



# Luottamus, sen merkitys ja rakentaminen kansainvälisten rikosten tutkinnassa

Pirita Vuorisalo

2022 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Luottamus, sen merkitys ja rakentaminen kansainvälisten rikosten tutkinnassa

Pirita Vuorisalo  
Turvallisuusjohtamisen YAMK  
Opinnäytetyö  
Joulukuu 2022

Pirita Vuorisalo

Luottamus, sen merkitys ja rakentaminen kansainvälisten rikosten tutkinnassa

Vuosi

2022

Sivumäärä 77

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää kansainvälisten rikosten tutkintaan osallistuvien osaamista ja ymmärrystä luottamuksesta, sen merkityksestä, luomisesta ja ylläpidosta tutkinnan eri vaiheissa ja tutkintaorganisaatiossa. Yhtenä työn tavoitteena on oppia aiemmista tutkinnoista ja työntekijöiden henkilökohtaisista kokemuksista.

Opinnäytetyön kehittämistehtävänä on tutkia, millä keinoin luottamusta voidaan rakentaa, mitkä ovat luottamusta herättäviä ja heikentäviä tekijöitä kohdatessa kuultavia, mutta myös luotaessa luottamuksellisia suhteita paikallisiin viranomaisiin ja yhteistyökumppaneihin. Luottamusta tarkastellaan myös organisaation näkökulmasta ja erityisesti esimiestyöskentelyn vaatimusten osalta.

Opinnäytetyön tietoperustana on suomalainen ja kansainvälinen lähdeaineisto, joka muodostuu aiheeseen liittyvistä kirjallisista lähteistä, mutta myös lainsäädännöstä ja kansainvälisistä sopimuksista ja ohjeista. Tätä viitekehystä on täydennetty opinnäytetyötä varten tehtyjen haastatteluiden tarjoamalla aineistolla.

Tämä opinnäytetyö on toteutettu laadullisen tutkimuksen menetelmin. Kehittämistyön menetelmänä käytettiin narratiivista haastattelua asiantuntijoilta saadun tiedon keräämiseksi. Tutkimusmenetelmän avulla pyritään ymmärtämään tarkasteltavaa ilmiötä tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden kautta ja heidän näkökulmastaan ja miten ihmiset itse kokevat ilmiöt. Tämä auttaa ymmärtämään menneisyyttä ja samalla se suuntaan tulevaisuuteen. Aineisto analysoitiin laadullisen analyysin menetelmin, jolloin aineistoa käsitellään kokonaisuutena mutta sitä rajataan ja pelkistetään ja siitä pyritään löytämään yhteneväisyyksiä. Tutkimuksessa on myös käytetty haastateltavien käyttämiä lauseita ja käsitteitä.

Keskeisinä teemoina sekä tietopohjassa, että haastatteluissa nousivat luottamusta herättäviksi ja ylläpitäviksi tekijöiksi kompetenssi, aktiivinen viestintä, henkilökohtaiset suhteet, arvostava ja kohtelias käytös, valmistautuminen ja asioiden selittäminen ymmärrettävällä tavalla. Suhteessa viranomaisiin ja muihin yhteistyökumppaneihin, edellä mainittujen lisäksi nousivat esille myös kulttuurin ja rikosten ymmärtämisen ja niiden vaikutuksen erilaisiin valtion sisäisiin suhteisiin. Diplomatia ja luottamuksen osoittaminen luottamuksen saamiseksi mainittiin myös haastatteluissa. Henkilöstön osalta luottamukseen merkittävästi vaikuttavat

johdon ja esimiesten johdonmukainen ja oikeudenmukainen toiminta, työntekijöistä huolehtiminen, ammattitaidon arvostaminen, asianmukainen viestintä ja osallistaminen. Luottamusta heikensivät lupauksen pitämättä jättäminen, tutkinnan hitaus ja konkreettisten tulosten puuttuminen ja organisaation sisällä heikko johtaminen, tuen puute ja heikko viestintä. Koska kompetenssi tuli vahvasti esillä sekä haastatteluissa että kirjallisessa viitekehityksessä, on työssä tutkittu myös niitä ominaisuuksia, työkokemusta ja taustaa, jota kansainvälisten rikosten tutkintaan osallistuvilla tulisi olla.

Kansainvälisten rikosten tutkinta on pitkäkestoista ja kallista. Tämä on yksi huomioitavista asioista luottamuksen rakentamisessa mutta etenkin ylläpidossa. Säännöllinen viestintä ja raportointi saavutuksista ja positiivisista tapahtumista lisäävät luottamusta, mutta ennen kaikkea vaaditaan substanssiosaamista, jonka avulla saavutetaan tuloksia, ja tutkintamenetelmät ja -tulokset kestävät ulkopuolisen arvioinnin. Viestinnässä tulisi korostaa kansainvälisten rikosten tutkinnan merkitystä rikosoikeudellisen vastuun toteutumiseksi kaikkein vakavimmista kansainvälisistä rikoksista ja uhrien oikeuden saamiseksi.

Asiasanat: Luottamus, kansainväliset rikokset, riski, turvallisuudentunne, kompetenssi

Pirita Vuorisalo

Trust, its meaning and building in the investigation of international crimes

Year

2022

Pages

77

---

The aim of this Master's thesis is to develop the knowledge and understanding of those participating in the investigation of international crimes about trust, and the meaning, building and maintenance of it in the different stages of the investigation and in the investigation organization. One of the goals of the work is to learn from previous investigations and personal experiences of employees.

The development task is to study what means can be used to build trust, what are the factors that develop and weaken trust when being in contact with interviewees, but also when creating trusting relationships with local authorities and partners. Trust is also reviewed from the point of view of the organization, and especially regarding supervisor work.

The theory of the thesis is a combination of Finnish and international source material, which consists of written sources on the subject, but also legislation and international agreements and guidelines. This reference framework has been supplemented with material provided by the interviews conducted for the thesis.

This thesis has been implemented by using qualitative research methods. Narrative interview was used as the method of the development work to collect the information. This research method helps to understand the phenomena under consideration through the target persons and from their point of view, and how people themselves experience the phenomena.

This helps us to understand the past and at the same time points to the future. The collected data was analyzed by using qualitative analysis methods and processed as a whole, but was delimited and reduced, in parallel with finding similarities. The research also includes phrases and concepts used by the interviewees.

Competence, active communication and personal relationships, appreciative and polite behavior, preparation and explaining things in an understandable way emerged as key themes in the theory and in the interviews as factors that build and maintain trust. In addition to the above, in relationships with the authorities and other counterparts, the meaning of understanding of the culture and crimes and their impact on the state's internal relations also emerged. Diplomacy and showing trust, as trust building factors, were also mentioned in the

interviews. Consistent and fair actions of management and supervisors, caring about the employees, valuing professionalism, proper communication and inclusion were related to the trust building of the personnel. Trust was undermined by not keeping promises, the slowness of the investigation and the absence of concrete results, and weak leadership, lack of support and weak communication.

The investigation of international crimes is long-lasting and expensive. This is one of the things to consider in building but especially when maintaining trust. Regular communication and reporting on achievements and positive events increase trust, but above all, substance knowledge is required to achieve results, and investigation methods and results must withstand external evaluation. In communication, we cannot forget the importance of the investigation of international crimes in order to implement criminal responsibility for atrocity crimes, and the rights of victims.

Keywords: Trust, international crimes, risk, feeling of security, competence

## Sisällys

1	Johdanto.....	11
2	Tutkimusmenetelmät .....	12
2.1	Opinnäytetyön kirjallisuuslähteet ja tietoperusta.....	12
2.2	Laadullinen tutkimus .....	13
2.3	Fenomenologis-hermeneuttinen tutkimusmenetelmä .....	14
2.4	Narratiivinen haastattelu .....	15
2.5	Haastateltavien valinta ja haastatteluiden toteutus.....	16
3	Kansainväliset rikokset .....	17
3.1	Rooman perussääntö.....	18
3.2	Suomen lainsäädäntö .....	18
3.3	Joukkotuhonta.....	19
3.4	Rikos ihmisyyttä vastaan .....	20
3.5	Sotarikos.....	20
3.6	Hyökkäysrikos.....	21
4	Kansainvälisiä rikoksia tutkiva organisaatioita .....	21
4.1	YK:n alaisia tutkintamekanismeja .....	22
4.2	International Criminal Court (ICC).....	23
5	Luottamus .....	24
5.1	Luottamus ja haavoittuvaisuus .....	25
5.2	Miten luottamus rakentuu ja miten sitä voidaan parantaa tutkinnallisesti .....	26
5.3	Epäluottamus .....	31
5.4	Organisaatio luottamusta luomassa .....	31
6	Viestintä .....	37
6.1	Viestinnän saavutettavuus .....	38
6.2	Eettiset työkalut .....	39
7	Koulutus .....	41
7.1	Poliisin ammattikorkeakoulututkinto.....	42
7.2	IICI.....	43
7.3	CMC .....	45
7.4	CEPOL.....	45
8	Analyysi ja tulokset .....	46
8.1	Haastatteluiden tulokset.....	47
8.1.1	Luottamuksen luominen ja ylläpito asiakas kohtaamisissa .....	47
8.1.2	Luottamusta heikentäviä tai haasteellisia seikkoja asiakas kohtaamisissa..	49
8.1.3	Luottamuksen luominen viranomaisten ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa.....	50

8.1.4	Organisaation keinot luottamuksen herättämisessä .....	52
8.1.5	Kustannuskritiikki.....	53
8.1.6	Organisaation sisäinen luottamus .....	54
8.1.7	Esimiehen merkitys.....	55
8.1.8	Luottamusta heikentävät tekijät .....	56
8.1.9	Organisaation luottamusta ulkoisesti heikentäviä tekijöitä .....	57
8.1.10	Organisaation sisäistä luottamusta heikentäviä tekijöitä.....	58
8.1.11	Tutkintaan osallistuvilta vaadittava osaaminen, koulutus ja ominaisuudet	59
9	Tutkimusetiikka.....	63
10	Johtopäätökset .....	65
11	Loppupohdinta .....	66
	Lähteet.....	68
	Taulukot .....	74
	Liitteet .....	75

SANASTO

CMC: Crisis Management Centre (Finland)

EULEX: The European Union Rule of Law Mission in Kosovo

FIKSERI: Paikallinen työntekijä kohdemaassa, joka suhteidensa, paikallisen tuntemuksensa ja kielitaitonsa avulla auttaa luomaan suhteita paikallisiin, löytämään tapahtumapaikkoja ja mahdollisia todistajia, tarvittavia tiloja esim. kuulusteluihin, majoituksen löytämisessä, kuljetusten järjestelyissä ja muissa käytännön asioissa

IICI: The Institute for International Criminal Investigations

IIC: The International Criminal Court

ICTR: International Criminal Tribunal for the Prosecution of Persons Responsible for Genocide and Other Serious Violations of International Humanitarian Law Committed in the Territory of Rwanda and Rwandan Citizens Responsible for Genocide and Other Serious Violations Committed in the Territory of Neighboring States, Between 1 January 1994 and 31 December

ICTY: The International Criminal Tribunal for the former Yugoslavia

IIIM: International, Impartial and Independent Mechanism to Assist in the Investigation and Prosecution of Persons Responsible for the Most Serious Crimes under International Law Committed in the Syrian Arab Republic since March 2011

PEACE-malli:

Preparation and Planning

Engage and Explain

Account, Clarify and Challenge

Closure

Evaluate

SCSL: The Special Court for Sierra Leone

Sekondeeraus: Suomen valtion, CMC:n kautta lähetetty siviilikriisinhallinta operaatioon osallistuva suomalainen asiantuntija. Suomen valtio vastaa palkkakustannuksista, mutta he toimivat operaation toimeenpanijan alaisuudessa ja tekevät operaation asettamia tehtäviä.

STL: The Special Tribunal Lebanon

SOP: Standard Operating Procedure

UNITAD: United Nations Investigative Team to Promote Accountability for the crimes committed by Da'esh/ISIL

## 1 Johdanto

Luottamus ja sen merkitys mille tahansa työlle tuntuu hyvin itsestään selvältä asialta. Juuri siitä syystä sen rakentamista ja merkitystä työn onnistumiselle tulisi miettiä. Kuten Forssén ja Kuusela (2021, 10) toteavat luottamuksesta: *”Sillä on voima ratkaista se, millaista tulosta työyhteisössä syntyy ja millainen tunnelma on.”*

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää mikä merkitys luottamuksella on kansainvälisten rikosten tutkinnassa, tutkintaympäristöä rakennettaessa ja kohdattaessa sekä yhteistyökumppaneita että uhreja ja todistajia, sekä miten luottamusta luodaan. Helmikuussa 2022 alkanut Ukrainan sota toi näkyvästi kansainväliset rikokset pitkältä aikaa myös eurooppalaisten ja muiden länsimaiden uutisiin ja koteihin. Kansainvälisiä rikoksia on tutkittu useina vuosikymmeninä ja useissa maissa, mutta nyt ukrainalaiseen siviiliväestöön kohdistuneet julmuudet ovat päivittäisiä uutisaiheita ja tekee aiheesta erittäin ajankohtaisen. Suomessa kansainvälisiä rikoksia on tutkittu Ruandan kansanmurhaan, sekä Liberian sisällissodan tapahtumiin liittyen. Tämän lisäksi suomalaisia tutkijoita ja asiantuntijoita on osallistunut kansainvälisten rikosten tutkintoihin erilaisissa organisaatioissa. Tälläkin hetkellä suomalaisia asiantuntijoita työskentelee maailmalla kyseisten rikosten parissa.

Tutkintaorganisaatiolla on suuri merkitys, miten tutkintatyö saadaan tehtyä, mutta työtä tekevät ihmiset muodostavat organisaation ja toimivat sen näkyvinä edustajina ja luottamuksen luojina. Yhtenä tavoitteena onkin selvittää myös konkreettisia tapoja ja keinoja luottamuksen luomiseksi.

Tämän tutkimuksen havaintojen avulla pyritään tuottamaan tietoa, jota voidaan hyödyntää kansainvälisten rikosten tutkinnassa ja kehittää tutkintaan osallistuvien henkilöiden osaamista ja ymmärrystä. Yhtenä työn tavoitteena on oppia aiemmista tutkinnoista ja työntekijöiden henkilökohtaisista kokemuksista. Katsomalla taakse päin ja kokoamalla yhteen erilaisia kokemuksia erilaisista organisaatioista, voidaan lisätä ymmärrystä ja oppia aiemmin hyväksi koetuista käytänteistä ja mahdollisista virheistä tai epäonnistumisista. Kompetenssin merkityksen nousussa esille sekä lähdeaineistossa että ensimmäisissä haastatteluissa, on tässä työssä tarkasteltu myös sitä, minkälaiset ominaisuudet ja koulutus tukevat tutkintaan osallistuvien työtä.

Tutkimuskysymyksinä ovat: Mitä luottamuksella tarkoitetaan? Miten luottamusta luodaan ja mikä sen merkitys on kansainvälisten rikosten tutkinnassa? Miten haastateltavat kokevat itsensä luottamuksen rakentajina ja miten luottamuksen merkitys tulisi huomioida kv. rikosten tutkinnassa, minkälaista koulutusta ja ominaisuuksia kansainvälisiä rikoksia tutkivilla tulisi olla?

Usein kansainvälisten rikosten tutkinnassa tarvitaan ennen interpersoonallista luottamusta, eli kahden tai useamman toisensa tuntevan ihmisen keskinäistä, luottamusta organisaatioon (McAllister 1995). Luotaessa uusia tutkintaorganisaatioita, paikalliset yhteistyökumppanit aloittavat yhteistyön ensin organisaation kanssa. Luottamuksen luovat lopulta ihmiset, mutta kun pyyntö yhteistyöhön tulee ennakkoon tunnetulta organisaatiolta, on suhteiden luominen saattaa olla helpompaa.

Tutkintoja on toki tehty esimerkiksi niin, että paikallisilta viranomaisilta tutkintaluvan saatuun tutkijat ovat menneet henkilökohtaisesti tapahtumapaikoille, ottaneet kontaktin paikallisiin asukkaisiin ja pyrkineet muodostamaan luottamuksellisen suhteen tutkinnan mahdollistamiseksi. Tästä esimerkkinä rikosylikomisario Thomas Elfgrenin (H1) haastattelu, jossa hän kertoo tutkinnasta ja luottamuksen luomisesta paikallisten kanssa Ruandan ja Liberian kansainvälisten rikosten tutkinnassa. Lähestymistavat ja tutkinnat voivat olla hyvin erilaisia, mutta luottamuksen rakentaminen alkaa samoista lähtökohdista ja vaatii aina työtä ja huomiota.

Tämä tutkimus on toteutettu laadullisen tutkimuksen menetelmin kirjallisuuskatsauksella ja narratiivisella haastattelulla. Haastateltavat ovat suomalaisia sekä kansainvälisiä ammattilaisia, jotka ovat eri tavoin osallistuneet kansainvälisten rikosten tutkintaan erilaisissa organisaatioissa.

## 2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus on toteutettu laadullisen tutkimuksen menetelmin kirjallisuuskatsauksella ja narratiivisella haastattelulla. Henkilöhaastattelut valikoitui yhdeksi tärkeimmistä aineiston keruu menetelmistä, koska tarkoituksena oli nimenomaan löytää teoriapohjan lisäksi kokemuksia ja ajatuksia hyväksi koetuista menetelmistä ja keinoista luottamuksen luomiseksi, miten niillä on ollut vaikutus tutkintaan, sekä miten organisaatio voi tukea tätä työtä.

### 2.1 Opinnäytetyön kirjallisuuslähteet ja tietoperusta

Opinnäytetyössä on käytetty Laurea Finnan, Ebook Centralin ja ProQuest Centralin, sekä työni kautta löytämiäni artikkeleita ja kirjallisuuslähteitä, sekä opinnäytetyössä viitattujen organisaatioiden verkkosivuilta.

Opinnäytetyön laadullisen tutkimuksen menetelmiin, sekä fenomenologis-hermeneuttinen tutkimusmenetelmää koskeva aineisto, on löytynyt Laurea Finnan kautta.

Tutkimusmenetelmää koskeviksi tärkeimmiksi lähteiksi tulivat Puusan ja Juutin Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät (2020), Kiviniemen kirjoitus kirjassa Ikkunoita tutkimusmenetelmiin (2018), sekä Alasuutarin kirja Laadullinen tutkimus (2012).

Aihetta koskevan, Suomen lainsäädännön ja kansainvälisten sopimusten ja niiden tulkintaohjeiden lisäksi Minna Kimpimäen kirja Kansainvälinen rikosoikeus (2015) muodostui yhdeksi tärkeimmistä lähteistä kansainvälisten rikosten ja niitä tutkivien organisaatioiden osalta. Kirja toimi lähteenä kansainvälisten tuomioistuinten toimivallasta ja niiden toimivaltaan kuuluvista rikoksista. Samoin kirjassa käsiteltiin kansainvälisten sopimusten vaikutuksia Suomen kansalliseen rikoslainsäädäntöön.

Luottamukseen liittyvä tietoperusta löytyi myös Laurea Finnan kautta. Hakusanoina aineiston löytämiseksi on käytetty esimerkiksi sanoja ja hakusanayhdistelmiä: luottamus, luottamuksen rakentaminen, trustbuilding, trust AND ”international crimes”, trust AND ”criminal investigation”, trustbuilding AND investigation. Lisäksi aineistoa on löytynyt kansainvälisiä rikoksia tutkivien organisaatioiden verkkosivujen kautta. Tärkeimmiksi kirjallisiksi aineistoiksi muodostuivat Harisalo & Miettisen Luottamus - pääomien pääoma (2010), Haapalan ja Lehtipuun Luottamuskysymys (2021), Forssén & Kuuselan Luottamuskuultuuri: Työyhteisön voimavara (2021), sekä Gustafsberg & Sallisen Taktinen neuvottelu (2021). Näitä aineistoja tutkinnallisista näkökulmista täydensi IICI:n Mudar Säännöstö (2022).

## 2.2 Laadullinen tutkimus

Laadullista tutkimusta voidaan verrata salapoliisityöhön. Se vaatii runsasta vihjeiden keräämistä ja kerätyn aineiston palasista muodostetaan ymmärrykseen johtava kokonaisuus. (Puusa & Juuti 2020) Myös Alasuutari (2011) puhuu laadullisen tutkimuksen yhteydessä arvoituksen ratkaisemisesta ja miten havaintoja pelkistämällä aineistoa tarkastellaan vain niiltä osin, mikä sen hetkisen kysymyksenasettelun kannalta on oleellista. Kiviniemi (2018) puolestaan kuvaa laadullista tutkimusta prosessiksi, koska aineiston keruusta vastaa tutkija, jolloin aineistoon liittyvät näkökulmat ja tulkinnat kehittyvät vähitellen tutkijan tietoisuudessa sitä mukaan, kun tutkimus etenee. Prosessimaisuutta lisää se, että se miten tutkimus ja sen eri vaiheet etenevät, eivät ole välttämättä jäseneltävissä etukäteen selkeästi eri vaiheisiin, vaan tutkimusta koskevat ratkaisut saattavat muotoutua tutkimuksen edetessä. (Kiviniemi 2018.)

Laadullinen tutkimustapa valikoitui tässä työssä käytettäväksi menetelmäksi, koska sen avulla pyritään ymmärtämään tutkimuksessa tarkasteltavaa ilmiötä tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden kautta ja heidän näkökulmastaan. Tämä edellyttää kiinnostusta henkilöiden kokemuksiin, ajatuksiin ja tunteisiin, sekä niihin merkityksiin, joita he antavat tutkimuksen

kohteena olevalle asialle. Tutkija tai tutkimuksen lukija ei koskaan voi kokea asioita samoin kuin tutkimukseen osallistuvat, tai päästä heidän kokemusmaailmaansa. (Juuti & Puusa 2020.) Vilkan (2021) mukaan laadullinen tutkimus onkin tutkimusmenetelmänä tulkintaan perustuva. Laadullista tutkimusta on käytetty yhteisöjen arvojen ja johtamisen tutkimiseen kokemusten kautta. Yhteisenä tekijänä laadullisille tutkimuksille on, että tietoa tuotetaan kiinnostamalla käsityksistä tai kokemuksista ja niiden merkityksistä, jotka ovat ilmiöinä merkityksellisiä ihmisille tai yhteisöille. (Vilka 2021.)

### 2.3 Fenomenologis-hermeneuttinen tutkimusmenetelmä

Kuten monet laadulliset tutkimukset, myös tämä tutkimus edustaa fenomenologista suuntausta. Sillä halutaan selvittää, miten ihmiset itse kokevat ilmiöt, joissa he elävät. Heidät nähdään sosiaalisen maailman vaikuttajina ja kohteina, ja he vuorovaikutuksessa muiden kanssa tuottavat merkityksiä, joihin esimerkiksi eri tapahtumat liittyvät. (Juuti & Puusa 2020.) Fenomenologista tutkimusmenetelmää käytetään usein, kun halutaan tutkia inhimillisen elämän aluetta tai ilmiötä, johon liittyy ongelma tai kehittämistarpeita ja jota haluamme ymmärtää paremmin. Jotta toimintaa tai tapoja voidaan kehittää, se edellyttää ymmärrystä olemassa olevien toimintatapojen merkitysrakenteista. Fenomenologisessa tutkimuksessa korostuu yksilön perspektiivi, mutta koska olemme yhteisön jäseniä, on meillä yhteisiä piirteitä ja tapoja kokea maailma. Eli jokainen haastateltavan oma kokemus tuo myös jotain yleistä tietoa tutkittavasta alueesta tai ilmiöstä. Fenomenologien mukaan kokemuksellisuus onkin ihmisen maailmasuhteen perusmuoto. Sille on ominaista myös intentionaalisuus eli kaikki mitä koemme, merkitsee meille jotain. Nämä kokemukset puolestaan rakentuvat ja ilmenevät meille merkityksinä. Eli tutkittaessa kokemuksia, tutkitaan niiden rakennetta ja merkityssisällöä. (Kiviniemi 2018.)

Myös fenomenologisessa tutkimuksessa tarvitaan tutkimuskohdetta koskevia teorioita ja aiempia tutkimustuloksia teoreettiseen esimääritykseen. Arkikokemuksen lisäksi ne määrittävät selkeästi ilmiötä tai tutkittavaa asiaa arkikokemusten lisäksi. Tutkimuksella tulee olla tutkimuskohdetta koskevia teoreettisia lähtökohtia, jotka käsittelevät esimerkiksi ihmiskäsitystä, käsityksen merkityksistä ja kokemuksista. Tutkimuksen ajaksi ne tulisi kuitenkin fenomenologisen tutkimuksen mukaan työntää syrjään, koska haluamme ymmärtää toisen henkilön alkuperäistä kokemusmaailmaa. Kun tutkija on tulkinut kerätyn aineiston, hänen on aika palata teorioihin ja aiempiin tutkimuksiin ja laittaa aineistot keskustelemaan. (Kiviniemi 2018.)

Tässä tutkimuksessa on myös hermeneuttisen tutkimuksen elementtejä. Tällä tarkoitetaan sitä, että tutkimusaineisto on hankittu ja tulkittu sellaisen ymmärryksen valossa, mikä on alan perinteeseen liittyvää ja tuoden samalla aiheeseen uusia näkökulmia. Esitellyt näkökulmat voivat olla aiemmin vähän tutkitun kohderyhmän näkökulmia tai sisällöllisesti kokonaan uusia.

Koska laadullinen tutkimus on saanut vaikutteita useista eri tieteenaloista ja ne ovat tuoneet mukanaan erilaisia tutkimuksellisia menetelmiä, on niissä myös päällekkäisyyksiä. (Juuti & Puusa 2020.) Hermeneuttista ulottuvuutta tarvitaan myös aiemmin mainitun tulkinnan tarpeen vuoksi. Koska fenomenologisessa tutkimusmenetelmässä usein aineisto hankitaan haastatteluilla, dialogi ja tulkinta tapahtuvat aineiston ja tutkijan oman tulkinnan välillä. Tutkijan tuottama tieto syntyy tuossa dialogissa. (Kiviniemi 2018.) Kiviniemi (2018) muistuttaa, että tuossa aineiston ja tulkinnan välisessä kehämäisessä liikkeessä tutkijan pitäisi vapautua oman perspektiivin minäkeskeisyydestä ja sen sijaan korjata ja syventää ymmärrystä. Tutkijalla on alussa hypoteesi ja jokaisen aineiston pariin palaamisen jälkeen hän tekee aineiston perusteella uuden hypoteesin eli tulkintaehdotuksen. Vilkan (2021) mukaan juuri hermeneuttinen eli kehämäinen prosessi tekee sen, että ymmärtäminen on jatkuvaa, vailla päätöstä, ja se on aina suhteessa siihen, mitä tutkija on jo ymmärtänyt ja tulee ymmärtämään.

Fenomenologis-hermeneuttinen tutkimusmenetelmä edellyttää, että tutkija pohtii perusteita tutkimuksen eri vaiheissa. Sen keskeisiä käsitteitä ovat kokemus, merkitys ja yhteisöllisyys. Sitä voidaan kuvata myös ”paikallistutkimuksena”, koska sen tarkoituksena ei ole löytää universaaleja yleistyksiä vaan esimerkiksi yhden ihmisen tai tutkittavan joukon toimintakulttuuria eli sen hetkistä merkitysmaailmaa. Tutkimusaihe voi olla hyvinkin tunnettu, mutta jonka tottumus ja on tehnyt itsestään selväksi tai huomaamattomaksi ja jota ei ole ajateltu tietoisesti. Tutkimuksella ilmiöstä tai asiasta pyritään tekemään tiedetty ja se halutaan tehdä näkyväksi ja nostaa tietoiseksi. Tutkimus edellyttää myös kriittisyyttä ja reflektiivisyyttä, jotta tutkija kyseenalaistaa jokaisen tulkintansa ja tiedostaa omat tutkimukseen liittyvät lähtökohdat ja ennakkoluulot. Tutkijan tulisikin ottaa etäisyyttä tulkintaan, joka tulee spontaanisti ja välittömästi, jotta hän laajennettua omaa perspektiiviään. Tämä auttaa tutkijan tutkimuksellisel tasolle ja se on puolestaan edellytys sille, että tutkijan ymmärtämistä voidaan pitää tutkimuksena. (Kiviniemi 2018.)

