



Yhteiskuntavastuu ja rikostekninen laboratorio

Paul Karlsson

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Yhteiskuntavastuu ja rikostekninen laboratorio

Paul Karlsson
Turvallisuusjohtaminen
Opinnäytetyö
Joulukuu, 2020

Paul Karlsson

Yhteiskuntavastuu ja rikostekninen laboratorio

Vuosi 2020 Sivumäärä 72

On yhteiskuntavastuullista, että organisaatio on tietoinen sekä ottaa vastuun omien päätönsä sekä toiminnan vaikutuksista yhteiskunnalle ja ympäristölle. Tässä opinnäytetyössä yhteiskuntavastuullisuutta on lähestytty ISO 26000 -standardin näkökulmasta. Työn tavoitteena on selvittää, näkyykö yhteiskuntavastuullisuus kohdeorganisaatiossa sekä mitä kehittämiskohteita ja toteutustapoja siihen on löydettävissä. Tarkastelun kohteeksi on valittu Vantaalla sijaitseva rikostekninen laboratorio. Laboratorio on osa Keskusrikospoliisia, joka on poliisin valtakunnallinen yksikkö. Suomessa on vain yksi rikostekninen laboratorio.

Työn viitekehyksen muodostavat yhteiskuntavastuu ja kestävä kehitys sekä muutoksen johtaminen. Yhteiskuntavastuuta toteuttaessaan organisaation perimmäinen tarkoitus on myötävaikuttaa kestävään kehitykseen niin paljon kuin mahdollista. Yhteiskuntavastuun tavoitteena on muun muassa kestävä kulutus, kestävät elinkeinot sekä resurssien kestävä käyttö. Näin taakamme omalta osaltamme tulevaisuuden myös meidän jälkeen tuleville. Yhteiskuntavastuun saaminen osaksi organisaation pysyvää toimintaa ja päätöksentekoa, vaatii muutosjohtajuutta.

Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, missä strategiaksi on valittu tapaustutkimus rikosteknisen laboratorion yhteiskuntavastuuseen. Tiedonhankinnan keskeisinä menetelminä ovat asiakirjoihin tutustuminen ja kysely. Asiakirjojen tarkastelussa tehdään huomioita siitä, näkyykö rikosteknisen laboratorion tärkeimmässä toimintaa ohjaavissa asiakirjoissa yhteiskuntavastuu kirjoitettuna ja näkyykö niissä ISO 26000 -standardin yhteiskuntavastuun periaatteita. Kyselyn kohderyhmäksi valikoidaan laboratorion työntekijöitä. Kyselyllä kerätään havaintoja ja mielipiteitä tukemaan tai kyseenalaistamaan asiakirjatarkastelun perusteella muodostuvaa johtopäätöstä. Lisäksi yritetään löytää laboratoriolle yhteiskuntavastuun kehittämisalueita.

Keskeisenä tuloksena on, että rikosteknisen laboratorion toimintaa ohjaavissa asiakirjoissa ei ole kirjoitettu auki yhteiskuntavastuuta siten kuin ISO 26000 -standardi käsittelee sitä. Asiakirjoissa ja toiminnoissa on kuitenkin havaittavissa kaikkiin yhteiskuntavastuun periaatteisiin kuuluvia asioita ja elementtejä. Kysely vahvisti asiakirjatarkastelun havaintoja. Tuloksena voidaan todeta, että yhteiskuntavastuullisuutta ei tuoda laboratorioissa mitenkään erityisesti esille eikä yhteiskuntavastuullisuuteen liittyvistä olemassa olevista asioista ja elementeistä puhuta yhteiskuntavastuun nimen alla. Kehittämisehdotuksena on, että laboratorion johto perehtyy ja sitoutuu yhteiskuntavastuuseen ISO 26000 -standardin kautta. Tämän jälkeen laboratorion toiminnoissa ja päätöksenteossa suoritetaan ISO 26000 standardiin perustuen tarkempi yhteiskuntavastuullisuuden tunnistaminen ja kehittämiskohteita lähestytään standardissa mainittujen ydinaiheiden kautta laboratorion kannalta tällä hetkellä olennaisten ja merkittävien asioiden osalta.

Asiasanat: Yhteiskuntavastuu, Kestävä kehitys, Muutosjohtaminen

Paul Karlsson

Social Responsibility and Forensic Laboratory

Year	2020	Pages	72
------	------	-------	----

It is socially responsible that the organization is aware of and takes responsibility for the effects of its own decisions and activities on society and the environment. In this thesis, social responsibility has been approached from the perspective of the ISO 26000 standard. The aim of the thesis is to find out if the social responsibility is visible in the target organization and what development targets and implementation methods can be found in it. Forensic Laboratory in Vantaa has been selected as the object. The Laboratory is part of the National Bureau of Investigation, a nationwide unit of the police. There is only one Forensic Laboratory in Finland.

The frame of reference of the thesis is formed by social responsibility and sustainable development, as well as change management. In implementing social responsibility, the ultimate goal of an organization is to contribute to sustainable development as much as possible. The goal of social responsibility is, among other things, sustainable consumption, sustainable industry and the sustainable use of resources. In this way we the future can be guaranteed also for those who come after the present generation. Incorporating social responsibility into an organization's ongoing operations and decision-making, requires change leadership.

The thesis is a qualitative research, where the strategy chosen is a case study of the Forensic Laboratory's social responsibility. The key methods of information acquisition were document review and survey. During the review of the documents, observations were made from the most important documents guiding the operations of the Forensic Laboratory, whether social responsibility is shown in writing and whether the principles of social responsibility of the ISO 26000 standard can be seen there. The target group of the survey is laboratory workers. The survey gathered observations and opinions to support or question the conclusion reached on the basis of the document review. In addition, attempts were made to find areas for the development of social responsibility for the laboratory.

The main result is that the documents guiding the activities of the Forensic Laboratory did not write openly about social responsibility as it is dealt by the ISO 26000 standard. However, things and elements that are part of all the principles of social responsibility, can be seen in the documents and activities. The survey confirmed the findings of the document review. As a result, it can be stated that social responsibility is not specifically highlighted in the Laboratory, and the existing issues and elements related to social responsibility are not discussed under the name of social responsibility. The development proposal is that the laboratory management team become acquainted with and commit to social responsibility through the ISO 26000 standard. After this, more accurate identification of social responsibility should be performed in the Laboratory's functions and decision-making based on the ISO 26000 standard and the areas for development should be approached through the core topics mentioned in the standard for the matters that are currently relevant and significant to the Laboratory.

Keywords: Social responsibility, Sustainable development, Change management

Sisällys

1	Johdanto	7
1.1	Työn taustaa	7
1.2	Työn tavoite ja rajaus.....	9
1.3	Tutkimusaineisto ja -menetelmät.....	9
2	Teoreettinen viitekehys ja keskeisimmät käsitteet	10
3	Yhteiskuntavastuun historiasta ja nykytilasta	14
4	Yhteiskuntavastuu ISO 26000 -standardin näkökulmasta	15
5	Yhteiskuntavastuun periaatteet	16
5.1	Vastuunalaisuus	17
5.2	Avoimuus	17
5.3	Eettinen toiminta	18
5.4	Sidosryhmien intressien kunnioittaminen.....	19
5.5	Oikeusjärjestyksen kunnioittaminen	19
5.6	Kansainvälisten toimintasääntöjen kunnioittaminen	20
5.7	Ihmisoikeuksien kunnioittaminen	21
6	Muutoksen johtaminen	21
7	Yhteiskuntavastuu ja rikostekninen laboratorio	24
7.1	Rikostekninen laboratorio	25
7.2	Asiakirjatarkastelusta	26
7.3	Vastuunalaisuuden havainnot	27
7.4	Avoimuuden havainnot	29
7.5	Eettisen toiminnan havainnot.....	31
7.6	Sidosryhmien intressien kunnioittamisen havainnot	32
7.7	Oikeusjärjestyksen kunnioittamisen havainnot	33
7.8	Kansainvälisten toimintasääntöjen kunnioittamisen havainnot	34
7.9	Ihmisoikeuksien kunnioittamisen havainnot.....	35
8	Kyselytutkimus ja sen tulokset.....	40
8.1	Kyselytutkimus	40
8.2	Kyselyn tuloksia	42
9	Yhteiskuntavastuun kehittämissuhteita	45
9.1	Organisaation hallintotapa	48
9.2	Ihmisoikeudet.....	50
9.3	Työelämän käytännöt	52
9.4	Ympäristö.....	54
9.5	Oikeudenmukaiset toimintatavat	56
9.6	Kuluttaja-asiat	57

9.7	Yhteisön toimintaan osallistuminen ja yhteisön kehittäminen	59
9.8	Viestintä	61
10	Yhteenveto ja pohdintaa.....	64

1 Johdanto

1.1 Työn taustaa

Organisaatioiden ja yritysten yhteiskuntavastuullisuuteen liittyvät asiat ja teot ovat tänä päivänä yhä herkemmin otsikoissa. Erilaisten sosiaalisten medioiden ja vastaavien viestinnän keinojen vaikutus on kasvanut perinteisen viestinnän rinnalla, missä viesti kulki antajalta suoraan vastaanottajille muuttumattomana ilman, että se saa mitään sävyjä matkan varrella muiden vastaanottajien ja edelleen välittäjien toimesta. Nykyisin sosiaalisissa medioissa tieto nousee esille välittömästi, jonka lisäksi tieto leviää nopeasti hyvinkin laajasti. Lisäksi se voi saada matkan varrella toisistaan poikkeavia erilaisia sävyjä.

Sosiaalisten medioiden kautta ihmiset saavat tietoa entistä nopeammin ja helpommin valtakunnallisesti ja jopa ympäri maailman. Tämä näyttäisi toteutuvan erityisesti silloin, kun organisaatio tai henkilö on tehnyt epäonnistuneen päätöksen tai muuten epäonnistunut toiminnassaan esimerkiksi yhteiskuntavastuullisuuden näkökulmasta tarkasteltuna. Yhdellä huonolla päätöksellä tai teolla voi yrityksen tai organisaation maine romahtaa hetkessä lähes nollaan tilapäisesti ja sitä kautta koko toiminta ja olemassaolo voi vaarantua.

On siis tärkeää ja yhteiskuntavastuullista, että organisaatio on tietoinen sekä ottaa vastuun omien päätöstensä sekä toiminnan vaikutuksista yhteiskuntaan ja ympäristöön (SFS-ISO 26000, 22). Olen itse huomannut, että erilaisten sosiaalisten medioiden kautta tulee todella helposti ja nopeasti tietoa vastuullisuuteen liittyvistä epäonnistumisista sekä virheellisestä viestinnästä vastuullisuuteen liittyvissä asioissa. Ja tämä vastuullisuuteen liittyvä nopeasti leviävä uutisointi sosiaalisessa mediassa on globaalia eli tietoa tulee ympäri maailman mitä erilaisimmista yrityksistä ja organisaatioista. Omien päätösten, toimintojen ja tekemättä jättämisten vaikutukset yhteiskuntaan ja ympäristöön ovatkin nousseet myös minun mielenkiinnon kohteeksi viime vuosina enenevässä määrin ja uskon että näin on tapahtunut myös monen muunkin ihmisen osalta sen lisäksi, että seurataan miten yritykset ja organisaatiot kantavat kortensa kekoon.

Ihmiset ovat nykyään enemmän huolissaan tulevaisuudesta ja erityisesti siitä, mitä me jätämme perinnöksi tuleville sukupolville. Vesi, ilma, maaperä, luonnon monimuotoisuus ja luonnonvarat - vain muutamia sanoja, jotka nousevat esiin silloin, kun asiasta puhutaan esimerkiksi erilaisissa keskusteluissa, uutisissa ja medioissa. Ja useimmiten näihin liittyy jonkinlaista huolta tai peräti tietoa negatiivisista asiaan liittyvistä tutkimustuloksista tai havainnoista. Voimakkaat sääilmiöt eri puolilla maapalloa ja niistä aktiivinen uutisointi maailmanlaajuisesti ovat vaikuttaneet omalta osaltaan ihmisten kasvavaan huoleen asian ympärillä. Maailma tuntuu pienentyneen muun muassa juuri nopean viestinnän sekä helpon liikkumisen myötä.

Tieto on helposti saatavilla ja se tavoittaa meidät eripuolilta maapalloa lähes reaaliajassa. Tämä toisaalta helpottaa myös organisaatioiden välisten periaatteiden, arvojen ja toimintojen vertailua ihmisille. Lisäksi erilaisten tutkimusten, raporttien ja tilastojen saatavuus on helpompaa.

Esimerkkinä mainittakoon tässä kestävä kehityksen raportti vuodelta 2019, missä YK:n asettama kansainvälinen, riippumaton tutkijaryhmä, arvioi maailman kestävä kehityksen tilan huolestuttavaksi. Raportissa tuodaan esille, että muun muassa kasvava jäteongelma, ilmastomuutos ja luonnon monimuotoisuuden kato ovat merkittäviä syitä siihen, että maailmamme kehitys ei ole kokonaisuutena kestävä kehityksen suuntainen. Raportissa on kuvattu muun muassa ihmisen toiminnan aiheuttamia muutoksia ilmastoomme, kuten esimerkiksi CO₂-tason nousua, keskilämpötila nousua, jäätiköiden kutistumista ja merenpinnan kohoamista tietyllä aikavälillä. Ihmiskunnan herättelemiseksi asioiden tilasta tällaiset luotettavat raportit ovat hyviä. Muun muassa juuri tämänlaiset raportit ja tiedot tuovat ihmisille helposti tunteen uhasta tulevien sukupolvien elinolosuhteille ja saavat ihmisissä aikaan muutosta. Kestävä kehityksen raportista löytyy myös hyviä kuvauksia siitä, mille tielle meidän on suunnattava asioiden ja tilanteen muuttamiseksi parempaan. Kestävä kehityksen yhdeksi tulevaisuuden avaimiksi raportti nostaa esimerkiksi edessämme olevan digitaalisen vallankumouksen ja sen hyödyntämisen oikein. (Global Sustainable Development Report 2019, 18,118.)

Kuluttajat ja asiakkaat ovatkin entistä enemmän kiinnostuneita organisaatioiden ja yritysten yhteiskuntavastuullisuudesta ja yhteiskuntavastuullisista teoista. Yhteiskuntavastuullisuuden merkitys on siis kasvanut ja yhä useampi kansalainen kiinnittää siihen tänä päivänä huomiota paljon enemmän kuin ennen. Kysymyksessä on suurta yleisöä kiinnostava ajankohtainen aihe, johon siis myös itse olen kiinnittänyt enemmän huomiota kuin aikaisemmin.

