

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

LUOTTAMUS PTR-YHTEISPARTIOINNISSA

Sotatieteiden kandidaatin tutkielma

Kadettialikersantti
Antti Nygård

Kadettikurssi 93
Rajavartiolinja

Huhtikuu 2009

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi Kadettikurssi 93.	Linja Rajavartiolinja
Tekijä Kadettialikersantti Antti Nygård	
Tutkielman nimi	LUOTTAMUS PTR-YHTEISPARTIOINNISSA
Oppiaine, johon työ liittyy Sotilasjohtaminen	Säilytyspaikka Kurssikirjasto (MPKK:n kirjasto)
Aika Huhtikuu 2009	Tekstisivuja 21 Liitesivuja 1

TIIVISTELMÄ

Johtajan ja alaisen välistä luottamussuhdetta on tutkittu paljon, mutta vähemmälle huomiolle on jäänyt samassa asemassa työskentelevien välille syntyvä luottamus ja sen merkitys työn tehokkuuteen. Tutkielmassani selvitän luottamuksen muodostumismahdollisuuksia PTR-yhteispartioinnin näkökulmasta. Luottamus yhteispartioinnissa muodostuu sosiaalisen vuorovaikutuksen välityksellä. Vuorovaikutus voi tarkoittaa kasvokkain puhumista, videoneuvotte-
lua tai muiden elektronisten laitteiden avulla tapahtuvaa kommunikointia. Tärkeintä vuoro-
vaikutuksen kannalta on, että sen ei välttämättä tarvitse olla sanallista.

Työnjaollisesti samaan asemaan kuuluvilla työntekijöillä on parhaat edellytykset jakaa sa-
mankaltaista kokemusainesta ja tuntee solidaarisuutta toisiaan kohtaan. Luottamus on kuin
eräänlainen odotus siitä, että toisen toiminta tuo hyötyä omalle toiminnalle. Ihmiset luovat
suhteita sellaisten kanssa joista he uskovat hyötyvänsä, ja yhteistyö tuottaa parempaa tulosta
kuin yksin toimimalla. Työyhteisön vastavuoroisuutta voidaan korostaa sillä, että työnjako
suunnitellaan joustavaksi, työtehtävät jaetaan tasapuolisesti, osaaminen on korkeaa ja tiedon-
jako on avointa. Tällöin työyhteisössä on helppoa pyytää apua työkavereilta, koska luottamus
luo halun auttaa työkaveria.

Tutkielmaan tehdyn kyselyn tulosten perusteella tärkein esille tullut ominaisuus, joka kasvat-
taa luottamusta on ammattitaito. Tämä ominaisuus tuli esille kaikissa vastauksissa. Tutkiel-
massa luottamus havaittiin tärkeäksi tekijäksi yhteispartioinnissa. Kyselyn perusteella voidaan
todeta, että yhteispartiointia suorittavat Rajavartiolaitoksen virkamiehet luottavat poliisiin ja
Tulliin ja yhteispartiointi koetaan mielekkääksi.

AVAINSANAT

luottamus, sosiaalinen pääoma, vuorovaikutus, PTR, yhteispartiointi, pienryhmä

	0
1. Johdanto	1
1.1 Millaista on Suomalainen luottamus.....	2
1.2 Menetelmät.....	3
1.3 Tutkimuksen rakenne ja keskeiset käsitteet.....	3
1.4 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset.....	4
2. Perusta PTR-yhteistoiminnalle	4
2.1 PTR-yhteistyön historia	5
2.2 PTR-Yhteistoiminnan periaatteet.....	5
2.3 PTR-yhteistoimintamenetelmät	6
2.4 PTR-laki (HE 26/2008 vp).....	7
2.5 PTR-yhteispartioinnin tärkeys (eduskunnan täysistunto)	8
3. Luottamus yhteispartioinnissa.....	9
3.1 Swift trust.....	11
3.2 Yhteistyöryhmät.....	12
3.3 Vuorovaikutus	12
3.4 Vuorovaikutus PTR-yhteistoiminnassa.....	13
4. Vaikuttavat tekijät luottamuksen syntymiseen	14
4.1 Luottamus työyhteisössä.....	15
4.2 Sosiaalinen pääoma.....	17
5. Kyselyn tulokset.....	20
6. Pohdinta ja johtopäätökset	21
Lähteet.....	23
Liite 1 kysymyssarja	25

LUOTTAMUS PTR-YHTEISPARTIOINNISSA

1. Johdanto

Johtajan ja alaisen välistä luottamussuhdetta on tutkittu paljon, mutta vähemmälle huomiolle on jäänyt samassa asemassa työskentelevien välille syntyvä luottamus ja sen merkitys työn tehokkuuteen. Tutkielmassani suurena kokonaisuutena on luottamus. Selvitän luottamuksen muodostumismahdollisuuksia PTR-yhteispartioinnin näkökulmasta. Yhteispartioinnilla tarkoitetaan poliisin, tullin ja rajavartiolaitoksen virkamiehistä muodostettua partiota. Yhteispartioinnilla on pitkä historia. Ensimmäisiä yhteispartioita suoritettiin jo 1900-luvun alkupuolella (Kosonen & Pohjonen 1994, 410).

Tutkielmaa tehdessä oli mielenkiintoista huomata, kuinka oma ymmärrys aihetta kohtaan muuttui. Tiedon lisääntyessä asenteet ja kiinnostuksen kohteet muuttuivat. Koska itse tutkielmaa tehdessäni koin asenteissani muutoksen, uskon samoin käyvän myös lukijalle. Luottamus on aiheena kaikkia koskettava, sillä se luo perustan sosiaaliselle toiminnallemme. Luottamus on ilmiö, jota esiintyy kaikkialla. Tämä yksinkertainen asia on vaikea huomata normaalissa elämässä, sillä se on rutiinia, jonka kanssa painimme päivittäin.

En ole pelkästään keskittynyt kirjoittamaan ihmisten välisestä luottamuksesta vaan tuon esille organisaatioissa syntyvää luottamusta. Raha-automaattiyhdistys on tehnyt tutkimuksen, josta selviää kansan luottamuksen kohteita. Samankaltainen tutkimus asiakkaiden tyytyväisyydestä on tehty monena vuonna poliisissa. Tutkimuksella on kartoitettu asiakkaiden tyytyväisyyttä poliisin ja muiden viranomaisten toimintaan. Poliisi on turvallisuuden ylläpitäjä, joten kansalaisten tyytyväisyys poliisiin kuvastaa luottamuksen määrää, koska tyytyväisyys ja luottamus ovat tiiviisti liitoksissa toisiinsa. (Poliisibarometri 2007, 3).

1.1 Millaista on Suomalainen luottamus

Suomalainen luottamus on yleisesti vahvaa, vaikka maailmanlaajuiset ongelmat sekä taloudesta että politiikassa heikentävät suomalaisten luottamusta. Etsiessäni tietoa suomalaisten luottamuksesta löysin dosentti Anne Birgitta Pessin tutkimuksen Suomalaisten luottamuksesta hyvinvointiyhteiskunnan instituutioihin. Tähän tutkimukseen haastateltiin tuhatta suomalaista toukokuussa 2008. Aineiston keräsi TNS Gallup. Tuon kyselyn osaksi omaa tutkielmaani, koska mielestäni on tärkeää ymmärtää yleisesti suomalaista luottamusta. Luottamus on osa suurempaa kokonaisuutta, jota kutsutaan sosiaalisesti pääomaksi. Olen selvittänyt luvussa 4.2, mitä on sosiaalinen pääoma.

Kansalle tehdyn tutkimuksen tulosten perusteella voidaan päätellä seuraavaa: Suomalaisten ollessa avun tarpeessa he luottavat erityisesti oman lähipiirin ihmisiin, omaan vastuuseen itsestään ja vähemmän lähimmäisvastuuseen. Julkisen sektorin toimijoista luotetaan eniten omaan asuinkuntaan avun tarjoajana. Luottamus omaan kuntaan ei ole kuitenkaan kovin korkealla tasolla, sillä omaan kuntaansa hädän hetkellä luottaa alle puolet vastaajista (Anne Birgitta Pessi, Suomalaisten luottamus hyvinvointiyhteiskunnan instituutioihin 2008, 1.) Itselleni suurin yllätys oli se, että valtioon luottaa vastanneista ainoastaan kolmannes.

Pääkaupunkiseudulla luotetaan valtioon ja omaan kuntaan muuta maata enemmän. Maaseudulla luotetaan lähinaapuruston ihmisiin, koska sosiaalista kanssakäymistä tiettyjen ihmisten kanssa tapahtuu maalla enemmän kuin kaupungeissa. (Anne Birgitta Pessi, Suomalaisten luottamus hyvinvointiyhteiskunnan instituutioihin 2008, 3.)

Tutkimuksessa silmäänpistävää on ero korkeasti koulutettujen ja matalasti koulutettujen välillä. Korkeimmin koulutetut suomalaiset luottavat muita enemmän valtion ja asuinkunnan sekä kansalaisjärjestöjen, yritysten palveluiden, lähipiirin ja oman vastuun rooliin. Näistä erityisen korkealle tasolle nousee luottamus lähipiiriin ja oman vastuun rooliin. Matalimmin koulutetut luottavat muita enemmän seurakunnan ja kirkon, lähinaapuruston, lähimmäisvastuun tukeen sekä kansalaisjärjestöihin. (Anne Birgitta Pessi, Suomalaisten luottamus hyvinvointiyhteiskunnan instituutioihin 2008, 3.)