#### 2.4 Narratiivinen haastattelu

Narratiivisen eli kerronnallisen haastattelun tarkoituksena on saada osaksi tutkijan aineistoa erilaisia kertomuksia samasta aiheesta ollen näin yksi tietämisen muoto. Syitä kertomusten kokoamiselle on useita, ne esimerkiksi auttavat menneisyyden ymmärtämistä ja hallitsemista ja samalla ne suuntaavat tulevaisuuteen. Kertomuksien avulla voidaan luoda luottamusta ja ylläpitää ryhmiä, mutta ennen kaikkea kertomuksia voidaan pitää vuorovaikutuksen välineinä ja kokemusten jakajina, ja joiden avulla nämä tulevat ymmärrettäviksi. Kertomus vaatii aina siis jonkin median esimerkiksi suullisen tai kirjallisen, sekä esittämisen tavan ja järjestyksen. Muutos ja prosessi tekevät kertomuksesta ja sen käyttämisestä tutkimuksessa kiinnostavia. Kertomus poikkeaa lauseesta. Siinä missä lause raportoii asiasta, kertomus välittää kokemusta

ja suhteuttaa tapahtumia toisiinsa ja käsittelee niiden kausaalisia suhteita. Ruusuvoori & Tiittula (2005, 191) viittaavat Fludernikiin, jonka mukaan juuri kokemuksellisuus on kertomuksen keskeinen määrittäjä. Maailman kokeminen ja muutos ovat tekijöitä, jotka kiinnostavat meitä puhuttaessa kertomuksista. (Ruusuvoori & Tiittula 2005, 189-191.)

Makrolajityyppinä kertomus on monipuolinen ja monimuotoinen, se voi olla raportti tai tarkka kuvaus tietyistä tapahtumista. Kerronnallinen haastattelu voi siis kattaa koko elämänkerran tai kokemuksia tiettyyn aiheeseen liittyen. Oleellista on, kerronnallisessa haastattelussa tutkijan pyytäessä kertomuksia, hän esittää sellaisia kysymyksiä, joihin olettaa saavansa vastauksena kertomuksia ja antaa samalla tilaa kertomiselle. Kertomukset ovat aina osa laadullista haastattelua eli pelkät kysymykset faktojen, selitysten tai mielipiteiden keräämiseksi eivät ole kertomuksia. (Ruusuvoori & Tiittula 2005, 191.)

Kerronnalliset haastattelut ovat keskenään erilaisia riippuen tutkimuksen aihepiiristä, haastattelutekniikasta, kysymysten määrästä ja vuorovaikutuksesta. Ruusuvoori ja Tiittula (2005, 192) muistuttavat, että ei ole yhtä oikeaa tapaa tehdä kerronnallinen haastattelu oikein. Heidän mukaansa haastattelun lopputuloksena voi olla kiinnostavia ja tärkeitä tuloksia, vaikka sen tekisi jollain tavalla ”väärin”.

## 2.5 Haastateltavien valinta ja haastatteluiden toteutus

Työhön haastateltiin seitsemän henkilöä, naisia ja miehiä, joista osa on suomalaisia ja osa ulkomaisia. Haastateltavat valikoituivat asiantuntijuutensa perusteella ja kirjoittajan omien henkilökohtaisten suhteiden kautta. Haastateltavilla on kokemusta eri tutkintaorganisaatioista ja heillä on erilaisia asiantuntijuuksia ja työkokemusta eri vuosikymmeniltä, mutta kaikkia yhdistää kattava kokemus kansainvälisten rikosten tutkinnasta suurimmalla osalla on kokemusta useammasta eri tutkintaorganisaatiosta. He ovat työskennelleet esimerkiksi tutkinnanjohtajina, lakimiehinä, tutkijoina, oikeudenkäyntiavustajina, apulaissyöttäjinä ja todistajansuojelun tehtävissä. Haastateltavat tuovat kokemuksia ja käytänteitä sekä kansallisten, että kansainvälisten tutkintaorganisaatioiden näkökulmasta. Kansallisten Ruanda ja Liberia tutkintojen lisäksi haastateltavilla on kokemusta mm. ICTY:sta, UNITAD:sta, IIC:sta, IIIM:sta, SCSL:sta, STL:ssa, EULEX:sta, Bosnia-Herzegovinan syyttäjävirstossa sotarikosyksikössä, sekä meneillään olevasta Ukrainan sodan sotarikostutkinnasta.

Koska luottamus itsesään ei ole tutkimusaiheena maa- tai organisaatiosidonnainen, ei haastateltaviakaan rajattu vain yhden maan tai organisaation edustajiin. Haastateltaviin oltiin yhteydessä joko henkilökohtaisesti tai sähköpostin välityksellä. Tiedusteltaessa heidän halukkuuttaan osallistua haastatteluun, heille kerrottiin mahdollisuudesta osallistua anonyymina ja heiltä kysyttiin myös suostumus haastattelun tallentamiseen vastausten myöhempää

litterointia ja vastausten käsittelyä varten. Haastateltaville lähetettiin saatekirje (Liite 1) sähköpostilla, jossa vielä kerrottiin tutkimusaiheesta ja -tavasta, aineiston käsittelystä ja säilyttämisestä, sekä mahdollisuudesta esiintyä nimettömänä. Saatekirjeen lisäksi haastateltaville lähetettiin haastattelurunko, jotta he voisivat valmistella vastauksiaan ja halutessaan lähettää vastauksensa kirjallisesti, joita myöhemmin tultaisiin tarkentamaan varsinaisessa haastattelussa. Saatekirjeen mukana lähetetyt kysymykset muokkautuivat kahden ensimmäisen haastattelun jälkeen, kompetenssin noustessa vahvasti vastauksissa esille.

Haastatteluissa kerättiin asiantuntijoilta tietoa ja kokemuksia luottamuksen merkityksestä ja rakentamisesta kansainvälisten rikosten tutkinnassa. Lisäksi kokemuksia ja ajatuksia kerättiin siitä, minkälaista osaamista, kokemusta, koulutusta ja ominaisuuksia kansainvälisiä rikoksia tutkivilla henkilöillä tulisi olla.

Haastattelut suoritettiin Teams-tapaamisilla tai henkilökohtaisilla tapaamisilla. Näissä tapaamisissa haastateltavien kanssa käytiin läpi ennakkoon lähetetyn haastattelulomakkeen kysymykset ja mahdolliset lisäkysymykset. Lisäksi joitain vastauksia täydennettiin vielä puhelimitse. Osa haastateltavista halusi lähettää vastauksena haastattelulomakkeella, jotta he saivat järjesteltyä vastauksensa ja näitä täydennettiin em. tapaamisissa.

Kuten aiemmin mainittiin, haastateltavilla oli mahdollisuus osallistua haastatteluun anonymina, koska kysymyksessä sensitiivinen aihepiiri, ja näin ollen kaikkien haastateltavien nimiä ei julkaista heidän suojaamiseksi. Työkokemus ja organisaatiot on tarkoituksella jätetty pääsääntöisesti yhdistämättä haastateltaviin. Kun haastateltavaa ei pystytä yhdistämään hänen työkokemuksensa ja asemaan, on myös henkilöllisyyden selvittäminen vaikeaa. Yhtä haastateltavaa (H1) lukuun ottamatta vastaajat halusivat pysyä anonyminein. Selkeyden vuoksi nimien sijaan kaikki haastateltavat on nimetty H1-H7.

### 3 Kansainväliset rikokset

Kansainvälinen rikosoikeus liittyy vakavimpiin rikoksiin koko kansainvälistä yhteisöä vastaan. Sen ”ydinrikokset” ovat joukkotuhonta, sotarikokset, rikokset ihmisyyttä vastaan eli julmuusrikokset (atrocity crimes), sekä hyökkäysrikos. Nämä rikokset on määritelty useissa kansainvälisissä yleissopimuksissa ja sopimuksissa, joista ensimmäiset olivat Haagin yleissopimukset 1800-luvun lopulla. Näillä yleissopimuksilla vahvistettiin sotilaallisen käyttäytymisen säännöt sodan aikana. Nämä sopimukset laajensivat rikoksentehtäjän vastuuta suoran rikoksen tekijän lisäksi koskemaan myös niitä, jotka käskivät, suunnittelivat tai sallivat rikoksen tapahtua. (Open Society Foundations 2022; UN 2014, 1.)

Kansainvälisten rikosten tutkintaa saatetaan kritisoida sen korkeiden kustannusten vuoksi, mutta kuten Nuzban 2018 muistuttaa, kustannuksista ja resursseja vaativia tutkittavia ja

syytettäviä, lähettävät ne vahvan viestin siitä, että sotarikoksiin syyllistyneet eivät jää rangaistamatta. Aivan kuten Suomi on tunnustanut rikosoikeudellisen vastuun toteutumisen merkityksen kaikkein vakavimmista kansainvälisistä rikoksista ja muistuttaa sen olevan sekä ulkopoliittisesti tärkeä, sekä YK-politiikan yksi painopisteistä (Kansainvälinen rikostuomioistuin on yksi sääntöpohjaisen kansainvälisen järjestelmän peruspilareita 2018).

Vuonna 2018 Rooman säännön täyttäessä 20 vuotta, ulkoministeri Timo Soini 2018 painotti Suomen tahtoa olla kantamassa vastuuta ja vaikuttamassa sotarikosten uhrien aseman ja oikeuksien parantamiseksi. Hän totesi: *”Suomi on mukana kantamassa vastuuta ja vaikuttamassa siihen, että julmuuksien uhrit saavat oikeutta. Kysymys ei ole vain kansainvälisestä oikeudesta, vaan ennen kaikkea inhimillisistä kohtaloista. Me tuemme Kansainvälistä rikostuomioistuinta, koska se on tärkeää mutta ennen kaikkea, koska se on oikein”*. (Kansainvälinen rikostuomioistuin on yksi sääntöpohjaisen kansainvälisen järjestelmän peruspilareita, 2018.) Khan (2022) on puolestaan tuonut esille tilivelvollisuusprosessin merkitystä selviytyneille. Se antaa heille mahdollisuuden kohdata hyväksikäyttäjänsä ja nähdä heidän joutuvan vastuuseen teoistaan. Monelle se on syvälinen parantumisen hetki.

### 3.1 Rooman perussääntö

Kansainväliset rikokset on määritelty Kansainvälisen rikostuomioistuimen Rooman perussäännöllä, joka on tehty 17.7.1998 Roomassa. Suomessa eduskunnan hyväksyttyä perussäännön joulukuussa 2000, annettiin 2002 Tasavallan presidentin asetus Kansainvälisen rikostuomioistuimen Rooman perussäännön voimaansaattamisesta sekä perussäännön lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta ja perussäännön soveltamisesta annetun lain voimaantulosta. Tällä säädettiin Rooman perussäännön lainalaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta ja perussäännön soveltamisesta annetun lain voimaantulosta, joka oli 1.7.2002. (Tasavallan presidentin asetus Kansainvälisen rikostuomioistuimen Rooman perussäännön voimaansaattamisesta sekä perussäännön lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta ja perussäännön soveltamisesta annetun lain voimaantulosta 56/2002.)

### 3.2 Suomen lainsäädäntö

Suomen lainsäädännössä kansainvälisistä rikoksista säädetään rikoslain 11 luvussa ja lain säännökset on pyritty kirjaamaan niin, että vastaavat mahdollisimman täsmällisesti Rooman perussäännön kriminalisointeja koskevia määritelmiä. Tämän tavoitteena on mahdollistaa Rooman perussäännön mukaisesti se, että Suomessa voidaan itsenäisesti käsitellä perussäännössä tarkoitettuja rikoksia. Rikoslain tulkinnan tukena on Ulkoasiainministeriön 2017 päivittämä ja

2018 julkaisema Kansainvälisen rikostuomioistuimen Rooman perussäännön rikosten määritelmien tulkintaohjeet. (Kansainvälisen rikostuomioistuimen Rooman perussääntö 2018) Rikoslakia uudistettiin 2008 ja aiemmin voimassa olleet rikosnimikkeet ihmisoikeuksien loukkaamisrikkokset poikkeuksellisissa olosuhteissa ja sodankäyntirikokset korvattiin uusilla rikoksilla rikokset ihmisyyttä vastaan sekä sotarikokset. Hyökkäysrikos on kuulunut Rooman perussääntöön alusta asti, mutta vasta vuonna 2010 Ugandan Kampalassa järjestetyssä Rooman perussäännön tarkistuskonferenssissa päästiin yhteisymmärrykseen sen määritelmästä ja niistä edellytyksistä, joilla Kansainvälinen rikostuomioistuimen on mahdollista käyttää toimivaltaa sen osalta. Kampalan tarkistuskonferenssissa tehdyillä muutoksilla perussääntöön lisättiin hyökkäysrikosta koskevat ja sotarikosten määritelmää täydentävät määräykset. Tämä edellytti myös rikosten tulkintaohjeiden määräystä. Suomen ratifioitua muutokset ne tulivat voimaan 30.12.2016 ja samalla voimaan tuli kokonaan uusi hyökkäysrikoksen kriminalisoiva pykälä. (Soini 2017, 3-4.)

### 3.3 Joukkotuhonta

Toisen maailmansodan aikana Natsi-Saksan kohdistamat julmuudet erilaisia rodullisia, uskonnollisia, etnisiä ja kansallisia ryhmiä kohtaan aiheutti sen, että joukkotuhonta, myös rauhan aikainen, on tarpeellista kieltää. Teon täytyminen edellyttää tiettyä kontekstia ja että se on osa sellaista toimintamallia tai muuten sellainen, että sen seurauksena voisi olla kohderyhmän tuhoutuminen. Yksittäinen teko, joka ei ole osana laajempaa rikoskokonaisuutta tai hypoteettinen uhka, eivät vielä täytä joukkotuhonnan tunnusmerkistöä. (Kimpimäki 2015, 101, 109-110.)

Joukkotuhonnalla tarkoitetaan kansallisen, etnisen, rodullisen tai uskonnollisen tai johonkin niihin rinnastettavan kansanryhmän hävittämistä kokonaan tai osittain. Vaikka uhrit ovat yksilöitä, he ovat rikoksen kohteena koska kuuluvat todelliseen tai kuvitteelliseen johonkin edellä mainituista ryhmistä. Joukkotuhontaan voi syllistyä surmaamalla ryhmän jäseniä, aiheuttamalla heille vaikeita ruumiillisia tai henkisiä sairauksia tai vammoja, asettamalla ryhmälle sellaisia ehtoja, että ne voivat aiheuttaa ryhmän fyysisen häviämisen kokonaan tai osittain, pakkotoimilla syntyvyyden ehkäisemiseksi ryhmän keskuudessa tai siirtämällä pakolla lapsia ryhmästä toiseen. Joukkotuhonta on määritelty Rooman perussäännön 6 artiklassa. Myös joukkotuhonnan yritys ja valmistelu ovat rangaistavia. (Rikoslaki 11:1-2§; UN 2014; Kansainvälisen rikostuomioistuimen Rooman perussääntö 2018.)

### 3.4 Rikos ihmisyyttä vastaan

Myös ihmisyyttä vastaan tehtyjen rikosten luokittelun tarve nousi esille Saksan juutalaisia kohtaan aiheuttamien julmuuksien myötä. Uudistuksena aiemmin miehityillä alueilla tapahtuneeseen vainoon sotarikoksena, tuli muutos ulottaa tuomittavuus myös valtion omiin kansalaisiin kohdistuneisiin rikoksiin. Vaikka rikoslain 11:3§:ssä puhutaan hyökkäyksestä siviiliväestöä kohtaan, sen ei luonteeltaan tarvitse olla sotilaallinen, vaan se voi kattaa erilaisia kaltoinkohtelun muotoja (Kimpimäki 2015, 81, 86-87.)

Rikoksella ihmisyyttä vastaan tarkoitetaan osana siviiliväestöä kohdistuvaa tahallista, tietoista ja laajamittaista tai järjestelmällistä hyökkäystä. Rikoksen uhrien joukossa voi olla ei-siviilejä ja jotta rikosta voidaan pitää rikoksena ihmisyyttä vastaan, on hyökkäyksen pääkohteena oltava siviiliväestön. Rikokseen ihmisyyttä vastaan voi syyllistyä esimerkiksi surmaamalla, orjuuttamalla, kiduttamalla, aiheuttamalla suurta kärsimystä tai vaikean vamman, vahingoittamalla vakavasti terveyttä, karkottamalla tai siirtämällä pakolla väestöä alueelta, jossa heillä on laillinen oikeus olla, vangitsemalla tai aiheuttamalla tahdonvastaisen katoamisen, raiskaamalla, pakottamalla prostituutioon, pakottamalla seksuaaliseen orjuuteen, pakottamalla raskauteen tai sterilisaatioon, rotuerottelulla, vainoamisella tai muulla epäinhimillisellä teolla. Rooman peruskirjan 7 artiklassa on kattava ratifioitu lista rikoksista ihmisyyttä vastaan. Myös tämän yritys on rangaistava. (Rikoslaki 11:3§; UN 2014, 1; Kansainvälisen rikostuomioistuimen Rooman perussääntö 2018)

### 3.5 Sotarikos

Perustana sotarikoksia koskevalle lainsäädännölle voidaan pitää Geneven yleissopimusta lisäpöytäkirjoineen ja sen pyrkimystä asettaa rajoja sodankäynnille ja suojella siviilejä, sekä muita henkilöitä, jotka eivät ole aktiivisesti sotaa käyvissä joukoissa. (Kimpimäki 2015, 49-50).

Sotarikoksilla tarkoitetaan rikoksia, jotka on tehty sodan, kansainvälisen tai valtion sisäisen aseellisen konfliktin tai hyökkäyksen yhteydessä. Lisäksi sen tulee olla osa olemassa olevaa olosuhdetta, miehitystä tai selkkausta. Se, että teko tehdään miehityksen tai aseellisen selkkauksen aikana sen tapahtuma-alueella ei vielä riitä. Valtionsisäiset levottomuudet, kuten esimerkiksi mellakat tai satunnaiset ja erilliset väkivaltaisuuDET eivät kuulu sotarikosten piiriin, vaan niiden tulee olla osa aseellisten ryhmien aseellisia yhteenottoja. Sotarikoksen uhrien joukko on moninainen, uhri voi olla siviili tai taistelija. Rooman perussäännön 8 artiklassa on kattava ja yksityiskohtainen kuvaus teoista, jotka voivat olla sotarikoksia. Sotarikoksien yhteydessä korostetaan etenkin rikoksia, jotka on tehty osana politiikkaa, tai suunnitelmaa tai

osana kyseessä olevien rikosten tekemistä. (Rikoslaki 11:5§; UN 2014 1-2; Kansainvälisen rikostuomioistuimen Rooman perussääntö 2018.)

### 3.6 Hyökkäysrikos

YK:n peruskirjassa kielletään voimankäyttö ja sillä uhkaaminen valtioiden välisissä suhteissa. Tämä voimankäytön kieltö muodostui keskeiseksi osaksi kansainvälisen oikeuden sääntöä Toisen maailmansodan jälkeen. Nürnbergin ja Tokion oikeusprosesseissa hyökkäysrikkoksia kutsuttiin vielä rikoksiksi rauhaa vastaan. Kiellon tavoitteena on mm. kansainvälisen rauhan ja turvallisuuden ylläpitäminen ja vastuuseen sen rikkomisesta voi joutua henkilö, joka on suunnitellut, valmistellut aloittanut tai toteuttanut Rooman perussäännön 8a artiklassa määritellyn hyökkäysteon. (Kimpimäki 2015, 125, 128.)

Suomen rikoslain 11:4a§:n mukaan hyökkäysrikokseen voi syyllistyä henkilö, joka tosiasiallisesti voi määrätä valtion poliittisista tai sotilaallisista toimista tai johtaa niitä ja tekee sellaisen hyökkäysteon, jonka voidaan katsoa olevan vakavuudeltaan ja mittasuhteiltaan YK:n peruskirjan vastainen teko.

Hyökkäysteolla tarkoitetaan tekoja, joissa YK:n peruskirjan vastaisesti valtio käyttää aseellista voimaa tai muilla tavoin hyökkää toisen valtion suvereniteettia, alueellista koskemattomuutta, poliittista riippumattomuutta vastaan. Näitä valtion tai asevoimien tekemiä tekoja sodanjulistuksesta huolimatta ovat esimerkiksi tunkeutuminen tai hyökkääminen toisen valtion alueelle, toisen valtion pommittaminen tai muu aseiden käyttö toista valtion aluetta vastaan, hyökkääminen toisen valtion maa-, meri-, ilmavoimien joukkoja tai laivastoa tai lentokalustoa vastaan. (Rikoslaki 11:4a§.)

## 4 Kansainvälisiä rikoksia tutkiva organisaatioita

Ensimmäiset pyrkimykset saattaa vastuuseen sotarikoksiin syyllistyneitä tapahtui ensimmäisen maailmansodan jälkeen, kun liittoutuneet olisivat Versaillesin rauhansopimuksen mukaisesti halunneet tuomita sodan aikaisista sodan lakien ja tapojen rikkomisista henkilöitä perustamisensa tuomioistuimissa. Tämä oli ensimmäinen osoitus ajatustavan muuttumisesta ja samalla perustan luominen myöhemmille rikosprosesseille. Vaikka tässä yrityksessä epäonnistuttiin, tuomittiin toisen maailmansodan jälkeen keskeisimpiä Saksan sotarikollisia vuonna 1945 perustetussa Nürnbergin sotarikostuomioistuimessa. Tämän lisäksi vuonna 1946 perustetussa Tokion sotarikostuomioistuimessa tuomittiin Kaukoidän sotarikollisia. Molempien tuomioistuinten toimivaltaan kuuluivat rikokset ihmisyyttä vastaan, sotarikokset, sekä rikokset rauhaa vastaan. Syytteesen niissä asetettiin vain kaikkein keskeisimpiä sotarikollisia, mutta samalla

osoitettiin, että on sellaisia kansainvälisiä rikoksia, joihin syyllistyneitä yksittäisiä henkilöitä voidaan tuomita kansainvälisissä rikostuomioistuimissa ja saattaa heidät vastuuseen. Sekä Nürnbergin että Tokion rikostuomioistuimet ovat kohdanneet arvostelua siitä, että niissä voitajavallat ovat käyneet oikeutta häviäjiä vastaan, mutta tästä huolimatta näiden prosessien voidaan katsoa olevan käännekohta kansainväliselle rikosoikeudelle ja oikeudelle, sekä alkuna nykymuotoiselle kansainväliselle rikosoikeudelle. Ne selkiyttivät vastuuseen saattamisen edellytyksiä, kansainvälisten rikosten ryhmiä sekä ajatusta siitä, että yksilöt syyllistyvät vakaviin ihmisoikeusrikoksiin rikoksiin ja se on kansainvälinen asia. Huolimatta myöhemmistä, vakavista ihmisoikeusloukkauksista huolimatta pysyvää kansainvälistä rikostuomioistuinta ei perustettu ja seuraavat vasta 1990-luvulla perustettiin seuraavat kansainväliset rikostuomioistuimet. (Kimpimäki 2015, 467-470.)

Kansainvälisistä rikoksista on nostettu useita syytteitä sekä kansallisissa että kansainvälisissä tuomioistuimissa. Lähtökohtana on, että kansainväliset rikokset voidaan ja pitää tuomita kansallisissa tuomioistuimissa. Rooman perussäännön johdanto-osassa todetaan, että Kansainvälinen rikostuomioistuin *"täydentää kansallisten rikostuomioistuinten toimivaltaa"* ja että *"jokaisen valtion velvollisuus on käyttää rikosoikeudellista toimivaltaansa kansainvälisistä rikoksista vastuussa oleviin"*. Ensisijainen vastuu kansainvälisten rikosten tutkimisesta on siis kansallisilla tuomioistuimilla ja Kansainvälinen rikostuomioistuin puuttuu asiaan vain silloin, kun paikalliset tuomioistuimet eivät voi tai aio toimia. (Open Society Foundations 2022.)

#### 4.1 YK:n alaisia tutkintamekanismeja

Nürnbergin ja Tokion rikostuomioistuinten jälkeen seuraava kansainvälinen rikostuomioistuin perustettiin vasta 1990-luvulla. Jugoslavian hajoamisen seurauksena tapahtuneen konfliktin ja siihen liittyvien rikoksien selvittämistä varten perustettiin 1993 YK:n turvallisuusneuvoston päätöksellä Alankomaiden Haagiin ICTY (The International Tribunal for the Prosecution of Persons Responsible for Serious Violations of International Humanitarian Law Committed in the Territory of the Former Yugoslavia since 1991). (Kimpimäki 2015, 470.)

Myös Ruandan kansanmurhan yhteydessä tehtyjen rikosten käsittelyyn 1994 perustettu ICTR (International Criminal Tribunal for the Prosecution of Persons Responsible for Genocide and Other Serious Violations of International Humanitarian Law Committed in the Territory of Rwanda and Rwandan Citizens Responsible for Genocide and Other Serious Violations Committed in the Territory of Neighbouring States, Between 1 January 1994 and 31 December) perustettiin YK:n turvallisuusneuvoston päätöksellä (Kimpimäki 2015, 470).

2017 YK:n turvallisuusneuvoston yksimielisellä päätöksellä perustettiin UNITAD (United Nations Investigative Team to Promote Accountability for Crimes committed by Da'esh/ISIL),

jonka tarkoituksena on tukea Irakin valtion pyrkimyksiä saada ISIL vastuuseen keräämällä, säilyttämällä, tallentamalla todisteita teoista, jotka voivat olla sotarikoksia, rikoksia ihmisyyttä vastaan tai kansanmurha Irakissa (Our Mandate 2022).

#### 4.2 International Criminal Court (ICC)

1998 perustettiin Rooman perussäännöllä YK:sta riippumaton Haagin Kansainvälinen rikostuomioistuin (ICC). Se on maailman ensimmäinen pysyvä kansainvälinen rikostuomioistuin, jonka tehtävänä on tutkia kansainvälisiä rikoksia ja sillä on toimivalta asettaa syytteeseen, sekä tarvittaessa tuomita henkilöt, jotka ovat vastuussa vakavimmista kansainvälisen oikeuden rikoksista eli kansanmurhasta, rikoksista ihmisyyttä vastaan, sotarikoksista, sekä hyökkäysrikoksista. Rooman perussäännön hyväksyi 120 valtiota ja se tuli voimaan 1 heinäkuuta 2002, jolloin tuomioistuin aloitti toimintansa. Tällä hetkellä sopimusvaltioita on 123 ja Kansainvälisellä rikostuomioistuimella on toimivalta kaikissa niissä maissa. (Open Society Foundations 2022; ICC 2022.)

Kansainvälisen rikostuomioistuimen periaatteena on osallistua maailmanlaajuiseen taisteluun rankaisemattomuuden lopettamiseksi, ja kansainvälisen rikosoikeuden avulla tuomioistuin pyrkii saattamaan syylliset vastuuseen rikoksistaan ja estämään näiden rikosten toistumisen. ICC ei voi saavuttaa näitä tavoitteita yksin, vaan kuten aiemmin todettiin, se on täydentämässä kansallisten tuomioistuimien työtä. (ICC 2022)

ICC:n tutkinnasta vastaa syyttäjänvirasto (OTP eli The Office of the Prosecutor). Se suorittaa tutkimuksia sopimusvaltioiden tai YK:n turvallisuusneuvoston pyynnöstä tai omasta aloitteestaan ja tuomareiden luvalla keräämällä ja tutkimalla todisteita, kuulustelemalla tutkinnan kohteena olevia henkilöitä sekä kuulustelemalla uhreja ja todistajia. Merkittävin yksittäinen toimija ICC:ssä on syyttäjä, joka voi päättää toimivaltaansa kuuluvista rikostutkinnan aloittamisista, miten konfliktien tutkinta rajataan ajallisesti ja alueellisesti, sekä kohdistuuko tutkinta ja syytteeseen asettaminen sotilaisiin, uskonnollisiin johtajiin vai poliitikkoihin. Tutkinnan tarkoituksena löytää todisteita epäillyn syyllisyyttä tukevista tai vapauttavista seikoista ja olosuhteista. Syyttäjänvirasto pyytää yhteistyötä ja apua tutkintaan liittyviltä valtioilta ja kansainvälisiltä järjestöiltä, sekä lähettää tutkijoita todisteiden keräämiseen alueille, joilla epäillyt rikokset tapahtuivat. Valtioiden tuen tarve voi kuitenkin muodostaa haasteen tutkinnalle. Esimerkiksi se, että Yhdysvallat, Venäjä, Kiina, Intia ja Iran eivät ole ratifioineet Rooman perussääntöä. Nämä valtiot ovat usein tutkinnan kannalta merkittäviä alueellisesti ja kansainvälisesti. Vaikka YK:n turvallisuusneuvostolla on mahdollisuus siirtää tutkintoja ICC:lle toimivaltasäännösten rajoituksista huolimatta, voivat turvallisuusneuvoston pysyvät jäsenvaltiot estää päätöksen veto-oikeudella ja näin ollen tehdä tutkinnan lähes mahdottomaksi. (ICC 2022; Fagerholm 2021)

## 5 Luottamus

Luottamus ei ole ostettavissa eikä sitä voi lainata, vaan se on ansaittava tai lunastettava omalla käytöksellä. Luottamuksen syntymiseen vaaditaan kanssakäyntiä, yhteistyötä ja vuorovaikutusta. (Harisalo & Miettinen 2010, 29.) Puhuttaessa luottamuksesta, puhutaan usein myös luotettavuudesta. Luotettavuus on tunne, jota tunnemme sitä kohtaan, kehen luotamme. Se joka luottaa, omistaa aina luottamuksen. Luottamus on puolestaan se kuva, jonka omalla toiminnallaan ihminen antaa muille. Voimme siis omalla käytöksellämme saada muut vakuuttumaan luotettavuudestamme. Tämä edellyttää lupausten pitämistä ja toimimista yhteisesti sovituilla tavoilla. Arvioimme toistemme luotettavuutta jatkuvasti esimerkiksi huomioiden sanojen ja puheiden yhteneväisyyttä, lupausten pitämistä ja toisten auttamista. Luottamuksen yhteydessä puhutaan myös luottavaisuudesta eli luontaisesta kyvystä luottaa muihin. Ihmisen perusluottamuksen aste on usein kasvuympäristöstä ja kokemuksista kiinni ja turvallisessa ympäristössä kasvaneilla on usein korkeampi luottavaisuuden taso. Se on siis eri asia kuin luottamus, joka vaatii pidempiaikaisen yhteistyön tai suhteen. (Laine 2010, 27-28.)

