



# Monimuotoisen rekrytoinnin esteet ja edistäminen

Marko Juutinen ja Jenita Rauta

## SISÄLLYS

<b>TIIVISTELMÄ</b> .....	<b>2</b>
<b>1 TAUSTA JA TAVOITTEET</b> .....	<b>3</b>
<b>2 MIKSI MONIMUOTOISUUTTA TULISI EDISTÄÄ?</b> .....	<b>4</b>
<b>3 TUTKIMUKSELLISET LÄHTÖKOHDAT</b> .....	<b>5</b>
3.1 Käsitteellinen viitekehys: Yhdenvertaisuus ja syrjintä .....	5
3.2. Analyyttinen viitekehys .....	5
3.3 Haastatteluaineisto ja osallistuva tiedonkeruu rekrytointiyhdyshenkilöpäivillä .....	6
<b>4 TULOKSET</b> .....	<b>8</b>
4.1 Havaintoja kirjallisuuden perusteella .....	8
4.2 Haastatteluaineisto ja rekrytointiyhdyshenkilöpäivät .....	9
<b>5 SUOSITUKSET</b> .....	<b>11</b>
5.1 Ratkaisut .....	11
5.2 Tutkimustiedon tarve rekrytoinnin edistämiseksi .....	13
<b>6 LÄHTEET</b> .....	<b>14</b>
<b>LIITE 1. REKRYTOINTIHANKKEEN ONGELMAKENTTÄ</b> .....	<b>15</b>

## TIIVISTELMÄ

Tämän katsauksen aiheena ovat erilaisista taustoista tulevien henkilöiden rekrytointi poliisikoulutukseen sekä rekrytoinnin esteet ja sen edistäminen. Kyse on rekrytointityön tueksi laaditusta esiselvityksestä. Aineisto koostuu tutkimuskirjallisuudesta, haastatteluista sekä rekrytointiyhdyshenkilöpäivien keskusteluista ja tuotoksista. Menetelminä on käytetty teemahaastatteluita, learning cafe -menetelmää ja osallistuvaa havainnointia rekrytointiyhdyshenkilöpäivillä sekä kirjallisuuskatsausta. Työssä on jäsennetty monimuotoisen rekrytoinnin esteitä kolmen pääasiallisen ulottuvuuden kautta, jotka ovat 1) tiedolliset esteet, 2) asenteelliset esteet ja 3) normiperusteiset esteet.

Tiedollisia esteitä erityisesti maahanmuuttajavaltaisissa yhteisöissä voivat olla heikot tai puutteelliset tiedot poliisin työstä ja asemasta suomalaisessa oikeusvaltiossa. Aseenteelliset esteet voivat liittyä rasismiin, ennakkoluuloihin ja käytäntöihin. Puutteelliset tai virheelliset ennakkokäsitykset poliisista voivat vahvistaa poliisista syntyviä mielikuvia ja kokemuksia. Normiperusteisia esteitä puolestaan ovat esimerkiksi vaatimus virkamiesruotsista, virkapukuasetus tai uskonnollinen pukeutuminen. Esiselvitys identifioi muun muassa seuraavat potentiaaliset ratkaisut monimuotoisen rekrytoinnin edistämiseksi:

Ratkaisu 1. Koulupoliisit, rekrytointiyhdyshenkilöt ja ennalta estävä työ: 1) Kartoitetaan olemassa olevat hyvät ja toimivat käytännöt, 2) laaditaan niistä työpaketti, 3) laaditaan kustannusarvio, sekä 4) tehdään toteuttamiskelpoisuusanalyysi.

Ratkaisu 2. Polamkin opiskelijoiden koordinoitua kouluvierailut: integroidaan opiskelijavierailut osaksi Polamkin rekrytointistrategiaa.

Ratkaisu 3. Yhteistyö toisen asteen opinto-ohjauksen kanssa: 1) Kartoitetaan nykyiset suhteet Polamkin ja opinto-ohjauksen välillä, 2) paikannetaan strategisesti kriittiset yhteistyökanavat, 3) laaditaan yhteistyösuunnitelma, ja 4) määritellään kustannukset ja resurssointi.

Ratkaisu 4. Valmentavat koulutukset: 1) Kartoitetaan Kronobyn valmentavan koulutuksen tulokset, 2) laaditaan toimenpideanalyysi, ja 3) tehdään toteuttamiskelpoisuusanalyysi.

Ratkaisu 5. Turvallisuusteeman koulutusta toisen asteen koulutusyhteistyössä: 1) Tehdään ruotsinkielisen Optima-tapauksen analyysi, 2) laaditaan tuloksiin perustuva toimenpidesuunnitelma yhteistyössä opintosuunnitelmatyön ja ruotsinkielisen ohjelman kanssa, sekä 3) tehdään toteuttamiskelpoisuusanalyysi.

Ratkaisu 6. Poliisin ulkoinen arvoviestintä, sisäinen arvotyö ja asenneilmapiirin tutkimus.

# 1 TAUSTA JA TAVOITTEET

Turvallinen oikeusvaltio on yksi Marinin hallituksen ohjelman seitsemästä strategisesta kokonaisuudesta. Yksi kokonaisuuteen kuuluvista tavoitteista on turvallisuuden tunteen vahvistaminen sekä turvallisuusviranomaisten toimintakyvyn varmistaminen. Tavoitteen mukaisesti Poliisihallinnolle lankeava tehtävä olisi edistää erilaisista etnisistä taustoista tulevien henkilöiden hakeutumista poliisikoulutukseen. Tämä esiselvitys kartoittaa tietoa siitä, mitkä tekijät vaikeuttavat tai estävät tavoitteen toteuttamista ja miten näitä esteitä voidaan purkaa. Näin se luo edellytykset aiheen tutkimukselliselle selvittämiselle ja tukee tietoon perustuvaa päätöksentekoa.

Poliisin monimuotoistaminen on osa poliisin opiskelija-rekrytointistrategiaa. Strategiassa todetaan alueellisesti painottuneiden toimien tarpeellisuus nimenomaan erityisryhmien rekrytoinnin lisäämiseksi. Vuonna 2017 asetetun strategian toteutumista arvioivat vuosittain Poliisihallitus ja Poliisiammattikorkeakoulu (Polamk). Käsillä oleva esiselvitys tukee tuota arviointityötä. Lisäksi se esittää uusia välineitä rekrytointihaasteisiin vastaamiseksi. (POL-2017-10860; POL-2017-10869, liite, s. 6.)

Poliisin monimuotoistamisen tarvetta, vähemmistöryhmien ja poliisin välisiä suhteita ja niiden vaikutuksia hallinnan hyväksyttävyyteen sekä erilaisista taustoista tulleiden poliisien kokemuksia poliisista on käsitelty joissakin aikaisemmissa tutkimuksissa. Niistä kaksi ehkä kattavinta ovat Merja Määttäsen vuonna 2003 julkaistu *Tienraivaajapoliisit – Tutkimus maahanmuuttajataustaisten ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvien poliisien rekrytoimisesta ja kokemuksista poliisin työstä* sekä Arno Tannerin toimittama ja vuonna 2008 julkaistu teos *Poliisi ja maahanmuuttajat*. Nimenomaan rekrytoinnin esteisiin painottuvia tutkimuksia ei juuri ole. Jonkinlaisena epäonnistumisena voitaneen pitää sitä, että huolimatta yhteiskuntamme jatkuvasta muutoksesta ei poliisin monimuotoistumisessa toistaiseksi ole tapahtunut muutosta, vaikka se on ollut rekrytoinnin tavoitteena jo yli 20 vuotta (Määttäsen 2003, s. 12).

Maahanmuuttaja- ja vähemmistötaustaisia henkilöitä on poliisihallinnon palveluksessa melko vähän. Tarkkaa tietoa henkilöstön jakautumisesta ei kuitenkaan ole. Sama pätee Polamkin opiskelijoihin ja hakijoihin. Poliisikoulutukseen hakeutuville tehdään vuosittain kysely, mutta äidinkieli, synnyinmaa tai vähemmistöryhmä ei kuulu siinä kysyttäviin seikkoihin. Myöskään PolStatin poliisin henkilöstöä koskevasta aineistosta ei vaikuttaisi löytyvän tällä tavalla henkilöstöä ryhmittelevää tietoa. Täsmällistä tietoa siitä, kuinka edustava Suomen poliisi on suhteessa maan kansalaisiin, ei näytä olevan.

Vuonna 2003 Poliisiammattikorkeakoulu vielä keräsi tiedot hakijoiden äidinkielestä sekä omasta tai vanhempien entisestä kotimaasta tai kansalaisuudesta. Määttäsen tutkimuksen mukaan maahanmuuttajataustaisia ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä oli vuosien 1997 ja 2002 välillä ollut kaikkiaan 60 henkilöä, joista 10 valittiin koulutukseen. Vaikka tällaisia taustatietoja ei hakijoilta enää kysytä, on Poliisiammattikorkeakoulun henkilökuntaan kuuluvilla ja opiskelijoilla vahva vaikutelma siitä, että epäsuhta ei ole sittemmin kohentunut.