Esimerkkinä mainittakoon tässä kohtaa vielä uutinen keväältä 2020 siitä, että Ranskassa monialayritys Moët Hennessy Louis Vuitton SE alkoi valmistamaan maansa terveysviranomaisten tarpeisiin veloituksetta käsidesiä (MTV 2020). Näin maailmanlaajuisen koronavirusepidemian aikana tällaiset yhteiskuntavastuulliset teot ovat tärkeässä roolissa selviytymisen ja toipumisen kannalta. Lisäksi ainakin minulle se loi positiivisen ensivaikutelman kyseisestä organisaatiosta ja sen suhtautumisesta vastuullisuusasioihin. Toki myös pohdin sitä, onko mahdollista, että monialayritys olisi aiheuttanut hiljattain jotain ei niin positiivista oman maineensa kannalta ja nyt tätä kautta pyrkii kiillottamaan kilpeään. Signaali ulospäin on joka tapauksessa vallitsevassa tilanteessa mielestäni positiivinen yhteiskuntavastuullisuuden näkökulmasta katsottuna ja saa aikaiseksi sen, että olen ainakin itse kiinnostunut ottamaan yrityksen vastuullisuuden liittyvistä teoista ja asioista enemmänkin selvää. Mutta ainakin tässä vaiheessa minulle on kuitenkin jo syntynyt positiivinen mielikuva yrityksestä uutisoinnin perusteella.

1.2 Työn tavoite ja rajaus

Tässä opinnäytetyössä on tarkoitus selvittää, miten yhteiskuntavastuullisuus näkyy ja käy ilmi Keskusrikospoliisin rikosteknisessä laboratoriossa. Asiaa lähestytään tarkastelemalla henkilökuntaa ohjaavia asiakirjoja ja dokumentteja. Osana opinnäytetyötä on henkilökunnalle suunnattu kysely yhteiskuntavastuullisuuden näkyvyydestä rikosteknisen laboratorion toiminnassa. Lisäksi tavoitteena on selvittää minkälaisia kehittämiskohteita tähän liittyen olisi laboratoriossa sekä esittää konkreettisia toimenpiteitä siihen, miten kehittämiskohteita voisi viedä eteenpäin.

Tässä työssä lähestytään yhteiskuntavastuullisuutta SFS-ISO 26000:2010 standardin tulokulmasta. Valinta kohdistui lopulta standardiin muun muassa sen vuoksi, että rikostekninen laboratorio käyttää standardeja omassa toiminnassaan ja näin standardien maailma ja sen vaatimusten soveltaminen omaan toimintaan on heille entuudestaan tuttua. Tulokulma madaltanee kynnystä tuoda myös yhteiskuntavastuullisia asioita toimintaan, kun asiaa lähestytään jo entuudestaan tutun työkalun avulla.

Keskeisenä tutkimuskysymyksenä on, ”miten yhteiskuntavastuullisuus näkyy laboratorion toimintaa ohjaavissa asiakirjoissa ja dokumenteissa”. Tutkimusongelmaa täydentävänä kysymyksenä ovat:

- ”miten laboratorion yhteiskuntavastuullisuus näkyy laboratoriossa työskentelevälle”
- ”mitkä asiat tai osa-alueet ovat laboratoriolle hyviä kehittämiskohteita vastuullisuuden eteenpäin viemiseksi”
- ”mitkä ovat hyviä toteutustapoja kehittämiskohteiden eteenpäin viemiseksi”

Näillä keinoilla pyritään tässä opinnäytetyössä kartoittamaan rikosteknisen laboratorion yhteiskuntavastuullisuuden tilaa sekä löytämään kehittämiskohteita sekä tapoja vastuullisuuden kehittämiseen.

1.3 Tutkimusaineisto ja -menetelmät

Opinnäytetyössä on kysymys laadullisesta tutkimuksesta missä strategiaksi on valittu tapaus-tutkimus rikosteknisen laboratorion yhteiskuntavastuuseen. Tapaus-tutkimuksissa tyypillisesti yhdistetään tiedonkeruumenetelmät, kuten arkistot, haastattelut, kyselylomakkeet ja havainnot (Eisenhardt 1989, 534).

Aineiston keruumenetelminä tässä työssä ovat asiakirjoihin suoritettu tarkastelu ja kysely henkilökunnalle. Asiakirjojen tarkastelussa on kohteena valmis aineisto eli laboratorion tärkeimmät toimintaa ohjaavat asiakirjat. Kysely on laboratorion henkilökunnalle suunnattu puolistrukturoitu kysely siitä, kuinka henkilökunta kokee yhteiskuntavastuullisuuden näkyvyyden

rikosteknisen laboratorion toiminnassa. Kysely toteutetaan sähköpostikyselynä, missä on valmis kysymys sisältöineen, johon vastaaja saa vastata vapaasti omin sanoin ja lähettää vastauksensa sen jälkeen takaisin sähköpostilla. Aineistoa lähestytään ISO 26000 -standardissa olevien seitsemän yhteiskuntavastuun periaatteen näkökulmasta.

2 Teoreettinen viitekehys ja keskeisimmät käsitteet

Opinnäytetyöni viitekehysten muodostavat kestävä kehitys, yhteiskuntavastuu ja johtamisen merkitys muutoksen aikaan saamisessa.

Kestävällä kehityksellä tarkoitetaan sellaista kehitystä, joka mahdollistaa meidän tämän hetken tarpeiden tyydyttämisen viemättä kuitenkaan tulevilta sukupolvilta mahdollisuutta tyydyttää heidän omia tarpeitaan. Kestävää kehitystä voidaan kuvata keinona kertoa koko yhteiskunnan odotukset laajasti ottaen. Sen tavoitteena on siis suojella maapallomme kykyä ylläpitää elämää sen kaikessa monimuotoisuudessaan. Lisäksi sen tavoitteena on yhdistää yhteiskunnalliseen oikeudenmukaisuuteen hyvän elämänlaadun, terveyden ja vaurauden tavoitteet. Näillä yhteiskunnallisilla, taloudellisilla ja ympäristöön liittyvillä tavoitteilla on riippuvuusuhde toisiinsa nähden, jonka lisäksi ne tukevat toisiaan. Kestävyys koko yhteiskunnan osalta on mahdollista saavuttaa käsittelemällä kokonaisvaltaisesti yhteiskunnallisia, taloudellisia ja ympäristöön liittyviä näkökohtia. Koko yhteiskunnan kestävyteen liittyviä ja organisaation kannalta olennaisia asioita ovat kestävä kulutus, kestävät elinkeinot sekä resurssien kestävä käyttö. (SFS-ISO 26000, 24, 34.)

Muutosjohtaminen on tärkeää tämänhetkisessä toimintaympäristössämme, joka muuttuu jatkuvasti. Muutos on siis asia, joka tapahtuu väistämättömästi. Mutta tapahtuuko se johdettuna vai johtamattomana, muun muassa siihen me voimme itse vaikuttaa. Toimintaympäristön muutokseen vaikuttaa esimerkiksi yksilöiden ja kohderyhmien ajattelun kehittyminen ja muutoksenhalu sekä alan johtavien toimijoiden tekemät hallitut ja harkitut toimet. Tähän muutokseen voimme siis organisaationa myös vaikuttaa eettisen tarkastelun kestäville tavoitteille ja toimille. Johto on tässä asetelmassa tärkeässä roolissa. Se varmistaa, että asiakkailta sekä henkilöstöllä on ja pysyy organisaation tavoitteet kirkkaana mielessä, jotta he voivat keskittyä täysipainoisesti työtehtävien haasteiden ratkaisemiseen sekä paremman toiminnan saavuttamiseen. Henkilöstön ei siis tarvitse käyttää tavoitteiden hahmottamiseen energiaa uuden tiedon keräämisen tai ratkaisuehdotusten keräämisen kautta. Jos yhteinen tavoite katoaa tai hämärtyy, alkaa yhteisöllisyys rakentumaan eri ryhmien sisäisten voimasuhteiden varassa eri suuntiin sattumanvaraisesti. Organisaation strategia on sen muutossuunnitelma, sillä siinä on sen näkemys niistä keinoista, joilla se aikoo menestyä toimintaympäristössään. Strategiassa päätetään niistä asioista, joihin panostetaan sekä niistä asioista, joihin ei käytetä energiaa eikä aikaa. Organisaation kanta muutokseen löytyy aina strategiasta, samoin se millä aikajännteellä organisaatio edellyttää muutosta ja odottaa tuloksia. (Hackselius-Fonsén 2017, 13-15.) Tämän halutun muutoksen aloittamista helpottaa kolme asiaa; 1) muutoksen käynnistäjään

luottaminen, 2) tieto, joka vahvistaa muutoksen merkityksellisyyttä ja 3) pakko, joka tulee asetetuista rajoista. Muutoksen johtamisen tärkeitä välineitä ovat muun muassa tiedon jakaminen ja johtaminen sekä selkeät etenemisaskeleet ja tulevaisuuden kuva. Auktoriteetin voima on myös isossa roolissa muutoksen hyväksymisessä. Kun henkilöstöä ja asiakkaita sitoutetaan uuteen ajatteluun, lähdetään liikkeelle jakamalla tietoa, maalaamalla vastaanottajalle uudenlainen maailmankuva sekä rakentamalla nykyhetken ja tulevaisuuden välinen kytkös. Tämä voi toisinaan tarkoittaa henkilön olemassa olevien illuusioiden purkamista, jotta uuden tiedon käsitteleminen onnistuu häneltä. Uuden maailmankuvan vastustaminen pehminee ja oman roolin ymmärtäminen kokonaisuudessa lisääntyy tiedon kautta. Yleisen tiedon rinnalla annetut yksilöidyt toimintaohjeet ja mallit antavat turvallisuutta tutustua ja hyväksyä muutos. Tämän jälkeen siitä syntyy vähitellen organisaatioon vakiintunut toimintamalli. (Hackselius-Fonsén 2017, 19-20.)

Yhteiskuntavastuulla tarkoitetaan organisaation vastuuta sen omien päätösten ja toimintojen vaikutuksista yhteiskuntaan ja ympäristöön. Lisäksi se tarkoittaa tästä vastuusta huolehtimisen noudattaen eettistä ja avointa toimintaa. Vastuusta huolehtimisen yhteydessä, päätöksenteossaan ja toiminnassaan organisaation tulee ottaa huomioon elementit: (SFS-ISO 26000, 22)

- jotka vievät eteenpäin kestävästä kehityksestä sekä terveyttä ja yhteiskunnan hyvinvointia
- jossa kuunnellaan ja huomioidaan myös sidosryhmien odotukset
- jotka ovat kansainvälisten toimintasääntöjen mukaisia sekä noudattavat soveltuvia lakeja
- jotka ovat integroitu koko organisaation toimintaan ja jotka viedään läpi sen suhteissa muihin tahoihin

Tässä yhteydessä organisaation toiminta sisältää tuotteet, palvelut sekä prosessit ja suhteilla viitataan organisaation toimintaan sen koko vaikutuspiirissä (SFS-ISO 26000, 22). Yhteiskuntavastuun määrittelyssä yhteiskuntavastuun periaatteet ja ydinaiheet muodostavat hyvän perustan organisaatiolle asian käsittelyyn.

Yhteiskuntavastuun periaatteet ovat: (SFS-ISO 26000, 14)

- vastuunalaisuus
- avoimuus
- eettinen toiminta

- sidosryhmien intressien kunnioittaminen
- oikeusjärjestyksen kunnioittaminen
- kansainvälisten toimintasääntöjen kunnioittaminen
- ihmisoikeuksien kunnioittaminen

Yhteiskuntavastuun ydinaiheet ovat: (SFS-ISO 26000, 12)

- Organisaation hallintotapa
- Ihmisoikeudet
- Työelämän käytännöt
- Ympäristö
- Oikeudenmukaiset toimintatavat
- Kuluttaja-asiat
- Yhteisön toimintaan osallistuminen ja yhteisön kehittäminen

Näiden kolmen keskeisen käsitteen (kestävä kehitys, muutosjohtaminen ja yhteiskuntavastuu) ymmärtäminen ja sisäistäminen toimintaan ovat mielestäni keskeisessä ja ratkaisevassa roolissa siinä, kuinka organisaatiot ja yritykset onnistuvat omassa tehtävässään suojella maapallomme kykyä ylläpitää elämää sen kaikessa monimuotoisuudessaan myös tuleville sukupolville.

Johtamiseen sekä muutosjohtamiseen liittyen on tehty vuosien saatossa runsaasti erilaisia tutkimuksia. Johtajuutta on tutkittu niin sosiaalitieteissä kuin kasvatustieteissä, hoitotieteissä ja liiketaloustieteissä. En ottanutkaan omassa työssäni muutosjohtamiseen tai johtamiseen liittyviä asioita tutkimuksen kohteeksi, vaikka ne ovat, yhteiskuntavastuullisuuteen liittyvien asioiden istuttamisessa osaksi organisaation koko toimintaan, mielestäni aivan ratkaisevassa asemassa. Myös tutkimuksissa on todettu, että ihmisten johtaminen on yksi tärkeimmistä asioista muutoksen onnistumisen kannalta eli kysymys on silloin johtajuudesta. Johtamiseen ja muutosjohtamiseen löytyykin paljon erinomaisia työkaluja, tutkimuksia ja teoksia. Nostan tässä omassa työssäni niistä joitakin asioita esimerkinomaisesti esille. Omakohtaisena positiivisena lukukokemuksena mainitsen tässä kohtaa kolmivuotisen tutkimushankkeen 2015-2017 tuloksena syntyneen kirjan nimeltään Ihan intona - miten innostusta johdetaan, jossa tarkoituksena on ollut tuottaa tukea organisaatioiden kykyyn johtaa innostusta. Kitta Marttinen on todennut ja nostanut esille teoksen omassa osuudessaan, Nuorten työntekijöiden johtaminen,

mielestäni tärkeän havainnon. Vuonna 2025 peräti 75% markkinoiden työvoimasta on nopealiikkeiseen Y-sukupolveen kuuluvia työntekijöitä. Tutkimuksen haastatteluissa esimies ja johtajuus ei ollut noussut päällimmäisenä esiin, kun kyse on siitä, mikä johtaa nuorten työntekijöiden innostusta. Erikseen kysyttäessä johtajuuden ja esimiehen merkityksestä, vastaajat toivat esiin toiveen työympäristöstä, jossa heillä on mahdollisuus kehittyä ja kasvaa. Myös palautteen anto, luottamus ja arvostus nousi esiin. (Marttinen 2017, 137, 154.) Voidaksemme vastata siis tulevaisuuden johtamisen haasteisiin, meidän on ymmärrettävä eri sukupolvien työntekijöitä, jotka ovat töissä organisaatiossamme. Saadaksemme ihmisten koko potentiaalin käyttöömmek, meidän täytyy tunnistaa ja ymmärtää myös heidän erilaisuus ja tunteet.

Marianne Laurilan väitöskirjassa tuodaan hyvin esille se, että ollakseen hyvä muutosjohtaja, täytyy johtajan osata tasapainoilla erilaisten odotusten välillä. Tutkimuksen lopputuloksena Laurila erottelee neljä hyvää muutosjohtajuuskäsitystä, ne ovat 1) ohjaava muutosjohtajuuskäsitys 2) osallistava muutosjohtajuuskäsitys 3) innostava muutosjohtajuuskäsitys ja 4) emancipoiva muutosjohtajuuskäsitys. Laurila toteaaakin tärkeänä asiana ymmärtää, että muutosjohtajuus näyttää edellyttävän jatkuvaa tasapainoilua odotusten ristiaallokossa, joka koostuu erilaisista, osittain vastakkaisista ja yhtäaikaisista odotuksista. (Laurila 2017, 199, 203.)