Luottamus on myös dynaaminen ja se muuttuu ihmisten ja yhteiskunnan mukana jatkuvasti. Myös ihmisten luottamuskokemukset ovat erilaisia ja luottamusta onkin vaikea mitata ulkoisesti. Määrätön luonne ja aineettomuus tekevät luottamuksesta vaikeasti hahmottuvan. Luottamuksen kompleksisuutta lisää se, että useat ilmiöt vaikuttavat toisiinsa ja yhden osa-alueen muutos vaikuttaa koko luottamuksen ilmiöön. Luottamukseen ei voida pakottaa, eikä määrätä ulkopuolelta, vaan se on aina vapaaehtoista. Luottamus on ihmisen motivaatiota liikkeelle saava voima ja yhteisiin päämääriin sitouttava tekijä. (Laine 2010, 10,19.) Tämän lisäksi luottamus tekee vuorovaikutuksesta syvempää, yhteistyöstä sujuvampaa ja tavoitteisiin pääseminen on todennäköisempää. Luottamus mahdollistaa myös turvallisen tavan olla asioista eri mieltä ja se tekee osapuolista valmiimpia erilaisille näkemyksille, niin, että se ei osapuolten välille ei synny kitkaa. Luottamus on siis pohja rakentavalle vuorovaikutukselle. (Gustafsberg & Sallinen 2021, 199)

Forssén & Kuusela (2021, 13) ovat puolestaan kuvanneet luottamusta liimaksi, jonka avulla saadaan yhteistyö sujumaan ja joka lisää halukkuutta olla hyödyksi ja auttaa. Myös Gustafsberg & Sallinen (2021, 199) pitävät luottamusta tienä vaikuttamiseen, jonka avulla voidaan ratkaista mahdollisimman paljon ongelmia luottamuksen tuoman psykologisen turvallisuuden tunteen myötä. Heidän mukaansa kenen kanssa tahansa voidaan neuvotella mistä tahansa sen jälkeen, kun luottamuksen ilmapiiri on luotu.

Forssén & Kuusela (2021,13) nostavat esille myös merkityksellisen ajatuksen siitä, miten luottamuksessa yhdistyvät sekä kyky luottaa, mutta myös halu olla luottamuksen arvoinen. Tämä on merkittävä huomio pohdittaessa miksi luottamusta ja sen merkitystä tulee arvioida tutkinassa. Ei riitä, että haluamme yhteistyökumppanien ja kuultavien luottavan meihin.

Tutkijoiden ja tutkinnasta vastaavan organisaation tulee haluta olla luottamuksen arvoinen ja arvioida omaa toimintaa ja viestintää siitä näkökulmasta, onko se omiaan herättämään luottamusta. Samoin vastapuolen halu olla luottamuksen arvoinen, tulee huomioida. IICI korostaa luottamuksellisuuden merkitystä. Kansainvälisten rikosten tutkinnassa on syytä pitää mielessä, että luottamuksellisuus ei ole vain eettinen velvollisuus, vaan myös toiminnallinen välttämättömyys, sillä yksityisyys ja turvallisuustoimenpiteet ovat usein kriittisiä luottaessa luottamusta uhrien/todistajien kanssa ja edellytys sille, että he suostuvat luovuttamaan tietoja. (IICI 2018, 46)

Harisalo & Miettinen (2010, 34-35) ovat viitanneet Annisoniin ja Wilfordiin, jotka ovat tunnistaneeit seitsemän erilaista luottamusta luovaa käyttäytymisen piirrettä. Ensimmäinen näistä on sitoutuminen. Ihmisten on helpompi luottaa toisiinsa, jos he ovat sitoutuneita esimerkiksi työhön ja sen vaatimuksiin. Toinen luottamuksen piirre on tunteminen. Luottamus kasvaa, mitä paremmin ihmiset oppivat tuntemaan toisensa. Vastuullisuus on kolmas myönteisesti luottamukseen vaikuttava piirre. Vastuunvälttely tai tehtävien siirtäminen toisille luovat epäluottamusta. Neljäs tunnistettu piirre on rehellisyys. Valehtelu on ihmisluonteelle ominaista ja joskus siitä voi olla hyötyä, mutta totuus tulee yleensä aina ilmi ja tämän jälkeen luottamuksen palauttaminen on vaikeaa. Johdonmukaisuus on viides luottamusta kasvattava piirre. Toiminnan ennakoitavuus ja johdonmukaisuus tuovat asioiden hoitamiseen ja kanssakäymiseen ennustettavuutta ja vakautta. Kuudentena piirteenä on avoin kommunikaatio. Tiedon jakamisen lisäksi avoin kommunikaatio on esimerkiksi kipeidenkin asioiden jakamista, joka auttaa ratkaisemaan ongelmia ja nopeuttaa vaikeisiin aiheisiin puuttumista. Seitsemäs ja viimeinen piirre on ristiriitojen sekä jännitteiden sovittelu ja ratkaiseminen. Konflikteja tulee aina, mutta niistä tulee ongelma vasta, jos ihmisillä ei ole kykyä tai taitoja käsitellä niitä.

### 5.1 Luottamus ja haavoittuvaisuus

Luottamus on halukkuutta olla haavoittuvainen toisen osapuolen toimille, perustuen oletukseen, että toinen tekee hänelle tärkeän asian, vaikkei luottajalla olekaan mahdollisuutta kontrolloida toista osapuolta. Mayerin ym. (1995) edellä mainittu kuvaus luottamuksesta sopii hyvin niihin ihmisiin, joita kansainvälisten rikosten tutkijat kohtaavat työssään. Tutkijoiden kohtaamat todistajat ja asianomistajat ovat usein varsin haavoittuvassa asemassa ja he tulevat kuulusteluihin kaikkine pelkoineen kertomaan kipeitä ja järkyttäviäkin kokemuksiaan luottaen siihen, että tutkijat tekevät työnsä hyvin, heidän kohtaamansa rikokset tulevat tuomituiksi ja että heidän yksilönsuojaansa kunnioitetaan.

Levine ja Schweitzer (2015) määrittelevät luottamuksen psykologiseksi tilaksi, jossa hyväksytään haavoittuvuus toisen osapuolen toimille ja käytökselle, joiden oletetaan olevan asianmukaisia. Myös Rousseau ym. (1998) mukaan luottamus on psykologinen tila, joka perustuu

positiivisiin odotuksiin toisen aikeista tai käyttäytymisestä ja joka sisältää aikomuksen hyväksyä haavoittuvuus. Luottamuksen mukanaan tuomaan haavoittuvuuteen ja sen hyväksymiseen sopii myös Haapalan ja Lehtipuun (2021, 24) kommentti: ”*Pohjimmiltaan viestinnässä on kysymys luottamuksesta: miten minun käy, jos luotan sanoihisi ja lupauksiisi?*”

Luottamukseen kuuluu myös siis riskien arviointi. Kuten edellä mainituissa kommentteissa, myös Rachel Botsman (2017, 16) kuvaa luottamuksen antavan meille mahdollisuuden tuntea olomme riittävän itsevarmaksi ottaaksemme riskin ja avautuaksemme haavoittuviksi. Yksi luottamuksen edellytys onkin siis riskin ottaminen. Olemme kuitenkin valmiita ottamaan riskejä, koska meillä on tapana haluta asioita, jotka edellyttävät luottamusta tai jopa heittäytymistä muiden varaan. Haluamme onnistua jossain, saada jotain enemmän. Ihmisen luottaessa toiseen, hän tiedostaa, että toinen voi olla epäluotettava. Voimme arvioida riskejä ja ennakoita tulevaa, mutta luottamus edellyttää riskinottoa ja uskallusta. (Laine 2010, 20.) Myös Gustafsberg & Sallinen (2021, 200) muistuttavat siitä, että luottamuksen puute heikentää halua ottaa riskiä, osapuolet pitävät tiukemmin kiinni omista näkökannoistaan ja päätöksiä ei uskalleta tehdä.

## 5.2 Miten luottamus rakentuu ja miten sitä voidaan parantaa tutkinnallisesti

Forssén ja Kuusela (2021, 12-21) muistuttavat ettei luottamus synny tyhjiössä ja miten se kohtaamisissa muokkautuu. Luottamus ilmenee tapana puhua, äänensävyissä ja sanattomassa viestinnässä. Luottamus syntyy sitä nopeammin, mitä luontevampaa ja läheisempää yhdessä oleminen on. Kuten Gustafsberg & Sallinen (2021, 203) kuvaavat, luottamus luo tunteen siitä, että toisen osapuolen kanssa on helppoa ja turvallista yhteistyötä ja että vaikeissakaan olosuhteissa toinen ei ajattele vain omia intressejään. Tämä kokemus tulee esille etenkin erilaisissa vuorovaikutustilanteissa, mutta se tulee todistaa myös konkreettisina tekoina (Gustafsberg & Sallinen 2021, 203).

Vastaavasti ihmiset, joiden kanssa oleminen ei suju, voivat tuntua tilanteesta huolimatta hankalilta, jolloin luottamuksellekaan ei jää tilaa. Kohtaamisissa arvioimme toisiamme ja käyttäytymistä muita kohtaan. Kun toinen osoittaa millainen on ja miten huomioi muut, on tähän helpompi myös luottaa. Eristäytyneeseen ja harvoin kohdattavaan ihmiseen on vaikeampi luoda luottamuksellista ja läheistä suhdetta. Epäluottamuksen ja epävarmuuden vallitessa, on vaikea keskittyä vain tehtävään ja sen suorittamiseen eli tässä tapauksessa kuulusteluun ja oman kertomuksen kertomiseen. Forssén ja Kuusela (2021, 17) muistuttavatkin myös puheen merkityksestä ja miten sitä ei kannata aliarvioida, etenkin silloin, kun se tuntuu erityisen vaikealta. Kun on aikaa keskustella muustakin kuin hoidettavasta asiasta, annetaan myös mahdollisuus tutustumiselle ja kokemusten jakamiselle. Nämä keskustelut auttavat myös jatkossa ennakoimaan tulevia tapahtumia ja yhdistämään ihmisiä.

Vaikka puheella on suuri merkitys luottamuksellisen suhteen luomisessa, Kaunisto ym. (2021, 204) muistuttavat aktiivisen kuuntelun merkityksestä yhteistyön, molemminpuolisen vuorovaikutuksen ja luottamuksen rakentajana. Aktiivisella kuuntelulla kiinnitetään tietoisesti huomiota dialogiin. Äänenpainojen ja sanojen lisäksi sanaton vuorovaikutus eli asennot, eleet ja ilmeet ovat tärkeitä. Aktiivisen kuuntelun keinoja ovat esimerkiksi tunteiden sanoittaminen, jolloin kuulustelija ottaa vastaan kuultavan turhautumisen tai surun ja kertoo huomaavansa asiakkaan olevan esimerkiksi turhautunut. (Kaunisto ym. 2021, 204-205.)

Yhteenvetojen tekeminen kuultavan kertomuksesta ja peilaaminen, jossa kuulustelija toistaa kuulemansa asian ytimen ovat myös aktiivisen kuuntelun menetelmiä. Pienillä rohkaisevilla sanoilla esim. "Ymmärrän" tai eleillä voidaan kannustaa kuultavaa jatkamaan kertomustaan. Avoimet kysymykset kuten "Kerro siitä lisää" ovat myös aktiivista kuuntelua ja niillä kuultava saadaan vastaamaan laajemmin kuin parilla sanalla. Myös tehokkaat tauot, eli hiljaisuus voi auttaa tehostamaan sanomaa ja kuulusteltavaa jatkamaan kertomustaan. (Kaunisto ym. 2021, 204-205.) Samoja kysymisen taidon elementtejä tuovat esille Gustafsberg ja Sallinen (2021, 225). Myös he painottavat avoimien kysymysten merkitystä kuulustelutilanteissa ja miten vapaalla kerronnalla annetaan toisen osapuolen kertoa asiasta omista lähtökohdistaan ja omilla sanoillaan. Tämän avulla yleensä saadaan avoimempia kertomuksia ja henkilö puhuu sitä vapautuneemmin, mitä enemmän hän huomaa saavansa puhua vapaasti ja ilmaista itseään jopa kärkevästi. Kertomuksen taukojen välissä tai henkilön lopettaessa puhumisen, myös Gustafsberg ja Sallinen (2021, 225) kehottavat kannustamaan puhujaa jatkamaan sanattomalla viestinnällä, kuten hyväksyvällä ja palkitsevalla pään nyökäytyksillä tai kannustavilla kysymyksillä. Kannustavilla kysymyksillä he tarkoittavat avoimia kysymyksiä, jotka kannustavat puhumaan ja joihin ei voi vastata vai kyllä tai ei. He muistuttavat myös siitä, että kaikkien kysymysten ei tarvitse olla informaatiota lisääviä, vaan ne voivat pitää yllä keskustelua tai niiden avulla voidaan selvittää toisen tunnetiloja. (Gustafsberg & Sallinen 2021, 227)

Gustafsberg ja Sallinen (2021, 207-223) puhuvat tunneälykyydestä, tietoisesta läsnäolosta, tietoisesta empatiasta ja kuuntelemisen taidosta. Heidän mukaansa ihmisellä on perustarve tulla kuulluksi ja ymmärretyksi ja mitä vaikeammasta asiasta on kyse, sitä aidompaa ja inhimillisempää kohtaamista tarvitsemme. Tunneälykyyttä on tunnistaa näitä tilanteita ja niiden tunneilmapiiriä, sekä kykyä aistia toisen tunteita. Tämä taito kehittyy tietoisesta ja aidosta läsnäolon avulla. Tietoinen läsnäolo ei vain lisää luottamusta, mutta se lisää tarkkaavaisuutta ja auttaa ymmärtämään sen, mikä tilanteessa on olennaista. Sen myötä tilannetietoisuus ja keskittymiskyky paranevat ja olemme empaattisempia. Myös empatia on opittavissa oleva taito, joka auttaa meitä ymmärtämään ja näkemään tilanne toisen osapuolen silmin, mutta se myös rakentaa luottamusta. Kuuntelemisen taito on niin ikään opittava taito ja se edellyttää ylimääräisten ärsykkeiden poistamista ja tietoista läsnäoloa. Se edellyttää myös kykyä kuulla se, mitä toinen ihminen aidosti haluaa tuoda esille, ja samalla ymmärrämme paremmin hänen

motiivejansa. Tämä osoittaa kunnioitusta ja arvostusta, sekä mahdollistaa luottamuksellisen ilmapiirin muodostumisen.

Se, että luottamus herää myös yhteisön johtajissa ja vaikuttajissa on suuri merkitys tutkinnan onnistumiselle. Heidän toimintaansa seurataan ja matkitaan ja he osoittavat miten tässä tapauksessa tutkijoihin suhtaudutaan (Forssén & Kuusela 2021, 20) Heimojen ja kylien johtajien asenteella, luottamuksella ja tuella onkin huomattava merkitys sille, miten ihmiset uskaltavat ja haluavat tulla todistamaan asiassa. Myös IICI:n kokoamassa Murad Säännöstössä tuodaan esille yhteisöpohjainen jatkuvan tuen merkitys. Tämä periaatteen mukaan tutkinnassa tulee ymmärtää luotettujen yhteisöpohjaisten ryhmien ja tukijärjestelmien tärkeä rooli selviytyneiden tukemisen jatkuvuuden, luotettavien suhteiden rakentamisen, eloonjääneiden voimaantumisen ja selviytyjiä kohtaan esiintyvien negatiivisten asenteiden torjumisessa (Murad Code 2022, 8).

Yhtenä esimerkkinä kansainvälisen yhteisön ja oman yhteisön tuesta luottamuksen ja tutkinnan edistämiseksi, voidaan pitää jesidi väestöön kohdistuneen kansanmurhan ja erityisesti sen naisiin ja tyttöihin kohdistuneiden seksuaalirikosten tutkintaa Irakissa. UNITAD:n Special Adviser Christian Ritscher (UNITAD 2022) on sanonut, että kansallisten viranomaisten, UNITAD:n, rikosten vaikutuspiiriin kuuluvien yhteisöjen ja kansalaisjärjestöjen välisten kumppanuuksien olevan keino voittaa esteet, joita Da'eshin tekemien rikosten tutkinnassa kohdataan. Christian Ritscher on myös korostanut, miten inspiroivaa on ollut nuorten jesidi naisten ja miesten, jotka ovat selvinneet käsittämättömästä kauhusta, vankkumattomuus ja sinnikkyys, sekä miten he ovat tulleet esiin ja puhuneet heitä kohdanneiden julmuuksien vakavuudesta, sekä heidän luottamuksestaan ja uskostaan vastuullisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Yhteistyön ja vankkumattoman tuen merkitys tuli näkyväksi marraskuussa 2019, kun Saksassa tuomittiin ensimmäinen irakilaisen Da'eshin jäsen sotarikoksista, rikoksista ihmisyyttä vastaan ja kansanmurhasta. (Incearse Faith in the Path of Justice, Eight Years on ISIL Crimes against The Yezidi Community 2022)

Ystävällisyyden merkityksen nostavat esille Forssén ja Kuusela (2021, 18). Pieniä tekoja, huomaavaisuutta, lämmintä suhtautumista ja kuuntelemista. Nämä ovat ensimmäisiä askeleita luottamuksen rakentamisessa. Empaattinen lähestymistapa ja myötätunto uhreja kohtaan ei ole vain inhimillinen ele, vaan myös kyky luoda luottamusta. Tunteiden osoittaminen, mutta myös kyky hallinta niitä, ovat tärkeä osa luottamuksen rakentamista ja tehokasta työskentelyä ja tämän myötä tärkeitä tekijöitä tutkinnan onnistumisen kannalta. (Huey & Kalyal 2017.) Kaunisto, Hyyti, Koskelainen & Nieminen (2021, 45) viittaavat Risaniin, joka on myös tuonut esille tunteiden merkityksen yhtenä elementtinä kuulustelun onnistumiselle. Kuulustelijan on pyrittävä vastaamaan kuulusteltavan emotionaalisiin tarpeisiin auttamalla häntä tuntemaan olonsa turvalliseksi, lievittääkseen pelkoja ja ahdistusta ja viestittää sallivuutta tunneilmaisuja kohtaan. Tämän lisäksi kuulustelijan on annettava vaikutus sietokyvystä kuultavan

tunneilmaisua ja kertomusta kohtaan. Kuulustelijan on viestittävä, että hän kestää kuulla kuultavan tarinan ja että on aiemminkin kohdannut monenlaisia asioita. Nämä tekijät yhdessä edesauttavat yhteistyön lisäksi keskustelun avaamista ja luottamuksen luomista.

Kuten Laine (2010, 25) muistuttaa, ihmisen luottamuskuva työelämässä muodostuu ihmissuhdetaitojen lisäksi osaamisen mukaan. Työnsä hallitsevaan henkilöön ja hänen osaamiseensa on helppo luottaa. Osaava työntekijä on ammattilaisena kiinnostunut itsensä kehittämisestä ja oman osaamisensa ylläpitämisestä. Tätä täydentävät yhteistyökyky ja kuuntelutaito, sekä halu toimia yhteisten asioiden eteen. Yhdessä nämä tekevät työntekijästä helpon neuvottelija ja yhteistyökumppanin, jonka on helppo rakentaa verkostoja ja suhteita ja avata ovia uusille mahdollisuuksille. Tämä pätee sekä työntekijöihin, että esimiehiin. (Laine 2010, 25.)

Huono kohtelu ja jo alusta asti koettu epävarmuus puolestaan heikentävät luottamusta. Se, että jätetään vastaamatta viesteihin tai lupauksista huolimatta ei palata asiaan, antavat kuvan huonosta kohtelusta. Samoin kuin yleiset kohteliaisuusrutiinit tapaamisissa tai viestinnässä luovat huonon kokemuksen, joka puolestaan heikentää luottamusta. (Forssén & Kuusela 2021, 18.)

Konkreettisia periaatteita ja sääntöjä luottamuksen herättämiseen tutkinnan yhteydessä on tuotu esille Murad Säännöstössä. Vaikka Murad säännöstö on luotu konflikteihin liittyvän, seksuaalisen väkivallan dokumentointia ja tutkimusta varten, samat säännöt luottamuksen herättämiseksi pätevät kaikkien kansainvälisten rikosten tutkintaan. Yhtenä säännöstön periaatteena on Ole luotettava: Emme tee lupauksia, joita emme ehkä pysty pitämään. Ymmärrämme, että luottamuksen rikkomiset, mukaan lukien luottamuksellisuus, vaikuttavat laajemmin eloonjääneiden turvallisuuteen ja hyvinvointiin, mikä heikentää luottamusta muihin ja luo esteitä tuelle. (Murad Code 2022, 5)

Myös säännöstö korostaa kompetenssin merkitystä. Yksi peruseriaateista onkin oikeanlaisen pätevyyden rakentaminen. Sen mukaan tätä työtä tehdään vain, jos koko tiimillä on tarvittavat tiedot, osoitetut taidot ja asenteet. Näitä taitoja ovat seksuaalisen väkivallan ja leimautumisen sensitiivisyyden huomioiminen: sukupuolen, monimuotoisuuden ja kontekstin ymmärtäminen; työskentelytaidot erilaisten ihmisten kanssa sukupuolet, vammat ja ikä huomioiden; riskien tunnistaminen; turvalliset viestintä- ja haastattelutaidot, myös lasten kanssa ja etähaastatteluihin liittyen; traumatietoisuus ja -ymmärrys; sekä tietojen suojaaminen ja säilyttäminen. Taitojen ja tietojen, jotka tekevät työstä turvallisen ja tehokkaan, ajan tasalla pitämisen. (Murad Code 2022, 9.) Aderinan (2018, 79) mukaan tutkintatiimin tulisi olla sekoitus erilaisia ammattilaisia, jotta kuulusteluihin tai haastatteluihin voidaan asettaa oikeanlainen kokoonpano ja päättää rikoksen ja sen luonteen mukaan, minkälaista tukea kuulustelija tai haastattelija tilaisuuteen tarvitsee. Tämä voi tilanteen mukaan olla esimerkiksi toinen tutkija, analyttikko tai tekninen tutkija. Myös Nuzban (2018, 279) tuo esille ICTY:n käsikirjan,

joka korostaa monitieteellisen ja monialaisen osaamisen merkitystä kansainvälisten rikosten tutkinnassa. Myös siinä tuodaan esille miten eri alojen asiantuntijat tuovat tutkintaan oman laaja-alaisen panoksensa tutkintaan. Poliisitaustaisten asiantuntijoiden lisäksi tarvitaan soti- las-, rikos- ja poliittisen analyysin asiantuntijoita, sekä oikeustieteen, historian ja rikostekni- sen alan asiantuntijoita.

Tähän periaatteeseen liittyy tärkeänä osana toinen Murad säännösten periaate, joka koskee rajoitusten tunnistamista. Tutkinnassa tulee ymmärtää, että jokaisella on rajoitteensa koke- muksessa, asiantuntijuudessa ja näkökulmassa, aivan kuten omalla roolilla mandaatilla. Peri- aatteen mukaisesti tulisikin rehellisesti reflektoida oman tietämyksen, taitojen ja ymmärryk- sen rajoja ja pysyä niiden sisällä. Jos tiimin sisällä ei löydy osaamista esimerkiksi lasten kuu- lusteluun, käytetään siihen muita asiantuntijoita. (Murad Code 2022, 9.) Myös Adeniran (2018, 74) nostaa samoja teemoja esille ja muistuttaa Rooman perussäännön 54 artiklasta, jonka mukaan kuulemisten yhteydessä on otettava erityisesti huomioon todistajien ja uhrien etu ja henkilökohtaiset olosuhteet ja kunnioittaa niitä. Tutkinnassa on otettava huomioon rikoksen luonne ja erityisesti jos siihen liittyy seksuaalista tai sukupuoleen kohdistuvaa väkivaltaa tai se on kohdistunut lapseen. Näin voidaan ennaltaehkäistä uhrin tai todistajan uudelleen trau- matisoituminen.

Murad säännöstö (2022, 9) tuo erikseen esille luottamuksellisuussuojien rakentamisen. Tämän periaatteen mukaisesti tutkinnassa tulisi ottaa käyttöön luottamuksellisuusprotokollia ja toi- menpiteitä selviytyneiden tietojen, yksityisyyden ja turvallisuuden suojelemiseksi, mukaan lukien huolehtimisen erityisesti digitaalisen viestinnän, tiedonhallinnan ja tallennuksen tur- vallisuudesta.

Yhtenä luottamusta herättävänä periaatteena on jatkuvuus ja johdonmukaisuus. Tällä pyri- tään varmistamaan, että sama henkilö kommunikoi elonjääneiden kanssa, ylläpitämään luot- tamusta ja mukavuutta sekä minimoimaan riskit, jotka voivat johtua henkilöstömuutoksesta. Kaikista henkilö- tai yhteyshenkilömuutoksista keskustellaan todistajan tai uhrin kanssa ja hä- nen pyyntöjään ja toiveitaan kuullaan ja kunnioitetaan. (Murad Code 2022, 9.)

Näiden lisäksi säännöstöön on koottu muita periaatteita ja sitoumuksia, jotka kaikki omalta osaltaan tukevat luottamuksen luomista. Säännöstössä on painotettu valmistautumisen merki- tystä, aikapaineen välttämistä, yksityisyyden ja henkilökohtaisen tilan kunnioittamista, tur- vallisen ilmapiirin rakentamista ja traumasensitiivisyyttä, sekä turvallisuuden ja laadun priori- soimista määrän edelle (Murad Code 2022, 10-11). Adeniran (2018, 78-79) myös tuo esille hen- kilö- ja tietosuojan merkityksen ja tämän tulisi kattaa myös todistajien majoittumiseen, mat- kustamiseen ja kommunikoitiin liittyvät seikat. Samoin hän muistuttaa kuulustelu tai haastat- telupaikan valinnan merkitystä. Sen lisäksi, että paikan on oltava turvallinen, sen tulee olla myös yksityinen, mukava ja tarkoitukseen sopiva. (Adeniran 2018, 78.)

### 5.3 Epäluottamus

Sen lisäksi, että ihmiset saattavat ottaa suunnitelmallisia ja tarkoituksellisia riskejä luottamuksen menettämisen suhteen, voidaan keskinäinen luottamus menettää myös tahattomasti. Tahatonta epäluottamusta voivat aiheuttaa erilaiset arvostukset sekä tulkinnot ja pyrkimykset. Toisen käyttäytymistä saatetaan arvioida eri tavoin ja ihmisten päätöksenteko perustuu toisistaan poikkeaviin tietopohjiin. Kaikkea tarpeellista tietoa ei muisteta, osata tai ymmärretä kertoa toiselle ja toisaalta tietoa saatetaan tahallisesti pantata tai salata. Lupausten ja sitoumusten pettäminen luonnollisesti lisäävät epäluottamusta samoin kuin sanojen ja tekojen ristiriita. Epäluottamusta kasvattavat myös ristiriidat virallisten arvojen ja normien kanssa. Esimerkiksi johdon tekemät strategiset virheet voivat syntyä huolimattomuudesta, välinpitämättömyydestä tai ammattitaidottomuudesta. Epäluottamus saattaa hetkessä romuttaa jo rakennetun ja vaivalla saavutetun luottamuksen ja sen voi väärillä toimintatavoilla tai käytöksellä aiheuttaa kuka tahansa työntekijä. (Harisalo & Miettinen 2010, 47-48.) Vastakohtana luottamuksen rakentumiselle, epäluottamus kasvaa ennakoimattomuudesta, epävarmuudesta ja hallittavuuden vaikeudesta. Luottamuksen rakentumisen viedessä aikaa ja vaivaa, epäluottamus voidaan saavuttaa hetkessä, tahallisen tai tahattoman teon tai tekemättä jättämisen seurauksena. Tilanteen parantamiseen vaaditaan samoja keinoja kuin luottamuksen rakentamiseen, mutta se edellyttää myös osapuolten halua kohdata toisensa, tavoitteellisuutta ja halua suhteen parantamiseksi. (Harisalo & Miettinen 2010, 56.) Gustafsberg ja Sallisen (2021, 206) mukaan luottamusta heikentävät esimerkiksi kaikenlainen aggressiivisuus, dominoiva ja alistava käytös, käskeminen, ylimielisyys, toisen väheksyntä ja itsensä liiallinen ylentäminen, vastuun välttely, alistava käytös sekä epäaitous ja opettaminen.

