, tavallaan jokaisesta meistä kuolee osa.

Jos ajatellaan kulttuurin vahvistumisen edellytyksiä, niin perustana on, kuten on aiemmin mainittu, yhteiset näkemykset ja merkitykset sekä sosiaaliset suhteet, jotka ilmenevät kollektiivisessa uskossa ja luottamuksessa. Vahvistuakseen edelleen ja säilyäkseen edellytetään pitkähköä yhteistä historiaa ja mahdollisimman pysyvää henkilöstöä. Jäsenten läheisyys ja paikallisuus myös edesauttavat hyvien kommunikaatioyhteyksien muodostumista ryhmän sisällä, joka edelleen vahvistaa kulttuuria. (Kauppi 2000, 56)

6 TULOSTEN RAPORTOINTI

Tutkielman aineistosta päädyttiin keskittymään yhteentoista poliisin ammattikulttuuria kuvaavaa elementtiin, jotka ovat aiemmassa poliisin ammattikulttuuritutkimuksessa nousseet esille. Osa näistä elementeistä nousi aiemmassa tutkimuksessa korostuneesti esiin, osa oli harvinaisempia, mutta yleiseltä merkittävyydeltään tärkeitä, joten myös tällaisia harvinaisempia ammattikulttuurin elementtejä valikoitui tutkittavien kriteerien joukkoon. Ammattikulttuurisia elementtejä olisi ollut enemmänkin, mutta tutkielman rajaamisen näkökulmasta oli tarkoituksenmukaista valita riittävä, mutta ei liian suuri tutkimusaineisto ja myös kriteerit, joihin keskittyä. Seuraavat yksitoista kriteeriä

valikoituivat tutkimuskohteiksi: *alkoholin käyttö, ammattitaito, korruptio-korruptiovastaisuus, koulutus, rituaalit, rotutietoisuus, sankarillisuus, stressi, työhyvinvointi, urheilullisuus ja yhteisöllisyys/solidaarisuus*. Seuraavassa aineistosta nousseita ammattikulttuurin elementtien mukaisten sitaattien lukumäärät (Taulukko 2) ja esimerkein lainattuna artikkeleista. Yhteensä ammattikulttuuria kuvaavaa sitaatteja löytyi 212 kappaletta.

Ammattikulttuurin elementit	Lukumäärä
<i>Alkoholinkäyttö</i>	9
<i>Ammattitaito</i>	28
<i>Korruptio - korruptiovastaisuus</i>	2
<i>Koulutus</i>	20
<i>Rituaalit</i>	7
<i>Rotutietoisuus</i>	2
<i>Sankarillisuus</i>	13
<i>Stressi</i>	4
<i>Työhyvinvointi</i>	28
<i>Urheilullisuus</i>	51
<i>Yhteisöllisyys/solidaarisuus</i>	70

Taulukko 2. Aineistosta nousseet ammattikulttuurin elementtien mukaisten sitaattien lukumäärät

Alkoholin käyttö (9)

Poliisin ammattikulttuurin elementtinä poliisien alkoholin käyttö ja sen kuuluminen osana poliisissa järjestettäviin tilaisuuksiin, esimerkiksi urheilu- ja työhyvinvointitapahtumiin ja vapaa-ajan käyttöön näyttäytyi suhteellisen selkeänä. Alkoholin käyttöön viitattiin usein kiertoilmaisuin, puhuttiin esimerkiksi ”*palautusjuomasta*” urheilusuorituksen jälkeen. Kiertoilmaisut alkoholin käytölle ovat myös puhekielessä yleisiä poliisin keskuudessa. Useissa aineiston sitaateissa alkoholin käytöstä puhuttiin humoristiseen sävyyn:

”Kaikilla pelaajilla on aina ollut hyvä suhde alkoholiin, eikä kukaan nauttinut yli kymmentä tölkkiä olutta illassa nytkään.”

Alkoholin käyttöön kuuluvat ilmaiset liittyivät usein erilaisiin urheilu-, vaellus- tai metsästys- ja kalastusreissuihin, kuten:

”Toki nestepuolella olimme varautuneet (tunturivaelluksella) jopa -30 asteen kylmyyksiin.”

Kulttuurinen merkitys alkoholinkäytöllä lienee juuri sen yleinen hyväksyttävyys ja ehkä jopa sen toimiminen jonkinlaisena miehisyuden osoituksena muun toiminnan ohessa. Alkoholin käyttöön liittyvät maininnat esiintyivät yhtä lukuun ottamatta Koiraryhmä ja Murharyhmä lehdissä, joissa artikkelit ovat kyseisten yksiköiden omien konstaapelien ja heidän esimiestensä kirjoittamia, kun taas Evidenssin kirjoittajat ovat usein Keskusrikospoliisin viestintätiimin ammattilaisia, jotka haastatteluiden pohjalta kuvaavat poliisien kokemusmaailmaa. Evidenssi -lehden ainoa artikkeli, jossa viitattiin alkoholin käyttöön, oli työkierrolla ulkomailla olleen rikosylikonstaapelin kirjoittama kirjoitus.

Ammattitaito (28)

Ammattitaitoon viittavia kirjoituksia esiintyi eniten Evidenssissä, jossa oli noin puolet ammattitaitoon viittaavista sitaateista. Ammattitaitoon viittaavissa kirjoituksissa korostui ylpeys kuulua ammattitaitoiseen työporukkaan:

”Kaikissa yksiköissä samaa on se, että niissä työskentelee omaan erityisosaamiseensa vihkiytyneet raudan lujat ammattilaiset, jotka ovat ylpeitä yksiköistään ja yksikkönsä osaamisesta.”

Poliisin ammattitaitoa kuvattiin artikkeleissa moninaisesti. Ammattitaitoa on *”säilyttää puolueettomuutensa ja objektiivisuutensa”*, *”keskittyä olennaiseen ja sivuuttaa turhan vetistelyn”* Keskusrikospoliisissa toimii useiden eri osa-alueiden asiantuntijoita, joten osaaminen ja kehittyminen mainittiin ammattitaidon osa-alueiksi usein. Esimerkkinä ammattitaitoisesta toiminnasta on antaa vertailuDNA-näyte rikostekniseen laboratorioon:

”näytteen antaminen on vain osa ammattimaista tehtävän hoitamista, jolla minimoidaan virheellisiä tuloksia.”

Murharyhmä lehdessä korostettiin kuulustelijan ammattitaitoisuutta seuraavalla tavalla:

”Ammattitaitoisen seksuaalirikostutkijan on osattava kysyä navan ja polvien väliseltä alueelta kaikki olennainen itse nolostumatta ja varsinkaan asianomistajaa nolaamatta.”

Koiraryhmä lehdessä niin ikään oli runsaasti mainintoja ammattitaitoisesta poliisitoiminnasta ja sen kriteereistä. Noin yleisellä tasolla todettiin näin:

”Menestyksellisen poliisitoiminnan perusta on ammattitaitoinen ja motivoitunut henkilöstö.”

Hälytystehtävien hoitamisessa arvostettiin rauhallisena pysymistä ja hyvää johtamista ammattitaitoisen poliisityön kriteereinä.

”Omasta mielestäni oli mukava olla keikalla, joka oli äärimmäisen hyvin johdettu. Yleisjohtaja oli enemmän kuin hyvin ajan tasalla, toimintaryhmän johtajasta puhumattakaan. Toiminta pysyi koko ajan rauhallisena ja ammattitaitoisena.”

Korruptio-korruptiovastaisuus (2)

Korruptiosta oli maininta vain kahdessa artikkelissa, joista molemmat olivat Evidenssissä. Artikkeleissa kuvattiin luottamuksen poliisiin olevan Suomessa hyvä ja että poliisia arvostetaan. Niin ikään todettiin, että poliisin palkka on kansainvälisellä tasolla arvioituna hyvä, joten

”Ylinopeussakkoa ei pysty Suomessa välttämään lahjuksella”.

Toisessa viittauksessa korruptioon todettiin, että

”Korruptioon puuttumisen ei tulisi olla niin kipeä ja arka aihe, kuin se Suomessa edelleen tuntuu olevan”.

Korruptiota ei ymmärrettävästi käsitelty artikkeleissa juurikaan, onhan kansainvälisen tutkimuksen mukaan epäsuotavan solidaarisuuden yksi merkittävistä ilmenemismuodoista ”blue code of silence”, joka tarkoittaa, ettei kollegoiden epärehellisestä toiminnasta puhuta. Toki suomalainen poliisi maailmanlaajuisesti arvioituna on sekä korkealle arvostettu, hyvin palkattu, että erittäin alhaisesti korruptoitunut, mikä vielä todennäköisemmin selittänee korruptioon viittaavien artikkeleiden vähyyttä.

Koulutus (20)

Koulutukseen viittaavissa artikkeleissa korostui jatkuvan koulutuksen merkitys ammattitaitoa ylläpitävänä elementtinä. Varsinaiseen peruskoulutukseen tai alipäällystö- tai päällystökoulutukseen liittyviä viittauksia sen sijaan oli todella vähän. Kuitenkin:

”Kehitys poliisin koulutuksessa on ollut todella erinomaista ja vastaa hyvin kansainvälistä tasoa.”

sekä

”..on löydettävä uusia tehokkaita koulutusmuotoja nykyisten täsmäkurssien rinnalle.”

Työnohessa tapahtuvalle koulutukselle annettiin suuri arvo, kirjoituksista kävi selville arvostus kokeneempien antamaan opetukseen sekä työnohessa oppimiselle. Poliisin ammatillinen kehittyminen nähtiin elinikäisenä oppimisena, josta sitäkin oli maininta eräässä artikkelissa. Työnantajan järjestämiin koulutuksiin suhtauduttiin artikkeleiden mukaan erittäin myönteisesti ja niillä nähtiin muitakin kuin vain ammattitaitoa ja osaamista kehittäviä vaikutuksia.

”Leiri on omiaan nostamaan henkilöstön yhteishenkeä ja sillä on ehdottomasti paikkansa koirapoliisin koulutusohjelmassa.”

Jatkuvan oppimisen ja työnohessa kouluttautumisen ja erikoistumisen ja kertaamisen merkitystä kuvattiin näin:

”Rikosteknisen laboratorion koulutusohjelma on suunnattu niin uusille tutkijoille kuin kokeneemmille osaajille. Rikospaikkatutkijoiden toivomat kertauspäivät, jotka tunnetaan myös konkarikurssin (tai leikkisästi jopa rollaattorikurssin) nimellä, on ollut suosittu myös kouluttajien keskuudessa.”

Työpaikan henkilöstöyhdistyksen tuesta ja kannustuksesta lisäkouluttautumiseen oli maininta Murharyhmälehdessä:

”Yli 20 –vuotias yhdistyksemme jatkaa toivottavasti sitä toimintaansa, jonka tarkoituksena edelleen tulee olemaan jäsenistön viihtyvyyden ja yhdessä olemisen sekä jäsenistön lisäkouluttautumisen tukeminen/lisääminen.”