Kestävään kehitykseen ja yhteiskuntavastuullisuuteen liittyen on tehty myös paljon tutkimuksia ja aiheesta löytyykin runsaasti erilaista materiaalia eri alueilta. Kun mietin omaa kehitystäni yhteiskuntavastuullisuuden ja kestävän kehityksen osalta samalla kun tutustuin tutkimuksiin ja väitöskirjoihin aiheesta, huomasin mielenkiintoisen seikan vuodelta 2010 olevasta Salosen väitöskirjasta kestävään kehitykseen liittyen. Nimittäin siinä esitetyt haasteet ja ongelmat ovat paljolti sellaisia, joita itsekin olen kohdannut edelleen omalla kestävän kehityksen tielläni tänä päivänä.

Salonen toteaa, että 17% kestävän kehityksen sisäisiin esteisiin liittyvistä maininnoista liittyi tiedon puutteeseen, joka muodostaa suurimman sisäisen esteen kestävän kehityksen arkiselle toteutumiselle. Toiseksi suurimpana sisäisenä esteenä tuli kiire eli 13% mainituista liittyi kiireeseen. Esimerkiksi tietoisuuden lisääminen kasvisruokavalion keskeisestä merkityksestä ekologiselle, taloudelliselle ja sosiaaliselle kestävyydelle lisäisi kasvisruoan käyttöä ruokavaliassa. Tai se esiin noussut seikka, että uusiutuvia kodin energianlähteitä pidettiin tärkeinä asioina, mutta asia ei toteudu siitä huolimatta omassa taloudessa juuri epätietoisuuden vuoksi. Allekirjoitan itse kummatkin asiat. Kun tietoisuus omista toimintamahdollisuuksistani on lisääntynyt, niin se on selkeästi myös muuttanut minun arjen toimintaa parempaan suuntaan. Hyvänä esimerkkinä olkoon osaltani se, kuinka kauan ostin vielä hehkulamppuja vain sen takia, etten ymmärtänyt markkinoille saapuneista uusista energiansäästölamppuista, ja niiden ominaisuuksien selvittäminen tuntui työläältä. Tai esimerkiksi se, että vaikka lounas pitää syödä työn ohessa ja välillä tosi kiireellä, niin tietoisuuden lisääntymisen myötä lounas vaihtoehdoksi haluan siitä huolimatta valita itse kasatun salaattiannoksen. Allekirjoitan omalta

osaltoni myös Salosen saaman tuloksen liittyen kestävän kehityksen ulkoisiin esteisiin. Tutkimuksessa merkittävimmän esteen muodostivat korkeat kustannukset. Siitä huolimatta, että esimerkiksi luomuruokaa pidetään erittäin tärkeänä asiana, niin sen käyttö on kuitenkin vähäistä omassa arjessa mainittujen korkeiden kustannusten vuoksi. Tietyissä elämäntilanteissa ja -vaiheissa ei vain yksinkertaisesti ole ollut taloudellisesti mahdollista ruokkia kokoperhettä luomuruualla, vaikka halua siihen olisi löytynyt. Salosen tutkimuksessa 25% kestävän kehityksen ulkoisiin esteisiin liittyvistä maininnoista osui korkeisiin kustannuksiin, toisena tuli omien vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen 9%. Kestävän kehityksen edistämiskeinoista Suomessa pidettiin parhaimpana kasvatusta ja valistusta eli 72.1% tutkittavista ajatteli näin. (Salonen 2010, 245-247, 249.) Uskon myös itse valistuksen ja kasvatuksen voimaan asioiden muuttamisissa.

Vaikka yhteiskuntavastuullisuuteen ja kestäväan kehitykseen liittyen löytyi hyvin tutkimuksia ja kehittämistöitä, niin en kuitenkaan löytänyt yhtään kohdentuen poliisilaitoksiin tai poliisin valtakunnallisiin yksiköihin.

3 Yhteiskuntavastuun historiasta ja nykytilasta

Yhteiskuntavastuun historia lähtee jo hyvin kaukaa, jo ennen 1800-luvun loppupuolta, jolloin esimerkiksi osa valtioista oli jo toteuttanut toimia liittyen erilaisiin yhteiskuntavastuullisiin näkökohtiin. Toki joissakin tapauksissa tällaisia toimia oli toteutettu jo paljon tätäkin aikaisemmin. Mutta termin yhteiskuntavastuu laajempi käyttö alkoi 1970-luvun alkupuolella. Tavanomaisempaa oli puhua yhteiskuntavastuusta erilaisten liikeyritysten toimintaan liittyen, vaikka esimerkiksi valtioillakin on ollut yhteiskuntavastuuseen perustuvia toimia. Tästä johtuen yritysten yhteiskuntavastuu on ollut käsitteenä selkeästi tunnetumpi kuin pelkkä yhteiskuntavastuu ja tähän liittyvä huomiokin on kohdistunut aikaisemmin lähinnä liikeyrityksiin. Pikkuhiljaa on kuitenkin ymmärretty, että yhteiskuntavastuu ei ole pelkästään liikeyritysten asia, vaan se koskettaa kaikkia organisaatioita. Kaikilla on vastuu omalta osaltaan edistää kestäväa kehitystä. Se mitä kuuluu milloinkin yhteiskuntavastuuseen, vaihtelee. Yhteiskuntavastuun eri osa-alueet kuvastavat yhteiskunnan odotuksia sillä hetkellä ja siinä ajassa. Kun yhteiskunnan huolenaiheet muuttuvat, muuttuvat myös sen odotukset organisaatioihin nähden. Esimerkiksi alkuaikoina yhteiskuntavastuu painotti hyväntekeväisyystoimintaa. Sen jälkeen tuli muun muassa työelämän käytännöt ja oikeudenmukaiset toimintatavat ja siitä yhteiskuntavastuu kehittyi edelleen kohti ihmisoikeuksia, ympäristöä, kuluttajansuojaa ja korruption sekä petosten ehkäisyä. Tällä hetkellä ISO 26000 -standardin ydinaiheet ja kysymykset kuvastavat hyvin tämän ajan näkemystä hyvistä toimintatavoista. (SFS-ISO 26000, 26.)

Tänä päivänä ihmiset saavat entistä vaivattomammin tietoa organisaation päätöksistä ja toiminnasta. Tähän ovat omalta osaltaan vaikuttaneet globalisaatio, helpottunut liikkuminen ja nykyään paremmin saatavilla olevat erilaiset viestinnän keinot. Se tarkoittaa myös sitä, että entistä useampi ihminen, ryhmä tai organisaatio seuraa eri organisaatioiden toimintaa ja

päätöksiä. Vertailu eri puolilla sijaitsevien organisaatioiden toiminnan sekä organisaation soveltamien käytäntöjen, periaatteiden ja arvojen välillä on myös helpompaa. (SFS-ISO 26000, 26.)

4 Yhteiskuntavastuu ISO 26000 -standardin näkökulmasta

Vastaammeko organisaationa päätöksissämme ja toiminnassamme esimerkiksi siihen kysymykseen, että annammeko avoimen kuvan organisaatiostamme sekä herätämmekö luottamusta ympäristössämme. Yhteiskuntavastuu on tänä päivänä tärkeää. Eri puolilla maailmaa sijaitsevat organisaatiot sidosryhmineen ovat alkaneet tiedostamaan jo aika hyvin tänä päivänä sen seikan, että heidän täytyy toimia yhteiskuntavastuullisella tavalla sekä sen, että siitä on myös heille hyötyä. Kestävän kehityksen edistäminen on yhteiskuntavastuun päätavoitteenä. Ihmiset ja eri sidosryhmät seuraavat aina vain enemmän ja tarkemmin organisaation toimintaa. Esimerkiksi tuotteen tai yrityksen taustat, valinnat ja historia kiinnostavat yhä useampaa ihmistä ja organisaation suhtautuminen paikalliseen ympäristöön ja yhteisöön vaikuttaa siihen, kuinka kyseisen organisaation toimintaa arvioidaan yleisesti. Tietoa pitää olla saatavilla ja se tulee olla selkeää sekä helposti ymmärrettävässä muodossa. Yhteiskunnan tasa-arvoisuus, ekosysteemin terveys ja organisaation hyvät hallintotavat ovat tänä päivänä tärkeitä asioita. Viime kädessä kaikkien organisaatioiden toiminnot ovat riippuvaisia ekosysteemin terveydestä. (ISO 26000 2020, 4.)

Tässä työssä käsitellään yhteiskuntavastuuta ISO 26000 -standardin näkökulmasta. Yhteiskuntavastuuta käsittelevä standardi ISO 26000 ei ole rajattu vain tietynlaisille organisaatioille. Standardi soveltuu kaikenlaisille organisaatioille riippumatta sen koosta tai sijainnista, oli kyse sitten julkisen tai yksityisen sektorin toimijasta. Standardi perustuu kansainvälisten asiantuntijoiden yhteisymmärrykseen ja standardissa olevat ohjeet sopivat käytettäväksi ympäri maailmaa edistäen ensiluokkaisten yhteiskuntavastuukäytäntöjen toteutumista. Standardi on erinomainen apu tukemaan yhteiskuntavastuun ymmärrystä ja toteutumista. Standardin ohjeiden opastamana on helpompi muuttaa yhteiskuntavastuun periaatteita tehokkaammaksi toiminnaksi. Tänä päivänä yhä useammin yhteiskunta vaatii tai edellyttää organisaatiolta yhteiskuntavastuullista toimintaa, jolloin standardin avulla ja ohjeilla on helpompi vastata näihin vaatimuksiin. Mikäli organisaatio on jo aloittanut yhteiskuntavastuullisen työnsä, standardin ohjeilla on siihen mahdollisuus saada lisäarvoa. Standardi ei korvaa mitään muita yhteiskuntavastuuseen liittyviä asiakirjoja, vaan se täydentää niitä. Standardi kannustaa toimimaan vastuullisemmin kuin laki vaatii. (ISO 26000 2020, 2,4.)

ISO 26000 -standardissa käsitellään muun muassa yhteiskuntavastuun periaatteita, tunnistamista, sidosryhmien osallistamista ja yhteiskuntavastuun seitsemää ydinaihetta.

Organisaation menestys vaatii uskottavia toimintatapoja ja standardi ISO 26000 on organisaatiolle tehokas työkalu pelkistä hienoista aikomuksista hienoihin tekoihin. Standardi avaa mitä

käsite tarkoittaa, mitä kysymyksiä pitää käsitellä toimiakseen yhteiskuntavastuullisesti ja mitkä ovat parhaita käytäntöjä yhteiskuntavastuun toteuttamisessa. Se mielikuva ja todellisuus, mikä muodostuu organisaation yhteiskuntavastuullisesta toiminnasta, vaikuttavat mahdollisesti esimerkiksi maineeseen, työntekijöiden motivaatioon, sitoutumiseen ja tuottavuuteen, suhteisiin asiakkaiden, yhteistyökumppaneiden, median, toimittajien ja organisaation toimintaympäristönä olevan yhteisön kanssa sekä kilpailuetuihin. Organisaation tulee pystyä tuottamaan asiakkaiden haluamia tuotteita ja palveluja ympäristöä vaarantamatta sekä toimia samalla yhteiskuntavastuullisella tavalla. Tätä odottavat niin organisaation asiakkaat, kuluttajat, valtionhallinto, eri järjestöt kuin suuri yleisökin. Periaatteiden saaminen käytäntöön ja yhteiskuntavastuun toteutuminen tehokkaasti ovat suuri haaste. Varsinkin kun käsitteen yhteiskuntavastuu merkitys saattaa vaihdella, meneillään olevasta ohjelmasta riippuen. (ISO 26000 2020, 4-5.)

5 Yhteiskuntavastuun periaatteet

Loppujen lopuksi organisaation perimmäinen tarkoitus on myötävaikuttaa kestäväan kehitykseen niin paljon kuin mahdollista tilanteessa, missä se lähtee tarkastelemaan ja totuttamaan yhteiskuntavastuutaan. Yhteiskuntavastuun periaatteista ei ole mitään kaikenkattavaa luetteloa olemassa, mutta ISO 26000 -standardi luettelee seitsemän periaatetta, joita organisaation tulisi noudattaa päätöksenteossaan ja toiminnoissaan. Ne ovat: (SFS-ISO 26000, 34)

- vastuunalaisuus
- avoimuus
- eettinen toiminta
- sidosryhmien intressien kunnioittaminen
- oikeusjärjestyksen kunnioittaminen
- kansainvälisten toimintasääntöjen kunnioittaminen
- ihmisoikeuksien kunnioittaminen

Standardin tarkoituksena on muun muassa antaa opastusta näihin seitsemään periaatteeseen. Standardi suosittelee ottamaan huomioon erilaiset taloudelliset olot sekä erot organisaatioissa, politiikassa, kulttuureissa, laeissa, ympäristöissä ja yhteiskunnissa sovellettaessa tätä kansainvälistä standardia. (SFS-ISO 26000, 34.)

5.1 Vastuunalaisuus

Tarkasteltaessa organisaatiota vastuunalaisuusperiaatteen näkökulmasta, tulisi organisaation vaikutukset yhteiskuntaan, ympäristöön ja talouteen olla vastuunalaisia. Lisäksi organisaation tulee hyväksyä siihen kohdistuva asianmukainen tarkastelu. Tämän lisäksi sillä on velvollisuus vastata tähän tarkasteluun. Organisaation johdolle syntyykin vastuunalaisuudesta velvollisuus vastata viranomaisille lakien ja määräysten noudattamisen osalta sekä vastata toiminnastaan kaikille organisaatiota hallitseville tahoille. Organisaation vastuunalaisuus toimintojensa ja päätöstensä kokonaisvaikutuksista ympäristöön ja yhteiskuntaan tarkoittaa sitä, että toimintojen ja päätösten vaikutuspiiriin jäävät vaihtelevat vaikutusten ja olosuhteiden mukaan ja organisaatio huomioi myös tämän seikan toiminnoissaan ja päätöksissään. Vastuunalaisen toiminnan vaikutukset ovat myönteiset ja ne ulottuvat organisaatioon sekä yhteiskuntaan. Vastuunalaisen toiminnan taso vaihtelee, mutta sen tulisi olla samassa suhteessa kuin organisaation valtuuksien määrä ja laajuus. Jos kyseessä on organisaatio, jolla on isot valtuudet, tulisi sen huolehtia paremmin ja tarkemmin omien päätöstensä ja valvontansa laadusta kuin organisaation, jolla on pienet valtuudet. Mikäli organisaatiossa havaitaan väärinkäytöksiä, vastuunalainen organisaatio ottaa myös siitä vastuun asianmukaisilla korjaavilla toimenpiteillä sekä tekee tarvittavat toimenpiteet toistumisen estämiseksi. Vastuunalaisuus korostuu erityisesti päätösten ja toimintojen osalta, joilla on merkittävä haitallinen seuraus yhteiskuntaan, ympäristöön ja talouteen. Mikäli toiminnan tai päätöksen seurauksena syntyy tahaton tai ennakoimaton haitallinen vaikutus, tulisi organisaation vastata myös toimenpiteistä, joilla se estää tahattomien ja ennakoimattomien haitallisten vaikutusten toistumisen. (SFS-ISO 26000, 34,36.)

Havaintoja rikosteknisen laboratorion vastuunalaisuuteen liittyvistä asioista on esitetty kappaleessa 7.3.