### 5.4 Organisaatio luottamusta luomassa

Vaikka yksilöt edustavat organisaatiota ja luovat omalla käytöksellään ja persoonallaan luottamusta, ei luottamuksen rakentamista voi jättää vain heidän varaansa (Forssén & Kuusela 2021, 68). Jos taustalla on jonkinlaisia institutionaalisia, luottamusta tukevia tekijöitä, on meidän helpompi luottaa ihmisiin. (Kankainen 2007, 45). Luottamus ilmenee monin eri tavoin ja yksi esimerkki sen monimuotoisuudesta on se, että yksittäisen ihmisen lisäksi voimme luottaa instituutioon tai instituutioiden muodostamaan järjestelmään. (Ilmonen & Jokinen 2002, 12). Heidän lisäksi myös Kankainen (2002, 12; 2007, 46) viittaa Luhmaniin), jonka mukaan luottamus liittyy ihmisiin (trust) ja luottavaisuus (confidence) esimerkiksi organisaatioihin ja ihmisiin.

Organisaatioihin kohdistuvassa luottamuksessa voidaan puhua tunnettuusluottamuksesta. Sen pyrkimyksenä on vahvistaa luottamustalustusta ja esimerkiksi palveluita ihmisten mielissä. Tunnettuus ei tarkoita ainoastaan sitä, kuinka laajasti brändi tai organisaatio on tunnettu, vaan

myös miten tunnettu se on johdonmukaisuudestaan ja miten hyvin sen edustama luottamuslupaus on toteutunut. Jos esimerkiksi organisaatio on tunnettu ja se on onnistunut ihmisten mielestä asiakaslupauksessa, se on jo pitkällä luottamuksen rakentamisessa. Tähän pääseminen edellyttää selkeää lupausta, sen mukaista toimintaa ja systemaattista viestintää (Haapala & Lehtipuu 2021, 102-103.) Vahvalla ja tunnetulla organisaatiolla on myös kokemusluottamusta. Voi olla, että kansainvälisiä rikoksia tutkiva organisaatio, esim. YK, on mahdollisille todistajille jo toisesta yhteydestä tuttu ja he ovat saaneet apua sen kautta. Jos sen luottamuslupaus on toteutunut, on YK:n alaisen tutkintaorganisaation helpompi toimia alueella ja luottamuksen rakentaminen on jo alkanut muodostua.

Shockley-Zabalak, Morreale & Hackman (2010, 27) ovat tunnistaneet viisi avaintekijää korkean luottamuksen organisaation rakentamiseksi. Nämä ulottuvuudet ovat kompetenssi, avoimuus ja rehellisyys, työntekijöistä ja yhteistyökumppaneista huolehtiminen, luotettavuus, sekä tunnistaminen. Nämä avaintekijät ovat vahvoja ennusteita luottamuksesta huolimatta kulttuurista, kielestä, toimialasta tai organisaatio tyypistä. Gustafsbergin ja Sallisen (2021, 203) mukaan luottamuksen rakennuspalikat - asiantuntijuus, rehellisyys, yhteisten arvojen jakaminen, molemmin puolinen hyöty, ajatusten jakaminen ja miellyttävä persoona - ovat lähes identtiset Shockley-Zabalak ym. kanssa. Gustafsberg ja Sallinen puhuvat näistä vaativien neuvotteluiden yhteydessä, joten ne ovat huomionarvoisia luotaessa luottamuksellisia suhteita yhteistyökumppaneihin ja kuultaviin, mutta yhtä hyvin ne pätevät luottamuksen rakentamiseen organisaatiossa.

(Shockley-Zabalak ym. 2010, 48.) uskovat, että päämäärä ja visio ovat kompetenssin perusta. Heidän mukaansa tarkoitus ja visio heijastavat arvoja ja uskomuksia siitä, mikä on tärkeää ja mistä pitäisi muodostua organisaatiokulttuurin perusta. Kompetenssi kattaa organisaation siis kyvyt sekä johtajuudessa, strategiassa, päätöksissä, laadussa sekä valmiuksissa kohdata haasteita sen toimintaympäristössä. Kompetenssi liittyy organisaation kokonaistehokkuuteen ja tuotteiden ja palveluiden laatuun. Kompetenssi muodostuu valmiuksista kaikilla henkilöstön tasoilla ja mahdollistaa tavoitteiden saavuttamisen. (Shockley-Zabalak ym. 2010, 29.) Kantaavia tekijöitä kompetenssin luomisessa ja ylläpitämisessä ovat rekrytoinnit, edistämisosprosessit, koulutus ja organisaation kyky oppia, ja miten ne on suunniteltu kehittämään keskeisiä vahvuuksia. (Shockley-Zabalak ym. 2010, 54.) Kuten Gustafsberg & Sallinen (2021, 204) tiivistävät kompetenssin merkityksen, se tuo meille tunteen turvallisuudesta.

Avoimuus ja rehellisyys pitävät sisällään organisaation kyvyn viestiä ongelmista, se on sitoutumista rakentaviin näkemyseroihin ja antaa panoksensa päätöksentekoon. Työstä saatu palaute, organisaation ongelmista ja niiden käsittelystä avoimesti tiedottaminen ja kertominen niiden vaikutuksista työntekijöihin, sekä pidemmän aikavalin strategisten suunnitelmien avaaminen ovat Shockley-Zabalak ym. (2010, 32) mukaan osoituksia avoimesta ja rehellisestä organisaatiosta. Tällä voidaan puolestaan katsoa olevan suora vaikutus luottamukseen.

Shockley-Zabalak ym. (2010, 84-85) ovat todenneetkin, että useat organisaatiot tiedottavat henkilöstöä ja sidosryhmiä myöhässä, eikä silloin kun nämä tarvitsisivat ja haluaisivat tietoa. Tämä puolestaan kasvattaa epäluottamusta ja syntyneistä tulkinnoista tulee lähes aina negatiivisempia ja kyynisempiä, kuin jos tieto olisi jaettu ajoissa. Shockley-Zabalak ym. (2010, 77) muistuttavat, että väite siitä, että, rehellisyys ei riitä rakentamaan luottamusta, on vaikea ymmärtää, mutta se on tärkeää ymmärtää. Luottamuksen avoimen ja rehellisen ulottuvuuden avaintekijä on, että niin sisäisesti kuin ulkoisestikin ihmiset uskovat näkemäänsä, kuulemaansa ja kokemaansa kaikissa organisaatiosuhteissa. Shockley-Zabalak ym. (2010, 90) ovatkin vakuuttuneita siitä, että luottamuksen rakentaminen avoimuuteen ja rehellisyyteen perustuu "tarve jakaa" -mentaliteettiin koko organisaatiossa, mukaan lukien kaikki johtajat, työntekijät ja merkittävät sidosryhmät. "Tarve jakaa" -mentaliteetti ei ole yksisuuntaista viestintää, vaan tarve saada prosesseja ja käytäntöjä, jotka luovat tiedon, ideoiden, ongelmien tai ongelmien jakamista koko organisaatiossa ja ulkoisten sidosryhmien kanssa. Samat havainnot tuovat esille myös Gustafsberg & Sallinen (2021, 204) rehellisyys tulee esille monella tavalla vuorovaikutustilanteissa. Heidän mukaansa rehellisyys on avointa ja positiivista kommunikointia, sekä asioiden luontevaa käsittelyä ilman epäilyä piiloagendoista. Rehellisyys on myös tietämättömyyden ja haavoittuvuuden myöntämistä. Gustafsbergin & Sallisen (2021, 204) mukaan haluamme antaa arvojemme mukaisesti itsestämme rehellisen kuvan ja juuri rehellisyys on ehdoton vaatimus luottamuksen luomiselle.

Puhuttaessa työntekijöistä huolehtimisesta ja sen vaikutuksesta luottamukseen, Shockley-Zabalak ym. (2010, 35) nostavat esille työntekijöiden tunteen siitä, että heidän lähimmät esimiehensä välittävät heidän henkilökohtaisesta hyvinvoinnistaan. Huoli työntekijöiden ulottuvuudesta liittyy suoraan viestintään ja käytäntöihin. Jotta työntekijät luottaisivat siihen, että organisaatio välittää heistä, heidän on uskottava, että heitä kuullaan. Tämä alkaa siitä, että välitön esimies tai johtaja kuuntelee työntekijöitä ja toimii heidän tarpeidensa, ideoidensa tai huolenaiheidensa mukaan. Ylimpään johtoon puolestaan luotetaan, kun organisaation politiikat ja menettelytavat heijastavat huolta työntekijöiden hyvinvoinnista yleisesti. Turvallisuusmenettelyt, terveysuunnitelmat ja -edut, perhevapaat, lomien, suoritusten arviointi, palkkataulukot, edistämiskäytännöt ja monet muut organisaationlaajuiset prosessit määrittävät, luottavatko työntekijät siihen, että organisaatio on huolissaan heidän hyvinvoinnistaan. (Shockley-Zabalak ym. 2010, 35.) Luottamus liittyy johtajien yrityksiin tuoda tietoa työntekijöille ja siihen, miten johtajat puhuvat tietystä työntekijäryhmästä muille. Huoliulottuvuus heijastuu ylimmän johdon käsityksissä ja todellisuudessa, joka haluaa kommunikoida säännöllisesti työntekijöiden kanssa ja osoittaa halukkuutta kuulla työntekijöiden huolenaiheita ja toimia niiden perusteella. (Shockley-Zabala ym. 2010, 34.)

(Shockley-Zabalak ym. (2010, 105) ovat nostaneet aidon välittämisen työntekijöistä, asiakkaista ja muista sidosryhmistä korkealle luottamusmallissaan. Huolehtiminen sidosryhmiä kohtaan näkyy runsaassa viestinvaihdossa sekä käytännössä kaikissa organisaation politiikoissa ja

käytänteissä. Myös Gustafsbergin ja Sallisen (2021, 205) mukaan molemminpuolinen hyöty, apu ja tuki luovat luottamusta. Hyöty on tasapuolisesti kaikkia hyödyttävä näkemys tai yhdessä tekeminen ja apu saattaa puolestaan olla hyvin konkreettinen teko. Tuella he tarkoittavat emotionaalista yhteyttä, kuten empatiaa. Tämä auttaa ymmärtämään toisen osapuolen tunteita ja miten hän kokee asioita. Luottamus, joka syntyy sosiaalisesta pääomasta, nostaa myös yksilön turvallisuudentunnetta. (Gustafsberg & Sallinen, 2021, 205.)

Luottamus huolehtimisesta sidosryhmiä kohtaan liittyy suoraan työntekijöiden ja asiakkaiden uskollisuuteen. Työntekijöistä huolehtiminen puolestaan lisää tuottavuutta ja he ovat sitoutuneempia pysymään organisaatiossa, jos he kokevat, että heidän hyvinvoinnistaan huolehditaan. Jos työntekijät kokevat epäarvostusta ja että heidän tarpeitaan ei oteta huomioon. Työntekijöiden on todettu luottavan organisaatioon, jos he kokevat esimiesten pitävän heitä vahvuutena, kilpailuetuna ja kriittisinä tekijöinä tavoitteiden saavuttamiseksi. (Shockley-Zabalak ym. (2010, 108, 113.)

Luotettavuus (reliability) on lupauksen ja sanojen takana seisomista, sen jatkuvaa osoittamista ja seurantaa. Jos olemassa oleviin sitoumuksiin on kuitenkin tarve tehdä muutoksia, siitä ja muutosten syistä kerrotaan henkilöstölle. Se on jokapäiväistä toimintaa ja lisäksi se on ideoiden, huolien ja ongelmien kuuntelemista, ja vastaamista, oli se sitten positiivista tai negatiivista. Luotettavuus on vakautta ja erityisen tärkeää epävarmoina aikoina. Edellä mainituista ominaisuuksista noudattava organisaatio on luotettava, koska voimme luottaa siihen, että se tekee mitä on luvannut. (Shockley-Zabalak ym. 2010, 37.)

Identifiointiulottuvuus on usein ydinarvoihin perustuva yhteys organisaation ja työntekijän välillä. Identifiointi ja samaistuminen liittyy yksilöön, joka muodostaa yhteyden johdon ja muiden työntekijöiden kanssa, kattaen koko organisaation. Työntekijän on helppo identifioitua ja samaistua organisaatioon, jos se uskoo organisaation toimivan niin kuin sen kuuluisi toimia ja hän kokee jakavansa samat arvot muiden työntekijöiden ja organisaation kanssa. (Shockley-Zabalak ym. 2010, 40.) Gustafsberg ja Sallinen (2021, 204) korostavat yhteisten arvojen ja arvopohjan - etiikan ja moraalin ja näiden kunnioittamisen merkitystä luottamuksen luomisessa. Olisi siis tärkeää löytää joku yhteinen arvopohja, jolle luottamusta voidaan alkaa rakentaa. Kuten he kirjassaan toteavat: *”Mitä yhdessä teemme, sen tärkeäksi koemme.”* Samaan teemaan voidaan liittää Gustafsbergin ja Sallisen (2021, 205) yksi rakennuspalikka - ajatusten ja kaminen. Puhutaan jälleen kerran sosiaalisesta pääomasta ja sosiaalisuuteen liittyvästä perustarpeesta. Myönteisten asioiden kertominen, parantaa toisen mieltä ja samalla se lisää itsearvostusta ja hyvinvointia vähentäen tunnetta yksinäisyydestä. He muistuttavat, että vaikeina hetkinä saatu tuki on arvokasta, mutta se saattaa onnistumisen hetkenä olla vielä arvokkaampaa.

Suurimmat puutteet samaistumisessa ja identifioitumisessa muodostuvatkin työntekijöiden ja esimiesten välisissä suhteissa. On ilmeistä, että maantieteellisesti esimiehistään ja organisaatiostaan työskentelevien työntekijöiden on vaikea samaistua ja identifioitua organisaatioon, etenkin jos yhteydenpito esimiehiin on vähäistä. Tämä pitäisikin ottaa huomioon pohdittaessa nykyisen etätyöskentelyn ja kansainvälisten organisaatioiden esimiehisyiden vaikutusta luottamukseen. (Shockley-Zabalak ym. 2010, 40.)

Kankainen (2007, 44) tuo esille Harren käsitteen annetusta luottamuksesta, jolloin luotamme ihmiseen, ennen kuin olemme tavanneet häntä. Tällöin luottamuksen perustana on asema, ja sen edellyttämät kyvyt ja ominaisuudet ja että henkilö hoitaa tehtävänsä asianmukaisesti. Laine (2010, 31) korostaa esimiesten vastuuta työnantajan luottamus kuvan ylläpitäjänä. Esimiehen tulee organisaation edustajana itseensä kohdistuvan luottamuksen lisäksi vahvistaa myös työnantajaan kohdistuvaa luottamusta. On muistettava, että luottamus esimieheen ja organisaatioon ovat eri asioita ja ne eivät saisi olla ristiriidassa. Luottamusta herättävässä johtamistyössä on otettava huomioon sekä organisaation, että tiimin edut ja niiden pitäisi olla linjassa keskenään. Tällä tavoin oma yksikkö saadaan sitoutumaan kokonaistavoitteisiin ja päästä haluttuun lopputulokseen. (Laine 2010, 30-33.)

Tutkimuksessaan Shockley-Zabalak ym. (2010, 42.) tulivat siihen tulokseen, että edellä mainitut viisi luottamuksen ulottuvuutta ennustivat vahvasti kuinka tyytyväisiä, työntekijät olivat ja kuinka tehokkaina he pitivät organisaatiotaan. Heidän tekemänsä havainnot pitivät paikkansa sekä pienissä että suurissa yrityksissä, ja toimiko yritys paikallisesti vai useammassa eri paikassa. Havainnot olivat samanlaiset myös voittoa tavoittelevien ja tavoittelemattomien organisaatioiden osalta.

Useat organisaation prosessit ovat sidoksissa luottamukseen ja epäluottamukseen: rekrytoinnit, työsuoritusten arvioinnit, ylennykset, valitusten ja konfliktien ratkaisukäytänteet jne. Tasapuolisuus on luottamuksen ja epäluottamuksen keskeinen tekijä. Tasapuolisuus kasvattaa luottamusta ja epätasa-arvo puolestaan vähentää sitä. (Shockley-Zabalak ym. 2010, 114.)

Instituutioihin luottamisessa on kyse siitä, että toiminta ja asiat ovat ennakoitavissa ja että asiat tapahtuvat sovitulla tavalla, esimerkiksi vuorovaikutustilanteissa. Kankainen (2007, 43) viittaa myös Seligmaniin, jonka mukaan luottavaisuus voi pohjautua tuttuuteen, tietoon rangaistusjärjestelmän olemassaolosta tai asiantuntijatietoon eli institutionalisoituun todistukseen osaamisesta. Tämä teoria tukee kansainvälisten ja tunnettujen organisaatioiden merkitystä ja osallistumisen välttämättömyyttä kansainvälisten rikosten tutkinnassa.

Vaikka Gustafsberg & Sallinen (2021, 203) sanovat, että luottamus auktoriteetteihin asuu syvällä meissä, on tässä yhteydessä hyvä muistaa, että yhteiskunnassa, jonka jäsenet ovat epäarvoisessa asemassa ja yhteiskunta on polarisoitunut, ihmiset eivät luota niin helposti muihin ihmisiin ja vallitsevaan oikeusjärjestelmään. Lisäksi he ovat vähemmän sitoutuneita

esimerkiksi sosiaaliin normeihin ja he kokevat turvattomuutta. Näin ollen luottamuksen mukanaan tuoma vastuunottaminen ja moraaliset vaatimukset korostuvat esimerkiksi tutkintaa tekevissä organisaatioissa. Tämä puolestaan tukee yleisen luottamuksen kasvattamaa hyvää ja sitä, että tuntiessaan olonsa turvatuksi, ihmiset ovat valmiita työskentelemään yhteisten asioiden eteen ja osallistumaan toimintaan. (Laine 2010, 14-15.)

Myös Haapala ja Lehtipuu (2021, 60, 62) tuovat esille, että ne tahot, joihin luotamme, vetävät meitä puoleensa ja luottamuksen ollessa riittävän vahva, voimme vakuuttua siitä, että esimerkiksi organisaatio, johon luotamme, ei todennäköisesti petä meitä. Jotta tähän lujittuneeseen luottamukseen päästään, se vaatii lupauksen pitämistä ja näyttöjä, joilla luodaan usko organisaation suorituskykyyn eli kompetenssiin. Samoin Gustafsbergin ja Sallisen (2021, 204) mukaan haluamme käyttää yrityksen tai organisaation palveluita, jolla on asiantunteva maine ja että siellä on henkilö, joka arvostelukykyyn luotamme ja jonka kanssa voimme keskustella meille tärkeistä asioista.

Saavutettuakaan luottamusta ei voida pitää itsestäänselvyytenä. Sen rakentamiseen ja ylläpitoon tulee panostaa, eikä sen vahvistamista saa unohtaa. Luottamus ei pysy samanlaisena ja sen vahvistamisella voidaan lisätä myös ennustettavuutta ja vakautta, sekä tarkastaa sen suuntaa. Luottamuksen syntymisen lisäksi myös sen ylläpito vaatii tietoista tekemistä, tahtoa ja vahvistavia tekoja. Lujittunutta luottamusta voidaan kuvata pääomaksi ja vakuudeksi siitä, että luottamusta ei todennäköisesti petetä. (Haapala J. & Lehtipuu U. 2021, 25, 61.) Tästä esimerkkinä ovat säännölliset tapaamiset yhteisöjen edustajien ja yhteistyökumppanien kanssa.

Kuten Haapala ja Lehtipuu (2021, 61) tuovat esille, erilaiset muutokset saattavat aiheuttaa uusia haasteita ja tilanne pitää arvioida uudelleen ja tarkistaa onko luottamussuhde vielä palkitseva ja kantava. Useissa luottamusta käsittelevissä lähteissä tuodaan esille luottamuksen merkitys liiketoimintaan, tulokseen ja taloudelliseen kilpailukykyyn. Kansainvälisiä rikoksia tutkittaessa luottamus merkitsee avoimia todistajalausuntoja, aitoja kohtaamisia rikoksia kohdanneiden yhteisöjen kanssa, turvallisuutta ja toiminnan edellytyksiä. Lujittunutta luottamusta voidaan kuvata pääomaksi ja vakuudeksi siitä, että luottamusta ei todennäköisesti petetä. Yhteistyökumppani, todistaja, asiakas, joka tuntee itsensä arvokkaaksi ja tärkeäksi, sitoutuu yhteistyöhön ja nämä muodostavat arvokkaan suhteen, mikä on vaalimisen arvoinen missä tahansa toiminnassa. (Haapala J. & Lehtipuu U. 2021, 25, 62.) Gustafsbergin ja Sallisen (2021, 205) kuudes rakennuspalikka, miellyttävä persoonallisuus, sisältää juuri niitä tekijöitä, jotka luovat toiselle tunteen, että he ovat arvokkaita ja tärkeitä - kyky olla aidosta läsnä, kiinnostus toisen ajatuksista ja halu ymmärtää, sekä kuunteleminen. Tätä tukevat vielä yhteiset arvot ja kiinnostuksen kohteet. Yhtenä vahvistavana tekijänä he mainitsevat vielä ihmisen tavan pitää itsemme kaltaisista henkilöistä tai sellaisista, joiden kaltaisiksi haluaisimme tulla.

## 6 Viestintä

Nykyään viestintä on keskeinen osa kaikkien organisaatioiden strategiaa ja johtamista, eikä pelkkä tukitoiminto. Organisaatioilta odotetaan viestinnän avoimuutta, nopeutta, tiedon saatavuutta ja läpinäkyvyyttä. Jotta luottamus organisaatioon toimintaan säilyy, on viestinnän oltava hyvin toteutettua ja suunniteltua. (Korpiola, 2011, 13). Viestinnän merkitystä luottamuksen rakentumiselle ei voida liikaa korostaa. Luottamuksen perusta rakennetaan säännöllisellä vuorovaikutuksella ja viestinnällä. (Laine 2010, 51.)

Viestinnällä käsitellään viestejä, mutta sen avulla myös omaksumme yhteisiä tapoja toimia, osallistumme yhteisön toimintaan, saavutetaan päämääriä ja saadaan hyväksyntää (Hirvonen, Kinnunen & Tiittula 2020, 15) - eli kaikkia niitä elementtejä, joita tarvitaan tutkinnan päämäärien saavuttamiseen.

Viestinnässä tulee huomioida myös mahdolliset kriisitilanteet ja niiden vaikutus luottamukseen. Kriisi voi olla esimerkiksi tietovuoto tai epäasiallinen käyttäytyminen ja molemmat voivat vaikuttaa työntekijöiden yhteistyökumppaneiden tai kuultavien luottamukseen organisaatiota kohtaan.

Irimies (2016) viittaa Bernsteiniin, jonka mukaan kriisi voi olla mikä tahansa tilanne, joka uhkaa tai voi uhata vahingoittaa ihmisiä tai omaisuutta, keskeyttää liiketoiminnan vakavasti, vahingoittaa merkittävästi mainetta ja/tai vaikuttaa negatiivisesti tulokseen. Kaikki siis huomiioon otettavia seikkoja luottamuksen menettämiseksi tai vahingoittamiseksi. Etenkin, ”jos sidosryhmät uskovat organisaation olevan kriisissä, kriisi on todellinen, ja sidosryhmät reagoivat organisaatioon ikään kuin organisaatio olisi kriisissä”, kuten Irimies (2016) mainitsee viitattaen Coombsiin.

Kriisit siis häiritsevät sidosryhmien odotuksia ja tämä voi vahingoittaa sidosryhmien välisiä suhteita ja olla haitallisia organisaation maineelle ja julkiselle kувalle. Kriisiä voidaan pitää myös mahdollisuutena havaita virheitä ja kehittää uusia strategioita. Välttääkseen kriisin organisaation tulisi havainnoida mahdollisia signaaleita kehityksessä olevasta kriisistä, jotka liittyvät vahvasti organisaation yleiseen kontekstiin ja joilla on vaikutus päivittäisiin päätöksiin. Varhaisia signaaleita voivat tarjota esimerkiksi sidosryhmät ja henkilöstö. Nämä huomioidamalla asianmukaisesti, voidaan kriisejä ennaltaehkäistä. Tämä edellyttää tiedon valittamisen lisäksi tiedon ja merkitysten vastaanottamista ja viestien aktiivista tulkintaa. (Irimies 2016.)

Kriisi on julkinen haaste maineen hallinnalle, vastuun ottamiselle ja avoimuudelle. On tärkeää, että organisaatio tunnistaa tärkeimmät ja vaikuttavimmat sidosryhmät, sekä sisäiset että ulkoset. Nämä ovat elintärkeitä kriisin voittamiseksi, koska ne ovat organisaation tärkein yleisö. Näiden tunnistettujen sidosryhmien kanssa viestinnän tulee olla täydellistä, tiivistä, harkittua, selkeää, konkreettista, oikeaa ja kohteliasta kielteisten vaikutusten

vähentämiseksi. (Irimies 2016) Näitä sidosryhmiä tarvitaan luottamuksen palauttamiseksi, yhteistyön jatkamiseksi ja toiminnan jatkuvuuden varmistamiseksi.

## 6.1 Viestinnän saavutettavuus

Kansainvälisiä rikoksia tutkittaessa on tavoitettava hyvin erilaisia ihmisiä, yhteisöjä ja organisaatioita. Kun heitä kaikkia halutaan palvella ja tavoittaa mahdollisimman yhdenvertaisesti viestinnän keinoin, puhutaan viestinnän saavutettavuudesta. Monesti ajatellaan, että viestinnän saavutettavuus on palvelu erityisryhmille, esimerkiksi kuulo- tai näkövammaisille, mutta se pitää sisällään myös kieli- ja kulttuurirajoitteet, sekä kognitiiviset ja tiedolliset rajoitteet. (Hirvonen ym. 2020, 13, 16-17). Kansainvälisten rikosten tutkinnassa rajoitteet voivat olla teknologisia tai maantieteellisiä. Kun tutkinnasta ja sen tavoitteista halutaan viestiä joukko- viestimien välityksellä, on mietittävä saavutettavuuskysymyksiä ja miten viestinnän avulla voidaan tavoittaa mahdollisimman yhdenvertaisesti myös ne yleisöt ja yhteisöt, jotka eivät ole tavoitettavissa tavanomaisin keinoin. Tämä edellyttää viestivältä organisaatiolta kykyä muokata viestintää ja sen uudelleen suuntaamista. (Hirvonen ym. 2020, 15.)

Saavutettavalla viestinnällä pyritään siis mahdollistamaan, että kaikilla osallisilla olisi mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua, eikä viestintä ole esteenä ja ketään ei suljeta pois. Myös ymmärrettävyys ja käytettävyys liittyvät oleellisesti saavutettavuuteen. Kohderyhmän tulee ymmärtää ja hyväksyä viesti, jotta se on saavutettava. (Hirvonen ym. 2020, 18-19.)

Kokouksissa ja palavereissa saavuttavan viestinnän yhtenä elementtinä on vuorovaikutus ja osallistuminen eli myös vastaanottajat pääsevät osallistumaan viestintään ja mahdollisesti myös päätöksentekoon. (Hirvonen ym. 2020, 15.)

Samoja elementtejä ja viestinnän vaatimuksia tuodaan esille myös Valtionhallinnon viestintäsuosituksessa. Sen mukaan viranomaisviestintä tulee suunnitella niin, että sillä voidaan tavoittaa eri kohderyhmät, palveluja koskeva neuvonta ja huolehtia median erityisistä tiedontarpeista. Samoin viestintäsuosituksessa muistutetaan tiedon saatavuuden ja hyödynnettävyyden merkityksestä. Kansainvälisiä rikoksia tutkittaessa ja niihin liittyvässä viestinnässä on hyvä kysyä samat kysymykset, jotka on nostettu esille viestintäoppaassa - Keiden kaikkien tulee tietää asiasta? Miten erilaiset yhteisöt tavoitetaan? Ja miten heidän osallisuutensa voi toteutua? (Valtionhallinnon viestintäsuositus 2016, 5.)