Ilmonen, Jokivuori ja Kevätsalo (2002) kertovat artikkelissaan, että jollakin tavalla tuttuun ihmisiin on helpointa luottaa toisiinsa. Jos tutut jakavat samanlaisen moraalin, on lupauksiin helpompi luottaa kuin tuntemattomien ihmisten. Kanssakäyminen tutun kanssa on helpompaa,

koska silloin tuntee valmiiksi toisen ajatusmaailmaa. Ilmonen ym. (2002) jatkaa, että organisaatiohierarkiassa lähellä toisiaan työskentelevien on havaittu luottavan toisiinsa enemmän kuin kauempana työskentelevien. Ilmiön voi selittää organisaatiohierarkialla. Mitä lähempänä toista organisaationhierarkiassa on, sitä enemmän työtehtävät muistuttavat toisiaan ja silloin on helpompaa löytää yhteisiä kiinnostuksen kohteita. Molemmilla työntekijöillä on sama motiivin kohde (Ilmonen, Jokivuori, Kevätsalo 2002, 58.)

Suomalaisten luottamus viranomaisiin on pääsääntöisesti pysynyt vuosien aikana samana. Poliisibarometrin mukaan luottamus eri viranomaisiin on korkealla tasolla. Kolme neljäsosaa vastanneista luottaa palo- ja pelastustoimeen ja poliisiin luottaa puolet vastaajista. Rajavartiolaitokseen ja Puolustusvoimiin luottamus on laskenut aikaisempiin barometreihin verrattuna, mutta silti lähes puolet vastanneista luottaa Puolustusvoimiin ja Rajavartiolaitokseen. (Poliisibarometri 2007, 10.)

1.2 Menetelmät

Tutkimuksessa käytetty aineisto koostuu pääasiassa sisällönanalyysistä sekä lakiteksteistä. Selvitän lukijalle mahdollisimman selkeästi yhteyden luottamuksen ja yhteistoiminnan välillä, johon käytän kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Teoriaosuutta täydentää avoin kyselytutkimus. Kyselyn suoritan sähköpostikyselynä. Kyselyn aineisto kerätään standardisoidusti kohdehenkilöiltä, jotka muodostavat otoksen perusjoukosta. Perusjoukkona on Rajavartiolaitoksen henkilökunta. Kyselyn ideana on saada selville mahdolliset ristiriidat luottamuksessa sekä se, mitä syntyy erilaisista organisaatioista tulevien välille, kun he työskentelevät yhdessä. Hyvin suunniteltu kysely antaa lähes yhtä paljon informaatiota kuin haastattelu. Huolimattomasti suunniteltu kysely voi aiheuttaa, että kohde ei ymmärrä kysymyksiä tai vastaa virheellisesti.

1.3 Tutkimuksen rakenne ja keskeiset käsitteet

Rakenteellisesti tutkimus on jaoteltu kolmeen eri aineistolliseen kokonaisuuteen. Ensimmäinen ja suurin kokonaisuus on luottamusta koskeva kirjallinen aineisto, jossa selvitän luottamuksen teoriapohjaa lukijalle. Toinen kokonaisuus on aineisto PTR-yhteistoiminnasta, jossa kerron lukijalle yhteistyön peruseriaatteet. Kolmas osa on avoin kysely luottamuksesta PTR-yhteispartioinnissa. Tutkimuksessani käsittelen luottamusta sosiaalipsykologisesta näkökulmasta. Tuon tutkielmassani esille yksilön luottamuksen kehittymisen ryhmän toimintaan ja vastaavasti ryhmän sisäisen luottamuksen merkityksen yksilön toimintaan.

1.4 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Tutkielmassa lähestyin aihetta seuraavien tutkimuskysymyksien kautta:

- Miten luottamus vaikuttaa PTR-yhteispartioinnin tehokkuuteen?
- Ala tutkimuskysymyksinä mikä on luottamuksen merkitys PTR-yhteispartioinnissa?
- Miten luottamus muodostuu PTR-yhteispartioinnissa?
- Mitkä tekijät vaikuttavat luottamuksen syntymiseen PTR-yhteistoiminnassa?
- Mitä vaaditaan luottamuksen rakentamiseen?

Tutkielmani on kvalitatiivinen aineistoanalyysi. Kvalitatiivinen tutkimus kuvaa todellista elämää. Hirsjärvi, Remes, ja Sajavaara (1996) mukaan kvalitatiivinen tutkimus tutkii ihmisen toimintaa osana suurempaa kokonaisuutta. Kvalitatiivisen tutkimuksen perusajatus on, että todellisuus on moninainen eikä sitä voi pilkkoa osiin tutkimuksessa. Kaikki tapahtuva on toisistaan riippuvaista, jolloin niistä voidaan löytää monenlaisia suhteita. Kvalitatiivinen tutkimus pyrkii käsittelemään tutkimuksen kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1996, 152.)

Tutkielmani tavoitteena on tuoda tutkittava aihe ymmärrettäväksi lukijalle. Pyrin tutkielmasani tavoittamaan tutkittavien näkökulmat ja heidän näkemyksensä tutkittavasta asiasta. Tarkoituksena on hahmottaa PTR-yhteispartioinnin ja luottamuksen suhdetta toisiinsa. Tutkimuksen teoriana on luottamuksen linkittyminen sosiaaliseen pääomaan ja sitä kautta työyhteisön ja työryhmän toimintaan. Sosiaalista pääomaa ei voida sivuuttaa tutkimuksessa, koska se on suurempi kokonaisuus luottamusta käsiteltäessä. Sosiaalinen pääoma on huomioitava, että voidaan selvittää mitä luottamus on.

2. Perusta PTR-yhteistoiminnalle

PTR-viranomaisten tehtävät, vastuualueet ja käytössä olevat toimivaltuudet perustuvat kunkin viranomaisen omaan lainsäädäntöön. Ainoa yhteinen osa on esitutkintaa ja pakkokeinoa koskeva sääntely. PTR-yhteistyöstä on säädetty vuonna 2001 voimaan tulleella PTR-asetuksella. Asetus on annettu tuolloin voimassa olleiden lakien mukaan. Tarkoituksena on edistää viranomaisten yhteistoimintaa, jotta jokaiselle viranomaiselle annetut päätehtävät ja yhteistyötehtävät tulevat mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti ja taloudellisesti hoidettua. Viranomaisten yhteistyössä keskeisessä asemassa ovat yhteistoimintasopimukset. PTR-viranomaiset ovat

sopineet tehtävien yhteensovittamisesta, keskinäisestä yhteistoiminnasta ja virka-avun käytännön järjestelyistä.(HE 26/2008 vp)

2.1 PTR-yhteistyön historia

Vuonna 1945 yhdistivät poliisi, tulli ja rajaviranomaiset voimansa ensimmäisen kerran. Yhteistoimintaa tarvittiin rajoittamaan salakuljetustoimintaa Ruotsin puolelta, tärkeimpänä toiminta-alueena Tornionjokilaakson alue (Kosonen & Pohjonen 1994, 408.) Samana vuonna alettiin valtiollisella tasolla miettiä viranomaisten toiminnan tehostamista, ja vuoden 1947 lopussa valtioneuvoston asettama komitea antoi ehdotuksensa asetuksesta poliisi, tulli ja rajavartioviranomaisten yhteistyöstä. (Kosonen & Pohjonen 1994, 410.)

Siihen aikaan oli tärkeää luoda kolmelle eri viranomaiselle tarkat toimintaohjeet, jotta yhteistyöstä saataisiin kaikki mahdollinen hyöty resurssien ollessa suhteellisen rajalliset. Hankalinta toiminta oli ensimmäisen kolmen vuoden aikana (1945–1948), jolloin tilannetta hankaloitti tiedottamisen puute. Käytännössä Valpo hoiti ulkomaalaisten rajarikkomukset. Rajaviranomaiset hoitivat ainoastaan kiinnioton, minkä jälkeen Valtiollinen poliisi suoritti kuulustelut. Usein Neuvostoliitto vaati loikkareita takaisin, jolloin Suomalaiset rajaviranomaiset joutuivat hankalaan tilanteeseen, koska heillä ei ollut loikkareista mitään tietoja. Tilanne parani vuoden 1946 keväällä, kun viranomaiset saivat sovittua kehykset yhteiselle toiminnalleen. Se ei kuitenkaan poistanut molemminpuolista epäluottamusta, jota kesti aina valtiollisen poliisin uudelleenjärjestelyyn asti. (Kosonen & Pohjonen 1994, 411.)

2.2 PTR-Yhteistoiminnan periaatteet

Ptr-yhteispartioinnilla tarkoitetaan poliisi, tulli tai rajavartioviranomaisista koostuvaa työryhmää tai työparia, joiden tehtävänä on suorittaa valvontaa esimerkiksi tieliikenne- ja metsästyslain noudattamisesta, valvoa tullirikoksia sekä rajavyöhykelain noudattamista.