5.2 Avoimuus

Avoimuus periaatteena on sitä, että organisaatiolla on läpinäkyvät toiminnot ja että se tekee läpinäkyviä päätöksiä yhteiskuntaan ja ympäristöön vaikuttavissa asioissa. Periaatteet, toiminnot ja päätökset, joista organisaatio on vastuussa sekä niiden tunnetut ja todennäköiset vaikutukset yhteiskuntaan ja ympäristöön kohdistuvat vaikutukset tulisi kertoa mahdollisimman selkeästi, todenmukaisesti ja perusteellisesti järkevässä sekä riittävässä laajuudessa. Tieto tulee esittää selkeästi sekä objektiivisesti ja sen tulee olla todenperäistä ja ajantasaista. Tämä mahdollistaa sidosryhmille mahdollisuuden arvioida tarkkaan, miten organisaation toiminnot ja päätökset vaikuttavat heidän intresseihin. Avoimuusperiaate ei kuitenkaan edellytä organisaatiota julkaisemaan luottamuksellista tai omistusoikeuden suojaamaa tietoa taikka tietoa, jonka esittäminen rikkoisi organisaation velvoitetta turvallisuuden, yksityisyyden, lakisääteisestä tai kaupallisesta näkökulmasta tarkasteltuna. (SFS-ISO 26000, 36.)

Standardi ohjeistaa organisaatiota olemaan avoin toimintojen tarkoituksesta, luonteesta ja sijainnista sekä siitä, ketkä tai mitkä tahot hallitsevat organisaation toimintoja. Lisäksi sen tapa tehdä ja toteuttaa päätöksiään sekä katselmoida niitä, tulisi olla avointa aina niihin liittyviin rooleihin, vastuisiin sekä vastuunalaisuuden ja valtuuksien määrittelyyn saakka. Edelleen organisaation oman yhteiskuntavastuullisen toiminnan tason arvioinnissa käytetyt standardit ja arviointiperusteet tulisi olla avoimia. Organisaation tulisi olla avoin myös olennaisiin ja merkittäviin yhteiskuntavastuukysymyksiin liittyvän toiminnan tasosta. Samoin organisaation tulisi olla avoin päätösten ja toimintojen tunnetuista ja todennäköisistä vaikutuksista sen sidosryhmiin, yhteiskuntaan, ympäristöön ja talouteen. Organisaation tulisi olla avoin myös varallisuuden määrästä, lähteistä ja käyttökohteista sekä avoin myös sen sidosryhmistä aina kriteereihin ja menettelyihin, joilla tapahtuu sidosryhmien tunnistaminen, valinta ja osallistaminen. (SFS-ISO 26000, 36.)

Havaintoja rikosteknisen laboratorion avoimuuteen liittyvistä asioista on esitetty kappaleessa 7.4.

5.3 Eettinen toiminta

Eettisellä tavalla toimivan organisaation toiminta tulisi perustua kolmeen arvoon, joita ovat rehellisyys, tasapuolisuus ja kunniallisuus. Organisaatio, joka noudattaa näitä arvoja, huolehtii ihmisistä, eläimistä ja ympäristöstä sekä on sitoutunut huomioimaan toimintojensa ja päätöksensä vaikutukset sidosryhmien intresseihin. (SFS-ISO 26000, 38.)

Standardi nostaa esille organisaation aktiivisen roolin merkityksen eettisen toiminnan edistämässä ja tuo esille tapoja, joita organisaation tulisi käyttää tämän periaatteen toteuttamisessa. Tässä luetellaan niistä muutamia. Ensinnäkin organisaation tulisi määritellä ja ilmoittaa keskeiset arvonsa ja periaatteensa sekä käyttää ja kehittää hallintorakenteita, jotka edesauttavat organisaation eettistä toimintaa päätöksenteossa, toiminnoissa organisaation sisällä sekä muiden kanssa tapahtuvassa yhteistoiminnassa. Organisaation tulisi myös määrittää ja viestiä millaisia eettisiä toimintanormeja se odottaa esimerkiksi henkilöstöltä, hallintorakenteeltaan, toimittajilta ja henkilöiltä, joilla on mahdollisuus vaikuttaa merkittävästi organisaation arvoihin, rehellisyyteen, toimintakulttuuriin, strategiaan ja toimintaan, sekä henkilöihin, jotka toimivat organisaation nimissä. Lisäksi organisaation tulisi luoda ja ylläpitää ohjauskeinoja sekä valvontamekanismeja eettisen toiminnan seuraamiseen, tukemiseen ja täytäntöön panoon. Edelleen sen tulisi luoda ja ylläpitää sellaisia mekanismeja, jotka helpottavat henkilölle epäeettisen toiminnan raportoinnin ilman että hänen tarvitsee pelätä joutuvansa kostotoimien kohteeksi. (SFS-ISO 26000, 38.)

Havaintoja rikosteknisen laboratorion eettiseen toimintaan liittyvistä asioista on esitetty kappaleessa 7.5.

5.4 Sidosryhmien intressien kunnioittaminen

Sidosryhmien intressien kunnioittaminen ja huomioon ottaminen sekä niihin vastaaminen toimii tämän periaatteen ohjenuorana. Usein organisaation päämäärissä otetaan helposti huomioon omistajat, jäsenet, asiakkaat tai osalliset. Mutta organisaation tulisi muistaa ja ottaa huomioon, että myös muut ryhmät ja yksilöt saattavat omata oikeuksia, vaateita tai erityisiä intressejä organisaatioon nähden. Organisaation sidosryhmät muodostuvatkin kaikista näistä henkilöistä tai ryhmistä yhdessä. Organisaatiolle on tärkeää tunnistaa omat sidosryhmänsä. Näiden lisäksi standardi ohjeistaa tunnustamaan ja huomioimaan näiden sidosryhmien intressit ja lailliset oikeudet sekä vastaamaan näiden ilmaisemiin huolenaiheisiin. On myös tärkeää muistaa ja ottaa huomioon se seikka, että joillakin sidosryhmillä voi olla mahdollisuus vaikuttaa organisaation toimintaan huomattavan paljon. (SFS-ISO 26000, 38.)

Standardi kehottaa organisaatiota arvioimaan ja ottamaan huomioon organisaation sidosryhmien suhteelliset valmiudet ottaa yhteys organisaation. Lisäksi tulisi arvioida ja ottaa huomioon sidosryhmien valmiudet saada organisaation huomio sekä sidosryhmien valmiudet vaikuttaa organisaatioon. Edelleen organisaation tulisi huomioida sidosryhmien ja organisaation välisen suhteen luonne. Sidosryhmällä voi olla yksi yksittäinen intressi tai useampia intressejä, joihin organisaation päätökset tai toiminta voivat vaikuttaa. Näistä kiinnostuksen kohteista tai eduista muodostuvat sidosryhmän sidokset organisaatioon. Sillä ei ole merkitystä onko suhde kummankaan osapuolen tunnustama tai onko suhde kuinka virallinen. Mikäli intressit ovat laillisia sekä kansainvälisten toimintasääntöjen mukaisia, organisaation tulisi perustaa päätöksensä tähän näkökulman ratkaisussaan siitä, minkä sidosryhmien intressit se ottaa huomioon. Organisaation tulisi ottaa huomioon sidosryhmien intressit suhteessa ajassa vaikuttaviin yhteiskunnan laajempiin odotuksiin ja kestävään kehitykseen. Standardi kehottaa ottamaan huomioon sidosryhmien näkemykset siinäkin tapauksessa, vaikka niillä ei olisi minkäänlaista muodollista roolia organisaation hallinnossa tai ne eivät itse olisi tietoisia intresseistään organisaatioon nähden, jos vain organisaation päätökset tai toiminto todennäköisesti vaikuttaa sidosryhmään. (SFS-ISO 26000, 28, 38.)

Havaintoja rikosteknisen laboratorion sidosryhmien intressien kunnioittamiseen liittyvistä asioista on esitetty kappaleessa 7.6.

5.5 Oikeusjärjestyksen kunnioittaminen

Mielivaltainen vallankäyttö kuulostaa ja tuntuu erittäin negatiiviselta asialta. Voiko joku yksilö tai organisaatio olla lakien yläpuolella ja toimia kuten haluaa? Varmasti voi tai ainakin yrittää, mutta oikeusjärjestyksen kunnioittamisen periaate lähtee siitä, että organisaation tulisi hyväksyä oikeusjärjestyksen kunnioittaminen pakollisena asiana. Oikeusjärjestys on oikeuden ylivaltaa eli kukaan ei ole sen yläpuolella, ei mikään julkinen hallinto, organisaatio tai yksilö, jonka lisäksi näiden tulee noudattaa voimassa olevia lakeja. Viranomaisten vaatimusten

ja lakien julkisuus sekä se, että ne ovat kirjallisia, ovat useimmiten oikeusjärjestyksen olennainen osa. Tämän lisäksi oikeusjärjestykseen kuulu yleensä se, että toimeenpanoissa noudetaan tasapuolisuutta sekä säädettyjä menettelyitä. Yhteiskuntavastuun näkökulmasta katsottuna oikeusjärjestyksen kunnioittaminen tarkoittaa sitä, että organisaatio toimii kaikkien soveltuvien lakien ja määräysten mukaisesti. Tämä tuo sen velvollisuuden organisaatiolle, että sen tulee varmistaa olevansa tietoinen kaikista sitä koskevista laeista ja määräyksistä, pitää tietonsa näistä velvoitteista ajan tasalla sekä tarkastaa säännöllisesti noudattavansa niitä. Tämän lisäksi organisaation tulee pitää huolta siitä, että organisaatiossa työskentelevät tietävät velvollisuutensa noudattaa kyseisiä lakeja ja määräyksiä sekä toteuttavat asianomaisia toimenpiteitä. Oikeusjärjestyksen kunnioittamisen periaate edellyttää organisaatiolta lakisääteisten vaatimusten noudattamista kaikilla niillä lainkäyttöalueilla, joilla se toimii, siitakin huolimatta vaikka lakien ja määräysten toimeenpano olisi puutteellista. (SFS-ISO 26000, 40.)

Havaintoja rikosteknisen laboratorion oikeusjärjestyksen kunnioittamiseen liittyvistä asioista on esitetty kappaleessa 7.7.

5.6 Kansainvälisten toimintasääntöjen kunnioittaminen

Oikeusjärjestyksen kunnioittamisen periaatteen noudattamisen lisäksi organisaation tulisi kunnioittaa kansainvälisiä toimintasääntöjä. Organisaatiolle saattaa tulla eteen tilanteita, missä lainsäädäntö tai sen toteuttaminen ei takaakaan riittävää suojasta ympäristölle tai yhteiskunnalle. Näissä tilanteissa organisaation tulisi pyrkiä kunnioittamaan kansainvälisiä toimintasääntöjä. Lainsäädännön tai sen toteuttamisen ollessa yhteensopimaton kansainvälisten toimintasääntöjen kanssa, organisaation tulisi kuitenkin pyrkiä kunnioittamaan kansainvälisiä toimintasääntöjä niin laajasti kuin siinä tilanteessa on mahdollista. Viimekädessä voi eteen tulla kuitenkin tilanne, missä organisaation tulisi mahdollisuuksiensa mukaan sekä mikäli se on toteutettavissa, arvioida uudelleen toimintansa ja suhteidensa luonnetta kyseisellä lainkäyttöalueella. Tällainen tilanne voi tulla eteen tilanteissa, missä kansainvälisten toimintasääntöjen noudattamatta jättämisellä aiheutetaan merkittäviä seurauksia ympäristölle tai yhteiskunnalle. Ristiriitaisissa tilanteissa organisaation tulisi huomioida lainmukaiset reitit ja mahdollisuudet vaikuttaa organisaatioihin ja viranomaisiin ristiriitojen korjaamiseksi. Lisäksi organisaation tulisi pitää huolta siitä, ettei se ajautuisi osalliseksi sellaisen organisaation toimintaan, joka ei noudata kansainvälisiä toimintasääntöjä. (SFS-ISO 26000, 40.)

Organisaation tulee pitää huolta myös siitä, että osallisuus -sanan merkitys ymmärretään sekä lainsäädännön näkökulmasta että muista näkökulmista. Käsitteenä osallisuus liittyy avunantoon laiminlyöntiin tai avunantoon laittomaan tekoon. Joillakin lainkäyttöalueilla osallisuus on määritelty osallistumiseksi sellaiseen tekoon tai sellaisen teon tekemättä jättämiseen, jolla on merkittävä vaikutus laittoman teon tekemiseen. Tähän tulee liittyä myös organisaation tietoisuus kyseisen laittoman teon edistämisestä tai organisaation tarkoitus edistää laitonta tekoa. Kun osallisuus -sanaa tarkastellaan lainsäädännön näkökulman ulkopuolelta, osallisuutta

katsotaan yhteiskunnan laajojen odotusten kautta. Esimerkiksi organisaation voidaan katsoa osalliseksi väärään tekoon, joka ei kunnioita kansainvälisiä toimintasääntöjä, jos se auttaa toista kyseisessä teossa ja jos organisaation huolellisuusvelvoitetta noudattaen olisi pitänyt tietää sen aiheuttavan merkittäviä haitallisia vaikutuksia ympäristölle, yhteiskunnalle tai taloudelle. Pelkästään kyseisistä vääristä teoista hyötyminen tai niistä vaikeneminen voi tehdä organisaatiosta osallisen. (SFS-ISO 26000, 40.)

Havaintoja rikosteknisen laboratorion kansainvälisten toimintasääntöjen kunnioittamiseen liittyvistä asioista on esitetty kappaleessa 7.8.

5.7 Ihmisoikeuksien kunnioittaminen

Ihmisoikeuksien kunnioittaminen ja niiden tärkeyden tunnistaminen sekä yleismaailmallisuus ovat tämän periaatteen, ihmisoikeuksien kunnioittamisen, kulmakiviä. Organisaation tulisi kunnioittaa ihmisoikeuksia käsittelevien kansainvälisten perusasiakirjojen kirjauksissa esitetyjä oikeuksia. Lisäksi organisaation tulisi edistää niitä mahdollisuuksiensa mukaan. Yleismaailmallisuuden luonne tulisi näkyä organisaatiossa siten, että toimii organisaatio missä maassa tahansa tai kulttuurista taikka tilanteesta riippumatta, niin organisaatio kunnioittaa samoja ihmisoikeuksia kaikkialla ja niihin kuuluu samat piirteet sekä ominaisuudet. Tilanteissa missä ihmisoikeuksia ei ole suojattu, organisaation tulee välttää käyttämästä kyseistä tilannetta hyväkseen sekä sen tulee ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin ihmisoikeuksien kunnioittamisen varmistamiseksi. Lisäksi tilanteissa missä lainsäädäntö tai sen toteuttaminen ei takaa ihmisoikeuksille riittävää suojaa, organisaation tulisi noudattaa kansainvälisiä toimintasääntöjä edellisen periaatteen mukaisesti. (SFS-ISO 26000, 42.)

Ihmisoikeudet ovat synnynnäisiä eli pelkästään sillä perusteella, että on ihminen, jokaiselle meistä kuuluu ihmisoikeudet. Ihmisoikeudet ovat luovuttamattomia, niistä ei siis voi luopua tai niitä ei voi ottaa pois. Niitä ei voi jättää myöskään valikoivasti huomiotta eli ne ovat jakamattomia. Ihmisoikeudet ovat yleismaailmallisia eli ne pätevät meistä jokaiseen asemaan tai sijainnista riippumatta. Ne ovat myös riippuvaisia toisistaan eli yhden ihmisoikeuden toteutumisella on merkitystä muiden ihmisoikeuksien toteutumiseen. (SFS-ISO 26000, 60.)