Myös viestintäoppaassa mainitut kuusi arvoa, jotka ohjaavat viestintää, ovat hyvä ohjenuora myös kansainvälisten rikosten tutkinnan viestinnässä. Nämä arvot ovat avoimuus, luotettavuus, tasapuolisuus, vuorovaikutteisuus, ymmärrettävyys ja palveluhenkisyys. Avoimuudella pyritään valmistelun ja päätöksenteon avoimuuteen ja läpinäkyvyyteen. Viestintä on

aktiivista, ennakoivaa ja oikea-aikaista. Työn tuloksista ja toiminnasta viestiään laajemmin. Luottavuudella tarkoitetaan tietojen oikeellisuutta, selkeyttä ja riittävyttä, mutta myös riippumattomuutta ja puolueettomuutta. Tasapuolisuus nostaa jälleen esiin sidosryhmien erilaiset tarpeet ja niiden tasapuolisen huomioimisen. Tällä halutaan muistuttaa ihmisten yhdenvertaisesta mahdollisuudesta saada tietoa, sekä siitä, että viranomaisten tulee käyttää viestinnässään erilaisia kanavia ja että kielelliset asiat on huomioitava. (Valtionhallinnon viestintäsuositus 2016, 6-7.) Tästä voidaan esimerkkinä pitää tutkivan organisaation erilaisia sosiaalisen median kanavia, joissa uutiset tulisi julkaista englannin lisäksi myös maan valtakielellä. Viestinnässä voidaan hyödyntää myös esimerkiksi erilaisia videoita. Vuorovaikutteisudella halutaan mahdollistaa laajempi keskustelu ja yhteistyö. (Valtionhallinnon viestintäsuositus 2016, 6-7.) Tämä on merkittävä seikka luottamuksen saavuttamiseksi ja yhteistyön mahdollistamiseksi. Vuorovaikutteisutta tavoiteltaessa, erilaiset tapaamiset ja tapahtumat, joissa tutkiva organisaatio voi kertoa toiminnastaan, mandaatistaan, tavoitteistaan ja toimintatavoista. Vastavuoroisesti osallistujat voivat esittää kysymyksiä ja antaa ehdotuksia siitä, miten tutkintaa voitaisiin edistää, mahdollisista yhteistyökumppanuuksista ja ihmisten ja yhteisöjen tavoitettavuudesta. Tapaamiset ymmärrettävästi nostavat odotuksia ja näihin odotuksiin on vastattava myös viestinnällä.

Ymmärrettävyydellä halutaan varmistaa asiallinen, selkeä ja ymmärrettävä kieli. Tämä on edellytys onnistuneelle viestinnälle ja että kaikilla, joita asia koskettaa on mahdollisuus saada itselle tärkeä tieto sellaisessa muodossa, että hän sen vaivatta oikein. Palveluhenkisyudellä huomioidaan kohderyhmien erilaiset tarpeet ja viestinnän kiinnostavuus ja oikea-aikaisuus. Tämä edellyttää viestivalta organisaatiolta kohderyhmien ja niiden tarpeiden tunnistamista. Palveluhenkisyys tulee näkyä myös kaikessa vuorovaikutuksessa. (Valtionhallinnon viestintäsuositus 2016, 6-7.)

## 6.2 Eettiset työkalut

Ajatus siitä, että tutkija tai organisaatio toimii eettisesti ja oikeudenmukaisesti, vahvistaa kansalaisten luottamusta (Kaunisto ym. 2021, 187). Organisaatioiden eettiset työkalut voivat vahvistaa organisaation luottamusta ja oikein integroituna ne vaikuttavat positiivisesti organisaationkäytänteisiin, muokkaavat sisäistä työkalutuuria ja vahvistavat työntekijän motivaatiota seurata organisaation arvoja ja normeja, sekä vastavuoroisesti herättää luottamusta yhteistyökumppaneissa ja kuultavissa. Eettisten sääntöjen lisäksi organisaatiolla tulisi olla eettistä koulutusta, eettisen johtamisen järjestelmä, seuranta, sekä erikseen nimetty henkilö tai yksikkö, joka vastaa eettisistä työkaluista ja jolle voi raportoida väärinkäytöksistä. Jotta eettisten työkalujen ja toimenpiteiden tavoite toteutuu, on niiden merkitys avattava työntekijöille. Lisäksi organisaatiolta edellytetään oikeudenmukaisia henkilöstöhallinnon käytänteitä,

avointa viestintää ja työntekijöiden osallistamista luottamuksen rakentamiseksi ja eettisen toiminnan käytäntöön saattamiseksi. (Ranaminta, Lämsä & Aurelija 2010.) Myös Laine (2010, 58-59) muistuttaa oikeudenmukaisuuden kokemuksen merkittävästä vaikutuksesta työhyvinvointiin. Sen lisäksi, että yhteiset säännöt antavat toiminnalle raamit, ne viestivät myös oikeuksista ja antavat pohjan oikeudenmukaisuuden arvioinnille. Kokemukset oikeuden- ja epäoikeudenmukaisuudesta heijastuvat laajemmin. Epäoikeudenmukaisuuden kokemus voi vahingoittaa moraalialia ja motivaatiota. (Laine 2010, 59.) Luottamuksella ja työhyvinvoinnilla on vahva yhteys toisiinsa. Kun työntekijät voivat luottaa sanoihin, toimintaan ja osaamiseen, sillä on positiivinen vaikutus tulokseen. Myös fyysisestä työhyvinvoinnista eli turvallisuudesta ja terveellisyydestä tulee huolehtia, samoin kuin henkisestä jaksamisesta. Näillä vaikutetaan koko organisaation toimintakykyyn. (Laine 2010, 140-141.) Myös Murad Säännöstössä tuodaan esille henkilöstön hyvinvoinnista huolehtimisen merkitys. Kansainvälisten rikosten tutkinnan yhteydessä tulee tunnistaa mahdolliset vaikutukset työntekijään. Tutkintaorganisaation tulisi varmistaa, että sillä on käytössä toimenpiteitä työn haitallisten vaikutusten minimoimiseksi sekä työntekijälle, tiimille ja muille. Työntekijöillä tulisi olla koulutusta trauman merkeistä ja oireista, sijaistraumasta, myötätuntoväsymyksestä ja työuupumuksesta. Lisäksi organisaation tulee varmistaa tukiprotokollat ja turvalliset työtavat. Organisaatiolla tulisi olla toimenpiteitä näiden riskien hallitsemiseksi, kun ihmiset työskentelevät tiimin tai toimistoympäristön ulkopuolella, myös etätyöskentelyn yhteydessä. (Murad Code 2022, 9.)

Esimerkkinä eettisestä työkalusta on Suomessa poliisien ammattikorkeakoulusta valmistukseen antama eettisen valan. Sen tarkoituksena on, että he sisäistävät ja tiedostavat Suomessa poliisilta odotettavat toimintatavat ja arvot. Sillä halutaan korostaa poliisina toimimisen vastuullisuutta. (Eettinen vala 2022.) Toisena esimerkkinä on poliisin kahdeksasta periaatteesta muodostuva eettinen koodisto, joka on johdettu poliisin arvoista.

Nämä kahdeksan periaatetta ovat:

- Poliisin toiminta on ennustettavaa ja sille löytyy aina peruste laista
- Poliisi toimii tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti
- Poliisi on avoin ja julkisuusmyönteinen
- Poliisin käytös on mallikelpoista
- Poliisi on riippumaton ja itsenäinen
- Poliisi toimii yhteisöllisesti
- Poliisin arvot näkyvät johtamisessa
- Poliisi käyttää voimavarojaan tarkoituksenmukaisesti, tehokkaasti ja vastuullisesti

Eettisten periaatteiden tarkoituksena on ohjata poliisin toimintaa ja vahvistaa hyvän hallinnon toteutumista, hyviä toimintatapoja sekä yleistä luottamusta poliisia kohtaan. Myös niiden osalta korostetaan johdon ja esimiesten merkitystä niihin sitoutumisessa ja noudattamisessa.

Heidän tulee näyttää esimerkkiä omalla toiminnallaan ja tukea tavoitteen toteutumista. (Eettinen koodisto 2022.)

Kuten voimme huomata, poliisin eettiset säännöt pitävät sisällään samoja elementtejä kuin aiemmin tekstissä esille tuodut, luottamusta herättävät tekijät.

ICC:lla on oma 12 artiklasta koostuva Tuomioistuimen eettinen säännöstö, jonka periaatteina niin ikään ovat mm. riippumattomuus, puolueettomuus, rehellisyys, luottamuksellisuus, ahkeruus ja uskollisuus (Code of Judicial Ethics 2021).

YK on eettisissä säännöissään määritellyt arvoikseen riippumattomuuden, lojaalisuuden, puolueettomuuden, rehellisyyden, vastuullisuuden ja ihmisoikeuksien kunnioittamisen. YK:n eettinen toimisto edistää eettistä organisaatiokulttuuria, joka perustuu YK:n perusarvoihin rehellisyyteen, ammattimaisuuteen ja monimuotoisuuden kunnioittamiseen sekä edellä mainittuihin YK:n henkilöstön eettisissä säännöissä määriteltyihin arvoihin. (What is the UN Ethics Office? 2022.)

## 7 Koulutus

Suomessa kansainvälisten rikosten esitutkinnasta vastaa poliisi ja niiden tutkinta kuuluu keskusrikospoliisin tehtäviin (Esitutkintalaki 2:1§, 2011; Laki poliisin hallinnosta 9§, 2011). Keskusrikospoliisi on kansainvälisen rikospoliisiyhteistyön kansallinen keskus ja lisäksi se vastaa Suomen solmimien kahdenvälisen rikostorjuntasopimusten toteuttamisesta (Fredman, Kärnera, Tolvanen & Viitanen 2020, 124).

Esitutkintalain (2:2:1§) mukaan tutkintaa johtaa tutkinnan johtaja, eli pidättämiseen oikeutettu virkamies, johon oikeutettuja ovat pakkokeinolain 9:2§:ssä luetellut virkamiehet. Kuu-  
lusteluista ja muista tutkintatoimenpiteistä puolestaan vastaavat tutkijat (Esitutkintalaki 2:3§.) Yleensä tutkijoina toimivat poliisin miehistöön ja alipäällystöön kuuluvat virkamiehet (Fredman ym. 2020, 144).

ICC:ssa sen toimivaltaan kuuluvien rikoksien tutkintapyynnöistä, perusteltujen tietojen vastaanottamisesta ja niiden tutkimisesta, sekä tutkinnan suorittamisesta vastaa syyttäjän toimisto. Syyttäjän toimistoa johtaa syyttäjä ja hänellä on apunaan yksi tai useampia apulais-syyttäjiä. Syyttäjien edellytetään olevan erittäin päteviä ja heillä tulee olla laaja käytännön kokemus joko syyttäjän tehtävistä tai rikosoikeudenkäynneistä. Lisäksi syyttäjä nimeää neuvonantajia, joilla on oikeudellista asiantuntemusta erityiskysymyksistä, esimerkiksi seksuaalista ja sukupuoleen perustuvasta väkivallasta ja lapsiin kohdistuvasta väkivallasta. (Rome Statute of the International Criminal Court 1998, Artikla 42.)

Myös Suomen Esitutkintalaissa (4:7§, 2011) on säädetty lasten kohtaamisesta esitutkinnassa. Sen mukaan alle 18-vuotiaisiin kohdistuvat tutkintatoimenpiteet on mahdollisuuksien mukaan annettava tähän tehtävään erityisesti perehtyneille tutkijoille.

Yksi merkittävä osa esitutkintaa ja tiedon keräämistä on kuulustelut, jotka pitävät sisällään sekä asianomistajien, todistajien että epäiltyjen kuulusteluja. Kuulusteluosaamisessa korostuu kokemuksen merkitys.

## 7.1 Poliisin ammattikorkeakoulututkinto

Suomessa poliisin peruskoulutuksesta vastaa Poliisiammattikorkeakoulu. Kansainvälisten rikosten tutkintaa ajatellen poliisin ammattikorkeakoulututkinto antaa perusedellytykset poliisin ammattiin, mutta myös toimia itsenäisesti ja rikostorjunnan ja -tutkinnan asiantuntija tehtävissä, valmiudet toimia kansainvälisessä yhteistyössä eri viranomaisten ja sidosryhmien kanssa. Tavoitteena on myös, että valmistuvalla opiskelija on kykenevä päätöksentekoon ennakoimattomissa olosuhteissa. Esitutkintaan liittyvä osaamisjakso pitää sisällään alustavien puhutteluiden ja kuulusteluiden suorittamiseen liittyviä opintoja, joissa huomioidaan myös taktiset näkökulmat. Samoin opintojaksoon liittyy lasten kohtaamiseen liittyvien erityispiirteiden ymmärtäminen, kuulustelupsykologiaa, vuorovaikutustaitoja ja kuulusteluiden teoriaa. Tärkeinä osa-alueina ovat myös kyky toimia kybertoimintaympäristössä ja digitaalisen todistelun keskeisimpien asioiden ymmärtäminen. Rikostyyppien erityispiirteiden osajaksolla opiskelija oppii suorittamaan keskeisimmät taktiset ja tekniset tutkintatoimenpiteet ja soveltamaan tutkintamenetelmiä eri rikostyyppien tutkintatilanteissa. Vaikka Rikosoikeuden yleiset opit - osajakso ei pidä sisällään kansainvälisiä rikoksia, antaa kuitenkin Rikoslain 21 luvun, henkeen ja terveyteen kohdistuvien rikosten asiakokonaisuus hyvän alun myös kansainvälisten rikosten tunnistamiseen ja tutkintaan. Tätä tukevat myös muut osajaksot, joiden aikana opiskelija oppii oikeudellisen ajattelun perusteita ja tulkitsemaan erilaisia rikostyyppisiä ja kansainvälisen yhteistyön muotoja ja mekanismeja. Vuoden kestävä työharjoittelu pitää sisällään myös harjoittelun rikostutkinnassa, jonka aikana opiskelija harjoittelee myös rikosten tutkintaa kokeneen rikostutkijan ohjauksessa. Opinnot pitävät sisällään myös kansainvälisyys osaamista eli kieli- ja viestintä opintoja, sekä osaamista huomioida alan kansainvälisyyskehityksen vaatimuksia ja mahdollisuuksia. Opintoihin kuuluva työelämäosaaminen puolestaan antaa edellytyksiä toimia työyhteisön jäsenenä, kykyä toimia työelämän vuorovaikutus- ja viestintätilanteissa ja taitoja luoda henkilökohtaisia työelämäyhteyksiä ja toimia verkostoissa. Myös eettinen osaaminen tuo tärkeitä perustaitoja tasa-arvoisuuden periaatteiden noudattamiseen, erilaisten toimijoiden huomioimiseen ja ammattieettisten periaatteiden mukaiseen työskentelyyn. (Tutkinnon rakenne 2022; Poliisi (AMK) -tutkinto 2022, 6-8; 9-11; 50-51; 56; 58-59.)

Vaikka tutkintokuvauksessa kerrotaan valmistuvan opiskelijan olevan kykenevä toimimaan itsenäisesti asiantuntijana rikostorjunnan tehtävissä, edellytetään asiantuntijalta laajempaa kokemusta ja osaamista. Asiantuntijana voidaan pitää henkilöä, jolla on mestaritason tietämys ja taidot verrattuna muihin samalla alalla toimiviin henkilöihin. Hänellä on siis syvempää ja laadullisempaa sekä määrällisesti enemmän tietoa/taitoa kuin muilla samalla alalla työskentelevillä. (Hotulainen 2010, 2.) Myös Kaunisto ym. (2021, 18) tuovat esille, että opintojen suorittamisen jälkeen kuulusteluja tekevien tulee saada säännöllistä palautetta, täydennyskoulutusta ja työnohjausta, jotta saavutetut taidot ja ammattitaito säilyvät ja kuulustelija voi kehittyä työssään. Työnohjaus ja koulutus mahdollistavat myös omista virheistä oppimisen, mutta myös muiden onnistumisista ja vuorovaikutusstrategiosta oppimisen. Kokemuksen merkitystä korostetaan kuulusteluosaamisessa ja edellä mainittujen keinojen lisäksi kokemusta voi hankkia myös kokeneemman kuulustelijan kuulusteluja seuraamalla. Yleinen elämänkokemus, erilaiset sosiaaliset tilanteet ja niihin nopeasti sopeutuminen tuovat lisää kokemusta ja varmuutta. Kuulusteluissa vaaditaan erityisesti kykyä toimia haastavissa vuorovaikutustilanteissa. (Kaunisto ym. 2021, 18.)

## 7.2 IICI

Kansainvälistä koulutusta tarjoaa Haagissa toimiva IICI. Se on itsenäinen, voittoa tavoittelematon, valtiosta riippumaton järjestö, joka on sitoutunut kehittämään ja tukemaan kansainvälisten rikos- ja ihmisoikeustutkijoiden ja niihin liittyvien ammattilaisten valmiuksia sotarikosten, ihmisyyttä vastaan tehtyjen kansanmurharikosten ja vakavien ihmisoikeusloukkausten tutkinnassa, sekä vahvistamaan kansainvälisten tutkimusten parhaita käytäntöjä ja standardeja. IICI perustettiin Kansainvälisen rikostuomioistuimen perustamisen yhteydessä, koska kansainvälisen rikosoikeuden laajemmasta soveltamisesta huolimatta kansainvälisten rikosten tutkijoille ei ollut kattavaa koulutusohjelmaa. (About the IICI 2022.)

Perustamisestaan lähtien IICI on kouluttanut ja ohjannut satoja tutkijoita eri puolilla maailmaa sellaisissa taidoissa ja tekniikoissa, jotka ovat välttämättömiä todisteiden hankkimiseksi, jotka kestävät tarkastelun rikostuomioistuimissa, ihmisoikeuskomissioissa ja muualla ja mahdollistaa kansainvälisiin rikoksiin syyllistyneiden saattamisen oikeuden eteen (About the IICI 2022).

Kursseille osallistujat ja hankkeen edunsaajia ovat kansalliset sotarikosyksiköt, kansainvälinen rikostuomioistuin, OHCHR ja muut YK:n virastot, YK:n ja muut rauhanturvaoperaatiot ja -joukot, kansalliset ihmisoikeuselimet sekä kansalliset ja kansainväliset kansalaisjärjestöt (About the IICI 2022).

IICI edistää kansainvälisten tutkintastandardien ja parhaiden käytäntöjen kehittämistä, selkiyttämistä ja vahvistamista valmiuksien kehittämisen ja asiantuntijoiden neuvontatyön avulla, kuten IICI:n ohjeet konflikteihin liittyvän miehiin kohdistuvan seksuaalisen väkivallan tutkimiseksi ja IICI:n suuntaviivat lapsiin kohdistuvien kansainvälisten rikosten tutkimiseksi (About the IICI 2022).

IICI:n koulutustarjontaan kuuluu esimerkiksi kansainvälisten rikosten tutkijoille tarkoitettu kurssi, joita se on järjestänyt tähän mennessä 33 kertaa. Kurssi on tarkoitettu niille, joilla on jo ammatillinen pätevyys ja kokemus tutkinnasta tai siihen liittyvästä alasta. Sen tarkoituksena on tarjota osallistujille paremmat tiedot kansainvälisestä oikeudesta ja että he pystyvät tunnistamaan kansainvälisen rikollisuuden ja rikkomusten vaaditut osatekijät. Koulutuksen jälkeen osallistujat voivat suunnitella tutkimusstrategian kerätäkseen todisteita vaadittujen seikkojen todistamiseksi. Heillä on perustaidot rikospaikan dokumentoimiseen, haastatella todistajia ja uhreja rikosasiaan, ihmisoikeusraportointiin tai muihin dokumentointitarkoituksiin hyväksyttävien todisteiden keräämiseksi. He osaavat tehdä sen tavalla, joka suojelee itseään, todistajiaan ja todisteita. Koulutus muodostuu eri moduuleista ja tutkinta- ja kenttävierailujen suunnittelun lisäksi moduulit pitävät sisällään esimerkiksi kansainvälisen rikosoikeuden viitekehikseen perehtymistä, dokumentointia, haastattelutekniikoita, psykososiaalisten tekijöiden huomioimista, analyysia, tulkin kanssa työskentelyä ja turvallisuuteen liittyviä asioita, sekä tietoa konflikteihin liittyvistä seksuaalirikoksista. (IICI 2022.)

Tätä kurssia täydentämään IICI on rakentanut haastattelutaitoja lisäävän kurssin, jossa opetellaan kuulusteluihin ja haastatteluihin tarkoitettua PEACE-mallin käyttöä, keskustelun hallintaan liittyviä tekniikoita ja aktiivista kuuntelua. Koulutuksen moduulit sisältävät esimerkiksi haastatteluun valmistautumista, suhteiden rakentamista, tiedon hallintaa, verbaalista ja non-verbaalista viestintää, sekä sellaisten todistajien ja uhrien kohtaamista, jotka ovat kokeneet seksuaalista tai sukupuoleen kohdistuvaa väkivaltaa tai heillä on esimerkiksi posttraumaattinen stressihäiriö tai kehitysongelma. (IICI 2022.)

Kuten aiemmin on tullut esille, on seksuaalirikosten tutkintaa painotettu sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla. IICI järjestää myös Seksuaalista ja sukupuoleen perustuvaa väkivaltaa (SGBV) koskevien tapausten tutkiminen kansainvälisinä rikoksina - koulutuksia. Koulutuksen tueksi IICI on luonut jo aiemmin mainitun Murad säännösten, Murad Code. Se on erilaisille toimijoille tarkoitettu, vapaaehtoinen käytännösäännöstö, joka tiivistää olemassa olevat vähimmäisstandardit uhrilta tai eloonjääneeltä saadun tiedon turvalliselle, tehokkaalle ja eettiselle keräämiselle ja käyttämiselle (Murad Code Project 2022). Säännöstö on nimetty Nobelin rauhanpalkinnon saaneen Nadia Muradin mukaan, mikä kuvastaa sen tavoitetta asettaa sen ytimeen eloonjääneiden oikeudet ja hyvinvointi (Murad Code project 2022).

Tutkintaryhmien johtajille on oma kurssi, joka antaa lisävalmiuksia aiemman ryhmänjohtajakoulutuksen lisäksi johtaa ihmisoikeusloukkausten tai kansainvälisten rikosten tutkintaa kansainvälisellä tasolla. Se sisältää johtamisen ja tiimijohtamisen, sekä operatiivisen päätöksen teon peruskäsitteet ja tekniikat kansainvälisessä tutkintaympäristössä, esimerkiksi tutkintasuunnitelman ja missiosuunnitelman laatimiseen, kommunikaatiotaitoja, tutkintaryhmän johtamiseen liittyviä taitoja, sekä kriisi- ja konfliktinhallintaa. (IICI 2022.)

### 7.3 CMC

Osa kansainvälisissä organisaatioissa toimivista ja kansainvälisiä rikoksia tutkivista suomalaisista on sekondeerattuja asiantuntijoita. Heidän koulutuksestaan ja rekrytoinneista Suomessa vastaa Kriisinhallintakeskus CMC Finland. (CMC:n tehtävät 2022.) Edellytyksenä sekonderatuille lähtijöille on CMC:n järjestämä Siviilikriisinhallinnan peruskurssi, joka antaa valmiudet työskennellä operaatioissa, oli ammattitausta mikä tahansa. Kurssilla opittavat tiedot ja taidot ovat sellaisia, joita osallistuja tulee tarvitsemaan siviilikriisinhallintatehtävästä huolimatta. Lisäksi osallistujille annetaan realistinen kuva heidän tulevasta työstään ja mahdollisista haasteista. Näitä tietoja täydennetään operaatiokohtaisessa perehdytyskoulutuksessa. Korkean riskin toimialueelle lähtevien tulee osallistua myös HEAT (Hostile Environment Awareness Training) -kurssille, joka antaa lisätietoja työskentelyyn liittyvistä riskeistä ja riskienhallinnasta.

(Siviilikriisinhallintakoulutukset 2022) CMC:n tarjoamat syventävät koulutukset painottuvat turvasektorireformiin, konfliktianalyysiin, ihmisoikeuksiin, mentorointiin ja neuvonantoon. Kurssien tarkoitus on kehittää jo olemassa olevaa osaamista em. Aloilla. Kurseille osallistuminen edellyttää jo siis kokemusta ja perustaitoja ja ne on suunnattu tarkkaan rajatulle ryhmälle. (Syventävään koulutukseen hakeutuminen 2022.)

### 7.4 CEPOL

Vuonna 2001 perustettu CEPOL on EU:n virasto ja sitoutunut kehittämään, toteuttamaan ja koordinoimaan koulutuksia lainvalvontaviranomaisille EU:n alueella. CEPOL:n tarkoituksena on tukea EU:n sisäistä turvallisuutta mm. terrorismin, järjestäytyneen rikollisuuden ja ihmiskaupan torjunnassa. Se arvioi koulutustarpeita huomioiden EU:n turvallisuusprioriteetit. CEPOL kokoaa yhteen EU:n jäsenvaltioiden oppilaitosten verkoston ja tukee näitä järjestäytyneen rikollisuuden koulutuksissa. Suomessa Poliisiammattikorkeakoulu vastaa yhteistyöstä ja koulutuksista CEPOL:n kanssa. Se tarjoaa erikoiskoulutuksia esimerkiksi OSINT:n ja lasten seksuaalisen hyväksikäytön tutkinnan alalla. (CEPOL 2022.) CEPOL:n koulutustarjontaan ei

suoranaisesti siis sisälly kansainvälisten rikosten tutkintaan liittyvä koulutus, mutta sen järjestämät koulutukset esimerkiksi terrorismin, vierastaistelijoiden, lapsen seksuaalisen hyväksikäytön, analyysin ja OSINT:n (Open source intelligence) osalta tukevat osaamista myös kansainvälisten rikosten tutkintaan. Lisäksi CEPOL on järjestänyt lainvalvontaviranomaisille ja syyttäjille suunnattuja webinaareja, joiden tavoitteena on ollut esitellä kansainvälisten rikosten alaa, tutkintojen erityispiirteitä EU:n alueella, menneen ja nykyisen siirtolaistulvan vaikutuksia ja EU:n lähialueiden aseellisten konflikteja. (CEPOL 2, 2022.)

## 8 Analyysi ja tulokset

Haastattelut analysoitiin laadullisen analyysin menetelmin. Laadullisen analyysin aineisto usein käsitellään kokonaisuutena. Kvalitatiiviselle tutkimukselle on ominainen tutkimusyksiköiden suuri joukko (esimerkiksi strukturoidun haastattelun litteroituja sivuja) vaikuttaa siihen, että tilastollinen argumentaatiotapa ei ole mahdollinen tai se ei ole tarpeen. Tämä rajaa esimerkiksi haastateltavien määrää niin, että tilastollisesti merkittäviä eroja olisi saatavilla. (Alasuutari 2021.)

Laadullinen analyysi jakautuukin kahteen vaiheeseen, havaintojen pelkistämiseen ja arvoituksen ratkaisemiseen. (Alasuutari 2012.) Osana arvoituksen ratkaisemista voidaan pitää Kiviniemen (2018) tuoma ajatus fenomenologisen menetelmän kautta. Kun haastatteleamalla kerätyn aineiston jälkeen palataan tutkimusaihetta koskeviin teorioihin ja aineistoon, se saattaa näyttäytyä erilaisena kuin aiemmin ja sieltä saattaa nousta esille aiemmin vähemmälle huomiolle jääneitä asioita tai seikkoja, joita tutkija on pitänyt epäolennaisena.

Alasuutarin (2012) mukaan pelkistäminen mahdollistaa aineiston hallittavuuden ja havaintoja yhdistämällä päästään yhteen havaintoon tai ainakin rajatumpaan havaintojen joukkoon. Tämä edellyttää yhteisen piirteen tai nimittäjän, tai säännön muotoilemista, joka pätee koko aineistoon.

Laadulliselle tutkimukselle on myös ominaista, että tutkimuksessa pyritään tekemään johtopäätöksiä aiheistosta käsin ja sen yhteydessä usein puhutaan aineistolähtöisyydestä. Tutkimuksessa siis käytetään paljon lauseita ja käsitteitä, joita on aineistossa haastateltavien tai havainnoinnin kohteena olleiden henkilöiden käyttäminä. (Juuti & Puusa 2020.)

Merkittävänä seikkana laadullista tutkimusta tehtäessä Puusa ja Juuti (2020) muistuttavat rajauksen merkityksestä onnistuneelle tutkimukselle ja että laadullisessa tutkimuksessa vähemmän on enemmän. Heidän mukaansa tutkijan tulee pysyä itselleen asettamissa rajoissa, vaikka tutkimuksen edetessä tulisi kiusaus lisätä uusia kohteita tutkimuksen aiheiksi.