Rituaalit (7)

Aineistossa rituaalien merkitys nousi hyvin esiin, vaikkei erityisesti korostunutkaan. Aineistosta käy selville, kuinka rituaalinomaisia huomionosoituksia arvostetaan henkilöstön keskuudessa.

”Ruokailu keskeytettiin välillä pieneksi hetkeksi hyvästä syystä. Työvuorosta paikalle pistäytyneelle koiranohjaaja A.K.:lle luovutettiin Suomen poliisikoirayhdistyksen myöntämä hengenpelastusviiri 28.5.2014 suoritetun onnistuneen pelastusetsinnän johdosta.”

Sitaatti kuvaa Koiraryhmän yhdistyksen merkkipäiväjuhlallisuuksien tapahtumaa, jossa työvuorossa juhlapäivänä ollut ansioitunut koiraohjaaja palkittiin hengenpelastusviirillä. Artikkelin kirjoittaja kuvaa tilannetta, jossa ruokailu keskeytettiin ”hyvästä syystä”. Tunnustusten antaminen poliisissa liittyy usein arvostuksen osoittamiseen ihmishengen pelastamisen tai muun vaativan työsuorituksen tekemiseen.

”Tuntuu mukavalta saada tunnustusta työstään, varsinkin omilta lähimmiltä työkavereilta, jotka tasan tarkkaan tietävät, mitä tämän työn tekeminen tekijältään vaatii.”

”Tämän palkinnon saamiseksi on tarvittu kaikkia meitä. Siis tarkoitan kaikkia meitä kenttätöitä tekeviä poliisimiehiä ja –naisia. Koko hommassa on kyse tiimityöstä, ilman sitä ei ole mitään.”

Tunnustusta annetaan myös pitkän poliisiuran päättymisen tilanteeseen.

”Tasavallan presidentti myönsi...poliisineuvoksen arvonimen..-Myönnetty poliisineuvoksen arvonimi luonnollisesti lämmittää mieltä ja arvostan sen saamista suuresti.”

Rotutietoisuus (2)

Aineiston perusteella rotutietoisuus vaikuttaa olevan hyvin heikosti esiin nouseva poliisin ammattikulttuurinen elementti Suomen poliisissa. Rotutietoisuus nousee vahvemmin esille sellaisissa maissa, joissa poliisin asiakaskunta on taustaltaan monikulttuurisempaa, kun Suomessa kuitenkin vähemmistökansalaisuuksia ja rotuja on kuitenkin vielä hyvin vähän kantaväestöön verrattuna. Aineistosta löytyi kaksi ilmaisua

poliisin asiakkaan rodullisesta taustasta ja nekin yhdestä kirjoituksesta, jossa poliisi selvitti maksuvälinepetoksen tapahtumankulkua Helsingin yössä.

”Juuri ollessamme miehen kohdalla tämä kääntyy meihin päin poistuakseen (au-) tomaatilta, ja paljastaa huivilla naamioidut, varsin tehokkaasti ruskean sävyyn pigmentoituneet kasvonsa.”

”..kun vieraat ovat 15 vuotta nuorempia ja kovin monikulttuurisesti ansioituneita.”

Kommentit ovat kerronnan kepeyttä tavoitellen kirjoitettu hivenen humoristisesti. Itse maksuvälinepetoksen ja tarinan kertomisen kannalta rikoksista epäiltyjen rodulla ei ollut merkitystä. Rotutietoisuus näyttäytyy nimenomaan rotuominaisuuksien korostamisena tilanteessa, jossa henkilön taustalla ei ole itse asian hoidon tai käsittelemisen kannalta merkitystä.

Sankarillisuus (13)

Sankarillisuus poliisin ammattikulttuurin elementtinä nousi ehkä yllättävänkin korostuneeksi esiin. Sankarillisuudesta ei avoimesti tai mitenkään jokapäiväisesti puhuta, se nimenomaisesti on niitä syvällä olevia, usein sanoittamattomia olettamuksia, joita tutkimuksissa on osoitettu poliiseilla sisäänrakennettuna olevan; oletama on siis heroisimista, sankarillisuudesta, esimerkiksi ihmishengen pelastamisesta:

”..mutta mikä pelasti niin sivullisten, konstaapelien kuin kohteenkin hengen, oli paikalla olleiden suomalaisten poliisien koulutus, ammattitaito ja kylmähermoisuus.”

ja *”Alkoi itseasiassa se, johon poliisikunta on kouluttautunutkin, toisten auttaminen.”*

Artikkeleissa korostui myös *”pahisten”* kiinniottaminen, *”kapuloiden tunkeminen pahuuden rattaisiin”*; Oli myös kuvauksia poliisin ammatin sankarillisesta luonteesta taistelijana:

”Vastuu osallistumisesta ja kilpailutapahtumasta vain säilytetään yksittäisen taistelijan harteille.” ja

”Kun yksittäinen hallinnon taistelija ja hallinnosta vastaava ministeri tapaavat...”

Vielä suorimmin ilmaistuna sitaatti sankarillisuudesta Evidenssistä, jossa konstaapelilta kysyttiin: *”Mikä on työssäsi parasta?”*, hän vastaa:

”Kyllähän se on tieto, että on saatu pelastettua joku lapsi. Ne ovat niitä hetkiä, kun tuntee Batman-viitan harteillaan.”

Konstaapeli pukee sanoiksi sankarillisuuden tunteen tai kokemuksen osana työtään, kun hänen onnistuu työtehtävässään pelastaa lapsi hyväksikäyttäjän elinpiiristä.

Stressi (4)

Poliisin ammatin on tutkimusten mukaan todettu olevan stressaavimpia ammatteja. Aineistossa stressi ei noussut vahvasti esiin, mutta muutama maininta siitä oli. Stressiin liittyvät sitaatit kuuluvat voimankäyttötilanteissa olleiden poliisien kommentteihin tilanteesta itsessään ja sen jälkihoitoon liittyvään esimiesten ja työyhteisön antamaan tukeen.

”Kaiken lisäksi ampumatilanteissa olleiden poliisien asema rikoksesta epäiltyinä on äärimmäisen kuluttava, kaiken sen henkisen kamppailun lisäksi, mitä äärimmäisen stressaava tilanne tuo mukanaan.”

Stressiä on koettu voimankäyttötilanteissa, mutta voimakkaasti myös tilanteiden jälkeisissä prosesseissa, joissa syyttäjä arvioi ylittyykö esitutkintakynnys poliisin voimankäytön osalta vai ei. Työyhteisön ja esimiesten tuen merkitystä ei voi liikaa korostaa, samanlaisen päätelmään on etenkin yhdysvaltalaisessa poliisin ammattikulttuurin tutkimuksessa päädytty: kollegoiden ja esimiesten tuki on korvaamaton ja sen avulla poliisimies kestää prosessin aiheuttaman stressin paljon paremmin

”Oman työyhteisön tukitoimet mm. oikeudellisissa kysymyksissä ja tutkimusten järjestelyissä, lähiesimiesten yhteydenpito prosessin aikana ja vertaistuki samankaltaisissa tilanteissa toimineiden kanssa ovat erittäin tärkeitä.”

Työhyvinvointi (28)

Työhyvinvointi korostui artikkeleissa voimakkaasti. Työhyvinvoinnin merkitys nousi esiin ammattitaitoon, urheilullisuuteen ja yhteisöllisyyteen liittyvien kirjoitusten ohessa. Se siis lomittui muiden poliisin ammattikulttuuria kuvaavien elementtien ohessa. Tämä osoittaa sitä, että työhyvinvointia ei voi käsitellä pelkästään omana erillisenä asianaan, vaan kaikenlaisissa toiminnoissa on huomioitava työhyvinvoinnin elementti ja tehtävä päätöksiä, linjauksia ja päivittäistä työnjohtamista siten, että henkilöstön jaksamiseen ja työhyvinvointiin kiinnitetään huomiota. Esimerkiksi kuolemaan johtaneen palopaikan

tutkinnassa osallisena olleen konstaapelin kokemus ensimmäisestä kokemastaan purkukeskustelusta, jonka ryhmän päällystöesimies määräsi järjestettäväksi ennen työvuoron päättymistä:

”Kokonaisuudessaan purkukeskustelu oli silmiä avaava ja oman jaksamisen kannalta oleellinen.”

Useissa aineiston artikkeleissa nousi esiin kollegoiden tuen, kuten yhdessä stressaavista asioista ja kokemuksista keskusteleminen, hurtti huumori ja samassa veneessä olemisen tunteen merkitys työssä jaksamiselle.

” Monesti käykin niin, että me, jotka työskentelemme vakavien ja monelle sivulliselle hyvin järkyttävien asioiden äärellä, emme ehdi, saatikka välttämättä uskalla, pysähtyä miettimään, mitä ajatuksia tämä tapaus minussa todella herättää.”

Niin ikään vastapainon löytäminen työlle ja omanlaisten purkukeinojen löytämisen tärkeys korostui.

”Raastavat henkirikokset ja mustat ihmiskohtalot vaativat pääkopan tuuletusta, ja mikä siihen paremmin sopisi kuin yksinäinen taivallus suomalaisessa kosteassa, mustanpuhuvassa metsässä.”

Urheilullisuus (51)

Aineiston perusteella poliisin ammattikulttuurin toiseksi korostunein elementti oli urheilullisuus. Niputin otsikon ”urheilullisuus” alle erilaiset urheiluun, metsästyksen, kalastukseen ja vaeltamiseen liittyvät artikkelit. Merkillepantavaa oli, että poliisit, etenkin Koiraryhmä- ja Murharyhmälehdissä kuvasivat laajasti ja seikkaperäisesti maraton, triatlon, kalastus-, metsästys- ja vaelluskokemuksiaan. Lajit ovat vahvasti kestävyyyteen ja selviytymiseen liittyviä kertomuksia, joissa periksiantamattomuus ja heikkouden voittaminen raskainakin hetkinä oli johtavana tavoitteena. Kertomuksissa korostui tietynlainen kilvoittelu ja sankarillisuus, itsensä voittaminen jopa epäinhimillisten haasteiden edessä, lopulta selviytymisen kokemus ja aito ilo saavutuksesta.

” Ultrassa viehättää aito itsensä haastaminen ja kun tavoitteet saa itse valita, kaikki on mahdollista ”

”Olen jo kahdeksana vuonna perättäin hiihtänyt Finlandia -hiihdon ja kaipasin uutta haastetta..”

”(Triatlonin uintiosuus) Normaalia suurempi aallokko keinuttaa minua ja tunnen kamppailevani mahdotonta vastaan...Tunnen ihmisen pienuuden luonnonvoimien edessä.”

” Olo lopetettuani oli, ettei metriäkään enää, en olisi selviytynyt maaliin. Olin kuitenkin löytänyt fyysisen sietokykyni rajan ja poistuin kilpailusta pää pystyssä.”

Erilaiset urheilusuoritukset olivat myös poliiseja vahvasti yhdistäviä tapahtumia. Artikkeleissa kerrottiin, kuinka kollegan kanssa oli tehty Lapin metsästys- ja vaellusreissuja, hiihtomaratonereita ja kalastussafareja isommallakin työporukalla.