Tämä esiselvitys kokoaa yhteen tietoa niistä tekijöistä, jotka estävät tai heikentävät erilaisista taustoista tulevien henkilöiden mahdollisuuksia hakeutua ja päästä Poliisiammattikorkeakouluun opiskelijaksi. Lisäksi se kartoittaa tietoa ja lisätiedon tarvetta niistä ratkaisumahdollisuuksista, joiden avulla esteitä voidaan purkaa.

Esiselvitys koostuu viidestä luvusta. Johdannon ja taustoitettavan osion jälkeen käydään läpi esiselvityksen toteutustavat. Esteitä koskevat havainnot esitellään luvussa neljä. Luvussa viisi käsitellään esille nousseet ratkaisumahdollisuudet ja kartoitetaan niihin liittyvää lisätutkimuksen tarvetta.

## 2 MIKSI MONIMUOTOISUUTTA TULISI EDISTÄÄ?

Kansalaisten yhdenvertainen osallisuus ja syrjimätön kohtelu kaikessa vallankäytössä ja hallinnassa perusteele tavoitetta poliisin ja muiden viranomaisten monimuotoisuudesta. Poliisin monimuotoisuutta voidaan perustella viranomaistoiminnan demokraattisen hyväksyttävyyden kannalta, poliisin ja kansalaisten välisen luottamuksen kannalta sekä poliisin toimintakyvyn kannalta. Tarkennetaan seuraavaksi näitä perusteluita.

Monimuotoisuuden edistäminen liittyy demokraattisen järjestelmän luonteeseen: Poliisi edustaa kaikkia kansalaisia eikä vain yhtä kansallisista ryhmistä tai yhdellä tavalla ajattelevia ihmisiä. Demokraattisen poliittisen järjestelmän lähtökohtana on kansalaisuus ja siihen kuuluvat poliittiset oikeudet. Kansalaisuus ei tarkoita kuulumista johonkin etniseen tai uskonnolliseen ryhmään vaan yksilön poliittista osallisuutta valtiossa. Kansalaisuuden sekä siihen kuuluvan yhteiskunnallisen osallisuuden rajaaminen jonkin ryhmän etnisen, uskonnollisen tai muun taustatekijän perusteella merkitsisi syrjintää muita ryhmiä kohtaan. Näin ollen monimuotoisuus sisältyy kansalaisuuden käsitteeseen: poliisi edustaa kaikkia kansalaisia.

Demokraattisessa järjestelmässä poliisi voidaan määrittellä sellaiseksi kansalaisten asettamaksi toimijaksi, jonka tehtävistä päättävät kansalaiset itse ja jonka toimintaa he valvovat (poliittisessa järjestelmässä toimivien edustajiensa välityksellä). Vaikka poliisi voi vahvasti rajoittaa kansalaisten oikeuksia, perustuvat nämä oikeudet kansalaisten edustajiensa välityksellä määrittämiin toimivaltuuksiin, joista säädetään esimerkiksi poliisilaisissa, pakkokeinolaisissa ja esitutkintalaisissa. Aina näin ei ole ollut. Aura Kostiaisen mukaan poliisin toimivaltuuksien lainsäädännöllistä perustaa on rakennettu Suomessa 1960-luvulta lähtien, ja mainitunlainen kansanvaltaisuus on noussut kehittämistyön ytimeen vasta 1980-luvulla (Kostiainen 2018, s. 372, 376; KM 16/1986).

Jos siis poliisi on monimuotoisen yhteiskunnan luoma väline oman olemassaolonsa turvaamiseksi, olisi poliisin pyrittävä heijastelemaan tuota monimuotoisuutta sekä jäsenistöltään että toiminnaltaan. Jos taas itse yhteiskunta on moninainen, mutta poliittinen järjestelmä edustaa vain jotakin yhtä ryhmää, ei poliittinen hallinta ole demokraattisesti hyväksyttävää tai sen demokraattinen hyväksyttävyyden kyseenalasta. Monimuotoistuvassa yhteiskunnassa poliisin kyky ylläpitää ja vahvistaa luottamusta poliisin edellyttäisi siis osaltaan myös poliisin monimuotoistumista.

Kansalaisten ja poliisin (tai täsmällisemmin poliisi-instituution) välinen luottamus on olennainen osa turvallista oikeusvaltiota. Se voi kertoa siitä, että kansalaiset hyväksyvät poliisin toiminnan, eivät vastusta poliisia, tukeutuvat poliisin ja ovat sitoutuneita yhteiskuntajärjestykseen. Luottamuksen puute puolestaan voi merkitä sitä, että kansalainen ei usko poliisin kykyyn ennaltaehkäistä ja ratkaista rikoksia. Äärimmillään luottamuksen puute voi kieliä epäluottamuksesta yhteiskuntajärjestyksestä kohtaan.

Edellä mainittujen lisäksi monimuotoisuutta vaatii poliisin palvelutehtävä. Koska poliisin toimintaympäristö on monipuolinen, edellyttää palvelutehtävän suorittaminen poliisilähtöistä monipuolisuutta. Kaikki asiakkaat eivät ole suomenkielisiä tai eivät tunne suomalaista yhteiskuntaa tai sen tapoja. Toisaalta myös rikollisuus on osittain monikielistä sekä verkottunutta ja monipuolista sekin. Siksi poliisin tehtävien hoitaminen muuttuneessa yhteiskunnassa ja kansainvälisessä toimintaympäristössä vaatii poliisilta kykyä toimia useilla kielillä ja ymmärtää erilaisia taustoja.

Poliisiammattikorkeakoulu ei enää kerää tietoa hakijoiden taustoista tai esimerkiksi kielitaidosta. Tämä voidaan nähdä puutteena, koska tällöin ei saada tietoa poliisiopiskelijoiden edustavuudesta suhteessa koko väestöön. Opiskelijoiden ja hakijoiden kielitaidon sekä oman tai vanhempien entisen kotimaan selvittäminen voi tuottaa tietoa siitä, mitkä ryhmät tai vähemmistöt ovat aliedustettuja poliisissa, sekä toisaalta, mitkä ryhmät ovat yliedustettuja.

Vaikka tällaisen tiedon kerääminen paljastaa epäsuhteita eri väestöryhmien välillä, ei se toisaalta ole välttämätöntä tietoa moninaisuuden itsensä edistämiseksi. Sen sijaan voidaan pitää välttämättömänä tutkia, kohtaavatko eri väestöryhmät toisistaan poikkeavia esteitä, ja ennen kaikkea, ovatko joidenkin ryhmien kohtaamat esteet muita suuremmat.

### 3 TUTKIMUKSELLISET LÄHTÖKOHDAT

Tämä esiselvitys toteutettiin neljässä osassa. Ensimmäinen oli kirjoittajien välinen aivoriihi ja tilannekatsauksen luominen: kartoitettiin, mitä asiasta jo tiedetään, mitä tiedon tarpeita tai puutteita on aiemmin identifioitu ja miten rekrytointitavoitetta voitaisiin tutkimuksellisesti lähestyä. Toisessa vaiheessa tehtiin haastatteluja ja tiedusteluja. Kolmannessa vaiheessa osallistuttiin poliisin rekrytointiyhdyskunnan henkilöverkoston rekrytointityöpajaan ja kerättiin siellä tietoa. Neljännessä vaiheessa asiaa lähestyttiin tutkimuskirjallisuuden valossa. Viidennessä vaiheessa laadittiin raportti tehdyistä toimista, tuloksista ja suosituksista.

Tässä luvussa aiheena ovat esiselvityksen tutkimukselliset lähtökohdat. Yhdenvertaisuus ja syrjintäkielto määrittävät rekrytointin lainsäädännölliset raamit, ja niitä käsitellään ensimmäiseksi. Erilaisista taustoista tulevien henkilöiden kohtaamat esteet heidän hakeutuessaan poliisikoulutukseen eivät kuitenkaan selity sillä, että Poliisiammattikorkeakoulu syrjisi joitakin hakijoita heidän taustansa perusteella. Sen vuoksi tämä luku pyrkii toiseksi määrittämään rekrytointin esteitä koskevan analyttisen viitekehyksen. Luvun kolmannessa osassa tarkastellaan haastatteluaineiston keräämistä.

#### 3.1 Käsitteellinen viitekehys: Yhdenvertaisuus ja syrjintä

Suomen perustuslaissa (PerL 6) säädetään, että kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä ja että ketään ei saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa eri asemaan muiden ihmisten kanssa. Syrjintäkiellon ydinaluetta määrittävät perustuslain ja kansainvälisen ihmisoikeussopimuksen kieltämät erotteluperusteet. Perustuslaissa kielletään ihmisten asettaminen eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Luettelo ei ole tyhjentävä. Syrjintäkiellosta ja lain soveltamisalasta säädetään tarkemmin yhdenvertaisuuslaissa ja sen rangaistavuudesta rikoslaissa. Kaikki yhdenvertaisuuslain tarkoittama syrjintä ei välttämättä ole rangaistavaa, jos siinä ei voida osoittaa tahallisuutta (HE 19/2014 vp, s. 58).