”Yhteistoimintaviranomaiset sopivat laissa säädettyjen toimivaltuuksiensa rajoissa yhteistoimintatehtävistä, laativat yhteistoimintasuunnitelmia sekä antavat yhteisiä ohjeita.

Yhteistoiminnan kohteina ovat erityisesti:

”1) rikosten ennalta estäminen, paljastaminen ja selvittäminen;

- 2) tavaroiden maahantuonnin ja maastaviennin laillisuuden valvonta;
- 3) henkilöiden maahantulon ja maastalähdön sekä ulkomaalaisten maassaolon laillisuuden valvonta; sekä
- 4) PTR-viranomaisten kansainväliseen yhteistoimintaan liittyvät yhteiset tehtävät.”(VN asetus PTR-yhteistoiminnasta 22.3.2001/257/2§)

2.3 PTR-yhteistoimintamenetelmät

Valtioneuvoston asetus määrittää toiminnan seuraavasti;

- ”1) käyttämällä yhteisiä edustajia osallistuttaessa PTR-viranomaisten kansainväliseen yhteistoimintaan;
- 2) suorittamalla yhden tai useamman poliisimiehen, tullimiehen ja rajavartiomiehen muodostamina työpareina tai työskentelyryhminä rajanylitysliikenteen valvontaa, tulli- ja rajatarkastuksia sekä poliisin, tullilaitoksen ja Rajavartiolaitoksen toimialaan kuuluvien säännösten noudattamisen valvontaa, tullivalvontaa ja rajavalvontaa ja siihen kuuluvaa Suomen alueellisen koskemattomuuden valvontaa sekä maassa oleskelevien ulkomaalaisten valvontaa;
- 3) osallistumalla esitutkinnan toimittamisesta ensisijaisesti vastaavan yhteistoimintakumppanin apuna rikosepäilyä tai säännösten vastaista tekoa tai laiminlyöntiä koskevaan esitutkintaan;
- 4) varautumalla suuronnettomuuksien tutkintaan osallistumiseen;
- 5) järjestämällä henkilöstön yhteiskoulutusta;
- 6) yhteen sovittamalla PTR-viranomaisten tiedotustoimintaa;
- 7) kehittämällä kullekin viranomaiselle kuuluvien tehtävien suorittamista varten tarpeellisten tietojen saamista sekä viranomaisten rekistereiden ja lomakkeiden yhteiskäyttöä sekä tietojärjestelmien yhteensopivuutta;
- 8) osallistumalla yhdessä toimitilojen, valvontavälineiden ja -laitteiden sekä kaluston ja varusteiden hankkimista koskevaan valmisteluun; sekä

9) yhteen sovittamalla PTR-viranomaisten toiminnan ja talouden suunnittelua.” (VN asetus PTR-yhteistoiminnasta 22.3.2001/257/§ 4)

2.4 PTR-laki (HE 26/2008 vp)

“Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi laki poliisin, tullin, ja Rajavartiolaitoksen (myöhemmin PTR-viranomaiset) yhteistoiminnasta. Esityksen mukaan lain tasolla säädettäisiin niistä keskeisistä asioista, joista säädetään nykyisessä asetuksessa poliisin, tullin ja Rajavartiolaitoksen yhteistoiminnasta sekä muista lakitasoista sääntelyä edellyttävistä PTR-viranomaisten yhteistoimintaa koskevista asioista.

Tavoitteena on, että laista saisi kokonaiskuvan PTR-viranomaisten yhteistoiminnasta rikostorjunnassa, valvontatoiminnassa ja kansainvälisessä yhteistyössä. Ehdotettu lainsäädäntö muodostaisi myös selkeän oikeudellisen pohjan ptr-viranomaisten yhteistyölle. Lailla ei muutettaisi PTR-viranomaisten päävastuualueita, mutta sillä parannettaisiin viranomaisten yhteistoimintaa erityisesti rikostorjunnassa sekä lisättäisiin viranomaisten mahdollisuuksia tietyissä tilanteissa suorittaa toiselle PTR-viranomaiselle kuuluvia rikostorjuntatehtäviä tämän puolesta.

Lailla ei annettaisi viranomaisille uusia toimivaltuuksia muutoin kuin yhteistoimintaan sisältyvään tiedonhankinta-, tutkinta- ja rikostiedusteluyhteistyöhön liittyen. Toimittaessa muutoin toisen PTR-viranomaisen puolesta tämän toimialueella viranomaiskohtaiset toimivaltuudet eivät laajenisi. Ehdotuksessa esitetään säädettäväksi keskeisistä uusista yhteistyömuodoista kuten yhteisistä rikostiedustelu- ja rikosanalyysitoiminnoista sekä siitä, millä tavoin ja mitä toimivaltuuksia käyttäen PTR-viranomaiset voivat yhdessä torjua rikoksia. Lain tasolla olisi tarve säätää PTR-viranomaisten keskinäisestä tietojen vaihtamisesta, tallentamisesta ja käsittelemisestä sekä siitä, minkälaisia yhteisiä tietokantoja PTR-viranomaisilla voisi olla. Ehdotukseen sisältyy myös niin kutsuttu valvottua läpilaskua koskevat menettelylliset säännökset.

Laissa säädettäisiin myös henkilöstön, välineistön ja tilojen käyttöön liittyvästä yhteistoiminnasta sekä PTR-yhteistoiminnasta aiheutuneiden kustannusten korvaamisesta. Samalla rajavartiolaitain ja henkilötietojen käsittelystä Rajavartiolaitoksessa annetun lain päällekkäiset säännökset kumottaisiin ja lakien sananmuoto yhdenmukaistettaisiin ehdotetun lain kanssa” (HE 26/2008 vp).

2.5 PTR-yhteispartioinnin tärkeys (eduskunnan täysistunto)

Keskiviikkona 2. huhtikuuta 2008 käydyssä eduskunnan täysistunnossa käsiteltiin hallituksen esitystä uudesta PTR-laista. Keskustelun aloitti esittelypuheenvuorolla Sisäministeri Anne Holmlund. Muut keskusteluun osallistuneet olivat Kari Rajamäki, Lauri Kähkönen, Erkki Pulliainen, Juha Hakola ja Lauri Oinonen. Olen poiminut tutkielmaani pääkohtia keskustelusta. Yleisesti voin sanoa ilmapiirin olevan positiivinen liittyen sisäisen turvallisuutemme kehittämiseen. Keskustelun pohjalta voidaan todeta, että PTR-yhteistyö nähdään positiivisena asiana.

Lauri Kähkönen/sd: ”Arvoisa puhemies! Erityisesti Itä-Suomessa ja muun muassa Pohjois-Karjalassa tätä PTR-yhteistyötä on tehty todella vuosikausia. Viime vuosina lainsäädäntökeinoin yhteistyötä on helpotettu. Kuitenkin olen henkilökohtaisesti erittäin huolissani siitä, tehostaako tämä laki sitä yhteistyötä. Nimittäin ihan aiheellinen huoli on kansalaisten turvallisuudesta syrjäseuduilla ja haja-asutusalueilla. Viittaa tuohon tuottavuusohjelmaan. Nimittäin sen myötä on jo tehty päätöksiä, että muun muassa Pohjois-Karjalan rajavartiostoalueella erityisesti sivummalla ollaan erittäin voimakkaasti vähentämässä ja on jo vähennetty rajavartioiden määrää, ja muun muassa viime viikonloppuna kuitenkin käytännössäkin näin tätä poliisin ja Rajavartiolaitoksen yhteistyötä liikennevalvonnassa. Se on todella hyvin toiminut ja kyllä kannatan tämän yhteistyön edelleen kehittämistä”(Täysistunnon pöytäkirja PKT 31/2008 vp.)

Juha Hakola/kok: ”Täytyy todeta tässä heti alkuun se, että kun on joskus tehnyt itse tätä PTR-yhteistyötä eri puolilla Suomea, niin se on ainoa sellainen positiivinen hanke pitkään aikaan ja erittäin tarpeellinen sekä luonnollinen jatke tälle PTR-toiminnalle, joka vuonna 2004 muun muassa vahvasti aloitettiin rikostorjunnan saralla. On erittäin hyvä, että poliisin, Tullin ja Rajavartiolaitoksen yhteistoimintaa säännellään nyt viimeinkin lailla, aiemmin tätä toimintaa kun on säädelty asetuksilla. Se on ollut osin hyvin hajanaista, koska toiminta näissä kaikissa organisaatioissa on kuitenkin monessakin tapauksessa erityislain säätelystä ja näin ollen toimintamallit ja käytännön toiminta on joskus ollut hieman hajanaisella pohjalla” (Täysistunnon pöytäkirja PKT 31/2008 vp).

”Ed. Rajamäki viittasi omassa puheenvuorossaan siihen, että viranomaisilla ei ole ollut riittäviä työkaluja. Nyt haluan tähän todeta, että tämä lakiesitys on sellainen, joka keskeisesti ja erittäin merkittävästi lisää näitä työkaluja ja mahdollisuuksia toteuttaa yhteistyötä.