Havaintoja rikosteknisen laboratorion ihmisoikeuksien kunnioittamiseen liittyvistä asioista on esitetty kappaleessa 7.9.

6 Muutoksen johtaminen

Yhteiskuntavastuun kehittäminen rikosteknisessä laboratoriossa pitää sisällään myös muutoksen johtamista. Muutos ja muutosjohtaminen ovat sinänsä tuttua laboratoriossa, sillä se on kuulunut laboratorion toimintaan olennaisena osana jo pitkään, muun muassa laboratorion yhteen perustehtävistäkin liittyen eli rikostorjunnan sekä rikostutkimusten kehittämiseen. Lisäksi teknologian kehitys on ollut nopeampaa kuin aikaisemmin ihmiskunnan

historiassa ja laboratorion työssä teknologia näyttelee suurta roolia. Eli kokemusta on karttunut laboratoriolle vuosien varrella muutosjohtamisesta muun muassa erilaisten muutosten ja prosessien kehittämisen yhteydessä.

Itsekin olen päässyt 30-vuotisen työurani aikana kokemaan erilaisia muutoksia ja tapoja johtaa muutoksia poliisiorganisaation eri yksiköissä. Lisäksi koemusta on karttunut myös yksityisen sektorin puolelta, lähinnä kaupallisista yrityksistä. Kokemuksia on karttunut sekä hyvässä mielessä että huonossa mielessä, sekä johdettavana että muutoksen toteuttajana. Muutostilanteissa olen huomannut sen, kuinka paljon niihin aina liittyy mielipiteitä, tunteita sekä mikä merkitys on erilaisilla asenteilla, arvoilla, toiminta-ajattelutavoilla muutoksen toteutumisessa. Näillä organisaation yrityskulttuurin palasilla on ollut merkitystä esimerkiksi siinä, kuinka nopeasti haluttu muutos on muuttunut organisaatiossa tai ryhmässä arjen toimintavaksi tai kuinka pysyvää muutos on itse asiassa ollut. Ja sekin meidän täytyy vain huomioida, että muutoksen johtaja herättää myös tunteita eikä sitä tosiseikkaa voi kokonaan poistaa mitenkään. Kun kaikille organisaatiossa oleville henkilöille sen yläportaasta alas saakka, on muodostunut yhteinen kuva siitä, mitä me olemme tässä tekemässä, miksi olemme sitä tekemässä ja miten olemme tekemässä sekä johto on osoittanut aidon sitoutumisensa tavoiteltuun muutokseen, on ollut selvästi helpompaa lähteä viemään suunniteltua ja haluttua muutosta eteenpäin niin, että tavoite on myös saavutettu ja se on jäänyt pysyväksi. Tällöin on ollut päällystöllämme myös helpompi työ valjastaa alipäällystö ns. muutosvetureiksi siten, että he ovat olleet aidosti motivoituneita saattamaan haluttua muutosta maaliin saakka. Toki meillä on myös paljon sellaisia muutoksia, esimerkiksi lainsäädännön muutoksesta johtuvia muutoksia, mitkä täytyy vain toteuttaa ja asia muuttuu, oltiin siitä mitä mieltä tahansa. Niihin sopeudutaan ajan kanssa. Mutta silloin kun ollaan muuttamassa esimerkiksi olemassa olevaa toimintatapaa, prosessia, työmenetelmää taikka yhdenmukaistamassa niitä, niin silloin ollaan jos selkeästi isompien haasteiden ja tunteiden edessä. Tässä yhteydessä myös muutokseen liittyvät askelmerkit ovat tärkeitä laittaa tärkeysjärjestykseen ja jos sinne saadaan vielä sopivasti palkitsevia välitavoitteita, niin taas on ollut helpompaa viedä pysyvää muutosta eteenpäin. Ja sitten on se viestintä. Se on varmasti aina se osa-alue mikä epäonnistuu jollakin tavoin jossain kohtaa. Alusta suunnitteluvaiheesta saakka tapahtuva aktiivinen viestintä on todella tärkeää, eikä esimerkiksi aloiteta viestintää avoimesti vasta siinä vaiheessa, kun johto aloittaa toteuttamaan haluttua muutosta organisaatioon. Silloin on jo huhut tehneet tehtävänsä ja pääsääntöisesti huhut ja siitä seurannut olotila henkilöstössä ei ainakaan ole helpottanut tulevaa muutosta. Olen myös kokenut sen, että kun henkilöstöä osallistutetaan muutokseen, he sopeutuvat siihen huomattavasti nopeammin sekä toteuttavat muutosta helpommin ja motivoituneemmin.

Näihin omiin kokemuksiini liittyen, nostan yhdestä lukuisista hyvistä lukemistani kirjoista johtamiseen liittyen joitakin tärkeäksi kokemiani asioita esiin, joita mielestäni ei aina muisteta ottaa huomioon riittävästi esimiehen asemassa. Kysymyksessä on Pirisen teos *Esimies*

muutoksen johtajana. Meidän on hyvä muistaa johtajana se tärkeä seikka, että muutokseen liittyy organisaatiomme jäsenissä paljon erilaisia ennakkoluuloja sekä tunteita. Muutos voi olla myös jollekin työntekijöillemme jopa niin stressaavaa, että heidän temperamenttinsa erilaiset kuohunnat aiheuttavat ristiriitoja toisten työntekijöiden kanssa. Organisaatiomme eri jäsenten temperamentteihin ja luonteisiin liittyvät erot ja tarpeet onkin tärkeää pystyä esimiehenä tunnistamaan, jonka lisäksi esimiesten tulee pystyä ottamaan ne huomioon muutosviestinnässä. Nostan tässä kohtaa esille tärkeäksi kokemiani asioita, jotka ovat jääneet kokemukseni mukaan joissakin tapauksissa vähemmälle huomiolle tai niitä ei ole ainakaan huomioitu riittävästi: (Pirinen 2014, 124-125)

- haluamme tai emme, työyhteisössämme lähdetään hyvin helposti tulkitsemaan
 - tekojamme ja tekemättä jättämisiamme
 - sanojamme sekä
 - viestejämme
- kun viestimme tai jätämme viestimättä, siitä tehdään johtopäätöksiä ja tulkintoja
- esimiehestä tulkintoja tehtäessä, se herättää aina tunteita ja ne vaikuttavat työntekijöidemme johtopäätöksiin ja tulkintoihin
- silloin kun tunteet vaikuttavat vahvasti työyhteisössämme, aiheuttaa se voimakkaita tulkintoja - esimieheltä vaaditaan silloin vahvuutta, ettei hän lähde henkilökunnan mukaan asiassa
 - silloinkin esimiehen tulee jatkaa selkeää ja johdonmukaista viestintää pääviestiä toistaen uudelleen ja uudelleen
- vuorovaikutustilanteisiin ei pidä mennä valmistautumatta
- jokainen organisaatiomme jäsen on myös viestijä, jolloin tulee muistaa, että heidän tulee myös tietää ne tähän muutokseen luodut ja sovitut kaikille yhteiset pelisäännöt, siitä kuinka viestitään ja miten yhteistyötä tehdään
- esimiehellä tulee olla kyky suoruuteen, avoimuuteen, rajojen asettamiseen sekä tarvittaessa tilanteisiin puuttumiseen

Muutokseen liittyvässä johtamisessa on tärkeää ymmärtää ottaa huomioon myös motivaatioon liittyvät asiat. Jotta voimme johtaa yksilöitä tehokkaasti kohti haluttua tavoitetta tai muutosta sekä saamaan sen pysyväksi, on tärkeää ymmärtää mikä heitä motivoi. Motivaatiota ja sitä miten motivoidaan, on tutkittu paljon. Olen myös itse löytänyt itseni pohtimassa aika-

ajoin sitä, että mikä minua oikeasti motivoi ja miksi. Eri tilanteissa ja asioissa se on ollut selkeästi eri asiat, mitkä minuun ovat milloinkin vaikuttaneet. Välillä olen motivoitunut ulkoisesti, esimerkiksi pakon tai ”rangaistuksen” uhan alla eli olen esimerkiksi välttänyt jotakin ikävää tekemällä jotakin. Välillä olen vastaavasti motivoitunut siitä, kun olen jotakin tekemällä saanut jotain tai saavuttanut jotakin. Mutta on myös tilanteita, missä motivaatio on kummunnut jostakin sisältäni, jokin sisäinen palo tai innostus on ajanut minut tekemään jotakin ja paljon enemmän kuin mitä on pyydetty tai olisi ollut edes tarve.

Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisussa tuodaan esille, että tutkimustuloksilla on osoitettu vahvasti sitä, että työnantajan ja työntekijän näkökulmasta katsottuna sisäinen motivaatio on optimaalinen tila. Sisäinen motivaatio on sitä, että henkilö hakeutuu tilanteisiin ja paikkoihin missä hän pääsee tekemään asioita ja nimenomaan sellaisia mitkä innostavat häntä itseään, koska se tekeminen on se asia mikä sytyttää hänet. Ulkoisessa motivaatiossa henkilön mielenkiinto on tekemisen sijaan taas selkeästi esimerkiksi palkkiossa eli mitä siitä saa taikka siinä, että hän pystyy välttämään rangaistuksen. Työntekijät voivat olla töissä siis täysin tyytyväisiä, vaikka se ei erityisesti näy mitenkään ulospäin. Tämän ei tulisi kuitenkaan riittää työnantajalle, sillä tyytyväisyys on kuitenkin passiivinen tila, joka ei tuo organisaatiolle yhtä hyvää tulosta kuin innostunut työntekijä. Innostus on puolestaan aktiivinen tila. Tutkimusten tuloksissa on todettu se, että sen lisäksi, että innostuneet ovat usein hyvin tehokkaita ja luovia, he ovat myös terveempiä ja voivat paremmin. Innostuksen ja tuottavuuden välillä onkin olemassa korrelaatio. Onnistuakseen johtamaan sisäistä motivaatiota, johdon tärkeänä tehtävänä on vaalia työntekijöidensä kokemuksia valinnan- ja toiminnanvapaudesta, aikaansaamisesta ja oppimisesta sekä siitä että kuuluu välittävään yhteisöön ja pystyy myös itse tekemään muille hyvää. Näihin kolmeen elementtiin panostamalla, omaehtoisuuden kokemukseen, kyvykkyyden kokemukseen ja yhteisöllisyyden kokemukseen, johto saa aikaan sisäisen motivaation kehitystä työntekijöissään. (Martela & Jarenko 2014, 6.) Itse näkisin, että jos yhteiskuntavastuullisuuden istuttaminen osaksi laboratorion toimintoja tapahtuisi puhtaasti ulkoisen palkkion muodossa, niin aikaan ei saataisi varmastikaan optimaalista tilaa organisaatiossa. Jos halutun muutoksen johtaminen tapahtuisi vastaavasti sisäisen motivoinnin kautta, voitaisiin mielestäni saada aikaan jopa paljon hienompia tuloksia kuin on edes lähdetty tavoittelemaan. Yhteiskuntavastuullisuuden osalta ainakin itse toivoisin juuri tällaisia yli odotusten tapahtuvia asioita. Sisäisen motivaation johtamisella saadaankin mielestäni aikaan paljon hyviä asioita erilaisten muutoksien johtamisessa ja tulokset voivat aika-ajoin jopa ylittää ne tavoitteet ja odotukset, mitä kyseiselle asialle on alun perin asetettu.

7 Yhteiskuntavastuu ja rikostekninen laboratorio

Tässä kappaleessa käsitellään yhteiskuntavastuun periaatteiden näkymistä rikosteknisessä laboratoriossa suoritettun asiakirjatarkastelun pohjalta. Oman haasteensa tähän tarkasteluun tuo rikosteknisen laboratorion asema yhteiskuntarakenteessa. Laboratorio on osa poliisia.

7.1 Rikostekninen laboratorio

Tässä kappaleessa kerrotaan lyhyesti rikosteknisestä laboratoriosta ja sen asemasta sekä tehtävästä yhteiskunnassa.

Poliisilain (872/2011) 1 luvussa määritellään, että poliisin tehtävänä on muun muassa oikeus- ja yhteiskuntajärjestyksen turvaaminen, yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitäminen sekä rikosten ennalta estäminen, paljastaminen, selvittäminen ja syyteharkintaan saattaminen (Poliisilaki 872/2011, 1. luku, 1§). Rikostekninen laboratorio on osa poliisia ja sillä on oma roolinsa tässä kokonaisuudessa. Tarkemmin sanottuna laboratorio on osa Keskusrikospoliisia ja sen toimintaa.

Keskusrikospoliisin (KRP) tehtävänä on: (Poliisi 2020b)

- torjua kansainvälistä, järjestäytyntä, ammattimaista, taloudellista ja muuta vakavaa rikollisuutta
- suorittaa tutkintaa
- tuottaa asiantuntija palveluja
- kehittää rikostorjuntaa sekä rikostutkimusmenetelmiä
- vastata rahanpesun selvittelykeskuksesta annetun lain (445/2017) sekä varojen jäädyttämisestä terrorismin torjumiseksi annetun lain (325/2013) mukaisista toimenpiteistä Suomessa

Keskusrikospoliisin organisaatio jakautuu hallintopalveluihin ja kolmeen osastoon, jotka ovat tutkintaosasto, tiedusteluosasto ja rikostekninen laboratorio. Henkilöstömäärä on noin 750, josta poliiseja on noin 60%. Rikosteknisessä laboratoriossa työskentelee asiantuntijatehtävissä siviilihenkilöstöä, kuten esimerkiksi ylemmän korkeakoulututkinnon kemian alalta suorittaneita rikoskemistejä, muun ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita tutkijoita ja rikosinsinöörejä sekä laboratorioalan koulutuksen saaneita tutkimusavustajia. (Poliisi 2020a.)

Keskusrikospoliisissa sijaitsee myös Suomen kansallinen rikospoliisiyhteistyön keskus. Keskusrikospoliisi vastaa Interpolin, Europolin ja Schengenin kansallisen keskuksen tehtävistä sekä PTR-rikostiedustelyhteistyöstä valtakunnallisen PTR-yhteistoimintasopimuksen mukaisesti (Poliisin, Tullin ja Rajavartiolaitoksen yhteistyö). Rikostekninen laboratorio toimii Vantaalla ja se palvelee Suomen kaikkia poliisin yksiköitä sekä eräitä muita viranomaisia tuottaen niille teknisen rikostutkinnan palveluja. Suomessa on vain yksi rikostekninen laboratorio. (Poliisi 2020b.) Käytännössä iso osa laboratorion työstä on forensisten laboratoriotutkimusten tekemistä sekä niiden tulosten kirjoittamista lausunnoiksi.

7.2 Asiakirjatarkastelusta

Rikosteknisen laboratorion asema osana poliisia tuo mukanaan myös sen toiseikan, että toimintaa ohjaavissa asiakirjoissa on paljon sellaisia dokumentteja, jotka ovat lain mukaan salassa pidettäviä asiakirjoja. Näin niitä ei pystytä tuomaan siinä mielessä tarkemman tarkastelun kohteeksi tässä työssä. Toisaalta osittain juuri sen vuoksi jo alun perinkin päätettiin ottaa myös henkilökunnalle kohdennetun kysely asiasta yhdeksi osaksi tutkimusta. Tämän lisäksi haastateltiin lyhyesti laboratorionjohtajaa samalla, kun käytiin läpi työn sen hetkistä tilaa ja etenemistä. Näin saatiin edellä mainituilta kohderyhmiltä näkemyksiä ja kokemuksia siihen seikkaan, miten yhteiskuntavastuullisuus näkyy laboratorion asiakirjoissa.