Kaikki ihmisten erilainen kohtelu ei ole syrjintää, ”jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia” (YhdL 3:11). Kaikki eivät voi esimerkiksi hakea Poliisiammattikorkeakouluun, eikä kaikkia sinne hakeneita hyväksytä koulutukseen. Erilaisen kohtelun perusteista säädetään

laissa Poliisiammattikorkeakoulusta. Näitä perusteita ovat muun muassa sen varmistaminen, että hakijat täyttävät korkeakouluopintojen yleiset edellytykset ja soveltuvat työskentelemään poliisina. Soveltuvuuteen liittyviä nimenomaan poliisikoulutusta koskevia erityisehtoja ovat Suomen kansalaisuus, sopiva terveydentila, B-luokan ajo-oikeus, nuhteettomuuden ja luotettavuuden vaatimus sekä asianmukaisen ja riippumattoman työskentelyn vaarantavien sidonnaisuuksien puuttuminen. (Laki Poliisiammattikorkeakoulusta 4:22–24.)

Kun siis puhutaan poliisikoulutukseen hakeutumisen esteistä, tarkoitetaan muita kuin laissa säädettyjä opiskelijavalintaperusteita.

#### 3.2. Analyttinen viitekehys

Mahdollisia esteitä poliisikoulutukseen hakeutumiselle on useaa eri lajia. Monet niistä ovat henkilökohtaisia ja satunnaisia. Vaikka henkilö täyttäisi kaikki laissa säädetyt opiskelijavalintaa koskevat kelpoisuusvaatimukset, voi henkilökohtainen este olla esimerkiksi kiinnostus jotakin kokonaan toista alaa kohtaan.

Toisinaan esteet voivat olla luonteeltaan rakenteellisia tai sosiaalisia. Tämäntyyppisistä esteistä muodostuvat kynnykset voivat liittyä syrjiviin käytäntöihin tai syrjintään. Syrjiviä käytäntöjä ja rakenteita ovat sellaiset historiallisesti rakentuneet tavat, säännöt ja toiminnan muodot, jotka eivät ota huomioon erilaisten väestöryhmien eroa vaan jotka on rakennettu jonkin yhden ryhmän tarpeisiin. Tällaiset rakenteet eivät välttämättä merkitse tahallista tai tietoista syrjintää. Niissä on kyse yhteiskunnan muutoksesta, johon käytännöt ja rakenteet eivät (vielä) ole sopeutuneet. (Vrt. Castaneda *et al.*, 2012, s. 229.)

Rakenteellinen syrjintä voi juontaa juurensa vanhojen käytänteiden ja uuden toimintaympäristön välisestä ristiriidasta. Niihin reagoiminen on hidasta erityisesti, jos se edellyttää lainsäädännöllistä työtä. Usein muutokset ovat lisäksi inkrementaalisia kokonaisvaltaisiin uudistuksiin liittyvien kustannusten vuoksi.

Sosiaalisia esteitä poliisikoulutukseen hakeutumiselle voivat olla ihmisten väliseen kanssakäymiseen liittyvät ennakkoluulot, asenteet, puhetavat ja ajattelumallit. Sosiaaliset esteet eivät välttämättä konkretisoidu lain tunnistamana syrjintänä. Ne voivat silti mahdollistaa ja ruokkia syrjintää sekä ylläpitää syrjiviä rakenteita. Ne muokkaavat ihmisten

välillä vuorovaikutusta ja siitä saatavia kokemuksia. Samalla juuri sosiaaliin suhteisiin, kanssakäymiseen ja muihin ihmisiin liittyvät puhettavat, oletukset ja asenteet ovat jokaisen yksilön henkilökohtaisesta toiminnasta ja valinnoista riippuvaisia: jokainen yksilö ja yhteisö voi omalta osaltaan aikaansaada niissä muutoksen.

Sosiaaliset esteet syntyvät kolmiulotteisessa vuorovaikutuksessa. Esteet voivat muodostua erilaisten väestöryhmien sisäisistä käytännöistä ja ajattelutavoista, kuten jonkin väestöryhmän omasta asemoitumisesta suhteessa poliisiin tai poliisin asennoitumisesta erilaisia ryhmiä kohtaan. Myös se vaikuttaa, millainen kuva näistä erilaisista suhteista välittyy tiedotusvälineiden ja sosiaalisen median kautta.

Kolmiulotteisesta vuorovaikutuksesta seuraa, että kaiken tyyppiset esteet ja mahdolliset ristiriidat eivät ole oikeudelliselta ja poliittiselta luonteeltaan keskenään rinnasteisia. Ihonväri olisi riidattomasti demokraattisen oikeusvaltioajattelun vastainen este. Se edustaa rasistista syrjintää. Uskonnollisten tunnusten kieltäminen poliisin virka-asussa on monimutkaisempi kysymys. Kielto voidaan perustaa neutraaliuden ja yhdenvertaisuuden normeihin. Nämä normit määrittävät koko poliisi-instituutioita ja sen yksittäisiä edustajia. Toisaalta uskonnolliset normit voivat vaatia tunnusten käyttöä. Muodostuu normien välinen ristiriita, joka on ratkaistavissa vain poliittisesti. Syrjintää sellainen ei ole.

Sosiaalisessa vuorovaikutuksessa syntyvät esteet voidaan jakaa kolmeen ryhmään: 1) poliisiin liittyvät ja poliisista johtuvat tekijät, 2) rekrytointin kohteena oleviin erikoisryhmiin liittyvät ja niistä johtuvat tekijät sekä 3) ympäröivästä yhteiskunnasta tai mediailmapiiristä johtuvat tekijät. Kuten näistä ryhmistä voidaan lisäksi eritellä niiden toimintaa ja vuorovaikutussuhteita määrittävien käsitysten ja tiedon, toiminnan sekä määräysten ja normien mukaan.

Ensimmäiseen ryhmään sisältyy poliisin oma toiminta suhteessa asiakkaisiinsa:

- Miten poliisi viestii toiminnastaan, tehtävistään ja arvoistaan
- Millaisia ovat poliisin toiminta, puhettavat ja käytännöt
- Millaisia ovat poliisin toimintaa ohjaavat ja määrittävät säännöt

Poliisikoulutuksen valintapäätökset perustuvat pääsykokeisiin, jotka mittaavat hakijoiden valmiuksia erilaisilla tavoilla. Laki ei määrittele kokeen sisältöä.

Toiseksi voidaan tutkia kunkin ryhmän suhtautumista poliisiin ja tätä kautta lähestyä mahdollisia esteitä hakeutua

poliisikoulutukseen:

- Millaisia käsityksiä ja tietoa hakijalla on poliisista
- Millaisia kokemuksia on poliisin toiminnasta
- Mitkä ovat yhteisön arvot, asenteet ja käytännöt suhteessa poliisiin

Näiden kahden ryhmän ohella myös ympäröivä sosiaalinen todellisuus vaikuttaa poliisiin ja sen asiakkaiden välisiin suhteisiin. Sosiaalinen todellisuus on yhteiskuntaa paljon laajempi käsite ja pitää sisällään esimerkiksi mediailmapiirin ja globaalin tiedonvälityksen.

Median välityksellä olemme tietoisia paljon muustakin kuin Suomen sisäisistä asioista. Samalla olemme alttiita muokkaamaan käsityksiämme kotimaamme tilanteesta näiden muuta maailma koskevien uutisten valossa. Esimerkiksi Yhdysvaltain kärjistyneet ristiriidat poliisiin ja vähemmistöjen välillä voivat vaikuttaa käsityksiimme Suomen poliisista tai poliisista yleensä. Lisäksi kansalaisten käsityksiin voivat vaikuttaa iltapäivälehtien sensaatiohakuiset artikkelit poliisin toiminnasta. Toisinaan laajalti levitetyissä artikkeleissa kritisoidaan poliisin voimankäyttöä samalla, kun jätetään täsmentämättä sitä ohjaava lainsäädäntö voimankäytön rajoista ja tarpeesta sekä syyttäjälaitoksen ja poliisin välinen institutionaalinen erottelu (ja valvonta).