Ed. Kähkönen viittasi tässä siihen, että yhteistoiminta on liikenteen valvontaa, siihen, että Lapissa ei olisi käytännössä urbanisoitunutta järjestyksenvalvontaa ollenkaan ilman tätä yhteistyötä. Siinä on puolet tosiasiaa. Sen lisäksi sitten täällä viitattiin Rajavartiolaitoksen virka-apuun muun muassa helikopterien käyttämisessä kadonneiden etsinnässä. Sitä ei nyt sovi sekoittaa kokonaisuudessaan tähän, koska osin se on tietysti tämänkin lain alaisuudessa, mutta lähtökohta on myös se, että sitä säätelevät virka-apusäännökset viranomaisyhteistyöstä” (Täysistunnon pöytäkirja PKT 31/2008 vp).

Lauri Oinonen/kesk: ”On erittäin hyvä, että tällainen hallituksen esitys Poliisin, Tullin ja Rajavartiolaitoksen yhteistoiminnasta on annettu. Tätä yhteistyötä todella tarvitaan rikollisuuden ennalta ehkäisemiseksi, mutta myös torjumiseksi ja estämiseksi ja rikollisten lailliseen vastuuseen saattamiseksi.

Olen huolissani siitä, että meillä Rajavartioston ja Merivartioston toimipaikkoja kuitenkin esitetään vähennettäväksi. Mielestäni tätä kehitystä ei voida pitää hyvänä. Näen, että kyllä tarvitaan niin sanotulla vihreällä rajalla myös ihmistä valvomassa palveluskoiran kanssa, ja katson, että meidän on löydettävä riittävät voimavarat Poliisille, Tullille ja Rajavartiostolle, jotta voi olla myös henkilökuntaa ja välineitä riittävästi” (Täysistunnon pöytäkirja PKT 31/2008 vp).

Johtopäätöksinä hallituksen täysistunnosta voidaan sanoa, että PTR-yhteispartiointi nähdään tarpeellisena ja kansalaisten turvallisuutta parantavana viranomaisten yhteistyömuotona. Eri-tyisesti PTR-yhteispartioinnista tuntui olevan apua syrjäseuduilla.

3. Luottamus yhteispartioinnissa

PTR-yhteispartioinnissa muodostetaan poliisi sekä rajavartiomiestä yhteistyötä tekevä työryhmä. Työryhmällä tarkoitetaan työtehtävään suuntautunutta ja tehtävän vaatimukset tuntevaa ryhmää (Pennington 2005, 10). Psykologisesti pienryhmän muodostuminen tarkoittaa, että siinä olevat ihmiset ovat vuorovaikutuksessa ja kommunikoivat keskenään sekä tuntevat ryhmänsä. Vuorovaikutus voi tarkoittaa kasvokkain puhumista, videoneuvottelua tai muiden elektronisten laitteiden avulla tapahtuvaa kommunikointia. Tärkeintä vuorovaikutuksen kanalta on se, että sen ei välttämättä tarvitse olla sanallista (Pennington 2005, 8.)

Mielestäni on tärkeää erottaa termit luottamus ja luottavaisuus toisistaan tämän tutkimuksen kannalta. Jokisen (2002) mukaan luottamus liittyy ihmisiin, mutta luottavaisuus esineisiin, määritellä seuraavasti: Ne viittaavat tulevaisuuteen ja mahdollisuuteen ennustaa sitä. Luottavaisuutta voidaan lähestyä tuttuuden kautta. Siinä on tärkeää tukeutuminen toisessa instituutiossa työskentelevään, sillä instituutio ja ammatin osaaminen tuo mukanaan luottavaisuuden termin. Johonkin instituutioon kuuluminen kertoo, että kyseiseen instituutioon kuuluva täyttää vaatimukset pätevyydestä ja ammattitaidosta.

Suhtaudumme luottavaisesti siihen, että juna on ajoissa tai lentokapteeni osaa lentää konetta, sillä instituutio on asettanut vaatimukset jotka siinä työskentelevän on täytettävä. (Ilmonen, Jokivuori & Kevätsalo 2002, 58.) Näin luodaan luottavaisuutta instituutioihin, ei luottamusta yksittäiseen henkilöön, koska harvemmin tapaamme kahden kesken esimerkiksi lentokapteenin. Luotamme ihmisiin ja suhtaudumme luottavaisesti instituutioihin, koska näin teemme tulevaisuudesta itsellemme ennustettavampaa, kontrolloitavampaa ja ymmärrettävämpää.” (Jokinen 2002, 14.)

Luottamus yhteispartioinnissa muodostuu sosiaalisen vuorovaikutuksen välityksellä. Luottamuksen rakentumiseen tarvitaan ihmisiä jolloin kyseessä on luottamus, eikä luottavaisuus. Jokinen tarkentaa, että ihmisten luottamus toisiinsa perustuu samoihin arvoihin sekä samalaisuuteen (Jokinen 2002, 13). PTR-yhteispartioinnissa voi esiintyä ongelmia, jos henkilöt, jotka toimivat keskenään ovat taustoiltaan erilaisia ja heidän arvomaailmat poikkeavat liikaa. Luottamuksen rakentuminen vaarantuu ja tehokas yhteistoiminta kärsii.

Mitkä syyt vaarantavat PTR-yhteistoiminnassa luottamuksen synnyn? Tutkijan omien havaintojen pohjalta voin sanoa, että suurimpana vaarana on ammattitaidottomuus omaan alaansa. Toinen seikka on ”varpaille astuminen”, jolla tarkoitan organisaatioiden tehtävien yhdistyessä pelkoa siitä, että esim. Rajavartiolaitos suorittaa poliisin tehtäviä. Kyseistä ajatusmaailmaa tulisi välttää, sillä kysymys on yhteistyöstä eikä toisten töiden varastamisesta. Toimiva yhteistyö on luonteeltaan toisia tukevaa jolloin molemminpuolinen ammattitaito edesauttaa tehtävän lopputuloksen toteutumista. Kolmantena negatiivisesti luottamukseen vaikuttavana asiana ovat ennakoasenteet.

Kaikilla on jonkinlainen ennakkoluulo tai -asenne toista kohtaan, joka muuttuu ensitapaamisella joko huonompaan tai parempaan suuntaan. Tämän vuoksi ensitapaamisella on tärkeää luoda mahdollisimman myönteinen kuva itsestä ja edustamastaan organisaatiosta. Edellä mainitut asiat ovat omia mielteitäni syistä, jotka voivat vaikuttaa negatiivisesti luottamuksen kehittymiseen.

Ilmonen kertoo teoksessa *Sosiaalinen pääoma ja luottamus* Karl Marxinkin huomanneen, että työnjaollisesti samaan asemaan kuuluvilla työntekijöillä oli parhaat edellytykset jakaa samankaltaista kokemusainesta ja tuntee solidaarisuutta toisiaan kohtaan. (Ilmonen 2000,14.) Johtopäätöksenä Marxin havaintoon voin sanoa, että yhteinen päämäärä kiinteyttää ryhmää ja luo edellytyksen luottamukselle. Tämän perusteella näyttäisi olevan mahdollista, ettei luottamuksen rakentumiseen tarvittaisikaan samaa taustaa ihmisille. Luottamuksen muodostamiseen riittää, että partion jäsenet ovat suorittamassa samaa tehtävää. Tällöin ryhmällä on yhteinen motivaation kohde, jonka eteen he tekevät töitä.

3.1 Swift trust

Luottamuksen rakentuminen on pitkä aikainen prosessi. Mitä tapahtuu silloin, jos PTR-yhteispartioinnissa tehtävä on luonteeltaan sellainen, ettei luottamuksen rakentumiselle jää aikaa. Tällöin perinteistä luottamusta ei ehditä muodostaa.

Nykyään on tullut esille luottamukseen uusi termi, pikaluottamus eli swift trust (Huotari, Hurme & Valkonen 2005,103). Pikaluottamusta on tutkittu enemmän teknologiayritysten puolella ja se on noussut esille myös nuorten tukipalveluissa, joissa aikuiset ammattilaiset auttavat nuoria. Uskon pikaluottamuksen olevan olennainen osa PTR-yhteistoimintaa, koska myös PTR-yhteistoiminnassa luottamussuhteet tuntemattomaan työkaveriin on luotava mahdollisimman nopeasti tehtävän onnistumisen kannalta.

Pikaluottamusta käytetään silloin, kun yhteisiin arvoihin ja normeihin perustuva luottamus on mahdotonta. Esimerkiksi PTR-yhteistoiminnassa voidaan kuvitella yhteistehtävä, joka on kestoltaan lyhyt ja suoritettava määräaikaan mennessä, jolloin aikaa ei ole paljon yhteisen arvoja normipohjan luomiselle (Huotari ym. 2005, 103).