Poliisin toimintaa ohjaavista dokumenteista tärkeässä asemassa ovat ohjesääntö ja työjärjestys. Näin on myös rikosteknisen laboratorion osalta. Laboratorio on osa Keskusrikospoliisia ja sen toimintaa ohjaavat muun muassa Keskusrikospoliisin ohjesääntö ja rikosteknisen laboratorion työjärjestys. Näiden määräysten lisäksi laboratoriolta on esimerkiksi laatukäsikirja, sisäisiä prosessi- ja työohjeita, sidosryhmäohjeita, osaamisen käsikirja, Poliisihallituksen ja Keskusrikospoliisin määräyksiä, ohjeita sekä päätöksiä, laboratoriota velvoittavia valtionhallinnon määräyksiä, ohjeita ja päätöksiä, lait sekä asetukset. Rikosteknisellä laboratoriolta on laatu- ja järjestelmä, mihin kaikki edellä mainitut kuuluvat. Laboratorio noudattaa tai huomioi, riippuen dokumentista, toiminnassaan myös erilaisia kansainvälisiä ohjeita, suosituksia ja menettelytapaohjeita. Tässä kohtaa korostettakoon, että esimerkiksi työjärjestyksen kirjaukset ovat siinä vaiheessa määrääviä, jos laboratorion toimintaa ohjaavissa laatu- ja järjestelmäasiakirjoissa olisi ristiriitaa työjärjestyksen kirjauksiin nähden. Keskusrikospoliisin ohjesääntö ja rikosteknisen laboratorion työjärjestys ovat salassa pidettäviä asiakirjoja Lain viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999) 6 luvun 24 §:n 5 kohdan perusteella.

Kummassakaan asiakirjassa, ohjesäännössä tai työjärjestyksessä, ei puhuta suoraan yhteiskuntavastuullisuudesta taikka tuoda sanallisesti esiin termiä yhteiskuntavastuullisuus siinä mielessä, kuin ISO 26000 -standardi käsittelee sitä. Vaikka ohjesäännössä ei ole kirjattuna yhteiskuntavastuuta tässä mielessä, käy siitä kuitenkin ilmi yhteiskuntavastuullisia asioita. Sieltä on luettavissa esimerkiksi se, että kysymyksessä on johdettua toimintaa, toimintaan kohdistuu valvontatarkastuksia ja laillisuusvalvontaa, mahdollisten kanteluiden käsittelyyn on toimintatavat sekä määrärahojen käyttö on suunnitelmallista. Työjärjestyksessä en havaittu mitään kirjauksia yhteiskuntavastuusta standardin esiin nostamassa mielessä tai niin, että lukiessa sen mieltäisi standardin esiin tuomalla tavalla yhteiskuntavastuullisuudeksi. Ammatillisten arvojen kohdalla on mainittu yhtenä henkilökuntaa sitouttavana arvona vastuullisuus. Tässä yhteydessä sen ymmärtää enemmänkin arvona, joka kuvaa työntekijää ja hänen ominaisuuksiinsa yleisesti työssään, eikä niinkään yhteiskuntavastuullisuuden näkökulmasta tarkoitettuna vastuullisuutena.

Tarkastelua suoritettiin myös laatukäsikirjaan. Rikosteknisen laboratorion laatukäsikirja on myös salassa pidettävä asiakirja Lain viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999) 6 luvun 24 §:n 5 kohdan perusteella. Tarkastelun tuloksena oli sama havainto kuin ohjesäännön ja työjärjestyksenkin osalta eli siellä ei puhuta yhteiskuntavastuullisuudesta tässä mielessä kuin standardissa puhutaan. Laatukäsikirjassa oli myös havaittavissa standardin ISO 26000 yhteiskuntavastuun periaatteisiin liittyviä asioita ja elementtejä, kuten esimerkiksi vastuullisuuden, oikeusjärjestyksen kunnioittamiseen, ihmisoikeuksiin ja sidosryhmien intressien kunnioittamiseen liittyviä asioita.

Asiakirjatarkastelun yhteenvedona voidaan todeta, että yhteiskuntavastuuta ei ole otettu käyttöön tietoisesti siinä mielessä kuin esimerkiksi ISO 26000 standardi sitä käsittelee. Yhteiskuntavastuullisuutta ei tuoda laboratorion tärkeimmissä toimintaa ohjaavissa asiakirjoissa mitenkään erityisesti esille, eikä yhteiskuntavastuullisuuden liittyvistä olemassa olevista asioista ja elementeistä puhuta yhteiskuntavastuun nimen alla. Vastuullisuuden liittyviä asioita on kuitenkin tuotu laboratorion toimintaan, esimerkiksi osittain automaattisesti ylemmiltä tahoilta tulleissa asiakirjoissa, linjauksissa ja ohjeissa taikka toimintaa ohjaavassa lainsäädännössä. Tämän lisäksi niitä on otettu osaksi toimintaa myös tietoisesti ilman, että niitä on korostettu yhteiskuntavastuullisina asioina.

Koska asiakirjatarkastelussa kävi ilmi, että tarkastelun kohteena olevissa ohjesäännössä ja työjärjestyksessä ei ole tuotu yhteiskuntavastuullisuutta esiin standardin tarkoittamalla tavalla, laajennettiin tarkastelua laboratorion toiminnassa ja asiakirjoissa oleviin yhteiskuntavastuuseen liittyviin asioihin ja elementteihin. Tarkastelua suoritettiin osittain samoihin asiakirjoihin, jonka lisäksi esimerkiksi lainsäädäntöön sekä joihinkin rikosteknisen laboratorion henkilöstön intranetissä oleviin dokumentteihin. Seuraavaksi käydään läpi standardin periaatteiden kautta tehtyjä esimerkki havaintoja yhteiskuntavastuullisista asioista laboratoriossa. Havainnot eivät ole kaiken kattavia, vaan sieltä on poimittu esimerkin omaisesti erilaisia havaintoja.

7.3 Vastuunalaisuuden havaintoja

Yhteiskuntavastuun periaatteista ensimmäisenä tarkastelun kohteena on vastuunalaisuuden periaate. Kyseistä periaatetta on käsitelty kappaleessa 5.1. Tässä kappaleessa käsitellään asiakirjatarkastelun yhteydessä tehtyjä havaintoja rikosteknisestä laboratoriosta kyseisen yhteiskuntavastuun periaatteen näkökulmasta.

Rikosteknisen laboratorion toimintaa tarkasteltaessa vastuunalaisuuden näkökulmasta voidaan todeta, että toimintaa ohjaavissa eri asiakirjoissa ja dokumenteissa on huomioitu vastuunalaisuuteen liittyviä seikkoja.

Laboratorion toiminta on säädeltyä toimintaa osana poliisiorganisaation toimintaa ja siinä yhteydessä on otettu huomioon muun muassa vastuunalaisuuteen liittyviä näkökohtia. Vastuunalaisuus näkyy esimerkiksi siten, että laboratorion toiminta on johdettua, vastuutettua ja päätöksenteon tueksi kerätään tietoa toiminnasta ja sen vaikutuksista. Päätöksenteon tueksi saadun informaation pohjalta laboratorio tekee esimerkiksi korjaavia ja ehkäiseviä toimenpiteitä, joilla pyritään estämään mahdollisten vahinkojen syntyminen (uudelleen) tai väärinkäytösten toistuminen.

Rikosteknisen laboratorion toimintaan voidaan kohdistaa myös asianmukaista tarkastelua ja laboratoriolle on velvollisuus vastata tähän esitettyyn tarkasteluun. Tarkastelua voi tulla esimerkiksi ministeriön suunnasta, Poliisihallituksen suunnasta tai organisaation johdolta eli rikosteknisen laboratorion tapauksessa Keskusrikospoliisin johdolta.

Poliisin valtuudet ovat moneen muuhun organisaatioon nähden määrällisesti isot ja laajat. Tästä johtuen valvonnan laatuun ja määrään on kiinnitetty myös erityistä huomiota. Esimerkiksi toimintaa ohjaavat useat erilaiset lait ja määräykset sekä ohjeet, joissa on huomioitu vastuunalaisuuteen liittyviä asioita, muun muassa väärinkäytöksiin liittyen. Väärinkäytösten osalta Keskusrikospoliisissa on laadittu suunnitelmat, toimintaohjeet ja kanavat, niin organisaation sisäisesti kuin ulkoisesti. Esimerkiksi henkilökunnalle on oma ohje ongelma- ja ristiriitatilanteiden käsittelyyn, jonka lisäksi henkilökunnalle on oma eettinen kanava nimettömiä ilmoituksia varten. Kansalaisen näkökulmasta tätä asiaa tarkasteltaessa todetaan, että heillä on esimerkiksi mahdollisuus tehdä kantelu poliisin toiminnasta ja sitä kautta hakea oikeutta kokemaansa vääryyteen.

Rikostekninen laboratorio on Suomessa ainoa rikoslaboratorio. Rikostekninen laboratorio tekee erilaisia tutkimuksia esimerkiksi poliisin toimeksiannoista. Tutkimusten tuloksena laboratorio antaa lausuntoja, joita käytetään muun muassa tutkinnassa sekä oikeusprosesseissa hyödyksi. Lausunnoilla voi olla erittäin iso, lopulta jopa ratkaiseva merkitys henkilön syyttömyyden tai syyllisyyden osoittamisessa ja näin tästä näkökulmasta tarkasteltaessa voidaan todeta laboratorion vaikutusten yhteiskuntaan olevan merkittäviä. Rikosteknisen laboratorion luotettavuus ja puolueettomuus ovatkin erityisen tärkeitä asioita vastuullisuuden näkökulmasta katsottuna, esimerkiksi yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden toteutumisen taikka yksilön oikeusturvan toteutumisen kannalta. Rikostekninen laboratorio etsii totuutta näytteiden kautta käyttämällä hyödyksi muun muassa erilaisia tietojärjestelmiä ja laboratorioautomaatiikkaa. Tämän lisäksi laboratorion prosessit ovat osa laboratorion laatuja järjestelmää, joka on rakennettu ISO 17025 -standardin vaatimukset täyttäen. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että arvioinnin yhteydessä tarkastellaan myös laboratorion puolueettomuuteen ja luotettavuuteen liittyviä asioita. Lausunnot kirjoitetaan päteväksi todettujen tutkimusmenetelmien tulosten perusteella. Tutkimustulosten laatuun on siis kiinnitetty erittäin paljon huomiota. Lisäksi toimintaa ohjaavat useat lait ja määräykset, joissa on otettu vastuullisuusasioita huomioon, esimerkiksi

tasapuolisuusperiaatteen, syyttömyysolettaman, suhteellisuusperiaatteen, vähimmän haitan periaatteen ja hienotunteisuus periaatteen muodossa. (Poliisi 2020c.)

Rikosteknisellä laboratoriolle on käytössään siis laatujärjestelmä ja sen suorittamat tutkimukset suoritetaan Testaus- ja kalibrointilaboratorioiden pätevyys, yleiset vaatimukset -standardin ISO 17025 vaatimukset täyttäen. Lisäksi laboratoriossa on edellä mainitun standardin vaatimukset täyttävä laatukäsikirja. Suomessa FINAS toteaa muun muassa testauslaboratorioiden pätevyyden eli akkreditoi testauslaboratoriot. Rikostekninen laboratorio on FINAS-akkreditointipalvelun akkreditoima testauslaboratorio ja akkreditoinnin rikostekninen laboratorio sai jo vuonna 1996, yhtenä ensimmäisistä rikoslaboratorioista Euroopassa. FINAS-akkreditointipalvelu käy arvioimassa ulkopuolisena riippumattomana elimenä rikosteknisen laboratorion edellä mainittuun standardiin perustuvaa johtamis- ja laatujärjestelmää ja tuottaa näin omalta osaltaan informaatiota johdon käyttöön toiminnan kehittämiseksi. Arviointi suoritetaan joka vuosi. Tällä tavoin varmistetaan myös ulkoisen tarkastelun suunnalta vastuulliseen toimintaan liittyviä seikkoja. Esimerkkinä mainittakoon aikaisemminkin mainittujen puolueettomuuteen ja luotettavuuteen liittyvien elementtien tarkastelu eli täyttääkö laboratorio standardin ISO 17025 vaatimukset tässä mielessä (SFS-EN ISO/IEC 17025, 8-9).

Tarkasteltaessa organisaation vaikutuksia talouteen vastuunalaisuuden näkökulmasta, voidaan todeta, että rikostekninen laboratorio ei ole voittoa tuottava organisaatio eikä se myy palvelujaan siinä mielessä, että sen toiminta perustuisi myyntiin tai sen toiminnan tuottavuus näkyisi sen lähiympäristössä taloudellisessa mielessä. Rahoitus tulee valtiolta osana poliisin rahoitusta. Rikosteknisen laboratorion talous perustuukin poliisin toiminta- ja taloussuunnitelmaan sekä tulossuunnitelmaan. Lainsäädännöllisesti on myös varmistettu se, että ministeriöillä sekä virastoilla ja laitoksilla on valtion talouden suunnittelua varten monivuotinen toiminta- ja taloussuunnitelma. Näin omalta osaltaan varmistetaan vastuullinen rahan käyttö.

7.4 Avoimuuden havaintoja

Toisena tarkastelun kohteena yhteiskuntavastuun periaatteista on avoimuuden periaate. Kyseistä periaatetta on käsitelty kappaleessa 5.2. Tässä kappaleessa käsitellään asiakirjatarkastelun yhteydessä tehtyjä havaintoja rikosteknisestä laboratorion kyseisen yhteiskuntavastuun periaatteen näkökulmasta.

Rikosteknisen laboratorion yhteiskuntaan ja ympäristöön vaikuttavien päätösten ja toimintojen avoimuuteen eli läpinäkyvyyteen liittyviä elementtejä on myös havaittavissa laboratoriossa.

Keskusrikospoliisin ja laboratorion tarkoitusta, luonnetta sekä sijainti ja sen toimintoja hallitsevat tahot on kuvailtu ja kerrottu avoimesti internetissä poliisin sivuilla poliisi.fi. Lisäksi sekä

laboratorio että Keskusrikospoliisi ovat esillä esimerkiksi Twitterissä pyrkien myös sitä kautta tiedottamaan asioista avoimesti.

Rikostekninen laboratorio on antanut myös lehdistölle toiminnastaan julkaisuja. Esimerkkinä mainittakoon syksyltä 2019 Iltasanomien artikkeli siitä, kun se oli päässyt tutustumaan rikostekniseen laboratorioon. Artikkelin antaa avoimesti hyvän läpileikkauksen kansalaiselle laboratorion toiminnasta ja mitä suljettujen ovien takana tehdään ja tapahtuu. Artikkelissa rikosteknisen laboratorion edustaja avaa esimerkiksi laboratorion tekemiä DNA-tutkimuksia kertomalla, että rikosteknisessä laboratoriossa voidaan DNA:n perusteella selvittää henkilö ja tämän sukupuoli, mutta tutkimukset ovat sellaisia, etteivät ne kerro esimerkiksi henkilön sairauksia, ulkonäöllisiä piirteitä tai etnistä alkuperää (Nykänen 2019).