Näin voidaan kolmanneksi ryhmäksi määritellä ainakin seuraavat poliisista tai vähemmistöryhmästä riippumattomat tekijät:

- Millaisia ovat vallitsevat tai yleiset käsitykset, tieto ja epätieto Suomen poliisista
- Miten poliisin toiminnasta tiedotetaan
- Millaisia ovat poliisia koskevat kansainväliset uutiset ja muutokset

### 3.3 Haastatteluaineisto ja osallistuva tiedonkeruu rekrytointiyhdyshenkilöpäivillä

Haastattelut toteutettiin sähköpostitse, puhelimitse ja suullisesti, ja niitä oli kaikkia yhteensä 10. Ne suunnattiin neljälle taholle, poliisiorganisaation sisälle, Ruotsin poliisille, maahanmuuttajien parissa työskenteleville järjestöille sekä maahanmuuttajajärjestöille. Poliisin sisältä haastateltiin lähiöpoliisia, kahta pääsykokeista vastaavaa opettajaa, kahta maahanmuuttajataustaista poliisia sekä ruotsinkielisen poliisikoulutusohjelman johtajaa. Lista maahanmuuttajien parissa työskentelevistä muodostui aluksi ETNO-verkoston toimijoista, mutta sitä laajennettiin muihin yhdistyksiin. Tämän lisäksi haastateltiin Polamkin rekrytoinneista ja

viestinnästä vastaavia henkilöitä. Vastauksia saatiin Irakin Naisten Yhdistykseltä, Turun Islamilaiselta Yhdyskunnalta ja Suomen somalialaisten liitolta.

Tutkimusmenetelmänä oli teemahaastattelu. Haastatellulle annettiin rajattu aihe, josta häntä pyydettiin kertomaan mahdollisimman laajasti. Pyrittiin välttämään vastausten vääristymistä määrittämällä kysymyksiä liian tarkasti ennakolta. Seuraavanlainen viesti lähetettiin muille paitsi Polamkin opiskelijavalinnoista vastaaville:

Polamkissa on suunnitteilla rekry -hanke, jonka tavoitteena olisi monimuotoistaa poliisiopiskelijajoukkoa. Tätä työtä varten teemme esiselvitystä, jossa kartoitamme alustavasti erilaisten maahanmuuttajaryhmien sekä vähemmistöryhmien suhtautumista poliisiin ja poliisiopintoihin, mahdollisia esteitä hakeutumiselle niihin ja pohdimme kannustimia kiinnostuksen vahvistamiseksi.

Osaisitko sinä esittää joitakin näkökulmia näihin teemoihin? Pohdimme esimerkiksi tällaisia kysymyksiä:

1. Millaisena vaihtoehtona poliisikoulutus tai työ poliisina näyttäytyy maahanmuuttaja – ja/tai vähemmistötaustaisten henkilöiden silmin? Millaisia asenteita ja käsityksiä heillä voi olla?
2. Millaisia esteitä maahanmuuttaja – ja/tai vähemmistötaustaiset henkilöt saattavat kohdata pyrkiesään hakeutumaan poliisiopintoihin tai mitkä tekijät heikentävät heidän mielenkiintoansa poliisiopintoja kohtaan?
3. Millä tavalla kiinnostusta poliisialaa kohtaan voitaisiin kasvattaa maahanmuuttaja – tai vähemmistötaustaisten henkilöiden keskuudessa?
4. Miten arvioisit poliisin viestintää tässä suhteessa?

Polamkin opiskelijavalinnoista vastaaville toimitettiin seuraavanlaiset kysymykset:

Polamkissa on suunnitteilla rekry -hanke, jonka tavoitteena olisi monimuotoistaa poliisiopiskelijajoukkoa. Tätä työtä varten kartoitamme alustavasti erilaisten maahanmuuttajaryhmien sekä vähemmistöryhmien suhtautumista poliisiin ja poliisiopintoihin, mahdollisia esteitä hakeutumiselle niihin ja pohdimme kannustimia kiinnostuksen vahvistamiseksi.

Toistaiseksi olemme lähestyneet kohderyhmään sopivia henkilöitä ja toimijoita poliisin sisältä ja kansalaisjärjestökentältä. Jonkin verran lienee tarpeen pohtia myös itse valintaprosessia.

Miten itse arvioisitte valintaprosessia moninaistamista-voitteen kannalta?

Voiko valintaprosessiin liittyä valintaa haittaavia tekijöitä ja jos voi, millaisia? Lähinnä tässä haen sellaisia tulkinnallisista seikoista johtuvia tekijöitä enkä epä-sopivien karsimista (todennäköisesti on olemassa tulkinnallinen harmaa alue sopivien ja epä-sopivien välillä etenkin, kun kyseeseen voi tulla myös kilpailumenesitys). Esimerkiksi ammattikoulutausta saattaa ilmetä puhekielenomaisena kirjoitustyylinä, mikä sinänsä voi olla täysin ymmärrettävää eikä sinänsä merkki huonosta kielitaidosta, mutta voidaan kuitenkin kirjakieltä sujuvasti kirjoittavien rinnalla tulkita heikommaksi suoriutumiseksi.

## 4 TULOKSET

Tässä luvussa esitellään kirjallisuudessa, haastatteluissa sekä rekrytointiyhdyshenkilöpäivien aikana esille nousseita esteitä.

### 4.1 Havaintoja kirjallisuuden perusteella

Poliisiammattikorkeakouluun hakeutumisen ja poliisin monimuotoisuuden esteet liittyvät kansalaisten ja poliisin väliseen kaksisuuntaiseen vuorovaikutussuhteeseen. Tätä suhdetta jäsennetään vuosittain Poliisibarometrissa, joka mittaa kansalaisten luottamusta poliisiin ja kokemusta poliisin toiminnasta. Vuodesta 2018 alkaen on barometrissa kuitenkin tarkennettu sitä, mitä luottamuksella poliisiin konkreettisesti voidaan tarkoittaa. Raportissa on kysytty muun muassa sitä, ovatko kansalaiset kokeneet poliisin käytöksen asiakastilanteissa kunnioittavaksi ja puolueettomaksi. Mahdollisia eroja eri väestöryhmien välillä raportti ei huomioi, sillä siinä ei luokitella vastauksia taustamuuttujien avulla. (Kostiainen, 2018, s. 363.)

Vuodesta 1999 alkaen on Poliisibarometrissa kysytty yhdenmukaisesta kohtelusta seuraavasti: ”Arveletteko poliisin Suomessa suhtautuvan eri kulttuureista lähtöisin oleviin ihmisiin muihin suomalaisiin [tiukemmin/samalla tavoin/löysemmin]?”. Vastaajista 44–53 prosenttia on arvioinut poliisin kohtelevan kaikkia samalla tavalla. Kuitenkin noin 40 prosenttia vastaajista on arvellut poliisin kohtelevan eri kulttuureista lähtöisin olevia henkilöitä joko löysemmin tai tiukemmin kuin muita. (Vuorensyrjä & Rauta, 2020, s. 94.) Tämä antaa viitteitä siitä, että poliisin suhtautuminen eri taustoista tuleviin henkilöihin voi osaltaan olla eräs monimuotoisen rekrytoinnin esteistä – varsinkin kun heistä noin 30 prosenttia arvelee poliisiin kohtelevan eri kulttuureista lähtöisin olevia henkilöitä tiukemmin.

Tulkintaa vahvistavat eri vähemmistöryhmille tehdyt kyselytutkimukset. Vuonna 2012 valmistunut Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen laajaan ja tilastollisesti edustavaan aineistoon perustuva selvitys osoitti, että poliisin kanssa asioidessa kurditaustaisista jopa 25 %, somalialaistaisista 15 % ja venäläistaisista 7 % oli kokenut syrjintää. THL:n raportissa syrjintään laskettiin kokemukset epäkohteliaasta puhuttelusta, epäkunnioittavasta kohtelusta, nimitelystä, uhkaamisesta tai häirinnästä sekä jatkuvasta syrjinnästä. (Castaneda *et al.*, 2012, s. 229.)

Tuoreempi, vuonna 2018 valmistunut Pysäytetyt-hankkeen loppuraportti vahvistaa näitä tuloksia. Raportissa todetaan, että noin puolet kyselyyn vastanneista vähemmistöihin

kuuluneista henkilöistä oli kokenut itseensä kohdistuvia valvontatoimia, ja somalitaustaisilla tämä luku oli jopa 60 prosenttia vastaajista. Valtaväestöön kuuluvilla luku oli vain neljäsosa. Toisaalta raportissa todetaan myös, että huolimatta etniseen profilointiin viittaavista käytännöistä oli luottamus poliisin korkea ja alle 10 prosenttia vastaajista koki poliisin toiminnan vain vähän tai ei lainkaan luotettava. (Keskinen *et al.*, 2018, s. 103, 108.)

Pysäytetyt-hankkeessa tutkittiin vähemmistöryhmiin kuuluvien kansalaisten kokemuksia poliisin toiminnasta laadullisin menetelmin haastattelemalla eri tilanteissa pysäytyksi joutuneita henkilöitä. Raportissa todettiin, että useinkaan poliisitehtävän kohteeksi joutuneet henkilöt eivät nähneet toiminnalle muuta syytä kuin ihonvärisä tai johonkin vähemmistöryhmään kuulumisensa. Kyse oli siis etnisestä profiloinnista, ja tutkimustuloksista uutisoitiin laajalti. Samoihin aikoihin ilmeni, että osalla poliiseista oli sosiaalisessa mediassa oma suljettu ryhmänsä, jossa käytettiin rasisista kieltä.