Haastattelut litteroitiin ja tämän jälkeen litteroidut ja kirjalliset haastatteluvastaukset luettiin ja niistä poimittiin tutkimuksen kannalta oleelliset tiedot, huomiot ja esimerkit. Tämän jälkeen vastauksia pelkistettiin ja luokiteltiin teemoittain Excel-taulukkoon. Tämä helpotti vastauksissa esille tulleiden yhteneväisyyksien ja mahdollisten eriävyyksien löytämistä. Vastaukset ryhmiteltiin sisältöanalyysin jälkeen seuraaviin pääluokkiin:

- Luottamuksen luominen ja ylläpito asiakaskohtaamisessa
- Luottamuksen luominen viranomaisten ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa
- Organisaation keinot luottamuksen herättämisessä
- Luottamusta heikentävät tekijät
- Tutkintaan osallistuvilta vaadittava osaaminen, koulutus ja ominaisuudet

Lisäksi haastatteluissa nousi kustannuskritiikki, jota on avattu erillisenä luottamusta heikentävänä ja huomioitavana tekijänä.

## 8.1 Haastatteluiden tulokset

*”Viime kädessä luottamuksen rakentamisessa molemmissa yhteyksissä on yhteinen lanka, joka on rehellisyys ja avoimuus omasta roolista, siitä, mitä ammatilliselta suhteelta voidaan odottaa ja mitä ei voida taata. Perustana on tärkeää antaa ymmärrys siitä, kuka on, oma lähestymistapa työhön ja asettaa selkeät odotukset” (H4).*

### 8.1.1 Luottamuksen luominen ja ylläpito asiakaskohtaamisissa

Kaikissa haastatteluissa nousi erityisesti esille ensivaikutelma ja valmistautuminen, kun keskusteltiin luottamuksen luomisesta todistajiin ja asianomistajiin. Ystävällinen ja empaattinen käytös, hymyileminen ja omana itsenään oleminen, paikallisten tervehdysten osaaminen, tauoista ja ruuasta huolehtiminen, sekä kuultavan voinnin seuraamisen todettiin olevan erinomaisia tapoja luoda hyvä ja luottamuksellinen ilmapiiri. (Haastatteluaineisto 2022.)

Lisäksi H1 toi esille lähestymistavan, mitä he olivat noudattaneet Ruanda tutkinnassa saapuessaan tapahtuma-alueelle: *” Ruanda oli siinä mielessä toisenlainen, että ennen kuin aloimme kuulustelemaan, niin pyörimme viikkoja siellä alueella ja niissä kylissä, missä tapahtumat tutkittiin. Siellä meidän ainoa roolimme oli, että herätämme luottamusta olemalla paikalla ja osoittamalla että olemme ihan tavallisia ihmisiä. Puhuimme arkisista asioista ja tietysti pikkuhiljaa ihmiset alkoivat tulla tutuiksi ja puhuimme heidän perheistään ja lapsistaan ja koulunkäynnistä ja maanviljelyksestä ja pikkuhiljaa, kun alkoi tuntumaan oikealta se hetki, niin oli helppo kysyä mitä täällä tapahtui joukkotuhonnan aikana.*

*Tieto meistä levisi kulovalkean tavoin ja luultavasti se viesti meistä oli positiivinen. Se oli sellainen sijoitus, että mitä olemme jälkikäteen miettineet. Sen olisi voinut tehdä toisella tavalla, niin kuin kaikki muut tietämäni valtiot, jotka olivat täällä tutkimassa juttuja, ovat tehneet. Niillä oli ihan erilainen lähestymistapa. He eivät menneet kyliin ollenkaan vaan he palkkasivat ulkopuolisia henkilöitä tekemään sitä jalkatyötä ja potentiaaliset todistajat kutsuttiin Gigaliin tai minne sitten kutsuttiinkin ja kuulustelut tehtiin siellä. Me taas tehtiin se niin, että me tehtiin jalkatyö ja tiedettiin ketä kannattaa kuulustella.”*

*Liberia tutkinnasta hän kertoi puolestaan:” Kiantahuniin ajettiin ilman, että siellä oli kukaan käynyt ennen meitä. Siellä toteutettiin se suunnitelma kylään saavuttaessa, että se kokoon-  
tumispaikka, missä pääsääntöisesti kylän miehet joivat olutta tai mitä joivatkin, istuimme siellä puoli tuntia puhumassa niitä näitä ja kaikesta muusta kuin sodasta ja sen jälkeen aloimme puhua siitä.”*

Kuten H3 toi esille, tavoitteena kaikille edellä mainituille keinoille on, että kuultavalle tulisi muodostua kuva, että hän on tekemisissä ystävällisen, luotettavan ja ammattinsa osaavan kuulustelijan kanssa, jolle voi avoimesti kertoa kaiken mitä tutkittavaan asiaan liittyy. H1 muistutti, että jos rivikansalaisella ei ole internetiä käytössä, niin luottamus ja sen luominen on paljon henkilökohtaisempaa. Myös H7:n mielestä luottamuksen luominen kouluttamattomien tai vähemmän koulutettujen kanssa. Hänen mukaansa on helpompi ymmärtää mistä he tulevat, missä heidän ajatuksensa ovat ja mitkä ovat heidän tärkeimmät ongelmansa. Vähemmän koulutetut joko luottavat tai eivät ja lähestyminen ja strategian luominen on helpompaa. Korkeasti koulutetut puolestaan saattavat olla enemmän sidoksissa historian tapahtumiin, politiikkaan ja nyansseihin.

Varsinaiseen kuulusteluun, menetelmiin ja kompetenssiin liittyvät tekijät olivat myös vastauksissa varsin yhteneväisiä. Kompetenssin ja lujittuneen luottamukseen merkitykseen liittyen, H2 toi haastattelussaan esille, että kuultavien luottamusta lisäsi se, että tutkintaorganisaatio, jossa hän työskenteli, on osa YK:ta, se toimii turvallisuusneuvoston mandaatilla ja että organisaatioon oli rekrytoitu tunnettuja kansainvälisen rikosoikeuden osaajia. Kanssakäynnissä kuultavien kanssa oli usein epäsuorasti tullut esille myös se, että monen kuultavan tuttava oli ollut tekemisissä organisaation kanssa ja kertonut sen olevan luotettava. H2 kertoi myös, että heillä oli vaikeuksia saada joitain todistajia motivoitua saapumaan kuulusteluun, mutta organisaation tunnettavuus ja hyvämaineisuus auttoi ja lopulta he saivat todistajilta hyviä kuulusteluja. Tärkeimmiksi keinoiksi luottamuksen ylläpitämiseen H2 mainitsi säännöllisen yhteydenpidon, tapaamiset kasvotusten, sen kertominen keitä he ovat ja miksi olisi tärkeää antaa kuulustelu. Myös H5 toi esille säännöllisen yhteydenpidon ja todistajien päivittämisen haastatteluiden jälkeen, etenkin herkkien todistajien ja uhrien kanssa.

Haastatteluissa painotettiin, että on tärkeää varmistaa, että haastateltava ymmärtää, kuka haastattelee, haastattelun painopisteen, mihin haastattelu liittyy, miten haastattelu etenee, luottamuksellisuuden, joka ohjaa tietojen keräämistä ja tallentamista, ja pyytää tietoista suostumusta haastatteluun vastaamiseen, sekä sen, että kuulustelua voidaan tulla käyttämään mahdollisesti todisteena tulevassa sotarikosoikeudenkäynnissä ja että hänet saatetaan kutsua sinne todistajaksi. Kuultavalla tulisi olla siis jo ennen kuulustelun alkua selvä kuva prosessista ja hänen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan siihen liittyen. Tämä tulee varmistaa oikeanlaisella kommunikaatiolla. Myös kulttuurisensitiiviset asiat tulee ottaa huomioon ja se tosi-seikka, että toisella osapuolella ei ole välttämättä samaa koulutustaustaa, ymmärrystä eli kommunikaatio tulee suhteuttaa paikalliseen tilaan. (Haastatteluaineisto 2022.)

H6 kertoi ymmärrettävään kommunikoitiin liittyen esimerkin, jossa hän Pohjois-Ugandalaisessa pikkukylässä ollessaan piirtänyt erälle todistajalle hiekkaan, miten prosessi etenee tuomioistuinsaliin saakka. Hän muistutti siitä, että tutkinnassa pitää osata suhtautua niin, että kuultavat ihmiset voivat olla todella fiksuja ja älykkäitä, vaikka he olisivat käyneet koulua vain kaksi vuotta, mutta heillä ei ole ollut minkäänlaista kontaktia esimerkiksi tuomioistui-meen.

Tähän liittyen haastatteluissa nousi esimerkiksi PEACE-mallin käyttö, sekä organisaation sisäiset SOP:t, jotka tukevat haastatteluiden/kuulusteluiden suunnitelmallisuutta ja yhdenmukaisuutta. (Haastatteluaineisto 2022.) H3 toi esille haastattelijan esittelyn tärkeyden lisäksi myös tulkin esittelemisen. Hän kertoi, että etenkin Bosniassa kuultavilla oli tärkeä selittää mitä kansallista ryhmää tulkki edusti ja että oli ehdottoman tärkeää varmistaa tulkin olevan samaa ryhmää kuultavan kanssa. H4 puolestaan muistutti, sen lisäksi, että tutkinnasta, sen tavoitteista ja odotuksista jaetaan tietoa, myös yhteisölle, jota tulevat kysymykset koskevat, annetaan tilaa. Hänen mukaansa tämä on erityisen tärkeää hierarkkisissa ja patriarkkaalisissa yhteiskunnissa, joissa yhteisön johtajilla ja kotitalouksien johtajilla voi olla merkittävä vaikutusvalta nais- ja lapsihaasteltavien saatavuuteen, mutta jotka eivät ehkä itse ole haastattelun keskipisteenä.

### 8.1.2 Luottamusta heikentäviä tai haasteellisia seikkoja asiakaskohtamisissa

Yhdeksi haasteeksi luottamuksen luomisessa tuli esille, että kuultavat eivät välttämättä aina ymmärrä ketä haastattelijat olivat, mihin he ovat joutumassa ja mitä se käytännössä tarkoittaa, että he ovat suostuneet todistamaan. Lisäksi he saattoivat pelätä, että hänen tietonsa luovutetaan esimerkiksi työnantajalle. Ratkaisuna tähän oli mandaatin ja haastattelun tarkoituksen uudelleen kertominen niin, että asiakas varmasti ymmärtää sen ja että tietoja ei luovuteta eteenpäin, jos kuultava ei sitä halua. Myös vapaaehtoisuuden ja haastattelun merkitystä korostettiin kuultavalle. (Haastatteluaineisto 2022.) H2 ja H5 alleviivasivat

yhteydenpidon johdonmukaisuutta, rehellisyyttä ja avoimuutta, sekä yhteydenpitoa myös haastattelun jälkeen.

Haastatteluissa nousi esille myös maakohtainen turvallisuustilanne ja vaikka kuultava luottaisi kuinka paljon haastatteliinsa, mutta pelkää seurauksia, niin luottamuksella ole välttämättä kovin suuri merkitys. (Haastatteluaineisto 2022.)

*”Luottamus ei ole vain sanoja, vaan myös tekoja. Yleensä teot kertovat ihmisestä enemmän kuin sanat ja se mikä luvataan, myös pidetään. Ylimielinen käytös ja vastapuolen väheksyminen tavalla tai toisella ensitapaamisella voi pilata asiat jo kättelyssä. Ensivaikutelmaan pitää panostaa ja se tulee ottaa vakavasti, jotta hyvä luottamuksellinen suhde voi syntyä mahdollisimman kivuttomasti.” (H3, 2022)*

### 8.1.3 Luottamuksen luominen viranomaisten ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa

Edellä ollut viittaus H3 haastatteluun pätee haastateltavien vastausten perusteella myös luottamuksen luomiseen viranomaisten ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa. H4 muistutti kunnioittavien lähestymistapojen varmistamisesta kaikkina aikoina, mikä puolestaan edellyttää, että tutkintayksikön jäsenet kehittävät ymmärrystä kulttuurista, jossa he toimivat. Se edellyttää myös rikosten ymmärtämistä, mutta myös ymmärrystä traumaattisista vaikutuksista ja vaikutuksista eri yhteisöjen välisiin suhteisiin sekä eri yhteisöjen ja valtion viranomaisten väliseen suhteeseen.

Haastatteluissa painottui diplomatian, rauhallisuuden, kunnioittavan ja kohteliaan käyttäytymisen merkitys. (Haastatteluaineisto 2022.) H7 muistutti myös siitä, että luottamusta ei voi saada, jos ei vastavuoroisesti osoita luottamusta. Toista osapuolta ei kohdella potentiaalisena vakoojana tai vihollisena ja hän piti tällaista ajattelumallia epäterveenä ja miten se jossain vaiheessa tulee vastaan. Haastatteluissa tuotiin esille avoimuuden merkitystä ja sitä, miten sanojen tulisi heijastaa todellisuutta niin ettei toiselle osapuolelle tule sellainen olo, että hänen selkensä takana tapahtuu asioita, joita ei tuoda esille (Haastatteluaineisto 2022).

H7 mainitsi, että saattaa olla, että kansainvälisen tutkintaorganisaation edustaja edustaa myös organisaatiota, jota paikalliset viranomaiset saattavat pelätä ja esimerkiksi ICC:n edustaja saatetaan yhdistää myös NATO:n edustajaksi. Näissä tilanteissa on korostettava omaa ammattimaisuutta, ammattitaitoa ja mandaattia. Myös vaikeimpien kumppaneiden kanssa tulisi rakentaa hyvät henkilökohtaiset suhteet ja antaa näiden tulla kuulluiksi. Koviinkin keskusteluiden jälkeen toisen osapuolen tulisi voida ajatella, että sinun on tehtävä mikä on tehtävä, mutta hän on hyvä ihminen ja ammattilainen ja erimielisyyksistä huolimatta hän on itsenäinen ja puolueeton. Myös H6 muistutti henkilökohtaisten merkityksestä. Hän kertoi pyrkivänsä

murtamaan muodollisia suhteita ja tilanteita huumorin avulla ja näin luomaan inhimillistä yhteyttä.

H7 totesi, että luottamuksen luominen viranomaisten kanssa voi olla haastavaa, koska oikeudelliset kysymykset ovat usein politisoituneita, samoin kuin tutkittavana oleva konflikti. He ovat osa konfliktin jälkeistä yhteiskuntaa ja siirtymää ja nämä kaikki vaikuttavat ei pelkää viranomaisten, vaan koko yhteiskunnan luottamukseen. Hän muistutti siitä, että kyse ei ole vain asianomaisen hallituksen luottamuksen voittamisesta, vaan myös uhrien, väestön ja kansainvälisen yhteisön luottamuksen voittamisesta ja tämän kokonaisuuden haastavuudesta. H7 mukaan kyse on uskottavuudesta ja tarkoittaa sillä tutkinnan ja organisaation itsenäisyyttä ja puolueettomuutta. Hän korosti myös läpinäkyvyyden merkitystä ja sitä, että on avoin ja saavutettavissa. H7 kertoi kohtaamisista esimerkiksi uhriyhteisöjen kanssa, joissa on osoitettu tyytymättömyyttä hänen työhönsä, mutta hän on halunnut osoittaa kunnioitusta menemällä paikalle ja antanut heidän puhua omasta näkökulmastaan. Hän kertoi, ettei ole näissä tai vastaavissa tilanteissa lähtenyt kiistelemään asioista, vaan hän on aloittanut luottamuksen luomisen menemällä paikalle ja kertomaan, että hän on ammattilainen, häntä ohjaavat eettiset ja oikeudelliset säännöt ja hän on keskittynyt mandaatin toimeksiantoon.

H2, H3, H5 ja H6 korostivat kompetenssin ja mandaatin avaamista yhteistyökumppaneille. He kaikki painottivat sitä, että tyhjiä lupauksia ei tule antaa, eikä myydä sellaista mitä ei ole, mutta kerrotaan siitä, mitä konkreettista tukea voidaan tarjota. Erityisesti alkuvaiheen säännöllisen yhteydenpidon merkitystä korostettiin, small talk-taitoja sekä viitseliäisyyttä tutustua. Myös asianmukainen pukeutuminen, kohtelias ja tasa-arvoinen käytös nousivat useissa haastatteluissa esille. (Haastatteluaineisto 2022.)

Myös yhteistyökumppaneiden ja viranomaisten suuntaan tulee viestinnän olla säännöllistä, mutta tarkoituksenmukaista, sekä kohteliasta kaikilla tasoilla. (Haastatteluaineisto 2022.) H6 kuitenkin muistutti, että karismaattinen johtaja, hyvistä asioista kertominen ja mandaatin painottaminen eivät riitä, jos kompetenssi ei ole kunnossa ja toiminta ei ole ammattimaista ja professionaalista. Toiminnan täytyy kestää tarkastelu ja pystyä vastaamaan substanssiin liittyviin kysymyksiin ja onko tehty se mitä on luvattu. Hänen mukaansa myös virheistä pitää pystyä olemaan avoin. H6 tiivistä, että kaikkien ulkopuolisten suuntaan pitää todistaa, että tutkintaorganisaatioon kuuluvat ihmiset tietävät mitä he tekevät ja kyseessä on ammattimainen organisaatio. Se luo turvallisuuden tunnetta, ennustettavuutta ja antaa kuvan, että ihmisestä pidetään huolta. Hän lisäsi myös luottamuksellisuuden merkityksen, jos joku asia on salainen, niin se pidetään salaisena.

Myös muissa haastatteluissa alleviivattiin luottamuksen merkityksestä tutkinnan onnistumiselle ja sitä kuvattiin korvaamattomaksi tekijäksi. (Haastatteluaineisto 2022.) H4 mukaan kansainvälistä rikostutkintaa ei voi johtaa ilman ulkoisten keskustelukumppanien luottamusta.

Jos ulkoiset kumppanit eivät luota sinuun ja ovat äänekkäitä siitä, se voi romahduttaa tutkimuksen, jossa se vaikuttaa yhteisön jäsenten halukkuuteen puhua, tulla haastatelluksi, tarjota johtolankoja ja niin edelleen. Asia on myös päinvastoin, kun luottamusta on rakennettu.

Myös H5 piti suhdetta rikoksen kohteeksi joutuneiden yhteisöjen ja paikallisviranomaisten kanssa ratkaisevana tutkinnan onnistumiselle. Hyvä suhde on tarkoittanut suoraan parempaa luottamusta ja puolestaan jos organisaatio ei yrittänyt luoda suhdetta, tai voinut tehdä sitä poliittisista syistä, siihen luotettiin vähemmän.

#### 8.1.4 Organisaation keinot luottamuksen herättämisessä

H1 tiivistä luottamusta herättäviksi tekijöiksi ammattitaidon, koulutuksen ja ohjeistuksen. Samat teemat nousivat esille myös muissa haastatteluissa.

Viestintä kaikilla tasoilla nousi yhteiseksi teemaksi vastauksissa. Viestintä kattoi henkilökohtaisen viestinnän, ulkoisen viestinnän, käyttäytymisen, pukeutumisen ja yleisen käyttäytymisen esimerkkejä. Myös säännölliset tapaamiset ja saavutettavuus ovat viesti läsnäolosta. Virheiden omistaminen ja siitä viestiminen on yksi osa luottamuksen herättämistä. (Haastatteluaineisto 2022.)

H2 kaksi kertoi, että organisaation luotettavuutta viestinnän keinoin ulkoisesti on toteutettu melko avoimella viestinnällä sen nettisivuilla ja Twitterissä. YK:n asettaman tutkintaorganisaation turvallisuusneuvostolle toimittamat puolivuotisraportit ovat kaikkien luettavissa ja melko yksityiskohtaisia. Myös H3 toi esille missioiden aktiiviset viestintäosastot, joiden tehtävänä on ylläpitää positiivista ja luotettavaa kuvaa missiosta. Missioiden mandaatti, arvot ja prioriteetit löytyvät missioiden nettisivuilta ja näiden avulla pyritään kertomaan tehtävästä ja miten se toteutetaan. Myös onnistumiset, koulutustapahtumat ja lahjoitukset uutisoidaan luottamuksen ja positiivisen mielikuvan luomiseksi.

H3 toi myös esille nettisivuilla käytettyjen kielten merkityksen. Sen lisäksi, että nettisivut ovat englanniksi, ne ovat myös paikallisilla kielellä/kielillä, jotta mission viestintä tavoittaisi mahdollisimman laajan lukijakunnan. Hän piti tärkeänä, että henkilökohtaisessa työssään, tapaamisissa paikallisten kanssa organisaation mandaatista ja toimintatavoista (esim. luottamuksellisuus todistajien osalta) kerrotaan seikkaperäisesti. H3:n mukaan positiivisen, puolueettoman, uskottavan ja luotettavan julkikuvan ylläpitäminen on mission onnistumisen kannalta tärkeää. Tässä asiassa jokaisella mission työntekijällä on oma tärkeä roolinsa jokapäiväisessä työssään ja kanssakäymisessään paikallisten ihmisten ja yhteistyökumppanien kanssa. Myös asiallista liikennekäyttäytymistä mission autoilla korostetaan, koska se osaltaan myös luo kuvaa missiosta.

H4 mainitsi luottamusta kasvattaviksi tekijöiksi kohtuullisten odotusten asettaminen ja edistymisen päivittämisen.

Eettiset koodistot, arvot, mandaatti ja SOP:t koettiin luottamusta ja laatua edistävinä tekijöinä ja työn perustuksina. Muodollisten asiakirjojen, strategisten painopisteiden ja ohjauksen arvo tunnustettiin, mutta myös tervettä järkeä peräänkuulutettiin ja ihmisten omaa kykyä ajatella mikä on oikein. (Haastatteluaineisto 2022.) H7 toi arvoihin ja eettisiin sääntöihin liittyen esille, että ne ovat heijastuksia tosiasioista, joiden on oltava jo olemassa.

H5 nosti haastattelussaan ICTY:n, joka on onnistunut muuttamaan luottamusta parempaan suuntaan paikallisten yhteisöjen kanssa ja rakentamaan vahvemmat suhteet niiden maiden kansallisiin viranomaisiin, joissa rikokset tapahtuivat. Asianomaisten yhteisöjen integroiminen henkilökuntaan ja heidän valmiuksien kehittäminen on toiminut luottamuksen rakentajana, mutta se on myös vaikuttanut halukkuuteen aloittaa kansainvälisten rikosten kansallinen syytteenespano. H5 kertoi toisena esimerkkinä EU:n rahoittaman ICTY:n harjoitteluohjelman nuorille ammattilaisille Kroatiasta, Serbiasta ja Bosniasta. Se antoi mahdollisuuden entisen Jugoslavian alueen konfliktista kärsineiden nuorten ammattilaisten osallistua rikostuomioistuinten työhön ja osoittaa, että syytteet eivät olleet puolueellisia, mutta myös osoittaa syytteiden jatkamisen tärkeyttä kansallisella tasolla. H5 mainitsi myös huomionarvoisena seikkana, että useista näistä harjoittelijoista on tullut myöhemmin kansallisten oikeuslaitostensa yhteyshenkilöitä ja ICTY:n välillä ja he toimivat kansallisten instituutioidensa sotarikososoistoilla.

H6 kertoi, että ICTY:n eräaseen oikeudenkäyntiin Haagissa kutsuttiin aluksi puolustuksen todistajiksi tietyistä kylistä mielipidevaikuttajia. Kun heidät saatiin vakuutettua prosessissa siitä, että ketään ei ole tuomittu etukäteen, prosessi on puolueeton, myös puolustuksella on mahdollisuus tuoda todisteita ja että heistä pidettiin hyvää huolta, he veivät positiivisen viestin yhteisöihinsä ja samalla luottamusta organisaatioon saatiin kasvatettua.

#### 8.1.5 Kustannuskritiikki

Tutkintaorganisaatioiden ja tutkinnan kustannukset nousivat myös esille haastatteluissa ja jotta tähän kritiikkiin voitaisiin vastata, tulisi organisaation olla läpinäkyvä, viestiä saavutetuista tuloksista sekä työn merkityksellisyydestä. (Haastatteluaineisto 2022.)

H3 toi esille kansainvälisten rikostuomioistuinten olevan kalliita organisaatioita, joten niiltä vaaditaan myös tuloksia ja niihin kohdistuu jatkuva ulkopuolinen paine. H7 muistutti, että taloudelliset asiat ovat merkityksellisiä ja kansainvälinen rikosoikeus kärsii siitä, että oikeusprosessin edunsaajat eivät ole oikeusprosessin rahoittajia. Ne, jotka hyötyvät työstä, eivät ole

niitä, jotka maksavat päivittäiset palkat. Tähän kritiikkiin voidaan avoimella viestinnällä. Rahoittajia ei välttämättä saada vakuutettua siitä, että oikeusprosessiin käytetty raha on parempi sijoitus kuin että ne annettaisiin jonnekin muualle. Viestinnässä voidaan tuoda esille mitä hyötyjä oikeusprosessista on ja miten se on pidemmän aikavälin sijoitus ja mikä merkitys kansainvälisellä oikeudella on. H7 muistutti myös, että 800 000 ihmisen hengen vaatinut kansanmurhan ja neljä vuotta kestäneen etnisen puhdistuksen tutkinta maksaa paljon ja on haastavaa saada rahoittajia esimerkiksi Yhdysvalloista ja heitä vakuuttumaan siitä, että veronmaksajien rahoja kannattaa käyttää YK:n organisaatioihin Ruandan ja Jugoslavian tapahtumien tutkinnan tukemiseksi ja oikeudenmukaisuuden saavuttamiseksi.

Oikeusprosessin merkityksellisyys verrattuna saatuihin korvauksiin on noussut esille myös uhrien ja todistajien keskuudessa. Esimerkiksi Sierra Leonessa osa uhreista oli tuonut esille, että he ottaisivat oikeuden sijaan mieluummin rahallisen korvauksen, ja ihan oikeutetusti. Tässäkin yhteydessä H7 kertoi antaneensa ihmisille mahdollisuuden tulla kuulluksi, mutta vastauksena heille hän oli sanonut oikeudenmukaisuuden olevan lopulta parempi vaihtoehto ja hän omalla työllään tekee valinnan heidän puolestaan.

#### 8.1.6 Organisaation sisäinen luottamus

*”Organisaation sisällä luottamus ja sen rakentaminen perustuu yhteiseen periaatteeseen. Meillä on enemmän yhteistä kuin eroja. Meillä kaikilla on tärkein yhteinen asia. Olemme kaikki samassa työssä. Me kaikki teemme sen samoista syistä. Meitä kaikkia koskevat samat eettiset ja oikeudelliset periaatteet ja määräykset, joten vaikka puhuisin yhtä kieltä tai olisin kotoisin yhdestä paikasta. Se, mikä on meille yhteistä, on paljon tärkeämpää kuin se, mikä erottaa meidät. Emme katso oletko kansainvälinen vai kansallinen työntekijä. Emme vertaile taustoja ja sitä onko joku amerikkalainen tai bosnialainen, vaan olemme kaikki esimerkiksi syyttäjiä. On todella tärkeää, ettei kävele huoneeseen ylimielisenä ja sanomalla, että minä olen ICTY:sta ja sinä vain Serbiasta.” (H7, 2022.)*

Haastatteluissa korostui nimenomaan yhteinen tavoite ja periaatteet ja niiden merkitys organisaation sisäiselle luottamukselle. Haastatteluiden mukaan luottamusta nosti yhteinen halu menestyä ja saada oikeutta uhreille ja rangaistuksen niille, jotka ovat syyllistyneet laajamittaisiin julmuuksiin. (Haastatteluaineisto 2022.)

Organisaatiossa tulisi rakentaa sellainen kulttuuri, jossa kaikki tietävät, että heitä arvostetaan ja kunnioitetaan ja että heistä ollaan kiinnostuneita ihmisinä. Kunnioitus on ansaittava, mutta jos ihmisiin ei luoteta, he eivät luota sinuun. (Haastatteluaineisto 2022.) H6 mainitsi sisäisen luottamuksen rakentajaksi kommunikaatiokulttuurin, jossa otetaan huomioon ihmisten erilaiset taustat ja kompetenssit huomioon. Organisaatiolla tulisi myös olla kykyä ja

joustavuutta ottaa erilaiset mielipiteet huomioon ja sallia keskustelu. Hän korosti myös viestinnän merkitystä päätöksenteossa ja miten selkeällä kommunikaatiolla osoitetaan suunta. Päätöksenteossa tulisi tunne jättää pois ja osoittaa että etenkin konfliktitilanteissa päätös on rationaalinen.

Myös tutkintaryhmien monimuotoisuus ja -taustaisuus koettiin organisaation sisäistä luottamusta nostavana tekijänä. Se, että vain yksi kulttuurinen tai sosiaalinen tausta, ei anna vastauksia kaikkeen. Kansainvälisten rikosten tutkinta on monimutkainen ympäristö ja mitä enemmän ryhmässä on ääniä ja näkökulmia, parantaa asioita. Erityisesti kansallisten työntekijöiden merkitys ja luottamus heihin korostuu. Ilman heitä ja luottamusta heihin, ei voida saada vastineeksi luottamusta ja odottaa menestystä työssä. Osoittamalla luottamusta heihin, ansaitset luottamuksen. Toisaalta muistutettiin siitä, että aina ei voi miellyttää kaikkia ja toisia kohtaan tunnetaan tyytymättömyyttä. Esimerkiksi voimaannuttamisen rajoittaminen tai väliintulo tutkinnallisiin ratkaisuihin ei ole välttämättä merkki epäluottamuksesta vaan väärittävästä ohjaamisesta takaisin oikeaan suuntaan tutkinnassa tai johtamisessa. (H1, H4, H5 & H7.)