3.2 Yhteistyöryhmät

PTR-yhteistartion onnistumisen kannalta muodostetulta ryhmältä vaaditaan sujuvaa yhteistyötä tehtävän tehokkaaseen suorittamiseen. Huotari ym. (2005) mukaan yhteistyöryhmällä tarkoitetaan ryhmää, joka yhdistää resurssinsa, kykynsä ja osaamisensa määrääjäksi ja pyrkii siten saavuttamaan tavoitteet. Ryhmän jäsenillä on jokin tavoite, jota he eivät yksin saavuta. Yhteistyö vaatii vuorovaikutusta ryhmän jäseniltä ja toteutus voi tapahtua kasvokkain tai teknologiavälitteisesti. Teknologiavälitteisesti tapahtuvassa vuorovaikutuksessa on ominaista, että ryhmän jäsenet saattavat edustaa eri organisaatioita, mikä johtaa organisaatioiden rajojen katoamiseen (Huotari ym. 2005, 119.)

Työryhmän alkuvaiheessa työryhmän yksilöt antavat tietonsa ryhmän käyttöön. ”Yksilöllisen tiedon määrä (knowledge load,) informaation toisteisuus (redundancy,) ja tiedon saavutettavuus (access) vaikuttavat suuresti siihen, millaista ryhmän jäsenten välisestä vuorovaikutuksesta tulee.” Yksilöllinen tietopohja vaikuttaa siihen millaista tietoa ja miten paljon hän voi tarjota ryhmälle. Lisäksi henkilökohtaisilla tiedoilla on vaikutusta siihen, kuinka pystyy käsittelemään ryhmässä esille tulevaa informaatioita. (Huotari ym. 2005, 115.)

3.3 Vuorovaikutus

Yksi keskeisimmistä sosiaalisen vuorovaikutuksen taidoista on toisen asemaan asettuminen tai roolinottaminen. Se on taito, jota tarvitaan neuvotteluissa tai vaikka romaanin kirjoittamisessa. Filosofisesti ajateltuna roolinotto on yhteistyön perusta. Ihmisen kehityksessä oivalleetaan noin 12 vuoden iässä, ettei roolinotto aina johda yhteisymmärrykseen. Samassa iässä sosiaaliset säännöt ymmärretään tärkeiksi, sillä kaikki ymmärtävät ne omasta asemasta riippumatta (Helkama 2001, 97.)

Säännöllisen vuorovaikutuksen on havaittu lisäävän luottamusta, (Huotari, Hurme & Valkonen 2005, 101). Siksi on perusteltua tutkia vuorovaikutusta luottamuksen rakentajana ja selvittää siihen liittyviä tekijöitä. Ajantasaisen informaation, tiedonvaihdon sekä oikeanlaisen palautteen on katsottu lisäävän yhteistyötä. Puutteellinen luottamus haittaa vuorovaikutussuhteiden syntymistä. Luottamus kehittyy kun ihmiset oppivat ymmärtämään toisiansa (Huotari, Hurme & Valkonen 2005, 101, 103.)

Kun yhteisössä on kaksi tai enemmän, vaatii ryhmän toimiminen yhteisesti jaettua tietoa. Viestinnän avulla tiedon jakaminen ryhmässä on tehokasta ja tieto on kaikkien saatavilla. Vuorovaikutus muiden ryhmäläisten kanssa auttaa kokoamaan enemmän tietoa mitä yksilöillä itsellään olisi alun perin ollut. Esimerkiksi työryhmän jäsenten yhteisissä keskusteluissa, tuovat asiantuntijat ilmi omat näkökulmansa ongelmaan, jolloin syntyy laajempi näkemys ongelmasta tai tehtävästä. Nämä ovat syitä miksi vuorovaikutukselle on luotava hyvä pohja. Silloin ryhmän jäsenet voivat hyödyntää toisiaan paremmin ryhmän yhteisen informaation avulla. Vuorovaikutuksen on huomattu myös vaikuttavan ryhmän informaation käsittelykykyyn. Ryhmä on usein tehokkaampi muistiin palauttaja kuin yksilö, koska ryhmässä on enemmän muistajia. Ryhmässä on tärkeää tarkastella informaatioita yhdessä, koska tällöin voidaan korjata informaatioissa esiintyvät virheet. Ryhmän muistia voi heikentää spontaanit väärinymmärrykset, joita muut ryhmän jäsenet eivät korjaa. Samalla tavalla muistia voivat heikentää virheelliset oletukset, joita ei oikaista muiden ryhmäläisten toimesta (Huotari ym. 2005, 111 - 112.)

3.4 Vuorovaikutus PTR-yhteistoiminnassa

PTR-yhteistoiminnassa vuorovaikutus on ensisijaisen tärkeää. Poliisi on valtakunnallisesti ”yleisviranomainen” liittyen yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitämiseen. Rajavartiolaitos tekee paljon yhteistyötä poliisin ja poliisin kenttäjohtoon kanssa. Rajavartiolaitoksella on samankaltainen kenttäjohtamisjärjestelmä kuin poliisilla, mikä mahdollistaa tehokkaan yhteistoiminnan viranomaisten välillä. Monissa tapauksissa johtovastuu on aluksi rajavartiolaitoksella, mutta vaihtuu kesken operaatiota poliisille, jos operaation luonne sitä vaatii. Esim. tilanne luvattomasta rajanylittäjästä, jossa rajavartiolaitos vastaa takaa-ajosta rajalta sisämaahan. Jos tilanne uhkaa yleistä järjestystä tai turvallisuutta siirtyy operaation johtovastuu poliisille. Tällainen tilanne voi olla luvattoman rajanylittäjän murtautuminen taloon, tai rajanylityspaikalla sattunut läpiajo, joka suuntautuu asutetulle alueelle päin. Esimerkkitalanteissa johtovastuu on ensin rajavartiolaitoksella. Tilanteen alettua on informoitava poliisin kenttäjohtoa tapahtuneesta. Tällä mahdollistetaan poliisin mahdollisimman nopea toiminta, jos tilanne uhkaa yleistä järjestystä ja turvallisuutta.

Kenttäjohdon ja partioiden välillä tapahtuvaa vuorovaikutusta operaation aikana säätelee pitkälle tilanne ja sen vaarallisuusaste. Poliisin ja Rajavartiolaitoksen partiot vastaavat ensisijaisesti itse toiminnastaan operaatioissa ellei kenttäjohtajalta tule erillisiä ohjeita esim. voimankäytöstä. Partioiden toimintaa säätelee laki. Viranomaisille on peruskoulutuksessa opetettu lakien mukaiset toimintamallit, joiden mukaan toimitaan, ellei kenttäjohtaja anna uusia ohjeita.

4. Vaikuttavat tekijät luottamuksen syntymiseen

Yksi luottamuksen ominaispiirre on vastavuoroisuus. Luottamus on kuin eräänlainen odotus siitä, että toisen toiminta tuo hyötyä omalle toiminnalle. Ihmiset luovat suhteita sellaisten kanssa joista he uskovat hyötyvänsä, ja yhteistyö tuottaa parempaa tulosta kuin yksin toimimalla. Työyhteisön vastavuoroisuutta voidaan korostaa sillä, että työnjako suunnitellaan joustavaksi, työtehtävät jaetaan tasapuolisesti, osaaminen on korkeaa ja tiedonjako on avointa. Tällöin työyhteisössä on helppoa pyytää apua työkavereilta, koska luottamus luo halun auttaa työkaveria (Mäkipeska 2005, 34 - 36.)

Luottamus on riskien ottamista. Päivittäisessä elämässä joudumme tilanteiden eteen, joissa meidän on käytettävä omaa harkintaamme. Esimerkiksi jos olemme ostamassa käytettyä autoa emmekä tunne myyjää tai lapsenvahti on tuntematon. Näissä tapauksissa voi autokauppa jäädä syntymättä tai ilta ulkona muuttua koti-illaksi, jollemme saa muodostettua luottamusta (Jokinen 2002, 11.)

Luottamus ilmiönä on moniulotteinen. Luottamuksemme voi kohdistua kokonaisuun instituutioon tai sitten vain yksittäiseen ihmiseen. Näin ollen luottamusta voidaan havaita sekä sosiaalisissa suhteissa muihin ihmisiin että instituutioissa. Luottamukseen liittyy tunteita, elämyksiä, yksilöllisiä arvoja, yhteistyökykyä, tunnollisuutta, rehellisyyttä, lojaalisuutta ja uskoa yhteiseen hyvään. Luottamus on kuin eräänlaista peliä. Laskelmoimme jatkuvasti muiden liikkeitä tehden niistä johtopäätöksiä ja kartoittaen mahdollisia riskejä. (Jokinen 2002, 12.)

Mäkipeskan (2005) tekemästä luettelosta voidaan tehdä johtopäätökseksi se, että mitä keskeisempään rooliin ihminen nousee, sitä paremmaksi luottamus kehittyy (Mäkipeska 2005, 45.)