Nämä tutkimukset antavat viitteitä siitä, että poliisin toimintaa ei koeta samalla tavalla vähemmistöjen ja valtaväestön keskuudessa (ks. myös Määttänen, 2003). Tulevissa poliisibarometreissa olisikin hyödyllistä tarkastella luottamusta poliisia kohtaan myös taustamuuttujien valossa. Monimuotoisen rekrytoinnin suhteen tutkimukset antavat viitteitä siitä, että rekrytoinnin esteitä voivat osaksi olla 1) poliisin omat asenteet ja toiminta sekä 2) taustayhteisöjen kokemukset poliisin toiminnasta.

Näistä tutkimuksista voidaan johtaa myös kolmas päätelmä. Nimittäin se, että yhtäältä kunkin taustayhteisön omat käsitykset ja ymmärrys poliisista sekä toisaalta poliisin oma ja muu julkinen keskustelu poliisista vaikuttavat siihen, miten kokemuksia ja esityksiä poliisin toiminnasta tulkitaan. Esimerkiksi Pysäytetyt-hankkeen johdosta nousi vahvasti esille käsitys poliisin harjoittamasta etnisestä profiloinnista eli ihonvärin tai alkuperän perusteella tapahtuvasta syrjinnästä. Valmiiksi poliisia kohtaan kriittisesti suhtautuvassa yleisössä tämä todennäköisesti vahvisti ennestään kielteistä kuvaa.

Tällaiset esitykset ja kokemukset eivät todennäköisesti vaikuta yhtä kielteisesti sellaisten henkilöiden käsityksiin, jotka itse ovat poliiseja, tuntevat poliiseja tai tuntevat ulkomaalaislain sisältöä ja taustoja. Kun ulkomaalaislakia vuonna 2014 vahvistettiin ulkomaalaisvalvontaa koskevilla pykälillä 129a ja b, jotka antoivat poliisille valtuudet suorittaa valvontaa myös julkisrauhan suojaamisessa tiloissa, pohdittiin hallituksen esityksessä jännitettä ulkomaalaisvalvonnan ja



yhdenvertaisen kohtelun välillä. Hallituksen esityksessä viitattiin apulaisoikeusasiamies Ilkka Raution vastaukseen etnistä profilointia koskeneeseen kanteluun vuodelta 2004. Siinä Rautio totesi, että ”[k]un valtaväestöstä ulkonäöltään eroavien osuus on ulkomaalaisissa suurempi kuin koko väestössä, on ymmärrettävää, että ulkonäkö jossain määrin vaikuttaa siihen, ketkä valikoituvat valvonnan kohteeksi”. Koska valvonta kohdistuu hallituksen esityksen mukaan ”rajattuun henkilöpiiriin eikä ole poliisin tavanomaista yleisvalvontaa”, koetaan se ”helposti” yhdenvertaisuutta loukkaavaksi. (HE 169/2014, s. 11.)

Ulkomaalaisvalvonta tarkoittaa siis käytännössä rajattuun henkilöpiiriin kohdistuvaa yksilönvapauksien rajoittamista. Se ei ole kaikkii erotuksesta kohdistuvaa yleisvalvontaa kuten puhallusratsia. Siksi sen toteuttamisen asianmukaisuuteen ja perusteisiin on kiinnitettävä erityistä huomiota. Valvonnan suorittaminen pelkästään ihonvärin tai muun vastaavan syyn perustella on laitonta. (HE 169/2014, s. 11; POL-2015-8376.) Koska kyse kuitenkin on rajattuun henkilöpiiriin kohdistuvasta toimesta, se voidaan kokea syrjivänä muulloinkin kuin tapauksissa, joissa toimenpiteen kohteeksi joutumisen syynä todella on pelkästään tai etupäässä etninen profilointi. Tämä selittää sen, miksi Ruotsin poliisilla ei tällaista tehtävää olekaan. Siellä valvontatoimenpide edellyttää, että poliisilla on perusteltu syy epäillä henkilön olevan laittomasti maassa (HE 169/2014, s. 12). Näitä lainsäädäntöön liittyviä näkökulmia ei huomioitu Pysäytetyt-raportin uutisoinnissa.

Edellä esitettyjen pohdintojen tarkoituksena oli tuoda esille, kuinka kohdeyleisön vanhat tiedot ja käsitykset vaikuttavat heidän tulkintoihinsa uusista tiedoista ja kokemuksista. Johtopäätöksenä voitaisiin todeta, että poliisiin ja sisäministeriön tulisi tutkia lisäarvoa, jota voitaisiin saavuttaa tuomalla aktiivisemmin esille poliisin ja lainsäätäjän näkökulmia poliisin toimintaa koskevissa asioissa.

## 4.2 Haastatteluaineisto ja rekrytointiyhdyshenkilöpäivät

Seuraavaksi tarkastellaan, millaisia havaintoja rekrytoinnin esteistä tehtiin haastatteluaineiston perusteella ja rekrytointiyhdyshenkilöpäivillä.

### Este 1. Tiedot ja käsitykset poliisista ovat puutteellisia

Virheelliset käsitykset voivat koskea tietoja poliisin palkkauksesta, työtehtävistä, laillisuusvalvonnasta ja parlamentarisesta ohjauksesta. Kaikilla ei ole selvää kuvaa poliisin

työstä tai sen asemasta osana oikeusvaltiota.

Silti myös monessa haastattelussa tuli esille, että monet pitävät poliisin työtä mielenkiintoisena ja houkuttelevana vaihtoehtona – jos vain kuulevat siitä säännöllisesti ja varhain koulupolullaan. Tietämys ei kuitenkaan vaikuta vankalta vaan päinvastoin, kaikilla väestöryhmillä on virheellisiä tai puutteellisia käsityksiä poliisin työstä (esimerkiksi että se on yksitoikkoista, vaarallista, matalapalkkaista). Joissakin ryhmissä on muita useammin myös sellaisia käsityksiä, jotka ovat perua heidän entisestä kotimaastaan. Tällaisten käsitysten mukaan poliisia voidaan pitää muun muassa korruptoituneena ja pelottavana.

Toiset taas voivat kiinnittää erityistä huomioita siihen, että poliisit edustavat usein kantaväestöä. Tämä voidaan nähdä merkinä siitä, että muiden ryhmien edustajat eivät ole tervetulleita. Eräs haastateltu kertoi, ettei ollut koskaan edes ajatellut poliisin ammattia mahdollisuutena ennen kuin tapasi maahanmuuttajataustaisen poliisin. Rekrytointiyhdyshenkilöpäivillä samoin kuin eräissä haastatteluissa nostettiin esille toive, että maahanmuuttajataustaisilla olisi esikuvina eri kulttuuritaustoista tulevia poliiseja. Toisaalta mannekiiniksi joutuminen ei tuntunut haastatelluista maahanmuuttajataustaisista houkuttelevalta.

Kolmas tärkeä tietoihin ja käsityksiin liittyvä elementti on kilpailullinen. Jos poliisin työstä ei juuri tiedetä ja poliisi koetaan etäisenä, ei ajatus poliisikoulutuksesta nouse vartenotettavaksi vaihtoehdoksi koulutusvalintojaan pohtivien nuorten keskuudessa.

### Este 2. Poliisin asenteet ja kokemukset poliisin toiminnasta

Huolimatta poliisin nauttimasta korkeasta luottamuksesta ainakin keskimääräisen kansalaisen silmissä, on olemassa useita viitteitä siitä, että

- poliisin sisällä ilmenee rasistisia asenteita tai puhetapoja
- todennäköisyys epäasialliselle tai epäammattimaiselle käytökselle kasvaa, jos asiakkaana on johonkin vähemmistöryhmään kuuluva henkilö.

Rasismi tai syrjivät asenteet poliisissa heikentävät sen mahdollisuutta ottaa joukkoonsa erilaisia poliisikollegoita. Kuitenkaan tähän esiselvitykseen haastatellut, poliisissa työskentelevät maahanmuuttajataustaiset henkilöt eivät kertoneet, että olisivat itse kokeneet syrjintää työyhteisössään. Polamkin sisäisessä kyselyssä tällaista ei ole myöskään havaittu. Varsinaista tutkimustietoa poliisin asenteista on

kuitenkin vain niukalti, eivätkä nämä havainnot ole yleistettävissä, vaikkakin ne saavat tukea Määttäsen (2003, s. 123) haastatteluaineistosta.