H7 toi esille mielenkiintoisen näkökulman organisaation sisäisen luottamuksen muodostumisesta erityisesti niissä tutkinnoissa, jotka tehdään kohdemaassa erilaisilla missioilla ja joissa henkilöstö asuu työaseman läheisyydessä tai rajatulla asuinalueella. Näillä työasemilla, jotka poikkeavat ns. normaaleista olosuhteista, työntekijät päätyvät viettämään myös vapaa-aikaa yhdessä ja he oppivat tulemaan toimeen töissä sekä vapaalla. H7 mukaan näissä organisaatioissa voi rakentua erittäin vahva luottamus työntekijöiden välille, koska heidät oppii tuntemaan myös henkilökohtaisesti ja nämä siteet voivat kestää loppuelämän ajan. Epäonnistukses- saan sosiaaliset suhteet puolestaan luovat epäluottamusta. Hän muistutti myös näiden luottamuksellisten suhteiden merkityksestä myöhemmissä rekrytoinneissa ja miten hän työskentelee mielellään sellaisten ihmisten kanssa, jotka hän on jo aiemmin todennut luotettaviksi. Myös H4 toi kollegiaalisuuden merkityksen esille etenkin niissä tilanteissa, kun työskennellään kaukana kotoa, työ voi olla stressaavaa ja päivät pitkiä.

#### 8.1.7 Esimiehen merkitys

Työntekijöiden ja heidän ammattitaitonsa arvostaminen, pätevyyden ja auktoriteetin kunnioittaminen ovat keinoja sisäisen luottamuksen rakentamiseen. Esimiehiltä vaaditaan kykyä delegoida töitä niin pitkälle kuin mahdollista, sekä luottamusta siihen, että työntekijä huolehtii hänelle delegoiduista vastuista ja kysyy neuvoa kohdatessaan ongelmia tai haasteita. Esimiehen rooli on tukija ja osoittamalla luottamusta, hän ansaitsee luottamuksen johtajana. Kun työntekijät ja esimiehet ymmärtävät omat roolinsa ja miten he täydentävät toisiaan, kasvattaa luottamusta. Organisaatiot vaativat hierarkiaa ja esimiehen tulee osoittaa oma rooli

viimeisenä päätöksen tekijänä ja tukijana, mutta hänen tulee osoittaa kunnioituksensa ja luottamuksensa työntekijöille ja antaa kunnia sille, jolle kunnia kuuluu. Jokaisen pitää voida luottaa siihen, että kaikki tekevät heille annetut työt. Esimiehen tulee antaa suunta, hallita laajempia kokonaisuuksia ja pitää aistit avoimina. Esimiehiltä kaivattiin myös esimerkin näyttämistä ja etteivät he syytä työntekijöitä siinä vaiheessa, kun asiat muuttuvat vaikeiksi. Yleisesti johtamisen johdonmukaisuus ja ennakoitavuus koettiin luottamusta lisäävinä tekijöinä. (Haastatteluaineisto 2022.)

H7 mainitsi, että esimiehisuus vaatii investointeja ja aika on yksi investoinneista, joihin esimiehen tulisi panostaa. Antamalla työntekijän pyytämän viiden minuutin sijaan annat 15 minuuttia ja kyselet perheestä ja kuulumisista, osoitat kiinnostusta työntekijään ja opit tuntemaan hänet paremmin. H6 mielestä organisaatioiden ylimmällä johdolla ei ole aina kompetenssia, kokemusta ja oikeaa taustaa johtamiseen. Hänen mukaansa kansainvälisiä rikoksia tutkivilla organisaatiolla on jo vahva arvopohja olemassa ja niihin olisi helppo luoda oikea ilmapiiri arvojohtamisella. Loistavaa konseptia ei osata hyödyntää. Näihin organisaatioihin haakeutuvat tiettytyyppiset ihmiset ja he tulevat usein arvopohjaisesti, joten maaperä olisi siis hedelmällinen.

H4 toi haastattelussaan esille mielenkiintoisen ja tärkeän näkökulman luottamuksen merkityksestä turvallisuuteen. ”Mielestäni on myös tärkeää keskittyä vaikutuksiin, joita aiheutuu siitä, että luottamusta ei rakenneta korkean turvallisuuden ympäristössä, jossa henkilöstö ei ehkä tunne olonsa tarpeeksi turvallisiksi nostaakseen esille tarpeen lisätaitojen parantamiselle tai turvallisuusohjeistuksen ymmärtämiselle. Luottamuksen puute sekä sisäisesti että ulkoisesti voi joissakin yhteyksissä johtaa suurempiin ja/tai tarpeettomiin turvallisuusriskeihin henkilöstön jäsenille, laajemmalle henkilöstölle ja itse yhteisölle.”

#### 8.1.8 Luottamusta heikentävät tekijät

Organisaation luottamusta heikentäviksi seikoiksi haastatteluissa mainittiin konkreettisten saavutusten puuttuminen ja asetettujen odotusten täyttämättä jättäminen ilman selitystä, sekä tutkinnan hitaus ja rankaisemattomuus. Myös näissä vastauksissa viestintä, tai säännöllisen yhteydenpidon puute nousi esille. Henkilöstön kannalta luottamusta heikentäväksi tekijäksi nousi heikko johtaminen, henkilöstöongelmien ratkaisematta jättäminen ja tuen puute. Samoin henkilöstön osalta epäjohdonmukaisuus tai puutteellinen viestintä koettiin luottamusta heikentäviksi tekijäksi. (Haastatteluaineisto 2022.)

### 8.1.9 Organisaation luottamusta ulkoisesti heikentäviä tekijöitä

H6 mielestä kansainvälisiltä organisaatioilta puuttuu riittävä vastavoima, joka voisi arvioida työn laatua ja antaa vaadittavaa kritiikkiä. Hänen mukaansa asioita käsittelevissä organisaatioissa on henkilöitä, joilla ei ole riittävää substanssia arvioida miten työ on tehty ja onko tiettyjä asioita tehty ja onko ne tehty oikein. Yhtenä esimerkkinä hän mainitsi ICC:n, jossa syyttäjä vastaa tutkinnasta syyttää, mutta on käytännössä katsoen koskematon henkilö.

Organisatorisesti luottamusta heikentäviksi seikoiksi H1 ja H5 puolestaan mainitsivat tiettyjen positioiden jakautumisen epätasaisesti eri maiden välillä ja niiden keskittämisen vain tietyille maille. He mainitsivat, että tietyissä kansainvälisissä instituutioissa hallitsivat kirjoittamattomat lait ja anglosaksiset asianajat. Näiden myötä vain yksi syytteesenpano tyyli oli oikea. Tämä ongelma oli tunnistettu esimerkiksi STL:n ja Bosnia-Hertsegovinan hybridi syyttäjänvirastoissa, joissa kansainvälinen henkilökunta saattoi esittää olevansa ”opettamassa” kansallista henkilökuntaa ja tehdä sen ymmärtämättä paikallista poliittista ja kulttuurista kontekstia ja soveltamalla kategorioita, jotka ovat käytössä vain länsimaissa. Tämä oli aiheuttanut sisäistä epäluottamusta ja kansallisen ja kansainvälisen henkilöstön sopusointuisen työskentelemisen puutteeseen.

Samaan pohjoisamerikkalaiseen johtamistyyliin liittyen H5 koki luottamuksen kannalta ongelmalliseksi organisaation tavan rakentaa luottamusta enemmän toimiston hyvän ajatukseen keskittyen, kuin luoden realistisia odotuksia. Tämä saattoi tarkoittaa sitä, että johto jätti kertomatta oleellisia asioita ihmisille, joiden he tiedon saatuaan olevan mahdollisesti vähemmän halukkaita yhteistyöhön. H5 kertoi, että jotkut todistajat suostuivat todistamaan vain, jos tiesivät, että tietyt rikokset tullaan tutkimaan, vaikka tiedettiin, että niistä ei tulla syyttämään, mutta selkeää vastausta tai tietoja ei annettu todistajille, jotta voitiin varmistua, että he eivät lopeta yhteistyötä.

H1 ja H5 toivat esille luottamusta heikentäväksi tekijäksi myös tutkinnan keskittymisen vain yhden taistelevan osapuolen tekemien rikosten syytteesenpanoon. H1 totesi konfliktien jälkiselvittelyiden olevan usein voittajan oikeutta ja siinä hengessä esimerkiksi Balkanin konfliktia haluttiin kirjoittaa - serbit olivat rosvoja ja kaikki muut uhreja. Myös H5 mainitsi saman konfliktin tutkinnan ja siinä havaitut ongelmat esille. Hän sanoi, että esimerkiksi ICTY nosti menestyksekkäästi suuren määrän syytteitä etnisiä serbejä vastaan, mukaan lukien serbitasavallan hallituksen ja armeijan johtoa, kun taas etnisten muslimibosnialaisten ja Kosovon albaanien ja kroaattien syytteesenpano oli rajoitetumpaa, tapauksia oli vähemmän ja syytteet epäonnistuivat. Hän oli kuitenkin vakaasti sitä mieltä, että tämä ei johtunut puolueellisuudesta, vaan pikemminkin siitä, että oli asetettava etusijalle tietty määrä syytteitä kansainvälisellä tasolla ja yhden osapuolen tekemien rikosten valtava määrä. Hän muistutti myös siitä, miten yhteisöt, jotka kokivat edustajiensa olevan ”ainoita”, joita syytetään kansainvälisellä

tasolla, voivat pitää sitä puolueellisena. H5 totesi myös kansainvälisten syytteiden olevan erittäin poliittisia, joten ei ole yllätys, että syytöksiä puolueellisuudesta saattaa syntyä.

H2 mainitsi, että paikallisille yhteistyökumppaneille oli saatettu antaa ymmärtää, että jotain tehtäisiin, mutta se jäikin tekemättä. Epäluottamukseen voivat vaikuttaa myös huonot henkilökohtaiset suhteet esimerkiksi paikallisten yhteistyökumppaneiden kanssa. Nämä koettiin erityisesti tutkintaa haittaaviksi ja estäviksi tekijöiksi. Esimerkiksi H7 mainitsi, että tässä vaiheessa uusien edustajien tulisi järjestää tapaaminen yhteistyökumppanin kanssa ja tunnustaa meneillään oleva ongelmallinen tilanne ja osoittaa halu korjata tilanne ja aloittaa yhteistyössä uusi luku. Työn merkityksen ja uhrien oikeuden saamisen korostaminen on yhteinen asia ja siihen tarvitaan molempia osapuolia. Samasta aiheesta mainitsi myös H3, jonka mukaan kritiikkiä saadessaan, organisaation pitää pystyä viestimään asiallisesti ja perustellusti esitettyyn kritiikkiin, jotta sen kilpi ei enempää tahriintuisi.

Tutkintaa konkreettisesti haittaaviksi tai estäviksi tekijöiksi nousi sekä H5 että H6 haastatte- luissa todistajien tietojen vuotaminen tai ylipäättään tietojen vuotaminen. Se ei anna vain kuvaa epäammattimaisesta toiminnasta, vaan vaikuttaa välittömästi myös luottamukseen, erityisesti todistajien suunnalta. H5 kertoi esimerkin laajasta todistajatietovuodosta. Tämän seurauksena osa todistajista katkaisi täysin kaikki suhteet organisaatioon ja kieltäytyivät jatkamasta yhteistyöstä. Vaadittiin lukuisia kokouksia tietovuodosta kärsineiden todistajien kanssa luottamuksen takaisin voittamiseksi. Osa todistajista päättivät jatkaa yhteistyötä riskeistä huolimatta, vaikka ongelmaa tuskin saatiin kokonaan ratkaistua.

Myös sisäiset ristiriidat, jotka tulevat esille ja erilaiset väärinkäytökset ja henkilökohtainen huono käytös heikentävät luottamusta ja kuvaa ammattitaitoisesta organisaatiosta (H6).

#### 8.1.10 Organisaation sisäistä luottamusta heikentäviä tekijöitä

H4 nosti esille organisaatioiden rakenteelliset ongelmat, jotka vaikuttavat kielteisesti henkilöstön hyvinvointiin. Luottamuksen herättämiseksi organisaation tulisi aidosti sitoutua ratkaisemaan näitä. Se vaatii rakenteellista ja asenteellista lähestymistapaa ja ettei henkilöstöä kohdella korvattavina osina rattaissa. Jos organisaatio osoittaa, että se ei halukas ratkaise- maan sen byrokraattisesta luonteesta johtuvia ongelmia, ihmiset turhautuvat, väsymystä ja luottamuksen puutetta. Jos henkilöstön annetaan ymmärtää, että asiat ovat näin ja he voivat lähteä, jos eivät pidä siitä. Luottamuksen rakentamisessa odotuksen kohdistuvat siis esimie- heen, eettisiin näkökohtiin, joista ei voida neuvotella ja joita kaikkien tulisi noudattaa työs- sään, sekä odotettuihin tuloksiin.

H5 kertoi tunteneensa epäluottamusta organisaatiotaan kohtaan, kun esimiehet eivät seisoneet hänen takanaan ja asettivat työrytmin, joka ei ollut kestävä ja joka olisi väistämättä johtanut virheisiin, josta olisi syytetty henkilöstöä, ja jotka olisi voitu välttää töiden paremmalla organisoinnilla. Myös H6 toi esille luottamusta heikentävänä seikkana autoritaarisen johtamisen ja poliittisista syistä tutkinnan suuntaamisen eri suuntaan kuin mihin todistusaineisto osoitti.

#### 8.1.11 Tutkintaan osallistuvilta vaadittava osaaminen, koulutus ja ominaisuudet

Ammattitaito, kompetenssi ja kokemus olivat sanoja, jotka nousivat kaikissa haastatteluissa esille. Kosmopoliittinen asenne, avoimuus ja arvostus muita kulttuureita kohtaan koettiin tärkeinä henkilökohtaisina ominaisuuksina. Työkokemuksen ja taitojen osalta esille tulivat juridinen osaaminen, kuulustelutaidot ja muut tutkinnalliset ydintaidot. (Haastatteluaineisto 2022.)

H1:n mielestä tutkijoiden täytyy olla kokeneita, joustavia, tarkkoja ja rauhallisia. Hän piti IICI:n järjestämiä koulutuksia tärkeinä jatkokoulutuksina esimerkiksi poliisin omien koulutusten lisäksi. Myös H2 luetteli pitkäjänteisyyden, tarkkuuden, kärsivällisyyden, rauhallisuuden ja objektiivisuuden tärkeiksi ominaisuuksiksi tutkintaan osallistuville. Hän mainitsi tärkeäksi myös sen, että pitää pystyä ottamaan etäisyyttä asioihin ja tarkastelemaan niitä hieman ulkopuolelta. Myös laajojen kokonaisuuksien hallinta, oleellisten asioiden havainnointi ja kyky priorisoida asioita tulivat esille hänen haastattelussaan. H4 painotti etsivänsä työntekijöiksi ihmisiä, joilla on emotionaalista kypsyyttä ja kykyä käsitellä stressiä tavalla, joka ei aiheuta levottomuutta tiimissä tai kuultavissa. Hän muistutti, että se ei ole aina helppo kansainvälisten rikosten tutkinnan maailmassa.

H3 korosti haastattelussaan, että sotarikostutkinta on yleensä väkivaltarikostutkintaa, joten kokemus siltä alalta on olennaista. Myös H2 ja H4 mainitsivat, että vaikka tutkijat voivat tulla eri elämäntilanteilta ja heitä voidaan kouluttaa, tulisi tutkijalla olla kokemusta rikosten tutkinnasta tai niiden käsittelystä oikeuslaitoksessa, tai akateeminen lakitausta, etenkin kansainvälisten rikosten kokemuksen puuttuessa. Tämä on merkityksellistä etenkin tietoisuuden merkityksen ymmärtämiseksi ja sen saamiseksi todistajilta, sekä todisteiden asianmukaisen taltioinnin ja säilyttämisen ja eheän todisteketjun varmistamiseksi. H4 asettaisi kuitenkin henkilökohtaiset taidot, työkokemuksen ja maalaisjärjen erityisen koulutustaustan edelle. Hän kertoi yleensä etsin kuitenkin henkilöä, jolla on vahva tunnealy ja joka on organisoitunut, hyvä työtovereiden kanssa ja mikä tärkeintä, joka pystyy rakentamaan ja ylläpitämään luottamusta a) muista kulttuureista tuleviin traumatisoituneisiin selviytyjiin ja b) tulkeihin. H4 mukaan asiankuuluvalla työkokemuksella ja kypsällä persoonallisuudella varustetulle työntekijälle voi opettaa PEACE-mallin käytön tai kansainvälisiä rikoksia käsittelevän lain

perusteet, mutta kykyä heijastaa empatiaa ja rakennettua luottamusta eri kulttuureihin on vaikea opettaa.

Työkokemuksen osalta H4 etsii taustaltaan niitä, joilla on kokemusta kulttuurien välisestä kommunikaatiosta, työstä traumatisoituneiden yhteisöjen kanssa, kuulustelukokemusta, kokemusta tallentaa haastatteluista ja vastaanottaa todisteita. Esimerkkinä siitä, että kaikilla hyvillä tutkijoilla ei tarvitse olla poliisi tai juridista taustaa, hän kertoi jesidi naisesta, joka oli valmistunut kirjallisuuden ja teatterin maisteriksi, mutta oli erinomainen kaikkien niiden kanssa, joiden kanssa työskenteli ja joka haastoi itseään tullakseen paremmaksi. Esimiehiä etsiessään, hän kiinnittää huomiota tutkintakokemuksen lisäksi siihen, että näillä tulee olla kyky johtaa yksilöitä ja tukea heidän kasvuaan.

Mielenkiintoisena elementtinä H4 toi esille, että hän pitää enemmän ihmisistä, jotka eivät ole liian itsevarmoja. Yleensä liika itseluottamus ei lupaa hyvää kulttuurien väliselle kommunikaatiolle ja kollegiaalisuudelle. Ihmisten tulisikin olla armollisia ja reiluja itselleen ja muille, tunnustaen että kaikki ei ole aina täydellistä ja että ihmiset yrittävät parhaansa ja pyytävät apua kohdatessaan ongelmia.

Myös H3 muistutti myös maalaisjärjen, hyvien käytöstapojen, toisten ihmisten kunnioittamisen, toisen maan kulttuurin tuntemisen ja ammattitaidon ihmisten kanssa toimimisen merkityksestä. Sekä H3 että H6 toivat esille sen, että tutkijoiden tulee olla empaattisia ja ymmärtää kuultavia, mutta tiettyyn rajaan asti. Molemmat muistuttivat, että liian syvälle kuultavien kertomuksiin, asemaan ja tunteisiin ei voi mennä.

Syvällisen tietämyksen poliittisesta ja kulttuurisesta kontekstista eli alueellinen asiantuntemus, jossa rikokset tapahtuivat, oli H5:n kokemuksen mukaan välttämätöntä. Tutkintatiimin rakenteesta hän puolestaan nosti esille juridiset, analyttiset ja tutkinnalliset ydintaidot, jotka tulee olla edustettuina. Kuten H1, myös H5 korosti sopeutumiskyvyn, sekä avoimen mielen tärkeyttä. Hän piti ongelmallisena sitä, että tutkintaan osallistuvat eivät yritä ymmärtää paikallista kulttuuria tai kontekstia ja näkevät asiat vain kokemustensa tai ennakkoluulojensa kautta.

Näiden lisäksi erityisesti H7 painotti tutkintaan osallistuvien motivaatiota ja asennetta. Hän korosti kansainvälisten rikosten tutkinnan merkitystä ja miten sen ymmärtäminen ja kiitollisuus mahdollisuudesta tehdä sitä työtä ovat tärkeä ominaisuus työntekijälle. Se auttaa lähetykseen asioita oikealla tavalla ja vie pitkälle. Hän kertoi, ettei ole uskonnollinen ihminen, mutta uskoo työnsä kansainvälisten rikosten parissa olevan Jumalan työtä. Hän sanoi, ettei ole parempaa työtä maailmassa kuin herätä joka päivä saavuttaakseen oikeutta joukkojoukkojen uhreille.

Alla olevaan taulukkoon on koottu pää- ja alaluokittain haastatteluiden teemat sekä keskeisimmät havainnot ja huomiot.

PÄÄLUOKKA	HUOMIOT, KEINOT/ ESILLE TULLEET TEKIJÄT	ALALUOKAT	KEINOT JA HUOMIOT
LUOTTAMUKSEN LUOMINEN ASIAKASKOHTAAMIS- SISSA	Huomio: Luottamus luodaan henkilökohtaisella tasolla  Keinot: Ensivaikutelma, valmistautuminen, ammattitaitoinen toiminta, ystävällinen ja empaattinen käytös, tunnettu organisaatio saattaa lisätä luottamuksen tunnetta, selkeiden odotusten asettaminen	1. Kuulustelutilanne  2. Luottamusta heikentävät tekijät tai haasteelliset seikat	1. Tauoista ja ruuasta huolehtiminen, yleinen ilmapiiri, kuultavan hyvinvoinnin seuraaminen, säännöllinen yhteydenpito, prosessin avaaminen ymmärrettävällä tavalla, kuulustelumallit 2. Ymmärtämättömyys mihin on lupautunut, turvallisuustilanne ja mahdolliset seuraukset tutkintaan osallistumisesta
LUOTTAMUKSEN LUOMINEN YHTEISTYÖKUMPPA- NEIDEN KANSSA	Huomio: Luottamuksellinen suhde rikoksen kohteeksi joutuneiden yhteisöjen ja paikallisviranomaisten kanssa ratkaisevana tutkinnan onnistumiselle.  Keinot: Kunnioittava lähestymistapa, diplomatia, ymmärrys kulttuurista ja rikosten vaikutuksista yhteisöjen välisiin suhteisiin ja suhteisiin valtiollisten viranomaisten kanssa, luottamuksen osoittaminen, läpinäkyvyys, kompetenssi ja sen osoittaminen, henkilökohtaiset suhteet, säännöllinen yhteydenpito		
ORGANISAATION KEINOT LUOTTAMUKSEN HERÄTTÄMISESSÄ	Huomio: Tutkintaorganisaatioihin kohdistuu ulkopuolisia paineita ja odotuksia.  Keinot: Kompetenssi, ammattitaitoinen toiminta, aktiivinen viestintä onnistumisista ja saavutuksista, viestintä myös paikallisilla kielillä ja eri kanavilla, raportointi, hyvä käytös kaikissa tilanteissa, läsnäolo, eettiset koodistot ja SOP:t, paikallisten osallistaminen, mielipidevaikuttajien tavoittaminen	1. Kustannuskritiikki  2. Organisaation sisäinen luottamus	1. Huomiot: Organisaatiot ja tutkinnat kalliita ja pitkäkestoisia, oikeusprosessin edunsaajat eivät ole rahoittajia, ulkopuolinen paine tuloksista, uhrit saattavat kokea rahallisen kompensaation oikeutta tärkeämpänä  Keinot: Läpinäkyvyys, tuloksellisuus, pidemmän aikavälin sijoituksen ja merkityksen kansainväliselle oikeudelle korostaminen, ihmisten mahdollisuus tulla kuulluksi  2. Huomio: Organisaation sisäisellä kulttuurilla ja asenteilla on suuri merkitys luottamukselle.

		3. Esimiehen merkitys	<p>Keinot: Yhteiset eettiset ja oikeudelliset periaatteet ja arvot, motiivit, yhteinen halu menestyä ja saada uhreille oikeutta ja rangaistus tekijöille, arvostava ja kunnioittava ilmapiiri, avoin ja salliva kommunikaatiokulttuuri, tutkintaryhmien monimuotoisuus ja -taustaisuus, luottamuksen osoittaminen</p> <p>3. Huomio: Esimiehillä ja organisaation johdolla on suuri merkitys sisäisen luottamuksen luomisessa. Arvopohja työlle on jo olemassa. Luottamuksella on suora yhteys turvallisuuteen.</p> <p>Keinot: Työntekijöiden ammattitaidon arvostaminen, pätevyden ja auktoriteetin kunnioittaminen, tehtävien delegoiminen, omien roolien ymmärtäminen ja vastuun kantaminen, esimiesten kompetenssi, tausta ja kokemus, esimiehet suunnan osoittajina ja esimerkin antajina, sekä vastuunkantajina.</p>
LUOTTAMUSTA HEIKENTÄVÄT TEKIJÄT	<p>Huomiot: Luottamusta heikentävänä tekijänä voi olla organisaation rakenteelliset ongelmat</p> <p>Esille tulleet tekijät: Konkreettisten saavutusten puuttuminen, asetettujen odotusten täyttämättä jättäminen ilman selitystä, tutkinnan hitaus, rankaisemattomuus, heikko johtajuus ja tuen puute</p>	<p>1. Luottamusta ulkoisesti heikentäviä tekijöitä</p> <p>2. Organisaation sisäistä luottamusta heikentäviä tekijöitä</p>	<p>Huomiot: Puuttuva vastavoima, joka osaisi arvioida työn laadun ja antaa kritiikkiä, positoiden jakautuminen epätasaisesti, tutkinnan painopisteiden ja uhriryhmien epätasa-arvoisuus, epäsäännöllinen yhteydenpito, lupausten pitämättä jättäminen, tietojen vuotaminen, väärinkäytökset, sisäiset ristiriidat</p> <p>Huomiot: Heikko ja epäjohdonmukainen johtaminen, henkilöstöongelmien ratkaisematta jättäminen, tuen puute, puutteellinen viestintä</p>
TUTKINTAAN OSALLISTUVILTA VAADITTAVA OSAAMINEN, KOULUTUS JA OMINAISUUDET	<p>Huomiot: Ammattitaito, kompetenssi, kokemus Kosmopoliittinen asenne, avoimuus, arvostus muita kulttuureita kohtaan</p>		

Taulukko 1: Havainnot ja huomiot haastatteluista

## 9 Tutkimusetiikka

Tämän opinnäytetyön tulosten merkitys on kansainvälisten rikosten tutkintaan osallistuvien työtä ja toimintaa tukevaa. Tutkimuksen tuloksena on tunnistettu luottamusta herättäviä ja heikentäviä seikkoja sekä organisaatioiden sisäisesti että ulkoisesti. Lisäksi on voitu tunnistaa ominaisuuksia ja taitoja, joita tutkintaan osallistuvilla tulisi olla. Työn perusteella tutkintoihin osallistuvat voivat huomioida em. seikat omassa työssään ja sen valmistelussa ja lisäksi työhön on kerätty konkreettisia esimerkkejä tutkintatyön parantamiseksi ja -johtamisen edistämiseksi. Työ antaa myös eväitä sekä kansallisiin tutkintoihin osallistuville että niille, jotka lähtevät kansainvälisiin tutkintaorganisaatioihin.

Mielestäni tähän opinnäytetyöhön valitut aineistonkeruu- ja tutkimusmenetelmät oli valittu oikein. Haastateltavien joukko oli monikansallinen ja se koostui henkilöistä, joilla on kokemusta erilaisista tutkintaorganisaatioista, eri maista ja eri vuosikymmeniltä. Lisäksi heillä on kokemusta eri asemista ja rooleista näissä organisaatioissa, mikä toi erilaisia näkökulmia tutkittavana olevaan asiaan. Se, että työssä päädyttiin tarkastelemaan myös tutkintaan osallistuvilta vaadittavia taitoja ja koulutusta, samoin kuin kustannuskritiikkiä, ovat esimerkki Kiviniemen (2018) mainitsemasta laadullisen tutkimuksen prosessimaisuudesta ja siitä, että aineistoon liittyvät näkökulmat ja ratkaisut saattavat muotoutua vasta tutkimuksen edetessä.

Uskottavuus, luotettavuus ja eettisyys. Näiden kolmen käsitteen kautta voidaan arvioida laadullisen tutkimuksen luotettavuutta. Uskottavuudella viitataan siihen, miten lukija ja tutkija voivat luottaa siihen, että tutkimusaineisto on kerätty ja analysoitu huolellisesti ja tulokset kuvattu asianmukaisesti. (Juuti & Puusa 2020, 11-12.)