Luottamukseen vaikuttavat tekijät

Luottamustekijä	Luottamusta vähentää	Luottamusta lisää
Vastavuoroisuus	Valvonta Hierarkia Eriytynyt tehtävänjako	Itseohjautuvuus Verkostot Osaamisen kehittäminen ja jakaminen
Avoin vuorovaikutus, palaute	Tieto on johdolla Johdon monologi Palaute kritiikkinä	Tieto on kaikille Dialogi Palaute kehittämisen edellytyksenä Johtaminen on kanssakäymistä
Yhteinen tavoite, sitoutuminen	Tavoitteet ylhäältä Sitoutuminen ”pakolla” Vastuu johdolla	Tavoitteet yhdessä, sitoutuminen sydämellä Vastuu yhteisestä päämäärästä Vapaus ja väljyys tehdä
Keskinäinen kunnioitus Erilaisuuden arvostaminen	Aseman kunnioitus Samanlaisuuden arvostaminen Erilaisuus uhkana	Asiantuntemuksen arvostus Erilaisuuden arvostus Yhdessä oppiminen
Ennustettavuus, turvallisuus	Odotus pysyvyydestä Tulevaisuus johdon käsissä	Tulevaisuus oman osaamisen ja Sosiaalisten suhteiden varassa

Kuvio 1
Mäkipeska (2005), 45

4.1 Luottamus työyhteisössä

Mirja Iivonen (1997) selvittää tutkimuksessaan luottamusta työyhteisön turvaverkkona yleisissä kirjastoissa. Hänen mukaansa luottamus yhteisössä on koettua ja ajan myötä opittua. Luottamus on ansaittava pitkän ajan kuluessa, mutta se voidaan menettää hetkessä. Luottamusta ei voi saada takaisin käskemällä, sitä ei voi ostaa tai lainata vaan jokaisen on se ansaittava. (Iivonen 1997, 13.)

Sotilasorganisaatioissa ja nimenomaan varusmieskoulutuksessa voidaan päätyä siihen, että helpoin tapa saada yhteisö toimimaan tehokkaasti on luja kuri. Samalla tavalla ei voida ajatella ammattilaisorganisaatioista, koska tällöin ei muodostu kunnollista vuorovaikutusta esimiehen ja alaisen välillä, jolloin luottamus ja motivaatio tehtävään kärsivät. Jokainen varusmies-

palveluksen suorittanut ymmärtää kurin merkityksen, mutta on ymmärrettävä myös sen liiallisuuden varjopuolet.

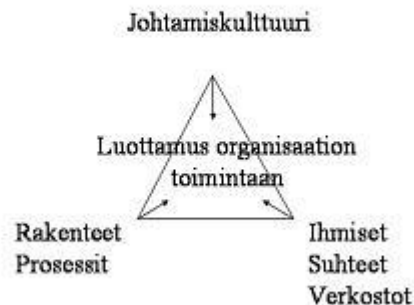
Harisalon ja Miettisen vuonna 1995 tekemässä tutkimuksessa kiinnitetään huomiota luottamuksen kykyyn kasvattaa lisää luottamusta. Jos esimies luottaa alaisiinsa, se ei todellakaan vähennä alaisten luottamusta esimieheen tai organisaatioon, jossa he työskentelevät. Luottamus on ihmisiä energisoiva ja aktivoiva käsite. Yksinkertaisesti ihmisten luottaessa toisiinsa he pystyvät suorituksiin, joihin on vaikea yltää, jos tarvitsee koko ajan pelätä vilppiä muiden työyhteisössä olevien taholta (Iivonen 1997, 13.)

Työyhteisöissä muodostunut luottamus koostuu monista tekijöistä. Iivosen (1997) tekemän tutkimuksen tulokset osoittivat, että tärkeimmät luottamusta kuvastavat asiat, jotka vastaajat mainitsivat, ovat itsenäisen työskentelyn salliminen, haasteellisten ja vaativien tehtävien saaminen, vastuun saaminen sekä työntekijöiden mielipiteiden kysyminen ja palautteen antaminen. Uskon, että edellä mainitut asiat vaikuttavat myös PTR-yhteistoiminnassa luottamuksen rakentumiseen, sillä ne ovat osa kehittävää vuorovaikutusta partion johtajan ja alaisten välillä. Iivonen jatkaa, että luottamuksella työyhteisössä aktivoidaan työntekijöitä ottamaan tietoisia riskejä tehtävän täyttämiseksi. Jos työntekijään luotetaan alusta saakka, heidän on helppoa astua uuteen työtehtävään avoimesti ja luottaa työkaverien hyväksyntään sekä siihen, että heidän heikkouksiaan ei käytetä heitä vastaan vaan työyhteisö täydentää toinen toisiaan. (Iivonen 1997, 13.)

Mäkipeska (2005) täydentää, että jokaisella työyhteisöllä on omanlaisensa historia. Historia on luonut yhteisölle sosiaalista pääomaa sen mukaan miten johtamista ja organisaatorakennetta on voitu kehittää, millaisia ihmisiä on rekrytoitu ja millaisia toimintatapoja työyhteisöllä on. Sosiaalinen pääoma on riippuvainen järjestelmien toimivuudesta, ihmisten sitoutumisesta niihin sekä ihmisten välisten suhteiden määrästä ja laadusta. (Mäkipeska 2005, 16.)

4.2 Sosiaalinen pääoma

Mäkipeska (2005) on tutkinut sosiaalisen pääoman syntymistä ihmisten välisessä kanssakäymisessä ja sitä vahvistavissa ja ylläpitävissä järjestelmissä. Näin ollen voidaan ymmärtää, että sosiaalisen pääoman taustat ovat yhteisöissä ja ihmisissä, jotka kuuluvat näihin yhteisöihin. Suurimpia yhteisöjä, jotka kaikki tuntevat, ovat työyhteisöt. Työyhteisöjä on tärkeää tutkia, koska vietämme työyhteisöissä suurimman osan valveillaoloajastamme (Mäkipeska 2005, 16.)



Kuvio 2
Mäkipeska (2005), 29

Mäkipeskan (2005) laatima kuvio kertoo siitä, että vain panostamalla yhteen osatekijään ei voida saavuttaa luottamusta. Meillä kaikilla on kokemuksia esimerkiksi pankissa asioimisesta. Saadessamme hyvää palvelua luottamuksemme pankkia kohtaan lisääntyy. Jatkaessamme asiointia meille alkaa muodostua kuva siitä onko kyseessä ollut vain yksittäinen asiakaspalvelusta huolehtiva toimistovirkailija, joka organisaation toimimattomuudesta huolimatta yrittää miellyttää asiakasta. Jos asia on näin, silloin voimme luottaa vain tähän yhteen virkailijaan. Vastaavasti jos aina pankissa asioidessamme saamme kaikilta hyvää palvelua, luottamus koko pankkia ja sen johtoa kohtaa kasvaa. Ainoastaan kokonaisvaltainen luottamus toimijoihin voi taata sen, että luottamuksesta muodostuu osa sosiaalista pääomaa. (Mäkipeska 2005, 28.)

Alkuaan sosiaalinen pääoma on otettu keskustelun kohteeksi yhteiskuntaa tarkastellessa. Sen tarkoituksena on selvittää sosiaalisen ympäristön ominaisuuksia, esimerkiksi sosiaalisten verkostojen tiiviyyttä, yhteisesti omaksuttuja normeja ja ihmisten luottamusta niihin. Sosiaalinen pääoma on iso kokonaisuus, joka luo perustan tiedonkululle, kaupankäynnille, innovaatioille ja muille ihmisistä hyödyttävälle toiminnolle (Mäkipeska 2005, 15, 29.)

Sosiaalinen pääoma käsitteenä liittyy tämän hetkisiin uusiin tulkintoihin ympäristöstä. (Ilmonen 2000, 10). Siisiäinen (2005) tarkentaa että, yhteiskunta luo sosiaalista pääomaa kaiken aikaa, mutta silti sitä tunnetaan edelleen huonosti. Yksilön näkökulmasta katsoen vastavuoraisuus esittää tärkeää roolia luottamuksen rakentumisessa. Luottamus on helppoa luoda jos toinen osapuoli osoittautuu luottamuksen arvoiseksi. Sama ilmiö toimii myös ryhmän ja yhteiskunnan tasolla. Oleellisena osana sosiaalista pääomaa on sosiaalisen vuorovaikutuksen määrä ja laatu. Vähäinen vuorovaikutus tarkoittaa, etteivät toimijat saa toisistaan tietoa tarpeeksi ja vastaavasti liika vuorovaikutus voi haitata yhteistä toimintaa. Laadullinen vuorovaikutus riippuu siitä miten toinen osapuoli koetaan: Voidaan olla joko ystäviä tai vihollisia; yhteistyökumppaneita tai kilpailijoita (Siisiäinen 2005, 122.)

Sosiaalista pääomaa ei kuitenkaan pidä missään suhteessa sekoittaa taloudellisen pääoman kanssa. Sitä ei voida irrottaa kantajistaan ja heidän suhteistaan, se ei ole niin liikkuva elementti kuin taloudellinen pääoma, eikä sitä voi kasvattaa sijoittamalla (Ilmonen 2000, 10). Luottamus on tärkeä osa sosiaalista pääomaa. Organisaatioiden toiminta vaatii sen, että työyhteisön tai verkoston jäsenet luottavat toisiinsa. Luottamus on sosiaalisen pääoman kehittymisen edellytys, koska sosiaalinen pääoma rakentuu vuorovaikutuksessa olevien ihmisten välille, jolloin se vaatii luottamusta toimiakseen (Huotari ym. 2005, 148.)