### **Este 3. Rakenteet, säännöt ja käytännöt**

Erityisesti maahanmuuttajataustaisten kokemana esteenä pidetään pääsykokeiden kielitaitovaatimuksia (myös Määttäsen, 203, s. 9). Pääsykokeen kieliosiosta saa 30 pistettä (30 prosenttia koko kokeen pistemäärästä). Arvosteltavana on ainakin neljä osa-alueita, joista osa mittaa loogisuutta, osa pääsykoeaineiston hallintaa ja osa taas kielitaitoa. Puh- taasti kieliopista tulee saada vähintään kaksi pistettä (kuusi on maksimi). Pääsykoe ei siis edellytä täydellistä suomen tai ruotsin kielen taitoa, mutta kuitenkin varsin kohtuullista kykyä ymmärtää ja jäsentää tekstiä ja ajatuksia toisella kotimaisella kielellä. Lisäksi tulee koulutuksen läpäistäkseen voida suorittaa virkamiesruotsi hyväksyttävästi.

Poliisiammattikorkeakoulun opettajakunnassa kielitaito- vaatimusten laskemisesta on keskusteltu, mutta sitä ei ole haastattelun mukaan pidetty toimivana ratkaisuna

Kielitaitovaatimus nousi esille myös toisesta näkökulmas- ta lähiöpoliisin haastattelussa. Turun seudulla työskentele- vän poliisin mukaan Varissuolla voi valtaosa peruskoululuo- kan oppilaista olla maahanmuuttajaperheestä. He kuulevat ja käyttävät vain vähän suomen kieltä koulun ulkopuolel- la, ja niinpä Varissuon alueella on peruskoulunsa päättä- neiden suomen kielen taito laskenut. Haastattelun mukaan eräs äidinkielen opettaja kertoi hänelle joutuneensa laske- maan läpimenoa riittävää tasoa voidakseen antaa oppilail- le päättötodistuksen. Tämä on ongelma yhdenvertaisuuden kannalta ja heikentää tietysti myös mahdollisuuksia päästä poliisikoulutukseen.

Huntukysymys nousi esille joissakin vastauksissa. Yhtäältä poliisin virkapukuasetus määrittää, mitä poliisin virkavaat- teisiin kuuluu ja mitä niihin ei kuulu. Näkyviä uskonnolli- sia symboleja tai siviilivaatteita ei sallita virkapuvun kans- sa. Toisaalta huntut, muut uskonnolliset symbolit tai jotakin alakulttuurista edustava vaatetus voivat olla joillekin tärkeä osa heidän identiteettiään taikka uskonnon harjoittamista. Joidenkin haastateltujen mukaan huntut voi olla toisille us- konnollinen vaate, mutta toisille siinä on kyse identiteetistä.

Rekrytointiyhdyshenkilöpäivillä esille nostettiin myös tur- vallisuukselliset, jotka heikentävät peruskouluopiskeli- joiden mahdollisuuksia tutustua työelämään poliisilaitok- sissa. Turvallisuuksellisia tehdään henkilöistä, jotka voi- vat työssään päästä turvallisuuden kannalta merkittävään

tilaan tai jotka käsittelevät ydin- tai räjähdyksineita, siirtä- vät merkittäviä omaisuuseriä tai voivat jollakin tavalla vaa- rantaa valtion turvallisuutta, kriittistä infrastruktuuria tai taloutta. Selvityksessä käydään lävitse henkilötietoja valtion ylläpitämistä rekistereistä ja kartoitetaan mahdollisia ulko- maansidonnaisuuksia. Koska selvityksiä tehdään vuosittain kymmeniätuhansia, niitä voi joutua odottamaan useita viik- koja. Aikaa vievä selvitysprosessi tulisi aloittaa jo hyvissä ennen työssäoppimisjakson alkua.

Turvallisuusselvityksessä selvitetään myös mahdolliset ul- komaansidonnaisuudet, kuten kaksoiskansalaisuus. Turval- lisuuden kannalta riskitekijöitä ovat sellaiset sidonnaisuus- uudet, jotka voivat saattaa henkilön alttiiksi vieraan valtion tai muun tahon painostukselle, kiristykselle tai muulle epä- asialliselle vaikuttamiselle.

## 5 SUOSITUKSET

Tässä luvussa kootaan esiselvitystyön aikana tehtyjä havaintoja yhteen. Osa ratkaisuista on toteutettavissa sellaisenaan, osa havainnoista taas edellyttäisi lisätutkimusta.

### 5.1 Ratkaisut

#### Ratkaisu 1. Viestintä

Tiedon puute ja virheelliset käsitykset näyttävät olevan yksi keskeinen este hakeutua poliisikoulutukseen. Tätä vaikeuttaa entisestään sosiaalisen median kiivas rytmi, algoritmien ohjaama viestinnän kohdentuminen ja siitä seuraava mediailmapiirin kärjistyminen ja vinoutuminen. Tämä asettaa haasteita poliisin julkisuuskuvan ylläpitämiselle.

Poliisin tarvetta aktiivisempaan ja nopeampaan viestintään tulisi tutkia nimenomaan poliisin julkisuuskuvan ja sosiaalisessa mediassa käytävän keskustelun kannalta.

Poliisiammattikorkeakoulun oma rekrytointiviestintä on kattavaa. Polamk tuottaa ja jakaa rekrytointitoiminnassa tarvittavaa materiaalia poliisilaitoksille, kuten Poliisin opiskelijarekrytointistrategiassa edellytetään (ks. Pol-2017-10860, liite, s. 6). Lisäksi Polamk tuottaa sisältöä sosiaaliseen mediaan. Tässä työssä mukana on poliisiopiskelijoiden sometiimi. Pääasiallisia somekanavia ovat Instagram, Facebook ja Poliisitube. Vuonna 2019 Polamk tuotti rekrytointivideoita, joissa painotettiin poliisin monimuotoisuutta. Niissä oli mukana vähemmistö- tai maahanmuuttajataustaisia poliisiopiskelijoita. Vuonna 2020 Polamkin viestintätiimi tuotti podcast-sarjan teemalla Kaikkien poliisi, jossa on haastateltu erilaisista taustoista tulevia poliiseja. (Polamk, 2020.)

#### Ratkaisu 2. Koulupoliisit, rekrytointiyhdyshenkilöt, varuskuntavierailut ja ennalta estävä työ (EET)

Koulupoliisi, rekrytointiyhdyshenkilöt, varuskuntavierailut ja ennalta estävä työ tarjoavat jo olemassa olevan kanavan, joka puuttuisi suoraan yhteen keskeiseen esteeseen: tiedon puutteeseen ja harhaisiin käsityksiin. Näiden kanavien aktivointi ja tehostaminen on yksi tapa lisätä monimuotoista rekrytointia. (Pol-2017-10860, liite, s. 6.)

Esiselvitykseen haastatellut lähiöpoliisi ja Poliisiammattikorkeakoulussa opettajana toimiva päällystötason poliisimies korostivat molemmat koulupoliisin tärkeyttä, sitä, että poliisi tulee lapselle tutuksi varhain ja että tätä suhdetta kasvatetaan koko koulupolun ajan. Jokaisella koululla tulisi olla oma koulupoliisinsa. Nyt näin ei ole, ja koulupoliisin työ fokusoi ongelmatilanteisiin yhteiskunnallisen kasvatuksen

sijaan. Opettajana toimiva poliisi korosti lisäksi varuskuntavierailujen vaikuttavuutta niille, joille poliisi on tuttu jo varhaisilta ikävuosilta. Siinä tapauksessa varuskuntavierailut osuvat nuorten elämässä jatko-opintojen kannalta kriittiseen vaiheeseen. Jos poliisi ei kuitenkaan ole ennestään tuttu, jää vaikuttavuuskin heikommaksi.

Poliisin opiskelijarekrytointistrategian mukaisesti ainakin Helsingin ennalta estävä työ kohdentuu myös opiskelijarekrytointiin. Lisäksi kaikki EET vaikuttaa kansalaisten tietoihin ja käsityksiin poliisista: tällä tavalla voi yhtäältä rakentaa tai vahvistaa luottamusta kansalaisten ja poliisin välillä sekä toisaalta murtaa ja oikaista virheellisiä käsityksiä poliisista. Tässä merkityksessä EET luo pohjaa myös rekrytointityölle. Samalla EET-työn verkostojen avulla on mahdollista löytää potentiaalisia hakijoita ja kannustaa heitä henkilökohtaisesti hakeutumaan koulutukseen.

Tietoa siitä, millä tavalla rekrytointinäkökulma on pyritty ennalta estävän toiminnan yhteydessä optimoimaan kunkin poliisilaitoksen alueella, ei ole. Myöskään ei ole vertailtu eri laitosten välisiä toimintamalleja.

Seuraavassa vaiheessa tulisi ottaa lähtökohdaksi kolme tarkastelukohdetta: 1) Kartoitetaan olemassa olevat hyvät ja toimivat käytännöt, 2) laaditaan niistä mallinnukset /koulutus, ja 3) tutkitaan, missä määrin ja millä kustannuksilla näitä käytäntöjä voidaan soveltaa poliisiyksiköittäin tai alueellisesti.

Kaikkea ei tarvitse soveltaa joka paikassa, mutta jos toimivista käytännöistä on olemassa selkeä työkalupakki, voidaan toteuttamiskelpoisuus arvioida tarpeen mukaan ja paikallisesti.