”Päätimme siis tänä vuonna ottaa todellisen haasteen ja lähteä Enontekiön Hettaan hiihtämään Euroopan pohjoisin hiihtomaratonereita.”

Myös erilaiset poliisiurheilukisat olivat artikkeleiden aiheina.

”Kilpailu oli leikkimielinen, eikä sitä ole tarkoitus ottaa vakavasti, mutta jokainen tietää miten leikkimielisesti organisaatiossamme kilpaillaan. Välittömästi, kun kilpailu alkoi, jokaisella oli 110% lasissa, eikä leikkimielestä ollut tietoakaan”

Evidenssilehti, kuten todettua, on asiakaslehti, ei osoittanut yhdelläkään artikkelilla ”urheilullisuus” otsakkeen ammattikulttuurielementtiä. Sen sijaan Murharyhmä -lehdessä oli erillinen osio, ”Sporttikorneri”, urheilusaavutusten kertomiseen.

”Haukisafarin nimeä kantava kalastuksen riemujuhla ja ainainen siimasotkusessio sisältää luonnikkaasti pienen lapsenomaisen kalastuskilpailun.”

”Murhiksen ”guikka vestafsson” – titteli oli jälleen haarukan päässä, kun lukijoille tutut sherbat P.K., M.L. ja allekirjoittanut lähtivät valloittamaan tällä kertaa Ruotsin ja Norjan lumihuippuisia tuntureita.”

”Henkilökohtainen tavoitteeni oli vihdoin huiputtaa Saariselän kolmanneksi korkein tunturi Vuomapää, ja siitä päivästä tulikin matkan hienoin myös säiden puolesta.”

Yhteisöllisyys/solidaarisuus (70)

Ylivoimaisesti selkein poliisin ammattikulttuuria osoittava kriteeri löytyi yhteisöllisyyttä/solidaarisuutta osoittavasta kulttuurielementistä. Yhteisöllisyyttä kuvaavia sitaatteja löytyi aineistosta noin kolmasosasta kaikista todetuista kulttuuria kuvaavista sitaateista. Aineistossa korostuivat vahvasti veljeyden kokemukset:

”Kurssilla koettu veljeydentunne antaa uskoa muuhunkin organisaatioon.”

”Urheilu tosissaan, mutta hymy huulilla todella yhdisti eri kaupunkien virkaveljiä ja – siskoja.”

”(Poliisien voimailulajien SM-kilpailut) Kisat vedettiin läpi jälleen kerran reilussa ja veljellisessä hengessä.”

Solidaarisuutta kuvaavat sitaatit olivat hyvin usein nimenomaan erilaisten koulutus- ja kurssikertomusten ohessa. Urheiluun liittyvissä kertomuksissa, kuten metsästys-, kalastus- ja vaellustarinoissa korostuivat niin ikään yhteisöllisyyden kokemukset. Yhteisöllisyyden kokemuksia oli kuvattu myös erilaisissa poliisitehtäviä kuvaavissa artikkeleissa, joissa annettiin tunnustusta hienoille kollegoille ja kenttäjohtajille, jotka olivat mahdollistaneet tehtävän onnistumisen. Solidaarisuuteen liittyvistä sitaateista välittyi voimakas viesti yhteenkuuluvuudentunteesta ja siitä tuesta, jota kollegat saavat ja antavat toisilleen, myös kansainvälisissä poliisitehtävissä.

”Kokeneeseen ja kansainväliseen ryhmään on aina helppo tulla ja olla. Kollegiaalisuus ja toisten tukeminen on vahvaa ja aitoa. On helppoa tuntea olevansa niin sanotusti samassa veneessä, vaikka olisi ainoa suomalainen.”

”..yhteishengen arvo ja sen vaikutus työhyvinvointiin sekä ihmisten työpanokseen ovat rahassa mittaamattomia.”

”..ehkä yhden kokema asia on auttanut toista jäsentämään asian paremmin, tai ainakin asian hyväksyntä koetaan helpommaksi vertaistuen avulla.”

Voimakas tunnelataus välittyi myös kuvauksissa Vihdissä kuolleen konstaapelin ja muutama vuosi sitten Hyvinkäällä tehtävällä pahasti loukkaantuneen konstaapelin hyväksi järjestetystä hyväntekeväisyyskonsertista.

”Yksi kaikkien ja kaikki yhden puolesta”.

”Hiljattain koko poliisikunta sai kokea ja nähdä, mitä ylipäättään yhteisöllisyys ja pyyteetön työ toisen eteen hienoimmillaan tarkoittaa. Vihdin tragediasta saatiin karmivalla tavalla todeta poliisityön vaarallisuus ja työhön liittyvät riskit pahimmalla mahdollisella tavalla, virkaveljen kuoleman ja toisen loukkaantumisen kautta.”

”Ravintolaan kokoontui satapäinen virkamiesjoukko antamaan tukensa niille, jotka sitä eniten tarvitsivat. Tunnelma oli pysäyttävä.”

Artikkeleissa korostettiin vertaistuen tärkeyttä, yhteen hitsautumisen tunnetta, yhdessä tekemistä, yhteen hiileen puhaltamista ja toistemme työpanoksen kunnioittamista.

Artikkeleissa nousi esiin myös työyhteisöön kuulumisen tärkeys ja yhteishengen kohottaminen työyhteisössä.

Ravintoon liittyvät maininnat

Kiinnostavia ja hieman yllättäviä olivat ruoan valmistamiseen, jopa menuhifistelyyn ja reseptien kehittelyyn liittyvät maininnat, jotka eivät olleet aivan yksittäisiä. Mainintoja oli sekä Koiraryhmä lehden metsästysreissujen kuivamuonareseptien kehittelynä, että Murharyhmä lehden kalastussafarien menuesittelyinä. Lisäksi joissain Koiraryhmä lehdessä oli oma artikkelinsa ”K9 Keittiössä” uusille resepteille ja ruoanvalmistukselle. Artikkeleissa kuvattiin muun muassa voileipäkakkujen valmistamista sekä ”*valmistetaan kevään ja alkavan kesän innoittamana välimerellinen ja kevyt rapu-couscous*”. Kiinnostusta ruoanvalmistusta ja reseptien kehittelyä kohtaan voidaankin pitää selkeimmin sellaisena uutena elementtinä, jota ei ole aiemmassa poliisin ammattikulttuurin tutkimuksessa tuotu esiin. Huomionarvoista on, että sekä Koiraryhmä että Murharyhmä lehdissä tuotiin esiin ruoanlaittoon, ravintoon riittävyyteen, koulutusmatkoilla tarjottuihin aterioihin ja erämatkoilla reseptien kehittelyyn liittyviä mainintoja, jolloin ne olivat useampien kirjoittajien synnyttämiä, eivät vain yksittäisen kirjoittajan kiinnostuksen kohteita.

” ..aamupalapöytä oli notkollaan herkkuja, erilaisia leipiä. Niiden päälle sai laittaa sillejä, majoneesia, juustoa, kanamunaa ja kinkkuja. ”

”..tarjolla oli täys- ja venhnäleipää lisukkeineen”.

”Lounas syötiin satamaravintolassa, jossa tarjolla oli runsaasti monenlaista leipätuotetta, jos sellainen on mieleen.”

Kiinnostuksen kohdistuminen nimenomaan ravintoon ja esimerkiksi retkiruokien kehittelyyn heijastelee urheilullisen elämäntavan mukanaan tuomaa tärkeää sidettä ravinnon ja jaksamisen välillä. Ravinnon merkitys korostuu maraton- ja muilla pitkillä matkoilla selviämiseen.

” (tunturivaelluksella) Ruoka pysyi kuivana ja sitä oli riittävästi.”

Toki artikkeleissa viitattiin selvästi myös esimerkiksi kalastussafarien kohdalla menuun suhteen jopa jonkinlaiseen ruokahifistelyyn,:

”Ihan arkiruokaan J. ei vielä pystynyt, ellei nyt joku pidä teertä punaviinikastikkeessa sellaisena. Muuten ruoka oli jo konstailematonta mätileipineen, savusiikoinen ja grilliribseinen.”

Ammattikulttuurisena elementtinä ravintoon liittyvät toiminnot lähestyvät muita elementtejä urheilutapahtumien, yhteisöllisyyden ja alkoholin käytön rinnalla. Yhteisöllisyydellä ja muilla ammattikulttuurin elementeillä on tiivis vuorovaikutus keskenään ja kuten aiemmin todettua, ne kietoutuvat toisiinsa ja kuvaavat tilanteissa ja tapahtumissa poliisien maailmaa sisältäpäin koettuna.

”(Kalastus-) Safarilla muisteltiin O:n kokkaustaitoja..”

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Scheinin organisaatioteorian mukaisesti organisaatiokulttuurissa on kolme tasoa; ulkoiseen säilymiseen liittyvät tekijät, sisäiseen yhdentymiseen liittyvät tekijät ja syvät perusoletukset. Todetuista ammattikulttuurin elementeistä (Taulukko 3) ulkoiseen säilymiseen liittyviin tekijöihin kuuluvat *ammattitaito*, *korruptio(-vastaisuus)*, *koulutus* ja *stressin*.

Artefaktit = Ulkoiseen säilymiseen liittyvät tekijät	Ammattitaito, korruptiovastaisuus, koulutus, stressi
Ilmaistut arvot = Sisäisen yhdentymiseen liittyvät tekijät	Alkoholin käyttö, rituaalit, työhyvinvointi, urheilullisuus, yhteisöllisyys
Pohjimmaisets = Syvät perusoletukset	Sankarillisuus, rotutietoisuus

Taulukko 3. Ammattikulttuuristen elementtien sijoittuminen Scheinin organisaatioteoriaan

Sisäiseen yhdentymiseen liittyviin tekijöihin kuuluvat *alkoholin käyttö, rituaalit, työhyvinvointi, urheilullisuus ja yhteisöllisyys*. Syviin perusoletuksiin kuuluvat epäluuloisuus vieraaksi tunnettua kohtaan eli *rotutietoisuus* ja syvänä perusoletuksena oleva *sankarillisuus*. Organisaatiokulttuuri syntyy organisaation perustajan linjauksista ja päätöksistä, jotka ovat ajan saatossa johtaneet onnistumisiin. Koeteltuja toimintatapoja on alettu käyttää laajemminkin tapoina selvittää samankaltaisista tilanteista. Onnistumiset ja oppiminen muodostavat ja kehittävät organisaatiokulttuuria edelleen. Yhteiset oletukset, jotka ovat organisaation jäsenille sosiaalistumisen kautta tulleet osaksi työidentiteettiä, vaikuttavat kaikkeen toimintaan. Yhteiset oletukset vaikuttavat siihen, miten yhteistyötahoihin ja toimintaympäristöön suhtaudutaan. Arvomaailma ratkaisee paljon, miten eri tilanteisiin suhtaudutaan.