Keskeisenä osana sosiaalista pääomaa on hyvä kysyä miten luottamusta voidaan lisätä ja vastaavasti mitkä asiat osaltaan vähentävät luottamusta. Suomessa sosiaalisen pääoman määrä on suuri jopa kansainvälisellä mittarilla mitattuna. Suomessa luottamus muihin kansalaisiin on korkea. Tärkeitä sosiaalisen pääoman kasvattajia suomessa ovat olleet Martta-kerhot, kaupapakamarit ja metsästysseurat. Edellä mainituissa organisaatioissa byrokratian merkitys on ollut pientä niiden yksinkertaisuudesta johtuen. Suhteellisen pienet alueelliset erot ja sovitut kieliriidat ovat tehneet yhteiskunnastamme yhtenäisen sopuyhteiskunnan. (Siisiäinen 2005, 122.)

Siisiäisen mukaan sosiaalisella pääomalla on voinut olla suuri merkitys, kun Suomi on ponnistellut eteenpäin kohti hyvinvointiyhteiskuntaa. Tulevaisuudessa meidän on entistä enemmän tunnettava sosiaalista pääomaa, jotta hyvinvoinnin kehitys voitaisiin jatkossakin turvata. Koska tunnemme sosiaalista pääomaa niin vähän, meillä ei ole takeita siitä, että sosiaalinen pääoma automaattisesti kasvaa tulevaisuudessa. Kasvava rikollisuus ja huumeet ovat oireita sosiaalisen pääoman heikkenemisestä. Ihmisluonteelle ominaisesti hävittäminen on nopeampaa kuin luominen. Sodat ja yhteiskunnan konfliktit murentavat helposti sosiaalista pääomaa ja seuraukset voivat olla pitkäaikaisia ja ulottuvat monien sukupolvien yli (Siisiäinen 2005, 125.)

Ilmonen 2005 määrittelee, että luottamus osana sosiaalista pääomaa on mutkikas elementti. Luottamuksella on monia erilaisia muotoja ja siksi sille on vaikeaa muodostaa tarkkoja mitta-reita. Osaamme määritellä mitä luottamus ei ole, mutta meidän on vaikeaa ilmaista mitä se luottamus on. Kulttuuristamme puuttuvat esimerkit siitä, kuinka luottamus määritellään (Ilmonen 2005, 53.)

Mäkipeska (2005) kokoaa sosiaalisen pääoman ajatuksen osuvasti yhteen. Sosiaalisen pääoman ydin tiivistyy ihmisten väliseen luottamukseen. Ihmisten välinen kommunikointi ja tunne siitä, että kuuluu johonkin suurempaan luo turvallisuuden tunnetta ja mahdollistaa samais-tumisen ryhmään. Luottamus perustuu avoimeen vuorovaikutukseen ja käsitykseen siitä, että kaikilla on samat intressit. Samalla se velvoittaa vastavuoroisuutta yhteisön jäseniltä. Yhteisöön kuuluminen vastaa yksilön tarpeisiin samanaikaisesti kun yksilöt tuovat oman panoksensa yhteisöön kartuttamalla sen pääomaa.

Yhteisössä lisääntynyt luottamus luo avoimuutta ja rohkeutta etsiä parempia ratkaisuja joilla saadaan parempia tuloksia. Näin muodostuu mahdollisuus kasvattaa sosiaalista pääomaa. Tässä voimmekin nähdä luottamuksen tärkeänä käsitteenä työhyvinvointiin sekä organisaation menestymiseen. Luottamusta ei voida tietoisesti lisätä, sitä joko on tai ei ole (Mäkipeska 2005, 26.)

5. Kyselyn tulokset

Suoritin kyselyn avoimena sähköpostikyselynä, johon vastasi kuusi (6) Rajavartioston henkilökuntaan kuuluvaa, kaksi (2) upseeria ja neljä (4) rajavartijaa. Kyselyn suoritin tarkoituksella suppeana vielä tässä vaiheessa tutkielmaa, mutta tulosten perusteella voin todeta, että kaikki vastaukset virka-asemasta riippumatta olivat hyvin samansuuntaiset. Näin ollen näkisin vastausten edustavan Rajavartiolaitoksen näkemystä luottamuksen tärkeydestä PTR-yhteispartioinnissa.

Ensimmäisenä kysymyksenä oli kuinka tärkeänä pidät luottamusta PTR-yhteispartioinnissa? Kaikki vastanneista pitivät luottamusta erittäin tärkeänä PTR-yhteispartioinnin kannalta. Pahimmassa tapauksessa yhteispartiointi voi jäädä toteutumatta, jos luottamusta ei muodostu. Tähän kysymykseen saatujen vastausten perusteella voin todeta, että luottamuksen tutkiminen liittyen PTR-yhteispartiointiin on todella tärkeää. Luottamus on yksi toiminnan kulmakivistä.

Toisena kysymyksenä esitin kysymyksen mitkä tekijät mielestäsi vahvistavat luottamusta PTR-yhteispartioinnissa? Tärkeimpänä asiana vastausten perusteella näytti olevan ammattitaito. Ammattitaito löytyi jokaisesta vastauksesta. Seuraavaksi tärkeimpänä pidettiin avoimuutta ja tiedon jakoa. Jos yhteistä hyötyä ei löydy, oman reviirin suojeleminen ja oman edun varjeleminen kasvavat. Tämä johtaa tiedon panttaukseen ja ristiriitoihin. Yhtenäisen tavoitteen puuttuessa alkaa vastuun pakoilu ja sitoutuminen vähenee, joka luo lisää keskinäistä kilpailua. Epäluottamus on erinomainen maaperä virheellisille tiedoille ja huhuille. Epäluottamuksen ilmapiirissä kaikki ovat hyvin varovaisia sen suhteen mitä tietoa voi jakaa. Helposti tulee sellainen tunne, että on parasta pitää tieto itsellään. Tämä johtaa tiedon katkoksiin ja aiheuttaa vahinkoa työsuorituksille. (Mäkipeska 2005, 47, 52). Kolmantena asiana vastauksista erottui yhtenäiset toimintamallit. Yhteiset toimintamallit helpottavat, nopeuttavat ja yksinkertaistavat toimintaa. Tällöin jokainen tietää etukäteen kuinka tulee toimia ja ristiriidoilta vältytään.

Ammattitaito on yksi Rajavartiolaitoksen arvoista, joten tämä tutkielma omalta osaltaan vahvistaa sen tärkeyttä. Ammattitaidolla tarkoitetaan työtehtävien laadukasta hoitamista luotettavasti hyvän yhteistyön hengessä asiakkaiden ja muiden viranomaisien kanssa. Luottamus vahvistuu mitä enemmän yhteistoimintaa tapahtuu avoimessa ilmapiirissä. Luottamuksen kasvattamiseksi, olisi tehokkainta käyttää samoja työpareja yhteispartioinnissa. Tämä luo tehokkuutta tehtävien suorittamiseen, koska työpari on tuttu.

Kolmantena kysymyksenä oli edellisen kysymyksen vastakohta eli mitkä tekijät mielestäsi heikentävät luottamusta PTR-yhteispartioinnissa? Vastauksetkin olivat pitkälle vastakohtia edellisiin vastauksiin. Suurimpana haittana nähtiin ammattitaidottomuus ja omat ”kuppikunnat”. Erilaiset näkemykset ja kokemukset voivat aiheuttaa hajaannusta mielipiteissä, jolloin muodostuu erillisiä sisäpiirejä ja kuppikuntia. Saman ajatuspohjan omaavat liittoutuvat keskenään ja kääntävät selkensä toisin ajatteliijoille. Tällaisten alakulttuurien syntyminen voi olla työyhteisön toimivuuden kannalta hankaloittava tekijä. Eriävät mielipiteet ja vääristynyt kilpailu ohjaa energiaa väärin asioihin, joka syö tehokkuutta (Mäkipeska 2005, 73). Kolmas asia mihin kiinnitin huomiota, olivat negatiiviset ennakkoluulot, joihin otin kantaa tutkielmani sivulla 12.

Neljäntenä kysymyksenä esitin mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät ominaisuudet poliisin tai tullin virkamieheissä luottamuksen rakentamisen kannalta PTR-yhteispartioinnissa? Kaikissa vastauksissa tuli esille yhteistyöhalukkuuden tärkeys. Seuraavaksi tärkeimpänä vastauksista selvisi työntekijöiden motivoituneisuus. Edellä mainitut asiat ovat vahvasti liitoksissa toisiinsa. Se joka omaa hyvän työmotivaation on hyvin todennäköisesti myös yhteistyöhaluinen.

Viidentenä ja viimeisenä kysyin hyviä ja huonoja kokemuksia PTR-yhteispartioinnissa? Hyvinä kokemuksina pidettiin työtehtävien vaihtelevuutta. Tämä piirre vaikuttaa työn mielekkyyteen ja haastavuuteen, koska tällöin pääsee oppimaan uusia asioita joka luo motivaatiota. Vastauksista oli havaittavissa hyvin positiivinen kuva yhteispartioinnista.