#### Ratkaisu 3. Polamkin opiskelijoiden koordinoitut kouluvierailut

Käyttämättömien resurssien hyödyntäminen: Kouluvierailut ovat osa Polamkin opiskelijoiden opintoja ja opiskelijarekrytointia. Vierailut kohdistuvat lähinnä opiskelijoiden entisiin kouluihin, eli niitä ei ole integroitu osaksi alueellisesti kohdennettua opiskelijarekrytointia. Poliisin opiskelijarekrytointistrategiaa voitaisiin täydentää määrittelemällä käytännön rekrytointitoimet tarkemmin (vrt. Pol-2017-10860, liite, s. 6).

Rekrytointihankkeen seuraavassa vaiheessa tulisikin opiskelijavierailut suunnitelmallisesti integroida osaksi Polamkin alueellisesti kohdennettua rekrytointistrategiaa. Lähtökohdaksi voi olla toiminta ilman lisäresursointia hyödyntämällä

lähinnä Polamkissa tehtävää strategista koordinoitua ja opintosuunnitelmatyötä.

#### **Ratkaisu 4. Opinto-ohjaajat Polamkiin ja suhteiden kartoitus**

Poliisin tulisi näkyä ja kuulua arjessa kaikkialla vähintään sen verran, että kansalaisilla myös maahanmuuttajayhteisössä olisi käsitys sen tehtävistä ja asemasta osana suomalaista oikeusvaltiota. Samoin tulisi poliisikoulutuksen näkyä siellä, missä on koulutusvalintojaan miettiviä henkilöitä (taikka potentiaalisia alanvaihtajia). Millainen suhde Polamkilla on koulujen opinto-ohjaukseen? Voidaanko suhdetta parantaa erityisesti maahanmuuttajavaltiossa lähiöissä?

Seuraavassa vaiheessa tulisi kartoittaa kustannukset ja selvittää resurssointi. Ainakin ruotsinkielisen koulutusohjelman puitteissa opinto-ohjaajia on jo aiemmin kutsuttu ja kuljetettu koulutukseen Hervantaan. Kustannukset ovat tuolloin olleet bussilippujen luokkaa. Toiminta on jouduttu lopettamaan rahoituksen loputtua. Tällä hetkellä heikokosti toimiva opinto-ohjauksen hyödyntäminen kuuluu silti nykyiseenkin poliisin opiskelijarekrytointistrategiaan (Pol-2017-10860, liite, s. 6). Suuria kustannuksia tai aikapanostusta sen aktivointi ei näyttäisi vaativan.

#### **Ratkaisu 5. Valmentavat koulutukset**

Ruotsinkielinen koulutusohjelma on pilotoimassa valmentavaa koulutusta Kronobyssa. Kaksi muuta oppilaitosta ovat käynnistämässä samanlaisen hankkeen. Koulutus keskittyy yhteiskuntaosaamiseen, oikeudellisiin perustietoihin, fyysiseen toimintakykyyn sekä kielitaitoon ja kestää noin vuoden. Ensimmäiset Kronobyn koulutuksen käyneet hakevat paraikaa koulutukseen ruotsinkieliseen ohjelmaan. Heidän menestymisestään tiedetään keväällä 2021.

Kronobyn rahoitus tulee yksityiseltä säätiöltä ja kansalaisopisto Kvarnenilta. Koulutuksen suunnittelussa on konsultoitu Polamkin henkilökuntaa, ja koulutuksesta vastaa eläkkeellä oleva komisario. Koulutus oikeuttaa opintotukeen ja maksaa 1000 euroa lukukaudelta. Suomessa on kaksi vastaavaa suomenkielistä kurssia.

Seuraavassa vaiheessa kartoitetaan Kronobyn tulokset ja tehdään toimenpideanalyysi niiden perusteella. Polamk itse ei voi järjestää koulutusta vaan sen järjestää yksityinen taho. Koulutus edellyttää kuitenkin panostusta Polamkista, mutta se ei kuulu poliisin opiskelijarekrytointistrategiaan (vrt. Pol-2017-10860, liite, s. 6).

#### **Ratkaisu 6. Turvallisuusteeman koulutusta toisen asteen koulutusyhteistyössä**

Ruotsinkieliseen koulutusohjelmaan on räätälöity opiskelijoille vapaavalintainen kurssi, jossa tehtävänä on opettaa turvallisuusteemainen kurssi toisen asteen opiskelijoille. Suomenkielisellä linjalla tämänkaltaisen projektin toteutetaan osana viestintäopintoja, mutta kohderyhmänä ovat toiset poliisiopiskelijat. Kurssi on ollut Polamkin opiskelijoiden keskuudessa suosittu: se sisältää johtamista, esiintymistä, vuorovaikutustaitojen kehittämistä ja vaatii syventymistä johonkin poliisityön osa-alueeseen. Voidaan nähdä, että myös suomenkielisellä linjalla lähiökouluihin vietävissä oleva malli on jo olemassa.

Kokemus ruotsinkieliseltä linjalta on myönteinen: koulutuksessa on useita toisen asteen turvallisuuskurssilla opiskelutta henkilöä, ja kustannukset poliisikoululle ovat jääneet pieniksi (mitattuna opintopisteisiin vaaditulla työmäärällä).

Suositus: perehtyminen ruotsinkielisen Optima-koulun tapaukseen ja toimenpideanalyysin laatiminen sen perusteella yhteistyössä opintosuunnitelmatyön ja ruotsinkielisen ohjelman kanssa. Tätä ratkaisua ei ole identifioitu poliisin opiskelijarekrytointistrategiassa (vrt. Pol-2017-10860, liite, s. 6).

#### **Ratkaisu 7. Itsestäänselvyydet ja oma pää kuntoon – poliisin asenteet**

Rekrytointiyhdyshenkilöpäivillä esitettiin määrätietoisena arvotyön käynnistäminen poliisin oman asennetyön välineeksi. Poliisijohdon tulisi tuottaa kannanottoja poliisin arvoista säännöllisemmin ja selkeästi, vaikka se voikin tuntua itsestäänselvyyksien toistamiselta. Tämä voi olla yksi tapa vaikuttaa keskustelu- ja asenneilmapiiriin. Koska poliisin asenteista ei juuri ole tutkimustietoa, olisi tästä teemasta tarpeellista tehdä kattava kartoitus. Tätä ulottuvuutta ei nosteta esille poliisin opiskelijarekrytointistrategiassa (vrt. Pol-2017-10860, liite, s. 6).

#### **Ratkaisu 8. Rakenteelliset esteet ja niiden purkaminen**

Rekrytointipäivien antia kieliongelman ratkaisuksi olivat valmentavat kielikurssit. Suomessa pitkään asuneilla puhekieli voi olla erittäin hyvää. Ongelmia tuottaa nimenomaan kirjoittaminen. Turvallisuusselvityksiin ja poliisin virkapukusetukseen liittyviin ongelmiin esiselvitystyössä ei nosteta esille erityisiä ratkaisuja, koska toinen liittyy turvallisuusselvityksiä koskevaan lainsäädäntöön ja toinen taas normiritiiriin.

## 5.2 Tutkimustiedon tarve rekrytinnin edistämiseksi

Esiselvityksen aikana on havaittu, että tutkimustietoa eri kulttuureihin kuuluvien henkilöiden poliisiin liittyvistä käsityksistä, asenteista ja luottamuksesta on niukalti. Tällaisen tutkimustiedon tarve on ilmeinen. Toisaalta sitä tarvittaisiin myös rekrytointitoimien vaikuttavuudesta. Monimuotoinen rekrytointi otettiin osaksi poliisin tavoitteita jo 1990-luvulla, mutta vaikuttavuusarvioita tehdyistä toimista ei näyttäisi olevan saatavilla. Pitkäjännitteistä työtä voisi tukea valtakunnallisen vastuuhenkilön nimeäminen, tulostavoitteiden määrittely ja työajan kohdentaminen suoraan määrättyjen rekrytointitoimien toteuttamiseen.