Keskusrikospoliisin julkaisuihin lukeutuu myös toimintakertomus. Toimintakertomuksessa käydään läpi muun muassa asetettujen tavoitteiden saavuttaminen, toiminnan vaikuttavuutta sekä taloudellisuuteen, tuottavuuteen ja palvelukykyyn sekä laatuun liittyviä asioita. Toimintakertomus on avoimesti esillä ja kaikkien luettavissa poliisi.fi internetsivuilla. Toimintakertomuksessa käsitellään rikosteknisen laboratorion osalta esimerkiksi tuottavuuteen sekä palvelukykyyn ja laatuun liittyviä tunnuslukuja.

Tässä kohtaa avoimuuteen liittyen täytyy mainita myös Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999), missä lähtökohtana on se, että viranomaisten asiakirjat ovat julkisia eikä tietojen saamista rajoiteta ilman asiallista ja laissa säädettyä perustetta (Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 621/1999, 1. luku, 1§). Toisaalta juuri poliisiin toimintaan liittyen on myös paljon asiakirjoja, selvityksiä ja rekistereitä sekä taktisia ja teknisiä menetelmiä ja suunnitelmia sisältäviä asiakirjoja, joiden tietojen antaminen voisi vaarantaa esimerkiksi rikoksen ehkäisemisen tai selviämisen. Ne ovatkin näin ollen lain mukaan salassa pidettäviä asiakirjoja. Tämä tuo organisaatiolle omat haasteensa ja vaatii sekä organisaatiolta että sen työntekijöiltä tarkkuutta avoimuuden ja salassa pidettävien asioiden suhteen. Toisaalta henkilöllä on velvollisuus pitää salassa tiettyjä dokumentteja, mutta toisaalta hän ei voi salata dokumentteja ilman laissa olevaa nimenomaista kieltoa siitä.

Avoimuuden periaatteeseen liittyen rikostekninen laboratorio on pyrkinyt vastaamaan läpinäkyvien toimintojen ja päätöksenteon osalta myös esimerkiksi juuri aikaisemmin mainitulla ulkopuolisen tahon, FINAS-akkreditointipalvelun, tekemillä arvioinneilla. Arviointikäynnin yhteydessä FINAS tarkastelee muun muassa prosesseja ja johtamisjärjestelmää sekä peilaa niitä akkreditoinnin pohjalla olevaan ISO 17025 -standardin vaatimukseen nähden. Tässä yhteydessä käydään läpi myös salassa pidettäviä materiaaleja ja näin esimerkiksi toimintojen sekä päätöksenteon osalta ulkopuolinen taho pääsee suorittamaan tarkastelua niihin ja arvioimaan tässä tapauksessa, että täyttävätkö ne standardin ISO 17025 vaatimukset, muun muassa puolueettomuuden ja luotettavuuden, valitusten ja korjaavien toimenpiteiden osalta.

7.5 Eettisen toiminnan havaintoja

Yhteiskuntavastuun periaatteista kolmantena tarkastelun kohteena on eettisen toiminnan periaate. Kyseistä periaatetta on käsitelty kappaleessa 5.3. Tässä kappaleessa käsitellään asiakirjatarkastelun yhteydessä tehtyjä havaintoja rikosteknisestä laboratoriosta kyseisen yhteiskuntavastuun periaatteen näkökulmasta.

Eettiseen toimintaan liittyen rikosteknisellä laboratoriolla on myös käytössään erilaisia elementtejä. Rikosteknisellä laboratoriolla on muun muassa käytössään yhdessä määritellyt arvot sekä ilmoituskanava, jonka kautta työntekijällä on mahdollista ilmoittaa kaikesta epäilystä sisäisestä säännösten vastaisesta taikka epäeettisestä toiminnasta.

Rikostekninen laboratorio on osa Keskusrikospoliisia. Keskusrikospoliisin arvot ovat syntyneet yhteenvetona eri yksiköissä käydyistä keskusteluista sekä arvoseminaarissa tehdystä työstä. Lisäksi arvojen määrittelyissä on otettu huomioon poliisin vahvistetut arvot, jotka ovat palvelu, oikeudenmukaisuus, osaaminen ja henkilöstön hyvinvointi (Poliisi 2020d). Yhdessä määritellyt arvot Keskusrikospoliisissa ovat: (Keskusrikospoliisi 2020a)

- ammattitaito
- hyvinvointi
- luotettavuus
- oikeudenmukaisuus
- yhteistyö

Kaikille arvoille on lisäksi erikseen määritelty sisältö eli kuinka kyseinen arvo näkyy jokaisen työntekijän omassa työssä, Keskusrikospoliisin sisäisessä yhteistyössä sekä ulospäin. Arvojen määrittelyn sekä sisällön määrittelyn pohjalta on tehty henkilökunnan käyttöön asiasta arvoesite. Kyseinen arvoesite on koko henkilökunnan saatavilla organisaation sisäisessä intranetissä. (Keskusrikospoliisi 2020a.)

Rikosteknisen laboratorion henkilökuntaan kuuluvalla on siis mahdollisuus ilmoittaa kaikesta epäilystä sisäisestä säännösten vastaisesta tai epäeettisestä toiminnasta organisaation intranetin etusivulla olevan linkin kautta nimettömänä eettisen kanavan kautta. Lähtökohtaisesti kaikenlaiset epäkohdat on tuotava esiin omalle esimiehelle tai viraston oikeusyksikölle taikka yksikön päällikölle. Jos epäkohdan havainnut työntekijä kokee, että hän ei voi tai uskalla kertoa asiasta omalla nimellään, voi ilmoituksen asiasta tehdä myös nimettömästi kyseiseen eettiseen kanavaan ilman, että hänen tarvitsee pelätä joutuvansa esimerkiksi huonoon valoon tai kostotoimien kohteeksi. (Keskusrikospoliisi 2020b.)

Keskusrikospoliisissa on ollut käytössä vuodesta 2007 lukien oma tasa-arvosuunnitelma. Vuonna 2011 siihen yhdistettiin myös yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelmassa on lisäksi esitetty tietoja siitä, minkälainen kehitys on ollut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden osalta. Suunnitelman liiteosassa on toteumatietojen kuvaajat. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään Keskusrikospoliisissa kolmen vuoden välein. Samassa yhteydessä seurataan ja arvioidaan, minkälainen kehitys on suunnitelman tavoitteiden osalta ollut kyseisenä ajanjaksona organisaatiossa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman perustana ovat laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuuslaki. Kyseisten lakien mukaan viranomaisten tulee toiminnassaan edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti sekä suunnitelmallisesti. Tätä varten Keskusrikospoliisi onkin määritellyt ja viestittänyt suunnitelman muodossa henkilökunnalle mitä se odottaa tässä mielessä henkilöstöltä sekä kuinka se seuraa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tuloksia. (Keskusrikospoliisi 2020c.) Tämän lisäksi naisten ja miesten palkkavertailua ja muita palvelussuhteeseen liittyviä tekijöitä raportoidaan vuosittain julkaistavassa henkilöstökertomuksessa.

7.6 Sidosryhmien intressien kunnioittamisen havainnot

Neljäntenä kohteena tarkastelulle yhteiskuntavastuun periaatteista on sidosryhmien intressien kunnioittamisen periaate. Kyseistä periaatetta on käsitelty kappaleessa 5.4. Tässä kappaleessa käsitellään asiakirjatarkastelun yhteydessä tehtyjä havainnot rikosteknisestä laboratorista kyseisen yhteiskuntavastuun periaatteen näkökulmasta.

Toimintaa ohjaavien dokumenttien tarkastelun yhteydessä todettiin, että myös näitä sidosryhmän intressien kunnioittamisen liittyviä elementtejä löytyy. Muun muassa laboratorion laatu-asiakirjassa on lähestytty asiaa määrittelemällä laboratorion asiakaspalveluperiaate, mitä se noudattaa toiminnassaan. Lisäksi rikosteknisen laboratorion toiminnan luonteesta johtuen, toimintaa ohjaavissa lainsäädännöissä ja ohjeissa on jo huomioitu erilaisia odotuksia, mitä siihen kohdistuu eri tahoilta.

Esimerkkinä lainsäädännön osalta mainittakoon rikostapauksien selvittely, minkä yhteydessä rikoksesta epäillyn puolustusasianajaja tukeutuu ja nojaa syyttömyyttä osoittaviin seikkoihin, kun taas syyttäjä syyllisyyttä osoittaviin. Esitutkintalain mukaan poliisilla on velvollisuus suorittaa esitutkinta tehdyn ilmoituksen perusteella tai muutenkin jos sillä on syytä epäillä rikoksen tapahtuneen (Esitutkintalaki 805/2011, 3. luku, 3§). Suoritettua esitutkinnassa poliisi ottaa huomioon ja turvaa uhrin etuja aloittamalla tutkinnan ja todisteiden keräämisen heti kun sillä on syytä epäillä rikoksen tapahtuneen, vaikka uhri ei sitä vielä itse tietäisikään. Näin esimerkiksi todisteet eivät pääse pilaantumaan tai tuhoutumaan. Esitutkinnassa otetaan alusta saakka huomioon niin epäiltyä vastaan kuin hänen puolestaan puhuvia seikkoja ja asioita sekä todisteita, mikä omalta osaltaan ottaa huomioon vastaavasti epäillyn asemaan joutuneen henkilön intressejä (Esitutkintalaki 805/2011, 4. luku, 1§). Näin tulee huomioitua kahden eri

tahon intressit, uhrin sekä epäillyn tekijän. Eli tämä on huomioitu jo valmiiksi lainsäädännössä, mikä ohjaa poliisin toimintaa.

Sidosryhmien intressien kunnioittamiseen liittyen henkilöstölle suunnatun kyselyn vastauksissa nostettiin esiin samoja asioita, joita havaittiin eri dokumenteissa eli muun muassa asiakaslähtöisyys, toimitusajoista kiinni pitäminen, uusien asioiden suunnittelussa sidosryhmien sekä yhteistyökumppaneiden huomioiminen, luottamuksellisuus ja selkeät viestinnän vastuut asioissa.

7.7 Oikeusjärjestyksen kunnioittamisen havaintoja

Yhteiskuntavastuun periaatteista viidentenä tarkastelun kohteena on oikeusjärjestyksen kunnioittamisen periaate. Kyseistä periaatetta on käsitelty kappaleessa 5.5. Tässä kappaleessa käsitellään asiakirjatarkastelun yhteydessä tehtyjä havaintoja rikosteknisestä laboratorista kyseisen yhteiskuntavastuun periaatteen näkökulmasta.

Poliisin rooli suomalaisessa yhteiskunnassa on kehittynyt vuosien saatossa työvälineiden ja -menetelmien, varusteiden, koulutuksen sekä lainsäädännön muutosten myötä monipuoliseksi ja yhteiskunnan muuttuvissa olosuhteissa toimivaksi virkamieheksi. Se vielä 1950-luvulla pelätty virkamies on muuttunut arkipäivän turvaajaksi, joka nauttii nykyään laajasti kansalaisten luottamuksesta. (Poliisimuseo 2020.) Suomessa viranomaistiin kohdistuvat vaatimukset ja toiminnan pohjana olevat lait ovat kirjallisia ja julkisia, mikä omalta osaltaan rakentaa vahvan perustan oikeusjärjestyksellemme. Lisäksi oikeusjärjestykseen toimeenpanoissa noudatetaan tasapuolisuutta sekä säädettyjä menettelyitä. Poliisin osalta tämä varmistetaan viimekädessä sillä, että jos muu ei auta, niin kansalainen voi tehdä poliisin toiminnasta hallintokanteen toimintaa valvovalle viranomaiselle, jos hän esimerkiksi katsoo poliisin palveluksessa olevan henkilön toimineen tai menetelleen lainvastaisesti (Hallintolaki 434/2003, 8a luku, 53 a §.)

Rikostekninen laboratorio kunnioittaa oikeusjärjestystä noudattamalla ja toimimalla kaikkien soveltuvien lakien ja määräysten mukaisesti. Omalta osaltaan laboratorio varmistaa luottamuksen säilymisen sillä, että toimeenpanoissaan se toimii luotettavasti ja puolueettomasti sekä noudattaa tasapuolisuutta ja säädettyjä lakeja ja menettelyitä. Lisäksi laboratorio varmistaa olevansa tietoinen kaikista sitä koskevista laeista ja määräyksistä sekä pitää tietonsa näistä velvoitteista ajan tasalla. Tätä varten sillä on erilaisia prosesseja, esimerkiksi ohjeiden osalta ajantasaisuuden valvonnan vastuuttaminen henkilötasolle sekä organisaatiossa toimiva oikeusyksikkö, jonka yhtenä tehtävänä on muun muassa vastata laillisuusvalvonnasta.

Tämän lisäksi laboratorio pitää huolta siitä, että organisaatiossa työskentelevät tietävät velvollisuutensa noudattaa kyseisiä lakeja ja määräyksiä sekä toteuttavat asianomaisia toimenpiteitä. Esimerkkinä omalta osaltani voin kertoa, että uutena työntekijänä minulle pidettiin suunnitelman mukainen perehdytyskoulutus, jonka lisäksi oli esimerkiksi pakollisia

verkkokoulutuksia ja koulutustilaisuuksia koko henkilöstölle muun muassa muuttuneista lainsäädäntöasioista. Tarvittaessa koulutusten jälkeen pidettiin verkkotentti, millä varmistettiin henkilöstön osaaminen asian suhteen.

7.8 Kansainvälisten toimintasääntöjen kunnioittamisen havaintoja

Yhteiskuntavastuun periaatteista tarkastelun kohteena kuudentena on kansainvälisten toimintasääntöjen kunnioittamisen periaate. Kyseistä periaatetta on käsitelty kappaleessa 5.6. Tässä kappaleessa käsitellään asiakirjatarkastelun yhteydessä tehtyjä havaintoja rikosteknisestä laboratoriosta kyseisen yhteiskuntavastuun periaatteen näkökulmasta.

Suomalainen lainsäädäntö on hyvin perusteellista ja kattavaa. Lainvalmistelu on jaettu eri prosessivaiheisiin ja se alkaa esivalmisteluvaiheella, jota varten kootaan valmistelutiimi. Valmistelutiimin tehtävänä on saada kasaan aineisto, jonka pohjalta voidaan tehdä päätös tarpeellisuudesta ja valmistelun toimeksiannosta. Tarvittaessa valmistelutiimi voi hankkia asiantuntija-apua tai tilata ulkopuolisia selvityksiä. Valmistelutiimi kokoaa esivalmisteluvaiheessa asiaa koskevat aiemmat kannanotot ja ehdotukset, asian nykytilan ja muutoksen tarpeen, kansainväliset kokemukset, tutkimukset ja selvitykset, oikeuskäytännöt, kirjallisuutta, muun käytettävissä olevan tietopohjan ja tarpeet lain kielen selkeyttämiseen sekä termien ja nimitysten suunnitteluun. Tämän jälkeen valmistelutiimi arvioi edellä mainitut tiedot ja tekee hankesuunnitelman tavoitteineen, sisältöineen ja laajuuden määrittelyineen, niin että voidaan antaa selkeä toimeksianto valmisteluvaiheelle. Tämä perusteellisuus jo alkuvaiheesta lähtien ottaa huomioon myös tarvittavilta osin mahdolliset aiheeseen liittyvät kansainväliset toimintasäännöt ja niiden kunnioittamisen. (Lainvalmistelun prosessiopas 2020.)