6. Pohdinta ja johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa tarkastelin luottamusta PTR-yhteispartioinnissa. Tutkielman tavoitteena oli selvittää miten luottamus vaikuttaa PTR-yhteispartioinnin tehokkuuteen. Samalla halusin kartoittaa kokemuksia käytännön partioista ja siten verrata teoreettista pohjaa käytännön työhön.

Tutkimuksessa luottamus havaittiin tärkeäksi tekijäksi yhteispartioinnissa. Kyselyn perusteella voidaan todeta, että yhteispartiointia suorittavat rajavartiolaitoksen virkamiehet luottavat poliisiin ja tulliin. Tutkimusta voisi laajentaa pro graduksi lisäämällä kyselyyn poliisin ja tullin virkamiehiä. Silloin saataisiin laajempi näkemys aiheeseen, sillä tässä tutkimuksessa käsiteltiin yhteispartiointia ainoastaan Rajavartiolaitoksen näkökulmasta. Mielenkiintoista olisi saada selville ajattelevatko poliisin ja Tullin virkamiehet samalla tavalla kuin rajavartiolaitoksen virkamiehet yhteispartioinnista. Jokaisen organisaation edustajalla on omat ammatilliset

arvot, jotka vaikuttavat työntekijöiden identiteettiin ja tapaan toimia. Työyhteisön koostuksessa useista ammattiryhmistä, niiden arvomaailmoja tulisi käsitellä yhdessä. Ammatilliset arvot ovat merkittävä osa työyhteisön sosiaalista pääomaa, jos ne ymmärretään ja niiden erilaisuutta kunnioitetaan (Mäkipeska 2005, 70).

Pohjustaakseni pro gradu tutkimusta huomionarvoista on kolmen eri organisaation väliset erot. Tässä tutkielmassa eroja ei juurikaan vielä tutkittu, koska en pitänyt sitä vielä tässä vaiheessa tärkeänä, tutkimus rajattiin koskemaan vain rajavartiolaitosta.

Organisaatioiden välillä suurimpana haittana yhteistyön sujuvuuteen saattaisi olla ennakkoluulot. Yleisesti rajavartiolaitosta pidetään osittain historiansa vuoksi sotilaallisena organisaationa. Yleensä sotilaallinen toiminta nähdään siviilipuolella kankeana ja ehkä hankalana asiana. Olisi mielenkiintoista selvittää onko tullin tai poliisin puolella tällaisia ennakkoluuloja rajavartiolaitosta kohtaan ja jos on, miten niistä voitaisiin päästä eroon yhteistoiminnan parantamiseksi.

Toiseen ihmiseen luottaminen on meille niin jokapäiväinen asia, että emme välttämättä sitä edes päivittäin havaitse tai tule miettineeksi. Silti luottamus ohjailee pitkälle elämäämme, sillä muodostamme ihmissuhteemme luottamuksen varaan. Luottamusta on vaikeaa hahmottaa, sillä jokainen kokee sen omalla tavallaan. Jokainen ihminen on omanlaisensa persoona, jota miellyttää erilaiset piirteet kanssaihmisissä.

Työyhteisössä luottamus on ensisijaisen tärkeää yhteisten päämäärien saavuttamiseksi. Luottamuksen rakentuminen perustuu vastavuoroisuuteen eli siihen, että ihmiset hyötyvät toistensa avusta jolloin yhdessä työskentely kannattaa. Tällöin työyhteisö toimii tehokkaasti, sillä kaikki tuovat oman ammattitaitonsa ja tietonsa yhteisön saataville, jolloin työn tulokset ovat parempia. Edellä mainittu asia on havaittavissa PTR-yhteispartioinnissa, sillä kolmen eri viranomaisen edustajat tuovat oman ammattitaitonsa yhteen, jolloin tehokkuus paranee.

Lähteet

Hallituksen esitys (HE 26/2008 vp) laiksi poliisin, tullin ja rajavartiolaitoksen yhteistoiminnasta sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/ptk_31_2008_ke_p_2.shtml

Helkama, K. Myllyniemi, R. & Liebkaind K. 2001. Johdatus sosiaalipsykologiaan, Edita, Helsinki

Hirsjärvi, S. Remes P. & Sarjavaara P. 2005. Tutki ja kirjoita, Gummerus kirjapaino Oy, Jyväskylä

Huotari, M. Hurme, P. & Valkonen T. 2005. Viestinnästä tietoon, WSOY

Iivonen, M. & Harisalo, R. 1997. Luottamus työyhteisön turvaverkkona yleisissä kirjastoissa Oulun yliopistopaino

Ilmonen, K. 2000. Sosiaalinen pääoma ja luottamus, Jyväskylän yliopistopaino, Jyväskylä

Ilmonen, K. & Jokinen, K. 2002. Luottamus modernissa maailmassa, Jyväskylä Paino Kopijyvä

Ilmonen, K. 2005. Luottamuksen oterationalisoinnista. Teoksessa Jokivuori, P. (toim.), Sosiaalisen Pääoman Kentät, 53. Jyväskylä: Kopijyvä Oy

Ilmonen, K. Jokivuori, P. & Kevätsalo, K. 2002. Luottamus, Luottavaisuus ja paikallinen sopiminen, Kansantaloudellinen aikakausikirja

<http://www.ktyhdistys.net/Aikakauskirja/sisallys/PDFtiedostot/KAK12002/KAK12002Ilmonen.pdf>

Kosonen, M. & Pohjonen, J. 1994. Isänmaan Portinvartijat, Otava, Keuruu

Kotkavirta, J. 2000. Luottamus instituutioihin ja yksilöllinen hyvinvointi. Teoksessa Ilmonen K. (toim.), 14. Sosiaalinen Pääoma ja Luottamus. Jyväskylä: ER-Paino KY Lievestuore

Mäkipeska, M. & Niemelä T. 2005. Haasteena luottamus. Edita Prima Oy Helsinki

Pennington, D. 2005. Pienryhmän sosiaalipsykologia, Tammer-paino, Helsinki

Pessi, A. B. 2008. Suomalaiset auttajina ja luottamus avun lähteisiin RAY:n juhluvuoden kansalaiskysely, avustustoiminnan raportteja 19.

<http://www.kuvapankki.ray.fi/servlet/Piccolo?action=getfile&rec=1583768&arc=934&download=true>

Poliisibarometri 2007. Poliisin ylijohdon julkaisusarja.

[http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/F45E0A8BE43FF83AC2257433004398A6/\\$file/4-2008.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/F45E0A8BE43FF83AC2257433004398A6/$file/4-2008.pdf)

Siisiäinen, M. 2005. Pääoman lajien muuntumissäännöt. Jokivuori, P (toim.) Sosiaalisen Pääoman Kentät. Kopijyvä Oy, Jyväskylä

Valtioneuvoston asetus poliisi-, tulli, ja rajaviranomaisten yhteistoiminnasta, 22.3.2001/257.

Liite 1 kysymyssarja

Olen kadettialikersantti Antti Nygård 93. kadettikurssilta ja teen sotatieteiden kandidaatin tutkielmaa aiheesta luottamus ptr-yhteispartioinnissa.

Otteita mitä luottamus voi olla.

Luottamus on kuin eräänlaista peliä. Laskelmoimme jatkuvasti muiden liikkeitä ja teemme niistä johtopäätöksiä ja kartoitamme mahdollisia riskejä. (Jokinen 2002, 12). Luottamus on ansaittava pitkän ajan kuluessa, mutta se voidaan menettää hetkessä. Luottamusta ei voi saada takaisin käskemällä, eikä sitä voi ostaa tai lainata vaan jokaisen on se ansaittava. Yksi luottamuksen ominaispiirre on vastavuoroisuus. Luottamus on kuin eräänlainen odotus siitä, että toisen toiminta tuo hyötyä omalle toiminnalle. Ihmiset luovat suhteita sellaisten kanssa joista he uskovat hyötyvänsä ja yhteistyö tuottaa parempaa tulosta kuin yksin toimiminen. Työyhteisön vastavuoroisuutta voidaan korostaa sillä, että työnjako suunnitellaan joustavaksi, työtehtävät jaetaan tasapuolisesti, osaaminen on korkeaa ja tiedonjako avointa. Tällöin työyhteisössä on helppoa pyytää apua työkavereilta, koska luottamus luo halun auttaa muita (Mäkipeska 2005, 34 - 36.)

Tutkielman yhtenä osana on avoin kysely luottamuksen merkityksestä ptr-yhteispartioinnin tehokkaaseen suorittamiseen. Alla näet kysymykset joihin haen vastausta. Kysymykset ovat avoimia kysymyksiä joihin toivon avoimia ja rehellisiä vastauksia.

- **Kuinka tärkeänä pidät luottamusta PTR-yhteispartioinnissa?**
- **Mitkä tekijät mielestäsi vahvistavat luottamusta PTR-yhteispartioinnissa?**
- **Mitkä tekijät mielestäsi heikentävät luottamusta PTR- yhteispartioinnissa?**
- **Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät ominaisuudet poliisin tai tullin virkamieheissä luottamuksen rakentamisen kannalta PTR- yhteispartioinnissa?**
- **Omaakohtaisia hyviä ja huonoja kokemuksia PTR- yhteispartioinnissa**

Suuret kiitokset osallistuneille!