Suomessa poliisin arvoista oikeudenmukaisuus koetaan tärkeimpänä, ammattitaito toiseksi vahvimpana, mutta selvästi heikommin koettuna kuin oikeudenmukaisuus. (Suur-Askola 2016, 132-133) Palveluperiaate on arvokokemuksena heikolla tasolla. Palveluperiaate on annettuna, johdolta tulleen arvona saanut hitaasti jalansijaa poliisissa. Palveluperiaate ymmärretään arvona edelleen enemmän ”palvelukykyinä”. Asiakkaat on tunnistettu poliisin näkökulmasta, mutta asiakkaiden tarpeita ei huomioida riittävällä tasolla toiminnan suuntaamiseksi. (Suur-Askola 2013, 134) Arvoista henkilöstön hyvinvointiin suhtaudutaan kaikkein heikoimmin. Poliisissa on viime vuosina tehty suuria parannuksia henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi. Esimerkiksi lakisääteisiin terveystarkastuksiin on joissain poliisilaitoksissa liitetty osana psykologin palvelut, osalle ryhmistä vapaaehtoisina, osalle pakollisina, työtehtävistä riippuen. Naumasan (2014, 45) mukaan puolella Suomen seksuaalirikostutkijoista ei ole minkäänlaista työnohjausta, puolella on mahdollisuus saada sitä edes joskus. Toisin sanoen poliisilaitoksien työnohjauspalveluiden ja työpsykologin tarjoamaa tuen saatavuus ei ole yhtenevää.

Tutkielman tuloksista *yhteisöllisyys/solidaarisuus* nousi voimakkaimmin esiin. Yhteisöllisyyden kokemus on voimakkaasti organisaatiokulttuurinen ominaisuus sisäiseen yhdentymiseen liittyen. Organisaatiokulttuuri muodostuu sosiaalisista rakenteista, jotka muodostuvat ihmisryhmistä, jotka yhdessä muodostavat organisaation. Poliisin sisäinen solidaarisuus, veljeyden kokemus, oman ammattikunnan arvostaminen ja siihen ylpeydellä kuuluminen, muodostavat poliisin

ammattikulttuurin perustan, johon jokainen poliisi koulutuksen ja ensimmäisten työvuosien kuluessa sosiaalistuu. Solidaarisuus eli yhteenkuuluvuus on Crankin mukaan (1998, 189) tunnearvo, joka pitää sisällään tunnesiteen poliisien välillä. Poliisien tuntema solidaarisuus toisiaan kohtaan ilmenee ehdottomana tukena. Poliisien välinen solidaarisuus saa voimaa ja uusiutuu siitä jaetusta ylpeyden tunteesta, joka tulee hyvin hoidetusta työstä vaikeissa olosuhteissa. Joukkoilmiönä solidaarisuus perustuu poliisien jaettuihin käsityksiin tilanteista, joita heillä on erilaisten asiakkaiden kanssa ja kuinka he muodostavat siteitä keskenään ja toimivat noissa tilanteissa. Yleisesti solidaarisuus muodostuu ja toteutuu niiden yhteisten jaettujen uskomusten kautta, miten poliisit tulevat kohdatuiksi ja kohdelluiksi erilaisten ryhmien tai ihmisten taholta. Tämä perustuu päivittäisiin kokemuksiin ja kohtaamisiin näiden ihmisten kanssa eri tilanteissa. (Crank 1998, 155).

Cockcroft kuvaa kuinka poliisien solidaarisuus mahdollistuu useiden poliisin toimintaympäristön seikkojen johdosta. Esimerkkeinä julkisen vihamielisyyden haitallinen vaikutus, ammatillinen stressi, vuorotyö ja kuinka nämä seikat aiheuttavat vetäytymistä muiden kuin poliisikollegoiden kontaktista ja seurasta. (Cockcroft 2013, 58)

Urheilullisuus kulttuurisena elementtinä kattaa organisaatiokulttuurin luokittelussa useamman tason, vaikka se sijoittuikin tutkielmassa sisäiseen yhdentymiseen liittyvään tasoon. Poliisin ammatissa on lakitasoisesti säädetty ja Poliisihallituksen ohjeistuksella määrätty, että poliisin tulee olla työtehtäviensä edellyttämässä kunnossa. Urheilullisuutta arvostetaan, se nousi toiseksi voimakkaimmin esiin tutkitusta aineistosta. Urheilullisuus, silloin kun puhutaan metsästys-, kalastus- ja vaellusreissuista, liittyy vahvasti yhteisöllisyyteen ja kollegoiden kanssa yhdessä olemiseen ja kokemusten jakamiseen sisäiseen yhdentymiseen liittyen. Triatlon, maraton ja ultrajuoksutapahtumat puolestaan itsensä voittamiseen ja haastamiseen. Urheilullinen elämäntapa ja olemus liittyvät toisaalta myös olettamukseen ja odotukseen poliisin ylivoimasta pahuutta vastaan, joten urheilullisuus lähestyy kulttuurisena elementtinä myös sankarillisuuden elementtiä.

Ammattitaito ammattikulttuurisena elementtinä nousi kolmanneksi voimakkaimmin esiin. Ammattitaito liittyy vahvasti ulkoiseen säilymiseen. Sillä miten ammattimaisesti poliisi toimii, miten suhtautuu yhteistyötahoihin, miten kommunikoi ulkopuolisten

kanssa, on merkitystä organisaation säilymiselle. Aineistosta esiin nousseita poliisin ammattitaitoa kuvaavia luonnehdintoja ovat objektiivisuus, oikeudenmukaisuus, provosoitumattomuus, auttamis- ja toimimiskyky sekä johtamisominaisuus. Suomessa poliisin arvoperusta on osittain kehittynyt valtionhallinnon arvoperustalle. Valtiovalta välittää arvoperustaansa pakkomekanismein kuten säännöillä, ohjeistuksella ja lainsäädännön kautta hallintoon. Tällä perusteella institutionaalinen ympäristö on luonut paineita poliisin arvokehitykseen ja muokannut poliisin yhteisesti vahvistettuja arvoja. (Suur-Askola 2016, 144) Esimerkkinä tästä esimerkiksi palveluperiaate, joka on määrätty hallintomenettelylailla kaikkien viranomaisten toimintatavaksi. Näin ollen se on lailla määrätty toimintatapa, mutta samalla myös viranomaisen erikseen määrittelemä arvo. Poliisin työssä korostuvat lakien, asetusten, sääntöjen ja määräysten noudattaminen sekä ammatillisen etiikan horjumattomuus. Nämä toteutuvat myös käytännössä toimintana, päätösinä ja tekoina. (Suur-Askola 2016, 132) Ammattiryhmässä opitaan paitsi se, mitä alueita pidetään tärkeinä, myös suhtautumistavat työn eri alueisiin, ja siten samalla opitaan jaettujen oletusten keskeinen merkitys kulttuurisessa kokonaisprofiilissa. (Schein 1999, 78)

Työhyvinvoinnin elementti sijoittuu sisäiseen yhdentymiseen liittyvään tasoon ja nousi neljänneksi voimakkaimpana elementtinä aineistosta esiin. Työkyvyn ylläpitoon ja työhyvinvointiin liittyvät toimet, kuten erilaiset poliisiurheilukisat, työhyvinvointipäivät, purkukeskustelut ja posttraumatyöpajat poliisihallinnossa sekä hyvä työyhteisö ja ryhmähenki mainittiin aineistossa työhyvinvointia edistävinä seikkoina. Työhyvinvoinnilla on organisaatiokulttuurin kannalta merkitystä, koska se vaikuttaa kaikkeen toimintaan organisaatiossa.

Kuten aiemmin on todettu, yhteisymmärrys siitä, mistä organisaatiokulttuuri koostuu, on suhteellisen laajalti. Sen katsotaan koostuvan kokonaisvaltaisuudesta, joka on yhteensä enemmän kuin osiensa summa. Organisaatiokulttuurin erittäin tärkeä ilmenemismuoto on organisaatiossa vallitseva ilmapiiri (Schein 1985, 23-24), joka aineistossa todettiin mainitsemalla voimavaraksi hyvä ryhmähenki ja että työyhteisöön on ollut helppo tulla. Ilmapiiri vaikuttaa sisäiseen yhdentymiseen, mutta myös vuorovaikutukseen ulkopuolisten kanssa. Poliisiorganisaatioissa taloudellinen uhka on aiheuttanut viime vuosina useita poliisin hallintorakennemuutoksia, joissa on pyritty keventämään hallintoa ja keskittämään vähenevät resurssit operatiiviseen työhön.

Henkilöstöä kannustetaan työkiertoon ja osaamisen laajentamiseen. Taloudellisen näkymän epävakaus, tai ehkä oikeammin sanottuna lyhytperiodisuus talousnäkymissä, pakottaa varautumaan muuttuviin toimintaedellytyksiin ja olosuhteisiin. Toisaalta muutospainetta aiheuttaa myös poliisilaitoksien henkilöstön sisäinen tyytymättömyys. Rikostutkinnassa, jossa tutkitaan suuria määriä perusmuotoisia rikoksia, työmäärä ja henkilöresurssit eivät kohtaa.

Työnantajan on huolehdittava henkilöstönsä hyvinvoinnista, se on yksi poliisin julkilausutuista arvoista. Nykyisenkaltainen työtilanne ei voine jatkua ilman vakavaa riskiä henkilöstön uupumisesta tai hakeutumisesta muiden työnantajien palvelukseen. Kuten huomataan, on organisaatioiden muutospainelle löydettävissä useampia ilmeisiä syitä. Organisaatiokulttuuriin olennaisesti liittyvä muuttumattomuuden vaatimus aiheuttaa kuitenkin henkilöstössä muutostilanteen väistämättömyyden edessä ahdistusta.

Koulutuksella ammattikulttuurin elementtinä on paikkansa ulkoiseen säilymiseen liittyvällä tasolla. Koulutuksen merkitys kohosi viidennelle sijalle poliisin ammattikulttuurin kriteerien yleisyyttä tarkasteltaessa. Koulutustason kohoamisella on ollut merkitystä poliisin ammatin arvostuksen säilymisellä. Koulutustason kohoamisen kautta poliisiorganisaatio itsessään uusiutuu ja kehittyy. Ammattikulttuurin kriteerinä koulutus voisi hyvin olla sijoitettuna myös sisäiseen yhdentymiseen liittyvälle tasolle. Kuten Suur-Askola (2016, 139) totesi, arvojohtamisessa onnistuminen edellyttää arvojen tehokasta huomioimista myös poliisin koulutuksessa. Poliisiorganisaatiota pidetään käytännössä noudatetuilta arvoiltaan kohtalaisen yhtenäisenä. Se, että poliisilla on yhtäläinen valintamenettely ja koulutus, säännösten ohjaaman menettely ja sen valvontamekanismit, yhtenäiset ulkoiseen säilymiseen liittyvät tekijät ja yhteiskunnassa yleisesti vallitsevat yhtenäistävät rooliodotukset, mahdollistaa se poliisin sisäisen arvojohtamisen. Koulutuksen ja sisäoppilaitoksen merkitys ammattikulttuurin siirtäjänä uusille kollegoille ja kulttuurin vahvistajana on suuri. Mitä pidempään samassa koulutuksessa ja vieläpä eristyksissä muusta maailmasta sisäoppilaitostyyppisessä oppilaitoksessa ollaan, sitä enemmän vahvistuu kulttuurin omaksuminen.