Näiden puutteiden korjaamiseksi esiselvitys päättyi suosittelemaan paitsi yllä mainittuja rekrytointitoimia, myös tutkimusta maahanmuuttajataustaisten henkilöiden poliisiin kohdistuvista asenteista ja käsityksistä sekä rekrytointitoimien vaikuttavuudesta. Jotta tutkimus voitaisiin toteuttaa mahdollisimman tehokkaasti, ehdotamme alueellisesti kohdennettua seurantatutkimusta kouluihin seuraavin askelmerkein:

1. Kohteiden valinta. Peruste 1: rekrytointitavoitteet (monikulttuuriset lähiöt) Peruste 2: Demografisesti erilaisia kouluja.
2. Polamkin opiskelijoiden kouluvierailujen integroidaan osaksi tutkimushanketta ja kohdennettua rekrytointia: vierailujen kohteena ovat kohdassa yksi määritellyt koulut. Vierailujen lukumäärä ja tiheys määritellään johdetusti.
3. Kyselyjen toteutus ja kouluvierailut. Ensimmäiset kyselyt tehdään ennen ensimmäisiä kouluvierailuja. Ensimmäisen kyselyn jälkeen kouluvierailuja tehdään riittävä määrä vaikutuksen saamiseksi, jonka jälkeen tehdään uusi kysely sen mittaamiseksi. Riittävä määrä tulee pohtia ennen toisen kyselyn suorittamista. Toisen kyselyn jälkeen vierailuja jatketaan osassa kouluista. Viimeisessä aineistonkeruuvaiheessa suoritetaan kolmas ja viimeinen kysely kaikkiin kouluihin.
4. Analyysi. Tulokset analysoidaan 1) suhteessa vierailujen tiheyteen, 2) vastaajien taustamuuttujien suhteen, 3) vastaajien poliisia koskevien käsitysten suhteen ennen kohdennettuja rekrytoimia. Tutkimus tuottaa uutta tutkimustietoa taustatekijöiden, poliisia koskevien käsitysten ja poliisiin kohdennettujen rekrytointitoimien vaikutuksesta erilaisten lähiöiden

kouluikäisten tietoihin poliisista, kiinnostukseen poliisia kohtaan ja suhtautumisesta poliisiin.

Tämän lisäksi voisi poliisin asenneilmapiirin nykyistä tarkempi tutkiminen palvella erityisesti poliisin omaa asennetyötä. Poliisiammattikorkeakoulun rekrytointiryhmä on 23.3.2021 antamassaan esityksessä ehdottanut, että poliisin henkilöstöbarometria tarkasteltaisiin ja mahdollisesti täydennettäisiin juuri syrjinnän arvioinnin ja asennetyön näkökulmista (Rekrytointiryhmä 23.2.2021).

Poliisilla on jo välineitä ja tietoa monimuotoisen rekrytinnin edistämiseksi. Nämä käytännöt, tietämys ja potentiaali ovat kuitenkin hajallaan. Niistä ei ole koottu kaikille saatavilla olevaa toimintamallia ja hyvien käytänteiden opasta. Käsillä oleva Poliisiammattikorkeakoulun katsauksena julkaistava esiselvitys pyrkii tätä puutetta osaltaan poistamaan.

## 6 LÄHTEET

### Sekundääriaineisto

Case Optima, Powerpoint-esitys.

Castaneda A. E., Rask S., Koponen P., Mölsä M. & Koskinen S. (2012). Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi. Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos, Raportti 61/2012.

HE 169/2014 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta.

Keskinen, S., Alemanji, A., Himanen, M., Kivijärvi, A., Osazee, U., Pöyhölä, N. ja Rousku, V. (2018). Pysäytetyt - Etninen profilointi Suomessa.

Kostiainen, A. (2018). Kontrolli, konsensus ja kritiikki – oikeushistoriallinen tarkastelu poliisin ja kansalaisten välisestä suhteesta Suomessa. Oikeus 47: 4, 358–390.

Määttänen, Merja (2003). *Tienraivaajapoliisit. Tutkimus maahanmuuttajataustaisten ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvien poliisien rekrytoimisesta ja kokemuksista poliisin työssä.* Poliisiammattikorkeakoulun tutkimuksia 15.

Parlamentaarinen poliisikomitea (1986). Parlamentaarisen poliisikomitean mietintö 16/1986. Sisäasiainministeriö: Valtion painatuskeskus.

Pohan ohje POL-2015-8376. Ulkomaalaisvalvonta.

Pohan päätös POL-2017-18060. Poliisin opiskelijarekrytointistrategia.

Polamk (2020). Keväällä 2020 julkaistut rekrytointivideot ja *podcast-sarja:*  
*Poliisiopiskelijan matkassa*  
*Poliisiopiskelija Artjom,*  
*Poliisiopiskelija Aleksis,*  
*Poliisiopiskelija Isabella,*  
<https://anchor.fm/kaikkienpoliisi>

Rekrytointityöryhmä (23.2.2021). Esitys: Henkilöstöbarometri yhdenvertaisuustyön tukena.

Tanner, Arvo (toim., 2008). Poliisi ja maahanmuuttajat – Kohti kotoutumista edistävää vuorovaikutusta. Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 67.

Valmentava koulutus, [www.kvarnen.fi](http://www.kvarnen.fi)

Vuorensyrjä, M ja Rauta, J. (2020). Poliisibarometri. Kansalaisten arviot poliisin toiminnasta ja Suomen sisäisen turvallisuuden tilasta. Sisäministeriö: Helsinki.

### Primääriaineisto

Turun islamilainen yhdyskunta, sähköposti

Suomen somalialaisten liitto, sähköposti

Irakin Naisten Yhdistys, sähköposti

Poliisihallinto, maahanmuuttajataustaiset poliisit, sähköposti, haastateltu 1

Poliisihallinto, maahanmuuttajataustaiset poliisit, henkilökohtaisesti, haastateltu 2

Poliisihallinto, maahanmuuttajataustaiset poliisit, sähköposti, haastateltu 3

Poliisihallinto, lähiöpoliisi, puhelimitse

Poliisihallinto, Poliisiammattikorkeakoulu, sähköposti, haastateltu 1

Poliisihallinto, Poliisiammattikorkeakoulu, sähköposti, haastateltu 2

Poliisihallinto, päällystöön kuuluva poliisi/opettaja, Poliisiammattikorkeakoulu, henkilökohtaisesti

Työpaja/aivoriihi 18.9.2020. Erilaisista etnisistä taustoista tulevien henkilöiden rekrytointi poliisiopintoihin.

## LIITE 1. REKRYTOINTIHANKKEEN ONGELMAKENTTÄ

Liitetaulukko jäsentää monimuotoisen rekrytoinnin toimintaympäristöä ja sen esteitä kolmen poliisista ja kohdeyleisöstä riippuvan pääteeman kautta. Nämä teemat ovat 1) käsitykset ja tieto, 2) kokemukset, 3) arvot ja säännöt. Näitä tarkastellaan vuorovaikutuksen, toiminnan ja määräysten suhteen. Monimuotoisen rekrytoinnin toimintakenttää voi jäsentää näiden teemojen välisenä jännitteisenä suhteena. Samoin voidaan ratkaisuja jäsentää tätä kehikkoa ponnahduslautana käyttäen.

TAULUKKO 1. Rekrytointihankkeen ongelmakenttä

REKRYTOININ KOHTEET JA KOHDEYHTEISÖT			
POLIISI	Käsitykset ja tieto	Kokemukset	Arvot, säännöt
Viestintä ja vuorovaikutus	Viestintä ei tavoita kaikkia. Koulupoliisit käyvät joissakin kouluissa, mutta useimmissa harvoin ja epäsäännöllisesti. Mediassa mustavalkoista uutisointia ja virheitä: kuinka usein poliisi omalla viestinnällään reagoi harhaanjohtavaan uutisointiin? Tulisiko poliisin harrastaa faktantarkistusta?	Negatiiviset kokemukset Suomessa ja/tai entisessä kotimaassa voivat jäädä päällimmäiseksi, jos viestintä ei ole kattavaa, jos se ei tavoita ja jos se jää muun julkisen keskustelun jalkoihin. Oikooko poliisin viestintä ja vuorovaikutus mahdollisia vääринymäryksiä kielteisten kokemusten taustalla? Entä onko poliisin viestintä sisäisestä kehitystyöstä ja virheiden käsittelystä läpinäkyvää ja uskottavaa?	Onko tarvetta arvoviestinnälle tai itsestäänselvyyksien toistamiselle poliisin sisällä ja ulospäin kansalaisille ja kohdeyleisöille?
Toiminta, asenteet, käytännöt	Poliisin oma toiminta ja asenteet vahvistavat jo olemassa olevia käsityksiä. Rasistiset puheet facebook-ryhmässä, Lahden putkapaahoinpity ja nyt pippurisuutteen käyttö muokkaavat käsityksiä poliisista.	Poliisin toiminta koetaan pääsääntöisesti asialliseksi ja ammattimaiseksi. Huonoja kokemuksia: etninen profilointi, hampaattomuus nettivihan edessä	
Säännöt ja määräykset	Tietävätkö kohdeyhteisöjen jäsenet, että kaikki ovat tervetulleita poliisin ammattiin ja että erilaisia poliiseja tarvitaan? Ruotsinkieliset eivät tiedä, että poliisikoulutus on 95-prosenttisesti ruotsinkielistä.	Säännöt ohjaavat poliisin toimintaa. Sakon saaminen on kielteinen kokemus, mutta ei heikennä luottamusta poliisiin. Ulkomalaisvalvonnan yhteydessä voi syntyä kielteisiä kokemuksia, ja ne voivat vaikuttaa kielteisesti poliisin toimintaan.	Huivi-kysymys