Luotettavuutta puolestaan arvioidaan sen perusteella, miten tutkija pystyy vakuuttamaan uskottavin perustein lukijan, että tutkimuksen lähestymistapa ja menetelmät on valittu oikein tutkimusongelman ratkaisemiseksi ja tutkimuksen toteuttamiseksi. Luotettavuutta arvioidaan tutkimuksen reliabiliteetin ja validiteetin kautta. Validius tarkoittaa, että tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää kyseistä tutkimusta laajemmin myös muissa organisaatioissa, henkilöissä ja tilanteissa. Reliabiliteettia arvioidaan sen mukaan, voidaanko tutkimus toistamalla päästä samoihin lopputuloksiin. Laadullisessa analyysissä pohditaan reliabiliteetin osalta myös sitä, voitaisiinko tuloksiin päästä toisessa tutkimusympäristössä ja olisiko siellä mahdollista tutkia aihetta uudelleen. (Juuti & Puusa 2020, 11-12.)

Mielestäni olen onnistunut validiteetin ja reliabiliteetin osalta, koska sama tutkimus voitaisiin toistaa myös muissa organisaatioissa, jotka toimivat ei vain kansainvälisessä ympäristössä vaan ylipäätään organisaatiossa, jonka toiminta vaatii yhteistyötä erilaisten

yhteistyökumppaneiden kanssa ja asiakaskohtaamiset vaativat luotettavuuden luomista ja ylläpitoa. Samoin tutkimuksen tulokset ovat siirrettävissä edellä mainitun kaltaisiin organisaatioihin.

Tämän tutkimuksen tuloksiin on vaikuttanut tutkimusmenetelmän eli haastatteluiden interaktiivisuus ja haastateltavien henkilökohtainen tunteminen. Haastatteluissa esitettiin kaikille samat kysymykset, mutta jatkokysymykset ja täydentävät kysymykset vaihtelivat haastateltavan vastauksen mukaan. Haastateltavien annettiin kertoa aiheista omasta näkökulmastaan, eikä heitä lähdetty juurikaan ohjaamaan tiettyyn suuntaan teoriapohjan tai aiempien haastatteluiden perusteella. Tämä mahdollisti erilaisten vastausten ja esimerkkien saamisen, vaikka pääteemat ja avainsanat toistuivatkin kaikissa haastatteluissa. Osa haastateltavista vastaukset olivat laajoja ja sisälsivät paljon esimerkkejä ja pohdintoja eri näkökulmista. Osa puolestaan oli vastauksissaan niukempia ja jatkokysymyksistä huolimatta he eivät välttämättä tuoneet uusia teemoja esille.

Työn syventämiseksi olisi voitu järjestää tutkijavetoinen ryhmähaastattelu, joka olisi mahdollistanut haastateltavien keskustelun, ajatusten ja mielipiteiden vaihdon sekä uusien näkökulmien esille nousemisen. Esimerkiksi parityönä toteutettu työ olisi mahdollistanut toisen henkilön arvioinnin tulokset ja näin ollen lopputulokset olisivat olleet vielä luotettavampia ja moniulotteisempia ja virhetulkintojen mahdollisuus olisi ollut pienempi.

Tulokset on pyritty kokoamaan mahdollisimman tarkasti haastateltavien kertomusten perusteella ja näiden lisäksi on käytetty joitain suoria lainauksia. Pidän työtä ja saavutettuja tuloksia luotettavina, vaikka haastatteluissa tulikin esille erilaisia esimerkkejä ja aiheita. Haastatteluissa ei esiintynyt suuria poikkeavuuksia tai vastakkainasetteluita. Tämän perusteella katson, että haastateltavien määrä oli riittävä. Uskon, että samanlaisilla tutkimusmenetelmillä, kehittämistyön aiheella ja rajauksilla voitaisiin päästä samankaltaisiin lopputuloksiin ja se voitaisiin toteuttaa myös toisenlaisessa organisaatiossa.

Eettisyydellä tarkoitetaan sitä, että koko tutkimuksen ajan tutkija on noudattanut eettisiä periaatteita, mukaan lukien tutkimusmenetelmät ja analyysitavat. Tämä edellyttää myös sitä, että tutkimukseen osallistuneille ei ole aiheutunut haittaa, eikä heidän elämänsä ole vaarannettu. (Juuti & Puusa 2020, 11-12.) Kuten aiemmin on mainittu, henkilöiden yksityisyyttä on pyritty suojelemaan koko aineiston käsittelyn ajan säilyttämällä sitä tutkijan omissa tiedostoissa. Haastateltavien nimiä ei ole kerrottu työssä, eikä työssä ole tarkemmin yksilöity kuka haastateltavista on työskennellyt missäkin organisaatiossa ja asemassa. Tämä tulee esille joissain vastauksissa, mutta siitä huolimatta haastateltavien identifiointi ei ole vastausten ja työssä annettujen tietojen perusteella mahdollista. Ainoan poikkeuksen tekee H1, joka on tunnistettavissa vastausten perusteella ja hän oli ainoa, joka oli valmis esiintymään työssä omalla nimellään.

## 10 Johtopäätökset

Oli mielenkiintoista huomata, miten vastauksissa nousivat esille samat luottamuksen ja sen luomisen peruselementit ja miten ne tukivat teorioita, joita käsiteltiin teoriapohjassa. Kompetenssin merkitystä ei voi vähätellä. Se vaikuttaa tuotteiden ja palveluiden laatuun ja tämä puolestaan vaikuttaa luottamukseen. Kompetenssi on myös osoitus asiakkaasta välittämistä, joka on puolestaan yksi vahva elementti luottamuksen rakentamisessa.

Henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen korostuu haastavissa työolosuhteissa ja fyysisen työhyvinvoinnin ja henkisen työssäjaksamisen näkökulmia ei voi väheksyä. Ne viestivät myös koko organisaation toimintakyvystä ja toimivat käytänteet ja yhteiset säännöt ja avoin viestintä helpottavat työntekijän luottamusta työnantajaa kohtaan. Tämä puolestaan heijastuu työntekijän asiakaskohtaamisiin ja siihen, miten luottamusta herättävästi hän toimii. Kuten H6 toteasi, maaperä on hedelmällinen. Haastatteluissa nousi esille arvostus omaa työtä kohtaan ja sen merkitys kansainvälisen oikeuden saavuttamiseksi. Tätä hyödyntämällä oikeanlaiset esimiehet ja organisaatiot voivat saavuttaa tuloksia, jotka vastaavat kansallisiin ja kansainvälisiin odotuksiin.

Tutkinnasta vastaavan organisaation maineella on suuri merkitys sekä organisaation toiminnan ja tulosten arvioinnin kannalta, mutta myös arkipäivän tutkinnan suorittamisessa. Hyvämaineisen ja tunnetun organisaation on helpompaa saada todistajia ja asianomistajia kuulusteluihin. Tähän liittyen H1 esille tuoma tutkinnan epätasa-arvoisuus tulisi huomioida jo työn alussa, samoin kuin kaikissa haastatteluissa esille tullut kuultavien turvallisuudesta ja kohtelusta huolehtiminen.

Yhtenä merkittävänä luottamuksen herättäjänä nykypäivänä on organisaatioiden kyberturvallisuus ja tietojen suojaaminen. Kansainvälisiä rikoksia tutkittaessa tämä korostuu etenkin todistajien ja asianomistajien näkökulmasta, jolloin heidän huolenaan on henkilötietojen turvallinen käsittely ja säilyttäminen. Tämä nousi esille myös esimerkkien kautta haastatteluissa. Haapala ja Lehtipuu (2021, 104-105) muistuttavat, on tallentuvan informaation pelisääntöjen oltava selkeät ja sen kanssa on oltava läpinäkyviä ja rehellisiä. Vastuullinen toiminta lisää luotettavuutta. Kuten Haapala ja Lehtipuu (2021, 105) toteavat, kaikki informaatio ei ole kriittistä, mutta näissä tilanteissa todistajien ja asianomistajien tietojen vuotaminen voi olla kohtalokasta.

Kuten rikostutkinnan yleensä, myös kansainvälisten rikosten tutkinnan tulisi olla puolueetonta ja ottaa eri ryhmät, jotka ovat joutuneet kansainvälisten rikosten uhreiksi, huomioon. Kuten H5 kertoi, tämä altistaa suurelle määrälle kritiikkiä ja aiheuttaa luottamuksen puutetta. Organisaatio koetaan puolueelliseksi ja useimmat ihmiset eivät halua tehdä yhteistyötä sen kanssa.

Haastatteluissa avainsanoiksi ja -avaintekijöiksi luottamuksen herättämisessä nousivat:

- Kompetenssi ja sen esille tuominen kaikissa kohtaamisissa
- Valmistautuminen
- Tutkinnan mandaatin tavoitteiden ja tarkoituksen ymmärrettäväksi tekeminen
- Viestintä
- Ensivaikutelma
- Empaattinen ja arvostava käytös
- Avoimuus, rehellisyys, tasa-arvoisuus sekä ihmisten kohtaamisissa, johtamisessa että tutkinnassa

Teemat ovat siis hyvin yhteneviä lähdekirjallisuudessa tulleiden luottamuksen rakennuspalikoiden ja avaintekijöiden kanssa.

Lähdekirjallisuuden ja haastatteluissa esille tulleiden hyvien haastattelu- ja kuulustelumenetelmien ja hyvien merkitystä ei voi painottaa liikaa. Yhdenmukainen toiminta antaa ammattimaisen kuvan toiminnasta ja organisaatiosta sekä tuo varmuutta kuulustelijalle. Tämä puolestaan välittyy vastapuolelle, jonka on helpompi luottaa varmuutta ja ammattimaisuutta osoittavaan prosessiin ja kuulustelijaan ja tulkkiin.

Kuten alussa mainitsin, tutkintaan osallistuvien vastaukset luottamusta herättävistä ja sitä heikentävistä tekijöistä tukivat kirjallisuuslähteitä ja samat teemat ja avainsanat toistuivat molemmissa. Esimiesten ja johdon roolia ei voida väheksyä näiden asioiden tunnistamisessa ja päivittäisessä toiminnassa.

## 11 Loppupohdinta

Jatkossa tätä tutkimusta voidaan käyttää esimerkiksi kotimaassa tutkittavien kansainvälisten rikosten esitutkintojen yhteydessä, alkaen aloitusvaiheesta ja tutkintaryhmää koottaessa ja minkälaista kokemusta, koulutusta ja ominaisuuksia tutkintaryhmän jäsenillä tulisi olla. Lisäksi tätä opinnäytetyötä voidaan käyttää huomioitaessa viestinnän eri osa-alueita, suunniteltaessa matkoja tapahtuma-alueille, yhteydenotoissa paikallisten kanssa, valittaessa yhteistyökumppaneita, sekä tietysti todistajien ja asianomistajien kohtaamisia valmisteltaessa. Työ ei tarjoa valmiita vastauksia kaikkiin kohtiin, mutta se herättää ajatuksia siitä, mitä erilaisia seikkoja tulee huomioida tutkinnan eri vaiheissa, sekä mitä tutkintatiimin jäsenten, tutkinnanjohtajan ja organisaation tulisi huomioida, jotta työ olisi mahdollisimman tuottoisaa, tehokasta ja luottamusta herättävää.

Yhtenä tutkimuskysymyksenä olisi voinut olla luottamuksen merkitys sekä työntekijöiden että kuultavien turvallisuudelle, miten luottamus vaikuttaa sekä fyysiseen että psyykkiseen turvallisuuteen ja turvallisuuden tunteeseen. Tähän olisi pitänyt haastatella myös turvallisuusyksiköiden työntekijöitä sekä kuultavia.

Yhtenä tämän tutkimuksen katvealueena on juuri todistajan ja uhrin näkökulma ja se, mitä he pitävät tärkeinä luottamusta herättävinä tekijöinä. Myös epäillyn näkökulmaa voisi pohtia lisää, sekä niitä seikkoja mitkä heissä herättävät luottamusta ja mitä luottamukseen liittyviä huolenaiheita heillä on esitutkinnan aikana. Tähän liittyen yhtenä jatkotutkimuksen aiheena voisi olla todistajansuojelujärjestelmän merkitys luottamuksen luojana. Tästä aiheesta on esimerkiksi Väättäinen (2018, 253-269) kirjoittanut artikkelin Protecting Victims and Witnesses -kirjaan International Criminal Investigations - Law and Practice.

Jatkotutkimuksen aiheena voisi olla myös mitä sidosryhmien, tulkkien ja ns. fiksureiden valinnassa ja mahdollisessa koulutuksessa tulisi huomioida, miten verkostoja tulisi luoda, sekä miten kaikkien osapuolien toiminta noudattaisi luotettavia ja hyväksi todettuja menetelmiä. Yhtenä teema olisi miten heidän toimintaansa ja käyttöä on arvoitu oikeudenkäynneissä, kuten esimerkiksi ICC:n oikeudenkäynnissä kongolaista Thomas Lubangaa vastaan, sekä kansallisessa Gibril Massaquin tutkinnassa. Huomioon otettavia seikkoja olisivat Murad säännösten periaate siitä, että myös yhteistyökumppaneiden, tulkkien ja fiksureiden tulee sitoutua noudattamaan säännösten periaatteita. (Murad Code 2022, 8.)

Työn aikana luottamuksen merkitys ja sen monet eri ulottuvuudet, itsestään selvydestä huolimatta, toivat uusia näkökulmia sekä tutkinnan rakentamiselle, että sen merkitykselle. Se, että luottamuksella on suuri merkitys tutkinnan onnistumiselle, onnistunut tutkinta herättää luottamusta ja uskoa siihen, että tekoihin syyllistyneet eivät jää rankaisematta. Kuten Khan (2022) on todennut: *"Toiminta ja asianmukainen menettely on tapa, jolla voimme parhaiten osoittaa kunnioitusta uhrien ja eloonjääneiden rohkeudelle."*

## Lähteet

### Painetut

Adeniran, A. 2018. Preparing for an investigative mission to interview a witness or suspect. Teoksessa Babington-Ashaye, A., Comrie, A. & Adeniran, A. (toim.) International Criminal Investigations - Law and Practice. Haag: Eleven International Publishing.

Forssén, M-K. & Kuusela, S. 2021. Luottamuskulttuuri: työyhteisön voimavara. Helsinki: Value books.

Gustafsberg, H. & Sallinen, S. 2021. Taktinen neuvottelu. Helsinki: Otava.

Haapala, M. & Lehtipuu U. 2021. Luottamuskysymys. Helsinki: Alma Talent.

Hirvonen, M., Kinnunen, T. & Tiittula, L. 2020. Saavutettava viestintä. Yhteiskunnallista yhdenvertaisuutta edistämässä. Tallinna: Gaudeamus.

Kimpimäki, M. 2015. Kansainvälinen rikosoikeus. Helsinki: Kauppakamari.

Korpiola, L. 2011. Kriisiviestintä digitaalisessa julkisuudessa. Helsinki: Infor.

Laine, N. 2010. Luja luottamus. Miten työpaikan luottamussuhteet saadaan toimimaan? Tampere: Taurus Media.

Nuzban, Y. 2018. Investigative practices of specialized war crimes units. Teoksessa Babington-Ashaye, A., Comrie, A. & Adeniran, A. (toim.) International Criminal Investigations - Law and Practice. Haag: Eleven International Publishing.

Ruusuvuori, J. & Tiittula L. Haastattelu - tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. 2005. Tampere: Vastapaino.

### Sähköiset

About the IICI. 2022. Institute for International Criminal Investigations. Viitattu 5.8.2022.

[About | IICI](#)

Alasuutari, P. 2012. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

Laadullinen tutkimus 2.0 | Ellibs Lukuohjelma (ellibslibrary.com)

Antila, C. 2020. Tuloksia puuttuu, yritystä ei - kansainväliset tuomioistuimet pyrkivät jälleen kerran tuomaan oikeutta kansanmurhan uhreille. The Ulkopolitist.

[Tuloksia puuttuu, yritystä ei - kansainväliset tuomioistuimet pyrkivät jälleen kerran tuomaan oikeutta kansanmurhan uhreille | The Ulkopolitist](#)

CEPOL. 2022. European Union Agency for Law Enforcement Training. Budapest: Euroopan Unionin julkaisu. Viitattu 6.8.2022.

[CEPOL \(europa.eu\)](#)

CEPOL 2. 2022. European Union Agency for Law Enforcement Training. Viitattu 6.8.2022.

[CEPOL | European Union Agency for Law Enforcement Training \(europa.eu\)](#)

CMC:n tehtävät. 2022. CMC Finland Kriisinhallintakeskus. Viitattu 6.8.2022.

[Mitä Kriisinhallintakeskus tekee? | CMC:n tehtävät | CMC Finland](#)

Code of Judicial Ethics. 2021. International Criminal Court.

[Code of Judicial Ethics \(icc-cpi.int\)](#)

Eettinen vala. 2022. Poliisiammattikorkeakoulu. Viitattu 6.8.2022.

[Eettinen vala - Poliisiammattikorkeakoulu \(polamk.fi\)](#)

Fagerholm, A. 2021. Kansainvälinen rikostuomioistuin ei ole onnistunut sotarikollisten tuomitsemisessa - uudelta syyttäjältä odotetaan merkittäviä läpimurtoja. The Ulkopolitist.

[Kansainvälinen rikostuomioistuin ei ole onnistunut sotarikollisten tuomitsemisessa - uudelta syyttäjältä odotetaan merkittäviä läpimurtoja | The Ulkopolitist](#)

Fredman, M., Kanerva, J., Tolvanen, M. & Viitanen, M. 2020. Esitutkinta ja pakkokeinot. Alma Talent.

[Esitutkinta ja pakkokeinot \(laurea.fi\)](#)

Harisalo, R. & Miettinen, E. 2010. Luottamus - pääomien pääoma. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy

[Harisalo Miettinen Luottamus\\_paaomien\\_paaoma.pdf \(tuni.fi\)](#)

Huey, L. & Kalyal, H. 2017. 'We deal with human beings': The emotional labor aspects of criminal investigation. Sage Journals.

['We deal with human beings': The emotional labor aspects of criminal investigation - Laura Huey, Hina Kalyal, 2017 \(laurea.fi\)](#)

Ilmonen, K. & Jokinen, K. 2002. Luottamus modernissa maailmassa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos.

[luottamus-mordenissa-maailmassa.pdf](#)

IICI. 2022. Institute for International Criminal Investigations. Viitattu 5.8.2022.

[IICI | Institute for International Criminal Investigations](#)

Increase Faith in the Path of Justice, Eight Years on ISIL Crimes against The Yazidi Community. 2022. United Nations. UNITAD. Viitattu 4.8.2022.

[Increased Faith in the Path of Justice, Eight Years on ISIL Crimes against the Yazidi Community | Investigative Team to Promote Accountability for Crimes Committed by Da'esh/ISIL \(UNITAD\)](#)

Irimies, C. 2016. Effective Communication in Crisis Situations. Journal of Media Research, 9(3), p. 115.

Effective Communication in Crisis Situations - ProQuest

Joining the International Criminal Court. International Criminal Court. Viitattu 10.6.2022.

[Joining-Rome-Statute-Matters.pdf \(icc-cpi.int\)](#)

Juuti, P. & Puusa, A. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.

[Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät | Ellibs Library](#)

Kankainen, T. 2007. Yhdistykset, instituutiot ja luottamus. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

[Yhdistykset, instituutiot ja luottamus \(jyu.fi\)](#)

Kansainvälisen rikostuomioistuimen Rooman perussääntö. Rikosten määritelmien tulkintaohjeet. 2018. Ulkoministeriö. Valtioneuvoston julkaisuarkisto.

[Kansainvälisen rikostuomioistuimen Rooman perussääntö. Rikosten määritelmien tulkintaohjeet - Ulkoministeriö \(um.fi\)](#)

Kansainvälinen rikostuomioistuin on yksi sääntöpohjaisen kansainvälisen järjestelmän peruspiireita. 2018. Ulkoministeriö. Viitattu 17.11.2022.

[Kansainvälinen rikostuomioistuin on yksi sääntöpohjaisen kansainvälisen järjestelmän peruspiireita \(valtioneuvosto.fi\)](#)

Kaunisto, J., Hyyti, J. Koskelainen, M. & Nieminen, A. 2021. Poliisityön psykologia. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu.

[Poliisityön psykologia \(theseus.fi\)](#)

Khan, K. 2022. International Day of Remembrance of and Tribute to the Victims of Terrorism. UNITAD. Viitattu 9.10.2022.

[International Day of Remembrance of and Tribute to the Victims of Terrorism | Investigative Team to Promote Accountability for Crimes Committed by Da'esh/ISIL \(UNITAD\)](#)

Kiviniemi, K. 2018. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2 - Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Levine, E. E., Bitterly, T., Cohen, T. R., & Schweitzer, M. E. (2018). Who is trustworthy? Predicting trustworthy intentions and behavior. *Journal of personality and social psychology*, 115(3), 468-494.

Mayer, R.C., Davis, J. H., Schoorman, F. D. 1995. An Integrative Model of Organizational Trust. *The Academy of Management Review*. Vol. 20, No. 3 (Jul., 1995), 709-734)

McAllister, D. J. 1995. Affect- and Cognition-Based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations. *Academy of Management journal*, 38(1), pp. 24-59.

doi:10.2307/256727

Murad Code project. 2022. Viitattu 5.8.2022.

[Murad Code](#)

Open Society Foundations. Fact Sheet: International Crimes. Viitattu 10.6.2022.

[mx-factsheet-icl-20160603\\_0.pdf \(justiceinitiative.org\)](#)

Our Mandate. 2022. UNITAD. United Nations. Viitattu 27.8.2022.

[Our Mandate | Investigative Team to Promote Accountability for Crimes Committed by Da'esh/ISIL \(UNITAD\)](#)

Ranaminta, P., A-M, Lämsä & Aurelija, N. 2010. Building organizational trust in a low-trust societal context. *Baltic Journal of Management*, vol. 5, no. 2, pp. 197-217 <https://www.proquest.com/scholarly-journals/building-organizational-trust-low-societal/docview/208667944/se-2?accountid=12003>

Rikoslaki 39/1889. Viitattu 18.6.2022.

[Rikoslaki 39/1889 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®](#)

Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998). Not So Different After All: A Cross-Discipline View of Trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404.

Shockley-Zalabak, P.S., Morreale, S. & Hackman, M. 2010. *Building the High-Trust Organization: Strategies for Supporting Five Key Dimensions of Trust*, John Wiley & Sons, Incorporated, Hoboken. ProQuest Ebook Central.

Siviilikriisinhallintakoulutukset. 2022. CMC Finland Kriisinhallintakeskus. Viitattu 6.8.2022.

[Siviilikriisinhallintakoulutukset - CMC Finland](#)

Soini, T. 2017. Alkusanat. Julkaisussa Kansainvälisen rikostuomioistuimen Rooman perussääntö. Rikosten määritelmien tulkintaohjeet. Valtioneuvoston julkaisuarkisto.

[Kansainvälisen rikostuomioistuimen Rooman perussääntö. Rikosten määritelmien tulkintaohjeet - Ulkoministeriö \(um.fi\)](#)

Syventävään koulutukseen hakeutuminen. 2022. CMC Finland Kriisinhallintakeskus. Viitattu 6.8.2022.

[Syventävään koulutukseen hakeutuminen - CMC Finland](#)

Tasavallan presidentin asetus Kansainvälisen rikostuomioistuimen Rooman perussäännön voimaansaattamisesta sekä perussäännön lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta ja perussäännön soveltamisesta annetun lain voimaantulosta 56/2002. Viitattu 18.6.2022.

[56/2002 - Valtiosopimukset - FINLEX ®](#)

UN. 2014. Framework of Analysis for Atrocity Crimes.

[Doc.3 Framework of Analysis for Atrocity Crimes\\_EN.pdf \(un.org\)](#)

Vilka, H. 2021. Tutki ja Kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

[Tutki ja kehitä | Ellibs Library](#)

Valtionhallinnon viestintäsuositus. Avoimesti, rohkeasti ja yhdessä. 2016. Valtioneuvoston kanslia.

[14\\_2016\\_Avoin\\_rohkeasti\\_ja\\_yhdessa.pdf \(valtioneuvosto.fi\)](#)

What is the UN Ethics Office? 2022. United Nations. Viitattu 20.11.2022.

[United Nations Ethics Office](#)

Julkaisemattomat

Haastatteluaineisto. 2022. Haastateltavat 1-7. Touko- marraskuu 2022. Aineisto opinnäytetyön tekijän hallussa.

## Taulukot

Taulukko 1: Havainnot ja huomiot haastatteluista .....	62
--	----

Liitteet

Liite 1: Haastattelulomake..... 76

## Liite 1: Saatekirje ja haastattelulomake haastateltaville

Luottamus ja sen rakentaminen kansainvälisten rikosten tutkinnan mahdollistajana

Turvallisuusjohtamisen opinnäytetyössäni tutkin luottamuksen merkitystä kansainvälisten rikosten tutkinnan mahdollistajana ja mitä keinoja sen rakentamiseen on käytetty aiemmissa tutkintaorganisaatioissa. Yhtenä tutkimusmetodinä käytän narratiivista haastattelua. Narratiivisen haastattelun tavoitteena on kerätä tietoa yksilön erityisistä kokemuksista esittämällä hänelle kysymyksiä, joiden tarkoituksena on saada osallistuja tekemään yhteenveto kokemuksestaan yhdestä tai useammasta ilmiöstä (tapahtumasta) ja kertoa tämä tarina tutkijalle.

Haastatteluiden avulla on tarkoitus selvittää tutkintaa tehneiden ja tutkinnan koulutustehtäviin osallistuneiden käsitysten ja kokemusten avulla niitä elementtejä, jotka ovat auttaneet luottamuksen luomisessa organisaation sisäisesti ja ulkoisesti, sekä mikä luottamuksen merkitys on ollut tutkinnassa saavutetuille onnistumisille. Tarkoituksena on selvittää myös niitä seikkoja, jotka ovat heikentäneet luottamusta ja miten ne ovat vaikuttaneet epäonnistumisiin.

Tämän työn tarkoituksena on kerätä erilaisia kokemuksia ja hyväksi osoittautuneita käytänteitä luottamuksen luomiseen ja helpottaa kansallisten tutkintaryhmien työskentelyä kansainvälisten rikosten tutkinnassa, sekä auttaa niitä, jotka ovat osallistumassa kansainvälisten rikosten tutkintaorganisaatioiden työhön. Aineiston kokoamiseen tarvitsen sinun apuasi ja kokemustasi.

Halutessasi voit esiintyä työssäni nimettömänä asiantuntijana ja tutkimuksessa näkyvät ainoastaan organisaatio/-t, joissa olet työskennellyt, sekä virkanimikkeesi tai työnkuvasi. Vain minä käsittelen vastauksiasi, jotka voidaan yhdistää nimeesi. Vastauksia ja haastatteluaineistoa ei tulosteta eikä, niitä säilytetä muualla kuin sähköpostiosoitteen [pirita.vuorisalo@student.laurea.fi](mailto:pirita.vuorisalo@student.laurea.fi) saapuneet kansiossa, sekä Laurea YAMK:n henkilökohtaisella OneDrive pilvipalvelimellä. Poistan haastatteluvastaukset henkilötietoineen opinnäytetyön tarkastamisen ja hyväksymisen jälkeen.

### HAASTATTELUKYSYMYKSET:

Organisaatio/t joissa olet työskennellyt kansainvälisten rikosten tutkintaan liittyen

Asema/virka/toimenkuva, joissa olet työskennellyt em. organisaatiossa

Mitkä asiat koet luottamusta herättävinä tekijöinä näissä organisaatioissa?

Miten luotettavuutta on tuotu esille organisaatiossasi ulkoisesti? (esim. mandaatti, arvot, organisaation kuvaus, tms.)

Miten luotettavuutta on tuotu esille organisaation sisäisesti, työntekijöiden suuntaan?

Mitä luottamukseen liittyviä asioita pidät tärkeinä työntekijän näkökulmasta? (henkilötietojen käsittely, työn jatkuvuus, koulutus tms.)

Miten luottamusta pyrittiin rakentamaan viranomaisten ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa?

Miten luottamusta pyrittiin rakentamaan kuultavien kanssa?

Miten toteutit luottamuksen rakentamista ja ylläpitoa omassa työssäsi?

Mitä haasteita luottamuksen rakentamisessa ja/tai ylläpitämisessä kohdattiin ja miten ne saatiin ratkaistua?

Minkä asioiden uskot herättäneen ja heikentäneen luottamusta organisaatiossasi, sekä sisäisesti että ulkoisesti? (Esim. organisaation tunnettavuus, organisaation työn näkyvyys, henkilökohtaiset suhteet ja kontaktit jne.)

Miten ne vaikuttivat tutkinnan onnistumiseen ja/tai epäonnistumiseen?

Onko luottamuksen rakentamisen tavoissa ollut eroja eri kulttuurien välillä? Miten se on tullut esille ja miten se on huomioitu?

Minkälaista koulutusta ja työkokemusta tutkijalla ja tutkijaryhmän jäsenillä tulisi olla luottamuksen ja mikä merkitys niillä on luottamuksen rakentamiseen?

Minkälaisia kykyjä ja ominaisuuksia tutkijalla ja tutkintaryhmän jäsenillä tulisi olla ja mikä merkitys niillä on luottamuksen rakentamiseen?