Poliisikoulutuksen kehittyminen ja nouseminen korkeakoulutasoiseksi on tapahtunut viime vuosien kuluessa. Suomessa poliisikoulutusta on uudistettu 90-luvulla; viimeisin

poliisikoulutuksen uudistus tehtiin 2014. Tuolloin poliisin perustutkinto rakennettiin uudelleen siten, että opinnot muodostavat 180 opintopisteen laajuisen ammattikorkeakoulututkinnon, joka kestää kolme vuotta. Alipääallystökoulutukseen jatkavat poliisit suorittavat 45 opintopisteen jatko-opinnot. Poliisipääallystön koulutuksen suorittavat ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon, josta valmistuu kahdessa vuodessa. Opintojen laajuus on 120 opintopistettä. Poliisin koulutus Suomessa on korkealla tasolla. Suurella osalla poliisin peruskoulutukseen tulevilla on ylioppilastutkinto tai jokin toinen ammatti suoritettuna. Suomalaiset poliisit ovat kielitaitoisia. Kolmevuotisen ammattikorkeakoulututkinnon sisältö on teoriapitoista. Siihen sisältyy myös noin vuoden mittainen harjoittelujakso, jossa teoriaopintojen lisäksi opetellaan käytännön poliisityötä kokeneemman poliisin ohjauksessa. (www.polamk.fi) Juuri tämä perehdyttäminen ja ohjaustyö ovat poliisin ammattikulttuurin ja ammattiin sosiaalistumisen kannalta keskeisiä. Poliisilaitokset valitsevat omista joukoistaan perehdyttäjät, jotka ohjaavat poliisikokelaat sisälle ammattiin. Organisaatio toimii kauaskantoisesti ja perehdyttäjiksi valitaan kokeneemmat, motivoituneet ja ammattitaitonsa ja asenteensa puolesta hyviksi tunnetut poliisimiehet.

Sankarillisuudesta ja sankariroolin sisäistämisestä ja odotuksesta ei poliisissa juuri puhuta. Se on perusolettamuksena poliisin ammatti-identiteetissä. Scheinin (1990, 45) teorian mukaisesti organisaatiokulttuurin kolmantena tasona ovat syvät perusoletukset, jotka ovat tiedostamattomia ja pitkän ajan kuluessa muotoutuneita. Syvät perusoletukset kuvaavat ihmisten suhdetta luontoon, todellisuuden ja totuuden luonnetta, ihmisluonnon luonnetta, ihmisten välisten suhteiden luonnetta sekä ajan ja tilan luonnetta. Sankarillisuus nousee esiin aineistossa mainintoina ”pahiksista” ja pahuudesta, jolloin luonnollisesti syntyy ajatus hyviksistä ja hyvydestä, jota poliisi ammattikuntana edustaa. Ihmishengen pelastaminen koetaan voimakkaan sankarillisena tekona, jota myös erilaisin rituaalein huomioidaan. Crank ja Caldero (2000, 37-38) selittävät poliisikulttuuria ja poliiseja yhdistävää ajatusmaailmaa torni-kuvauksella. Torni –esimerkki kuvaa lyhykäisyydessään perusolettaman, joka poliiseja yhdistää. Esimerkissä tornista tulitetaan kampuksella liikkuvia opiskelijoita. Kaikki pakenevat, paitsi poliisi, joka menee uhkaa päin. Poliisit antavat yhteisön ja kansalaisten eteen kaikkensa, koska heitä ajaa jalo pyrkimys ”noble cause”, joka muodostaa poliisityön perimmäisen luonteen. Organisaation arvojen muuttuessa

itsestäänselvyyksiksi niistä tulee vähitellen uskomuksia ja oletuksia ja ne siirtyvät pois tietoiselta tasolta, muodostuen alitajuisiksi ja automaattisiksi ja vaikuttaen sitä kautta käytäntöihin, toimintaan ja asenteisiin. (Schein 1985, 34) Manning (2007, 62) kuvaa, että poliisin ammattikulttuuri ei ainoastaan heijasta sitä mitä tehdään, vaan myös miten pitäisi ja ei pitäisi tehdä, mutta etenkin se heijastaa idealistista kuvaa poliisin ammatista.

Alkoholin käyttö poliisin ammattikulttuurin elementtinä sijoittuu Scheinin kolmetasoisessa jaottelussa sisäiseen yhdentymiseen liittyviin tekijöihin, joita ovat lisäksi yhteinen kieli ja käsitteet, ryhmän rajat ja identiteetti. Myös valtasuhteiden ja ihmisten välisten suhteiden luonne sekä palkitsemisjärjestelmä kuuluvat tähän kategoriaan. Aineistossa nousi esille nimenomaan alkoholin käyttö erilaisissa ryhmätapahtumissa, kuten metsästys-, kalastus- ja vaellusreissuilla, myös merkkipäiväjuhlallisuuksissa oli mainintoja alkoholin käytöstä. On tutkittu maailmanlaajuisesti, että poliisien keskinäiseen kanssakäymiseen liittyy alkoholin käyttö. Se liittyy poliiseja yhteen, se myös muodostaa ryhmän rajat. Oman yksikön jäsenten kanssa istutaan iltaa, kalastetaan ja vaelletaan. Oehme ja Prost (2017, 177) ja McCraty ja Nila (2017, 260) toteavat poliisien alkoholin käytöstä, että poliisien alkoholin käyttö johtuu tarpeesta kompensoida työstressiä ja se heijastelisi käsittelemätöntä tunneperäistä stressiä. Alkoholin käytön todetaan olevan yleisesti poliisin ammatilliseen kulttuuriin liittyvä piirre.

Organisaatiokulttuurin muodostaa myös organisaation jäsenten välisen kanssakäymisen säännönmukaisuus, kuten yhteinen kieli ja *rituaalit*. Aineistossa rituaalit nousivat esiin muun muassa ihmishengen pelastamisen huomioimisena, arvonimen myöntämisenä ja stadin skoude nimityksenä. Rituaalit sijoittuvat Scheinin organisaatioteoriassa toiselle tasolle eli sisäiseen yhdentymiseen liittyviin tekijöihin. Suomessa valitaan vuosittain Vuoden poliisi. Niin ikään Helsingin poliisilaitoksessa valitaan vuosittain Stadin skoude. Näissä nimeämisissä, rituaaleissa, korostuvat hyvän ihmisen ja ammattitaitoisen poliisin ominaisuuksien arvostus. Poliisissa henkilöstölle anotaan organisaation toimesta arvomerkkejä, joita työnantaja erinäisissä tilaisuuksissa henkilöstölle luovuttaa. Näitä rituaaleja pidetään kaikissa poliisilaitoksissa. Helsingin poliisilaitoksen helmikuisin pidettävä Perinnepäivä on tilaisuus, jossa kutsutut laitoksen henkilöstön jäsenet saavat tunnustuksen tehdystä työstä ja poliisilaitokseen sitoutumisesta. Juhlauniformuun pukeutuminen ja Perinnepäivän juhlallisuuksiin

osallistuminen on ainutkertainen jokaiselle siihen osallistuvalla ja rituaalina yhteen liittävä ja arvostava. Rituaalien tärkeää merkitystä organisaatiossa ei aina huomata, kun rituaalit toteutetaan perinteen mukaisesti ja kaikki toimii odotetusti. Jos rituaali jostain syystä jää puuttumaan tai jollain tapaa epäonnistuu, siihen kiinnitetään huomiota ja siitä voi jäädä pahaa mieltä ja pettymyksen tunteita.

Maininnat *stressistä* olivat aineistossa vähäisiä. Stressinkokemukset liittyvät läheisesti työhyvinvointiin, joka oli sijoitettuna Scheinin organisaatioteoriassa keskimmaiselle eli sisäiseen yhdentymiseen liittyviin tekijöihin. Stressi kuitenkin sijoittuu ylimpään eli ulkoiseen säilymiseen liittyviin tekijöihin, sillä virheiden havaitsemis- ja korjaamisjärjestelmät kuvaavat ulkoiseen säilymiseen liittyvien seikkojen mittaamista. Stressin koettiin aineiston perustella liittyvän niihin prosesseihin, joita esimerkiksi voimankäyttötilanteiden jälkiselvittelyissä tehtiin. Poliisin ammatissa stressin aiheuttajia ovat tutkitusti vuorotyö, rankat tehtävät, voimankäyttötilanteet, kuitenkin kaikista eniten heikko esimiestyö ja johtamisongelmat. Eri tehtävissä työskentelevien poliisien kokemaan kumulatiiviseen stressiin, joka kehittyy työvuosien edetessä, on alettu kiinnittämään Suomessa huomiota. Vuodesta 2010 alkaen kaksi kertaa vuodessa poliisihallinnossa on järjestetty posttraumatyöpajoja, jossa käsitellään työntekijän kokemuksia ja tunteita rankoista työtehtävistä. Tarkoituksena on purkaa vuosien kuluessa kerääntynyttä stressiä ja antaa työntekijälle työkaluja ja jaksamista tuleville työvuosille. Myös rankkojen hälytystehtävien stressitekijöihin, joihin usein liittyy joko oman tai kollegan tai sivullisen kansalaisen hengenvaara, on kiinnitetty huomiota. (Naumanen 2014, 49) Kaikilla poliisilaitoksilla on purkukeskustelujen käymiseen koulutettuja henkilöitä ja vuorossa olevien esimiesten velvollisuus on järjestää työntekijöilleen purkukeskustelu rankan työtehtävän jälkeen. Houdmont (2017, 52) toteaa, että vaikka voisi hyvin työn luonteesta johtuen kuvitella tiukkojen operatiivisten tilanteiden olevan suurin ammatillisen stressin aiheuttaja, useiden tutkimusten mukaan suurin stressaava tekijä ovat organisatoriset tekijät. Hallinnolliset käytännöt ja organisaation tarjoaman tuen puute, ovat merkittäviä stressin aiheuttajia.

Vakavia riskitekijöitä poliisin itsemurhaan johtavassa prosessissa ovat työstressin aiheuttajat, perheestä johtuvat stressin aiheuttajat, poliisikulttuuri, alkoholin käyttö, masennus ja persoonallisuustyyppi. Kun useita näistä riskitekijöistä ilmaantuu samaan aikaan, pitäisi varoitusmerkit huomata ja tilanteeseen puuttua työyhteisössä. (Baker,

2011, 29) Poliisin ammattikulttuurin kirjoittamaton sääntö, että poliisi ei koskaan murru eikä haavoitu tai väsy henkisesti, vaikeuttaa avun pyytämistä ja antamista, koska ”murtuminen” ei ammattikulttuurin mukaisesti ole sallittua. (Baker 2011, 40)

Organisaatio koostuu toimintaa ja jäseniä ohjaavasta perusfilosofiasta. Liittyessään organisaatioon henkilön on opittava tietyt tavat tulla hyväksytyksi työyhteisöön ja ryhmän jäseneksi. Poliisin työssä korostuvat lakien, asetusten, sääntöjen ja määräysten noudattaminen sekä ammatillisen etiikan horjumattomuus. Nämä toteutuvat myös käytännössä toimintana, päätöksinä ja tekoina. (Suur-Askola 2016, 132) Ammattiryhmässä opitaan paitsi se, mitä alueita pidetään tärkeinä, myös suhtautumistavat työn eri alueisiin, ja siten samalla opitaan jaettujen oletusten keskeinen merkitys kulttuurisessa kokonaisprofiilissa. (Schein 1999, 78) *Korruptio ja rotutietoisuus* olivat erittäin vähän ilmaistuja elementtejä tutkitussa aineistossa. Scheinin kolmeportaiseen organisaatioteoriaan korruptio sijoittuisi sisäiseen yhdentymiseen liittyviin tekijöihin, sillä korruptio mahdollistuu ei-toivotun solidaarisuuden ansiosta. Aineistossa nousi kuitenkin esiin nimenomaan korruptiovastaisuus, joka sijoittuu ulkoisen selviytymisen tasolle, sillä artefaktit, kuten organisaation rakenne, järjestelmät ja prosessit, koostuvat organisaation toiminta-ajatuksista, strategiasta ja päämääristä. Korruptiovastaisuus sijoittuu poliisiorganisaation toiminta-ajatukseseen, strategiaan ja päämäärään. Suomessa poliisien korruptoituneisuus on erittäin matalalla tasolla ja erittäin harvinaista. (Puonti, Vuorinen & Ivkovic 2004, 112) Helsingin poliisilaitoksen huumeri- ja rikosyksikön entisen päällikön Jari Aarnion 2015 saama tuomio törkeästä lahjuksen ottamisesta niin sanotussa Trevoc -oikeudenkäynnissä ei Poliisibarometrin mukaan horjuttanut kansalaisten luottamusta poliisia kohtaan. Poliisibarometrin 2016 mukaan kansalaisista 96% luottaa poliisiin melko paljon tai erittäin paljon. Crank toteaa (1998, 201), että korruptio on usein pieniä asioita ja pieniä askeleita, joihin uudet, vasta valmistuneet poliisit ajetaan sisään. Ryhmäpaine yhdistettynä työhön, joka erottaa ulkopuolisista ystäväistä, pakottaa poliisit olemaan riippuvaisia toisistaan.

Rotutietoisuus sijoittuu syvien perusoletusten tasolle. Scheinin teorian mukaisesti organisaatiokulttuurin kolmantena tasona ovat syvät perusoletukset, jotka ovat tiedostamattomia ja pitkän ajan kuluessa muotoutuneita. Rotutietoisuus sijoittuu perusoletuksena todellisuuden ja totuuden luonteen, ihmisluonnon luonteen ja ihmisten

välisen suhteen luonteen välimaastoon. Suomalaisen poliisikulttuurin rasistisuutta tarkastellaan ulkopuolisten toimijoiden taholta usein, mikä on hyvä asia. Kesällä 2017 julkisuuteen nousi poliisien suljetun Facebook ryhmän mahdollisesti rasistisia piirteitä sisältänyt kommentointi. Kyseiseen Facebook ryhmään kuului yli 2000 ammattikunnan jäsentä. Joidenkin ryhmään kuuluvien mahdollisesti epäasiallinen kirjoittelu kiinnitti median ja sitä kautta myös Poliisihallituksen huomion. Noin 100 sivua kuvakaappauksia poliisien kommentoinneista sivustolla toimitettiin median toimesta Poliisihallitukseen, josta edelleen Valtakunnansyyttäjänvirastoon arvioitavaksi, onko asiassa kirjattava rikosilmoitus ja onko esitutkinta mahdollisesti käynnistettävä. Heinäkuussa 2017 Valtakunnansyyttäjänvirasto antoi päätöksensä, ettei edellytyksiä esitutkinnan käynnistämiseksi ollut.

Poliisihallitukselta on juuri kesän 2017 kynnyksellä valmistunut ohje sosiaalisessa mediassa käyttäytymiselle. Rasismien ympärillä noussut keskustelu johtuu siitä perusoletuksesta, ettei poliisissa voi olla rasistisia mielipiteitä eikä rasistisia ajatuksia sallita. ”Poliisi, kaikkien aikojen turvaaja”- slogan menettää merkityksensä, jos herää epäily, että kaikki eivät olekaan yhdenvertaisia lain edessä. Poliisikoulutuksessa painotetaan voimakkaasti perus- ja ihmisoikeusmyönteistä asennetta. Kaikkien ihmisten, kansalaisuudesta tai rodusta riippumatta, oikeuksien turvaamista.

Huolestuttavaa on, jos poliiseilla Suomessa todella olisi rotuun liittyviä epäluuloja joitain ihmisryhmiä kohtaan. Kulttuurin kannalta ajateltuna on niin, että jos jokin toiminta- tai ajatusmalli tietyissä tilanteissa on ajan saatossa osoittautunut toimivaksi, tullaan sitä käyttämään jatkossakin ja siten se toistojen kautta muuttuu osaksi perusoletuksiamme ja ajatusmaailmaamme. Korander (2004, 11) toteaa, että poliisikonservatismi korostuu ennakkoluuloissa vähemmistöjä kohtaan, ja että ”poliisirasismi” vain heijastelee ympäröivän yhteiskunnan rasismia ollen vain korkeintaan hieman normaaliväestöä rasistisempaa. Vaikka poliisi olisikin vain saman verran rasistinen, kuin muukin väestö on, on se kuitenkin huolestuttavaa ammatissa, joka käyttää merkittävää valtaa vähemmistöjä kohtaan, ja jonka tulisi olla juuri näiden heikoimpien suojelija. Korander (2004, 12) esittää kuitenkin huomion, että poliisin toiminnassa Suomessa ei näy vähemmistöjä sortavia käytäntöjä, koska suomalaisen poliisin ammattiympäristön kuuluu toimiminen puolueettomana viranomaisena. Kuten aiemmin todettu, poliisikoulutuksen kaikilla tasoilla korostetaan vahvasti perus- ja

ihmisoikeusmyönteistä ajattelua, eikä esimerkiksi sukupuoleen, uskontoon, rotuun, ikään tai muihin ominaisuuksiin liittyvää syrjintää tai erilaista kohtelua hyväksytä.

8 YHTEENVETO

Tutkielmassa tarkasteltujen yhdentoista poliisin ammattikulttuuriin liittyvän elementin heijastavuus organisaatiokulttuurin teoriaan tuli toteennäytettyä. Kun tarkasteltiin poliisin ammattikulttuurin elementtien istuvuutta Scheinen organisaatioteoriaan ja siinä kuvatulle kolmelle organisaatiokulttuurin tasolle, löysivät ammattikulttuuriset elementit paikkansa. Aiempaan poliisin ammattikulttuuriseen tutkimukseen verrattuna Suomen poliisin ammattikulttuuri on useilta ominaisuuksiltaan vahvasti samankaltainen kuin muualla.

Esimerkiksi poliisien keskeisen solidaarisuuden elementit korostuivat aineistossa erittäin vahvasti, noin kolmasosa kaikista aineistosta poimituista ammattikulttuurin elementeistä oli yhteisöllisyyteen/solidaarisuuteen liittyviä. Yhteisöllisyyden kokemus on voimakkaasti organisaatiokulttuurinen ominaisuus sisäiseen yhdentymiseen liittyen. Organisaatiokulttuuri muodostuu sosiaalisista rakenteista, jotka muodostuvat ihmisryhmistä, jotka yhdessä muodostavat organisaation. Poliisin sisäinen solidaarisuus, veljeyden kokemus, oman ammattikunnan arvostaminen ja siihen ylpeydellä kuuluminen, muodostavat poliisin ammattikulttuurin perustan, johon jokainen poliisi koulutuksen ja ensimmäisten työvuosien kuluessa sosiaalistuu. Solidaarisuus eli yhteenkuuluvuus on Crankin mukaan (1998, 189) tunnearvo, joka pitää sisällään tunnesiteen poliisien välillä. Poliisien tuntema solidaarisuus toisiaan kohtaan ilmenee ehdottomana tukena. Poliisien välinen solidaarisuus saa voimaa ja uusiutuu siitä jaetusta ylpeyden tunteesta, joka tulee hyvin hoidetusta työstä vaikeissa olosuhteissa.

Niin ikään urheilullinen elämäntapa, josta oli tutkimusaineistossa paljon artikkeleita, jotka saattoivat kertoa maratonikokemuksista, metsästys-, kalastus- tai vaellusreissuista,

oli voimakkaasti korostunut. Usein erilaisiin urheilu- tai erätapahtumiin liittyi yhteisöllisyyden kokemus; elämyksiä ja vastapainoa raskaalle työlle oli haettu luonnosta, yhdessä kollegoiden kanssa vaeltamalla, metsästämillä ja kalastamalla. Urheilullisuus kulttuurisena elementtinä kattaa organisaatiokulttuurin luokittelussa useamman tason, vaikka se sijoittuikin tutkielmassa sisäiseen yhdentymiseen liittyvään tasoon. Urheilullisuutta arvostetaan, se nousi toiseksi voimakkaimmin esiin tutkitusta aineistosta. Urheilullisuus, silloin kun puhutaan metsästys-, kalastus- ja vaellusreissuista, liittyy vahvasti yhteisöllisyyteen ja kollegoiden kanssa yhdessä olemiseen, ja kokemusten jakamiseen sisäiseen yhdentymiseen liittyen. Urheilullinen elämäntapa ja olemus liittyvät toisaalta myös olettamukseen ja odotukseen poliisin fyysisestä ylivoimasta pahuutta vastaan, joten urheilullisuus lähestyy kulttuurisena elementtinä myös sankarillisuuden elementtiä.

Työhyvinvointia ja ammattitaitoa kuvaavat elementit nousivat myös selkeästi esiin. Työhyvinvoinnin elementit sijoittuivat kaikkein selvimmin kiinteästi samoihin sitaatteihin toisten ammattikulttuuristen elementtien kanssa. Työhyvinvoinnin katsottiin siis olevan ikään kuin lisäarvo, jota urheilemisesta tai yhteisöllisyydestä seurasi tai varsinainen tavoite, johon pyrittiin esimerkiksi urheilemalla tai kollegoihin sitoutumisella ja yhteisöllisyydellä. Työhyvinvointi sijoittuu sisäiseen yhdentymiseen liittyvään organisaatiokulttuurin tasoon ja nousi aineistosta jaetulle kolmannelle sijalle kulttuurisena elementtinä. Työkyvyn ylläpitoon ja työhyvinvointiin liittyvät toimet, kuten erilaiset poliisiurheilukisat, työhyvinvointipäivät, purkukeskustelut ja posttraumatyöpajat poliisihallinnossa sekä hyvä työyhteisö ja ryhmähenki mainittiin aineistossa työhyvinvointia edistävinä seikkoina. Työhyvinvoinnilla on organisaatiokulttuurin kannalta merkitystä sikäli, että työhyvinvointi vaikuttaa kaikkeen toimintaan organisaatiossa.

Ammattitaitoa korostettiin useilla erilaisilla kuvauksilla. Aineistosta esiin nousseita poliisin ammattitaitoa kuvaavia luonnehdintoja olivat objektiivisuus, oikeudenmukaisuus, provosoitumattomuus, auttamiskyky, toimimiskyky tilanteissa ja johtamisominaisuus. Ammattitaito ammattikulttuurisena elementtinä nousi kolmanneksi voimakkaimmin esiin yhdessä työhyvinvoinnin kanssa. Ammattitaito liittyy vahvasti ulkoiseen säilymiseen. Sillä miten ammattimaisesti poliisi toimii, miten

suhtautuu yhteistyötahoihin, miten kommunikoi ulkopuolisten kanssa, on merkitystä organisaation säilymiselle.

Koulutuksella ammattikulttuurin elementtinä on paikkansa ulkoiseen säilymiseen liittyvällä tasolla. Koulutuksen merkitys kohosi viidennelle sijalle poliisin ammattikulttuurin kriteerien yleisyyttä tarkasteltaessa. Koulutustason kohoamisella on ollut merkitystä poliisin ammatin arvostuksen säilymisellä. Koulutustason kohoamisen kautta poliisiorganisaatio itsessään uusiutuu ja kehittyy. Ammattikulttuurin kriteerinä koulutus voisi hyvin olla sijoitettuna myös sisäiseen yhdentymiseen liittyvälle tasolle.

Sankarillisuudesta puhutaan poliisissa vain harvoin. Kuitenkin se on perusolettamuksena poliisin ammatti-identiteetissä. Scheinin (1990, 45) teorian mukaisesti organisaatiokulttuurin kolmantena tasona ovat syvät perusoletukset, jotka ovat tiedostamattomia ja pitkän ajan kuluessa muotoutuneita. Sankarillisuus nousee esiin aineistossa mainintoina ”pahiksista” ja pahuudesta, jolloin luonnollisesti syntyy ajatus hyviksistä ja hyvyydestä, jota poliisi ammattikuntana edustaa. Ihmishengen pelastaminen koetaan voimakkaan sankarillisena tekona, jota myös erilaisin rituaalein huomioidaan.

Alkoholin käyttö ammattikulttuurisena elementtinä nousi aineistossa esille nimenomaan erilaisissa ryhmätapahtumissa, kuten metsästys-, kalastus- ja vaellusreissuilla, myös merkkipäiväjuhlallisuuksissa oli mainintoja alkoholin käytöstä. On tutkittu maailmanlaajuisesti, että poliisien keskinäiseen kanssakäymiseen liittyy alkoholin käyttö. Se liittyy poliiseja yhteen, se myös muodostaa ryhmän rajat. Oman yksikön jäsenten kanssa istutaan iltaa, kalastetaan ja vaelletaan.

Aineistossa rituaalit nousivat esiin muun muassa ihmishengen pelastamisen huomioimisena, arvonimen myöntämisenä ja stadin skoude nimityksenä. Rituaalit sijoittuvat Scheinin organisaatioteoriassa toiselle tasolle eli sisäiseen yhdentymiseen liittyviin tekijöihin.

Maininnat stressistä olivat aineistossa vähäisiä. Stressinkokemukset liittyvät läheisesti työhyvinvointiin, joka oli sijoitettuna Scheinin organisaatioteoriassa keskimmaiselle eli sisäiseen yhdentymiseen liittyviin tekijöihin. Stressin koettiin aineiston perustella liittyvän niihin prosesseihin, joita esimerkiksi voimankäyttötilanteiden jälkiselvittelyissä tehtiin. Poliisin ammatissa stressin aiheuttajia ovat tutkitusti vuorotyö,

rankat tehtävät, voimankäyttötilanteet, kaikista eniten heikko esimiestyö ja johtamisongelmat. Siten stressi sijoittuu Scheinin asteikossa ylimmälle eli ulkoiseen säilymiseen liittyvälle tasolle.

Aineistossa nousi esiin nimenomaan korruptiovastaisuus, joka sijoittuu ulkoisen säilymisen tasolle, sillä artefaktit, kuten organisaation rakenne, järjestelmät ja prosessit, koostuvat organisaation toiminta-ajatuksesta, strategiasta ja päämääristä. Korruptiovastaisuus sijoittuu poliisiorganisaation toiminta-ajatuksen, strategiaan ja päämäärään. Suomessa poliisien korruptoituneisuus on erittäin matalalla tasolla ja erittäin harvinaista. (Puonti, Vuorinen & Ivkovic 2004, 112)

Rotutietoisuus sijoittuu syvien perusoletusten tasolle. Scheinin teorian mukaisesti organisaatiokulttuurin kolmantena tasona ovat syvät perusoletukset, jotka ovat tiedostamattomia ja pitkän ajan kuluessa muotoutuneita. Rotutietoisuus sijoittuu perusoletuksena todellisuuden ja totuuden luonteen, ihmisluonnon luonteen ja ihmisten välisten suhteiden luonteen välimaastoon. Koko aineistossa oli vain kaksi mainintaa, jotka viittasivat rotutietoisuuteen, joten aineiston perusteella sen ilmenemistä voidaan pitää erittäin harvinaisena suomalaisen poliisin ammattikulttuurissa.

Kuten odottaa saattoi, ei Scheinin organisaatioteorian pohjimmaisesta tason organisaatiokulttuurisia elementtejä juurikaan noussut aineistosta, mikä selittyy sillä, että pohjimmainen taso koostuu nimenomaan julkilausumattomista, tiedostamattomista ja syvistä perusoletuksista. Pohjimmaisesta tason kulttuurisiin elementteihin keskittyvä tutkielma tai tutkimus vaatisi erilaisen lähestymistavan ja tutkimusmetodin.

Jokunen heikko eroavaisuuden signaali verrattuna etenkin yhdysvaltalaiseen poliisin ammattikulttuuriin löytyi; aineiston perusteella esimerkiksi rotutietoisuus on Suomessa harvinaista. Vaikka sitä esiintyisikin, ei poliisin ammattiyhteisö ja objektiivisuusperiaate suvaitse rotutietoisuuden osoittamista työtehtävillä (Korander 2004, 12) eikä myöskään käyttäytymisessä vapaa-aikana.

Aineistossa oli merkillepantavaa, että joidenkin artikkeleiden sitaatit kuvasivat hyvin useampaa ammattikulttuurin elementtiä. Tällaiset sitaatit merkittiin siten useamman ammattikulttuurisen elementin ryhmään, jos ne näyttivät niihin sopivan. Esimerkkinä alkoholin käyttöön ja urheilullisuuteen sopiva sitaatti:

”Urheilukalastuksen rinnalle on ensimmäisistä safareista saakka noussut yhteinen illanvietto hyvien ruokien ja laadukkaitten juomien merkeissä.”

Niin ikään urheilullisuuteen ja yhteisöllisyyteen liittyviä sitaatteja esiintyi.

”(Poliisien voimailulajien SM-kilpailut) Kisat vedettiin läpi jälleen kerran reilussa ja veljellisessä hengessä.”

Myös työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen liittyviä sitaatteja löytyi.

”..yhteishengen arvo ja sen vaikutus työhyvinvointiin sekä ihmisten työpanokseen ovat rahassa mittaamattomia.”

”Parhaimmin työssä auttaa jaksamaan myönteinen palaute, joka tulee asiakkailta, asianomistajilta, epäillyiltä oman työryhmän tukea ja ryhmähenkeä unohtamatta.”

Kuvaavaa oli, että kulttuuriset elementit limittyivät usein toisiinsa ja olivat ikään kuin jatke toiselle kulttuuriselle elementille saman tekstin sisällä. Tämä tukee ajatusta siitä, että kulttuuri on enemmän kuin osiensa summa, se on kokonaisvaltaista ja lomittuu kaikkeen toimintaamme.

Kiinnostava ja hieman yllättävä oli ruoan valmistamiseen, jopa menuhifistelyyn ja reseptien kehittelyyn liittyvät maininnat, jotka eivät olleet aivan yksittäisiä. Mainintoja oli sekä Koiraryhmä lehden metsästysreissujen kuivamuonareseptien kehittelyn tiimoilta, että Murharyhmä lehden kalastussafarien menuesittelyinä. Lisäksi joissain Koiraryhmä lehdessä oli oma artikkelinsa ”K9 Keittiössä” uusille resepteille ja ruoanvalmistukselle. Kiinnostusta ruoanvalmistusta ja reseptien kehittelyä kohtaan voidaankin pitää selkeimmin sellaisen uutena elementtinä, jota ei ole aiemmassa poliisin ammattikulttuurin tutkimuksessa tuotu esiin. Huomionarvoista on, että sekä Koiraryhmä että Murharyhmä lehdissä tuotiin esiin ruoanlaittoon, ravintoon, työmatkoilla tarjottuihin aterioihin ja reseptien kehittelyyn liittyviä mainintoja, jolloin ne olivat useampien kirjoittajien synnyttämiä eivät vain yksittäisen kirjoittajan kiinnostuksen kohteita.

Aineistossa oli yksittäisiä mainintoja konservatiivisuudesta ja joitain mainintoja *”asiakaskeskeisestä palveluntuotannosta”, ”poliisi palvelee”* –teeman merkeissä.

Lopuksi voidaan todeta, että suomalaisen poliisin ammattikulttuurin tutkimus on kiinnostava ja tärkeä aihekokonaisuus. Yhdysvaltaista ja kansainvälistä organisaatio- ja ammattikulttuurin tutkimusta on runsaasti. Tässä tutkielmassa ei perehdytty mahdolliseen pohjoismaiseen poliisin ammattikulttuurin tutkimukseen, vaikka sieltä olisi kenties ollut saatavissa relevanttia tausta-aineistoa analyysin tueksi. Yhdysvaltaisen ja muun kansainvälisen tutkimuksen perusteella tulee selväksi, että poliisin ammattikuntaa yhdistää joukko perimmäisiä syviä oletuksia, käytäntöjä ja tapoja, jotka ovat leimaa-antavia poliisin ammattikulttuurille kaikkialla. Selväksi tulee myös se, etteivät poliisin ammattikulttuurit ole täysin yhteneväisiä, vaan niissä on suuriakin alueellisia eroja. Ympäröivä yhteiskunta ja ne työnsisällöt, jotka kullakin alueella korostuvat, muokkaavat kunkin valtion viranomaisten ammattikulttuuria.

Niin ikään ammattikulttuurin vaikuttaa organisaation taso, jolla työskentelee. Etenkin hierarkian alemmilla tasoilla vaikuttaa voimakas street cop culture, jolla on paljon yhteneväisyyksiä maantieteellisestä sijainnista riippumatta. Erityisryhmillä on omia alakulttuureitaan. Heille voi olla kehittynyt oma poliisilangia ja omia tapoja tervehtiä, erilaiset virkapuvut ja niin edelleen. Kaikella on vaikutuksensa kulttuurin muodostumiseen.

Yhtenäistä poliisien ammattikulttuureille kaikkialla on voimakas solidaarisuuden, veljeyden kokemus. Thin blue line –ohut sininen viiva, jolla poliisit asemoivat itsensä ”pahisten” ja yhteiskunnan väliin, on kollektiivinen kokemus poliiseilla kaikkialla. Kokemus korostuu etenkin, kun kollega kuolee virkatehtävällä. Niin ikään sisään rakennettu olettama sankarillisuudesta yhdistää poliiseja kautta linjan. Ammattikulttuuriset painotukset eri tehtävissä ja eri alueilla työskentelevillä poliiseilla korostuvat tehtävien ja alueiden mukaan, mutta syvät perusoletukset ovat kuitenkin poliisin ammattikulttuurissa hyvin pitkälle samanlaiset. Ammattikulttuurin jatkuvuuteen ja uusiutumiseen vaikuttavat uudet onnistumiset ja voimakkaat johtajat, jotka muokkaavat organisaatiota uusiksi. Uudet linjaukset, käytännössä koetellut onnistumisiin johtaneet toimintamallit ja motivoituneet, koulutetut poliisit uudistavat ammattikulttuuria jatkuvasti, vaikkakin kaikki suuri, kuten organisaatiokulttuuri, muuttuu hitaasti.

Kiinnostava jatkotutkimuksen aihe voisi olla tutkimus suomalaisen poliisikulttuurin pohjimmaisista syvistä perusoletuksista, jotka ovat tiedostamattomia ja

julkilausumattomia. Toisaalta paikkansa voisi olla myös ammattikulttuurin tutkimuksella, joka tarkastelisi tässä tutkielmassa esiin nousseisiin, mutta vähälle huomiolle jääneisiin poliisin konservatiivisuuteen, palveluteemaan ja mahdollisesti ruoan valmistamiseen ja kehittelyyn liittyviin ammattikulttuurisiin elementteihin.

LÄHTEET

Baker, Thomas E. 2011. Police Suicide. Proactive Leadership and Crisis Management Strategies

Burke, Ronald J. 2017. Stress in Policing. Sources, consequences and Interventions

Chan, Janet. 2007. Police Stress and occupational culture. Teoksessa O'Neill, Megan, Marks, Monique ja Singh, Anne-Marie (toim.). Police occupational cultures: New debates and directions- (s. 129-151). Oxford: Elsevier Ltd.

Cockcroft, Tom. 2013. Police Culture, Themes and Concepts

Crank, John P. & Caldero, Michael A. 2000. Police Ethics: The corruption of noble cause

Crank, John P. 1998. Understanding Police Culture

Haberfeld, Maria R. 2004. The Heritage of Police Misconduct. The case of the Polish Police. Teoksessa Carl B. Klockars, C, Sanja Kutnjak Ivkovic & M.R. Habersfeld, (toim). The Contours of Police Integrity (s. 195 - 211). USA: Saga Publications, Inc.

Hassel, Kimberly D. 2017. Reducing police misconduct. Teoksessa Burke, Ronald J., (toim). Stress in Policing. Sources, consequences and interventions. (s. 220-236). Abingdon: Routledge.

Henry, Vincent E. 2004. Death work. Police, Trauma, and the Psychology of Survival

Hofstede, Geert, Hofstede, Gert Jan & Minkov, Michael. 2010. Cultures and Organizations, Software of the mind, Intercultural Cooperation and Its Importance for survival

Houdmont, Jonathan, 2017. Stressors in police work and their consequences. Teoksessa Burke, Ronald J., (toim). Stress in Policing. Sources, consequences and interventions. (s. 51-65). Abingdon: Routledge.

Jones, John R. Ja Carlston, Daniel P. 2004. Reputable Conduct. Ethical Issues in Policing and Corrections

Kauppi, Ulla. 2001. Organisaatiokulttuurin ulottuvuudet sosiaalialan organisaatiossa

Korander, Timo 2004. Poliisikulttuuri. Poliisiammatin ja tutkimuksen väline. Oikeus 2004

Loftus, Bethan. 2007. Policing the irrelevant class, diversity and contemporary police culture. Teoksessa O'Neill, Megan, Marks, Monique ja Singh, Anne-Marie, (toim). Police occupational cultures: New debates and directions. (s. 181-204). Oxford: Elsevier Ltd.

Manning, Peter K. 2007. A Dialectic of organisational and occupational culture. Teoksessa O'Neill, Megan, Marks, Monique ja Singh, Anne-Marie, (toim.). Police occupational cultures: New debates and directions. (s. 47-83). Oxford: Elsevier Ltd.

Marks, Monique & Singh, Anne-Marie. 2007. Taking stock and looking ahead in police culture studies. Teoksessa O'Neill, Megan, Marks, Monique ja Singh, Anne-Marie, (toim.). Police occupational cultures: New debates and directions. (s. 349-367). Oxford: Elsevier Ltd.

McCraty, Rollin & Nila, Michael. 2017. The impact of resilience training on officers' wellness and performance. Teoksessa Burke, Ronald J., (toim). Stress in Policing. Sources, consequences and interventions. (s. 257-276). Abingdon: Routledge.

Miller, Laurence. 2017. Shots fired: stress and strategies in officer-involved shooting. Teoksessa Burke, Ronald J., (toim). Stress in Policing. Sources, consequences and interventions. (s. 115-133). Abingdon: Routledge.

Miller, Seumas. 2016. Corruption and Anti-Corruption in Policing – Philosophical and Ethical Issues

Mintzberg, Henry. 1994. Rise and fall of strategic planning

Morgan, Gareth. 1996. Images of organization

Naumanen, Laura. 2014. Occupational stress and work-counselling services in the crime investigation units of the Finnish police.

Oehme, Karen & Prost, Stephanie Grace. 2017. Preventing officer-involved domestic violence: leadership challenges and opportunities. Teoksessa Burke, Ronald J., (toim). Stress in Policing. Sources, consequences and interventions. (s. 170-185). Abingdon: Routledge.

Poliisiammattikorkeakoulu, www.polamk.fi . 15.6.2017

Poliisihallitus, www.poliisi.fi/poliisihallitus 15.6.2017

Punch, Maurice. 2007. Cops with honours: University education and police culture. Teoksessa O'Neill, Megan, Marks, Monique ja Singh, Anne-Marie, (toim). Police occupational cultures: New debates and directions. (s. 105-128). Oxford: Elsevier Ltd.

Puonti, Anne, Vuorinen, Sami & Ivkovic, Sanja Kutnjak. 2004. Sustaining Police Integrity in Finland. Teoksessa Carl B. Klockars, C, Sanja Kutnjak Ivkovic & M.R. Haberfeld, (toim). The Contours of Police Integrity (s. 95- 115). USA: Saga Publications, Inc.

Raines, B, Julie. 2010. Ethics in Policing. Misconduct and Integrity.

Schein, Edgar H. 1999. Yrityskulttuuri –selviytymisopas. Tietoja ja luuloja kulttuurimuutoksesta

Schein, Edgar H. 1985. Organisaatiokulttuuri ja johtaminen

Skolnick, H. Jerome. 2008. Corruption and the Blue Code of Silence. Teoksessa Andrew Millie & Dilip K. Das (toim.) Contemporary Issues in Law Enforcement and Policing (s. 45 – 60). NT: CRC Press , Taylor & Francis Group.

Suomisanakirja.fi, <https://www.suomisanakirja.fi> 7.12.2017

Suur-Askola, Kristiina. 2016. Arvot ja arvojohtaminen poliisihallinnossa. Institutionaalisen samanmuotoisuuden näkökulma

Tuomi, Jouni ja Sarajärvi, Anneli. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi 2009

Valtioneuvosto/julkaisut: Poliisibarometri 2016

Violanti, John M. & Paton, Douglas. 2017 Policing disasters: a conceptual model and case study of police resilience. Teoksessa Burke, Ronald J., (toim). Stress in Policing. Sources, consequences and interventions. (s. 95-114). Abingdon: Routledge.

Worden, Robert E. & McLean Sarah J. 2017. Prediction and interventions to prevent police misconduct. Teoksessa Burke, Ronald J., (toim). Stress in Policing. Sources, consequences and interventions. (s. 189-206). Abingdon: Routledge.

LIITTEET

AINEISTO

Liite 1

K9 KOIRARYHMÄ

1/2013 13 artikkelia. 4 artikkelia käytettiin aineistona

2/2013 17 “ 9

1/2014 12 “ 6

2/2014 15 “ 12

1/2015 17 “ 5

2/2015 16 “ 10

1/2016 17 “ 9

107

Yhteensä: 55 artikkelia aineistoon

Pääsääntöisesti lomamatkakertomukset ja ruoka-artikkelit jäivät ulkopuolelle.

MURHARYHMÄ

1/2013 14 artikkelia. 5 artikkelia käytettiin aineistona

2/2013 14 “ 6

1/2014 13 “ 4

2/2014 17 “ 5

1/2015 16 “ 5

2/2015 12 “ 4

1/2016 14 “ 3

2/2016 11 “ 5

1/2017 14 “ 3

125

Yhteensä: 40 artikkelia aineistoon

Asiantuntijoiden, kuten oikeuslääkäreiden ja muiden kuin poliisitutkijoiden artikkelit jäivät aineiston ulkopuolelle.

EVIDENSSI

1/2013 10 artikkelia. 7 artikkelia käytettiin aineistona

2/2013 10 ” 2

3/2013 11 ” 3

4/2013 10 ” 3

1/2014 9 ” 1

2/2014 9 ” 2

3/2014 10 ” 3

4/2014 9 ” 4

1/2015 10 ” 1

2/2015 12 ” 1

3/2015 10 ” 1

4/2015 10 ” 2

1/2016 10 ” 4

2/2016 11 ” 3

3/2016 11 ” 0

4/2016 11 ” 1

1/2017 11 ” 1

174

Yhteensä: 39 artikkelia aineistoon

Yhteensä lehtiä oli 33.

Yhteensä artikkeleita oli 406, joista aineistoon otettiin 134 artikkelia.

Yhteensä aineistoon tuli sitaatteja 212.

Etsin artikkeleista seuraavia mainintoja teoriaosuudessa esiin nousseista yhdestätoista elementeistä, jotka ovat teoreettisen viitekehyksen mukaan leimaa-antavia poliisin ammattikulttuurille: alkoholin käyttö, ammattitaito, korruptio, koulutus, rituaalit, rotutietoisuus, sankarillisuus, stressi, työhyvinvointi, urheilullisuus ja yhteisöllisyys/solidaarisuus