Jokaisella maalla on omat poliisiviranomaiset ja lähtökohtaisesti heillä on toimivalta ainoastaan oman maansa alueilla. Lainvalvontaviranomaisilla on kuitenkin käytössään useita yhteistyömuotoja sekä yhteistyökanavia, joilla omalta osaltaan pyritään torjumaan rikollisuutta, joka ylittää valtioiden rajat. Nämä kansainväliset oikeus- ja virka-apujärjestelmät perustuvat valtioiden välillä tehtyihin sopimuksiin. Sopimuksia on solmittu esimerkiksi EU:n, Euroopan neuvoston ja YK:n piirissä. Lisäksi Suomella on useiden valtioiden kanssa tehtyjä kahdenvälisiä rikostorjuntasopimuksia. Keskusrikospoliisi on Suomessa kansainvälisen rikospoliisiyhteistyön keskus. (Poliisi 2020e.)

Keskusrikospoliisi tutki vuonna 2019 muun muassa useita kansainvälisesti merkittäviä talousrikkoksia sekä vakavia yksilöön kohdistuneita rikoksia. Rikosteknisen laboratorion rooli on kuitenkin pääsääntöisesti laboratorioissa tapahtuva näytteiden käsittely ja tutkiminen sekä niistä lausuntojen tekeminen. Näissä toiminnoissa rikostekninen laboratorio noudattaa Suomessa voimassa olemassa olevia lakeja sekä määräyksiä, jotka omalta osaltaan myös kunnioittavat kansainvälisiä toimintasääntöjä. Tämän lisäksi laboratorion asiantuntijat osallistuvat esimerkiksi kansainvälisiin forensiikan työryhmiin. Työryhmissä annetaan myös aika-ajoin

kommentteja vireillä oleviin kansainvälisiin ohjeistuksiin sekä linjauksiin. Näin laboratoriosta osallistutaan omalta osaltaan myös kansainvälisen tason toimintaohjeiden ja -sääntöjen valmisteluvaiheeseen.

7.9 Ihmisoikeuksien kunnioittamisen havaintoja

Seitsemäntenä yhteiskuntavastuun periaatteista tarkastelun kohteena on ihmisoikeuksien kunnioittamisen periaate. Kyseistä periaatetta on käsitelty kappaleessa 5.7. Tässä kappaleessa käsitellään asiakirjatarkastelun yhteydessä tehtyjä havaintoja rikosteknisestä laboratoriosta kyseisen yhteiskuntavastuun periaatteen näkökulmasta.

Ihmisoikeuksien kunnioittaminen, turvaaminen ja toteuttaminen ovat valtion vastuulla ja velvollisuutena. Poliisin toiminta voi olla joissakin tilanteissa sellaista, että sillä joudutaan puuttamaan tai jopa rajoittamaan ihmisten perusoikeuksien suojaamia asioita. Ihmisoikeudet on otettu huomioon poliisin toiminnassa korostetusti. Asiakirjatarkastelun yhteydessä siihen löytyikin viittauksia useista eri laboratorion asiakirjoista sekä se oli havaittavissa myös toimintaa ohjaavissa asiakirjoissa.

Niiden korostunut luonne on otettu huomioon esimerkiksi siten, että ihmisoikeuksien kunnioittaminen on kirjattu suoraan lakiin eli poliisin toimintaa säätelevään Poliisilakiin. Rikostekninen laboratorio toimii myös kyseisen Poliisilain pykälien mukaisesti. Poliisilain ensimmäisessä luvussa todetaan: ”poliisin on kunnioitettava perusoikeuksia ja ihmisoikeuksia sekä toimivaltuuksia käyttäessään valittava perusteltavissa olevista vaihtoehdoista se, joka parhaiten edistää näiden oikeuksien toteutumista” (Poliisilaki 872/2011, 1. luku, 2§). Tämä laintasoinen teksti tuo omalta osaltaan rikosteknisen laboratorion henkilöstölle velvollisuuden toiminnassaan kunnioittaa ihmisoikeuksia sekä perusoikeuksia. Saman lain vähimanhaitanperiaatteessa todetaan lisäksi, että tehtävän suorittamiseksi tarvittavilla toimenpiteillä ei saa puuttua kenenkään oikeuksiin enempää eikä kenellekään saa aiheuttaa suurempaa vahinko taikka haittaa kuin se on tehtävän suorittamiseksi välttämätöntä. Organisaation noudatettavaksi määriteltyjä ihmisoikeusperiaatteita on kuvattu myös toiminnassa noudatettavien suhteellisuusperiaatteen, tarkoitussidonnaisuusperiaatteen sekä tehtävien hoidon ja tärkeysjärjestyksen kuvauksen kautta. Myös näillä varmistetaan ihmisoikeuksien kunnioittaminen. (Poliisilaki 872/2011, 1. luku, 3§, 4§, 5§, 6§.)

Keskusrikospoliisin rikosteknisen laboratorion päätöksenteon ja toiminnan pohjana ovat yhteisesti määritellyt arvot, joissa on myös tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä tavoitteita. Keskusrikospoliisilla on ollut vuodesta 2007 lähtien tasa-arvosuunnitelma ja siihen liitettiin vuonna 2011 myös yhdenvertaisuussuunnitelma, millä omalta osaltaan on tuotu ihmisoikeusperiaatteita organisaation toimintaan. Suunnitelman huomioimisella sekä koulutuksessa että viestinnässä edesautetaan syrjinnän tunnistamista organisaatiossa.

Suunnitelma pitää sisällään: (Keskusrikospoliisi 2020c)

- asian lainsäädäntöperustaa
- suunnitelman rakenteen kuvauksen ja rajauksista
- tasa-arvotilanteen ja yhdenvertaisuustilanteen sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteet
- yhteenvedon tasa-arvotavoitteista ja yhdenvertaisuustavoitteista
- asiaa suunnitelman toteuttamisesta ja seurannasta

Suunnitelmassa on kirjallisen tekstin lisäksi kuvattuna erilaisia tilanteita, missä on kuvattuna tilanne sekä kerrottu aina siihen aiheeseen liittyen kyseiselle aikajaksolle asetetut tavoitteet ja keinot tavoitteiden saavuttamiseksi. Tämä omalta osaltaan helpottaa henkilöstöä tunnistamaan tilanteita, sisäistämään asiaan liittyviä tavoitteita ja toimimaan oikein.

Suunnitelmassa kuvatut tilanteet ovat: (Keskusrikospoliisi 2020c, 8, 13, 17, 18, 20, 23)

- yhdenvertaisuus päätöksenteossa ja toiminnassa
- rekrytointi, sijoittuminen eri tehtäviin ja koulutus
- naisten ja miesten tehtävien luokitus ja palkat
- työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen
- työkunnan ylläpito
- tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokeminen

Suunnitelma päivitetään kolmen vuoden välein. Joka kerta suunnitelman päivityksen yhteydessä seurataan ja arvioidaan, minkälaisia toimenpiteitä suunnitelma on aiheuttanut kyseisenä aikavälinä sekä minkälainen kehitys on ollut suunnitelman tavoitteiden osalta. (Keskusrikospoliisi 2020c, 5.) Arvojen toteutumista ja kehittymistä seurataan henkilöstöbarometrin kautta sekä henkilöstön kanssa käydyissä tulos- ja kehityskeskusteluissa (Keskusrikospoliisi 2020c, 6.)

Tarkastelun kohteena on ollut Keskusrikospoliisin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2017 - 2019 sekä kyseisen suunnitelman liiteosa, missä on suunnitelman seurantaan liittyviä tunnuslukuja. Edellä mainitut dokumentit ovat henkilöstön saatavilla ja nähtävissä organisaation sisäisessä intranetissä.

Ihmisoikeuksiin liittyvien riskitilanteiden osalta voidaan todeta, että rikostekninen laboratorio toimii kotimaassa eikä olosuhteissa tai ympäristössä, missä esiintyy standardissa lueteltuja ihmisoikeuksiin liittyviä riskielementtejä. Näin laboratoriolle ei synny esimerkiksi tehostettua huolellisuusvelvoitetta tai tarvetta ihmisoikeuksiin kohdistuvien vaikutusten ulkopuoliselle riippumattomalle arvioinnille.

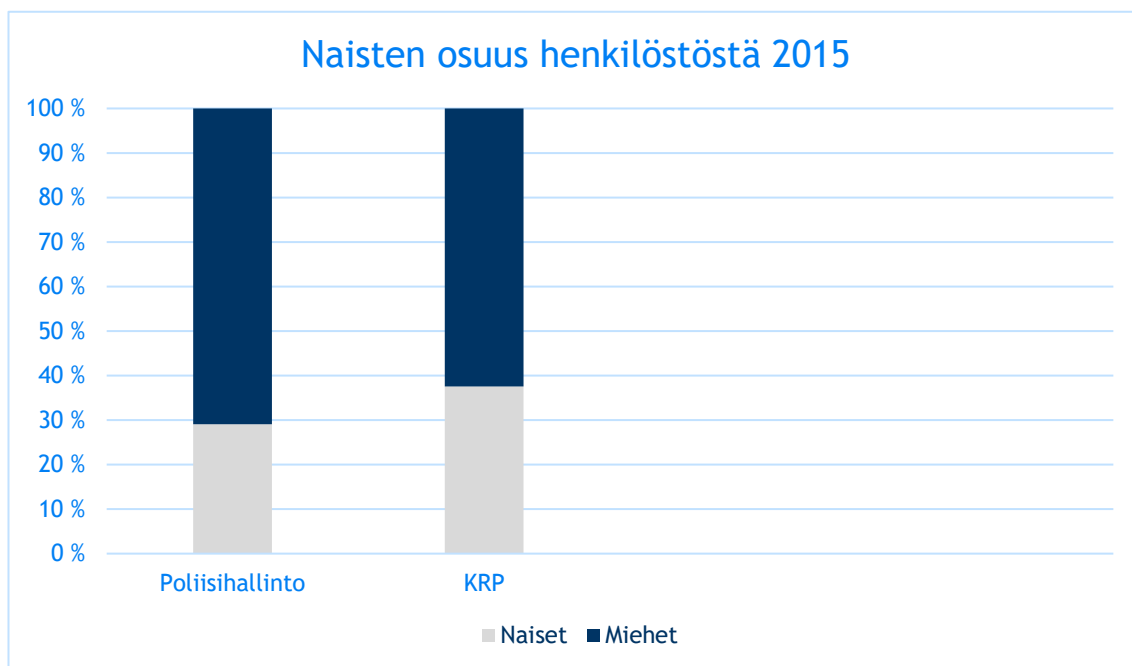
Osallisuus käsitteenä liitetään avunantoon laittomaan tekoon tai laiminlyöntiin, jonka lisäksi myös yhteiskunnan toiminnalle asettamiin laajoihin odotuksiin. Näin ollen esimerkiksi asioista vaikeneminen tai hyötyminen katsotaan osallisuudeksi. Standardissa on kuvattu osallisuudelle kolme muotoa, jotka ovat suora osallisuus, hyötyä tuottava osallisuus ja hiljainen osallisuus. (SFS-ISO 26000, 64,66.) Osallisuuden välttäminen on tärkeä asia ihmisoikeuksien kunnioittamisessa. Poliisilta ja sen työntekijöiltä odotetaan erityisen hyvää ja esimerkillistä lain noudattamista, eikä mihinkään harmaille alueille osuvaan toimintaan osallistuminen ole hyväksyttävää. Rikostekninen laboratorio noudattaa toiminnassaan lakeja, määräyksiä ja ohjeita. Tätä valvotaan esimerkiksi laillisuusvalvonnan yhteydessä. Poliisihallitus tekee myös vuosittain laillisuustarkastuksia poliisilaitoksille sekä poliisin valtakunnallisiin yksiköihin, kuten esimerkiksi Keskusrikospoliisin toimintoihin kohdistuen. Osallisuuteen liittyviä asioita ratkaistaan viimekädessä samoin kuin muitakin toimintaan liittyviä epäkohtia eli organisaation sisällä esimiesportaassa, päällikkötasolla tai oikeusyksikössä. Ulkoisena käsittelykanavana on lisäksi kantelu ja viimekädessä tuomioistuin. Henkilöstölle on lisäksi ilmoituskanavana myös nimettömänä tapahtuva ilmoitus intranetissä olevaan eettiseen kanavaan.

Tehokas valitusten ratkaiseminen on tärkeässä roolissa valtion velvollisuudessa turvata ihmisoikeuksia. Riidoille ja erimielisyyksille laboratorion päätösten ja toimintojen ihmisoikeusvaikutuksista on luotu myös menetelmät. Prosesseja on sekä laboratorion sisäisiä että ulkoisia. Henkilö työntekijänä, joka katsoo, että hänen ihmisoikeuksia on loukattu, voi tuoda asian käsiteltäväksi omalle lähimmälle esimiehelleen, linjapäällikölle tai laboratorionjohtajalle ja jos pelkona on esimerkiksi tulla kiusatuksi asian suhteen, hän voi ilmoittaa ihmisoikeuksia loukkaavasta toiminnasta nimettömänä eettisen kanavan kautta. Asian käsittelyn yhteydessä henkilöstöllä on tarvittaessa mahdollisuus käyttää asiantuntija-apua, esimerkiksi työsuojeluvallatutettua. Tarvittaessa myös oikeusyksikkö osallistuu asian käsittelyyn tai asia viedään viimekädessä syyttäjän arvioitavaksi, onko esimerkiksi rikottu lakeja tai määräyksiä.

Syrjintään ja heikossa asemassa olevien väestöryhmien osalta Keskusrikospoliisissa ja siten myös rikosteknisessä laboratoriossa on kiinnitetty erityistä huomiota. Toimintaympäristössä tai organisaation sisällä havaituissa syrjintäasioissa syrjintää kokenutta neuvotaan ottamaan yhteyttä toimivaltaisiin tahoihin. Syrjintään puuttuminen ja syrjintäepäilyistä ilmoittaminen on esimiesten, luottamushenkilöiden, työsuojelun sekä myös jokaisen työntekijän vastuulla. Työntekijän esittämään taikka muuten tietoon tulleeseen syrjintäepäilyyn on esimiehellä velvollisuus ottaa kantaa sekä varmistaa että asia myös selvitetään. Näin varmistetaan se, että

asia myös etenee. Esimiesvalmennuksissa ja -koulutuksissa on huomioitu myös tämän asian ja vastuun kouluttaminen.

Esimerkkejä Keskusrikospoliisissa seurattavista tunnusluvuista ovat naisten osuus henkilöstön määrästä, naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin, naisten ja miesten tehtävien luokitukset ja palkat, henkilöstön ikä, rekrytointi ja koulutus. Seurattavista asioista raportoidaan avoimesti henkilöstölle tunnuslukujen muodossa. Esimerkiksi naisten osuus on Keskusrikospoliisissa suurempi verrattuna poliisihallintoon yleisesti.



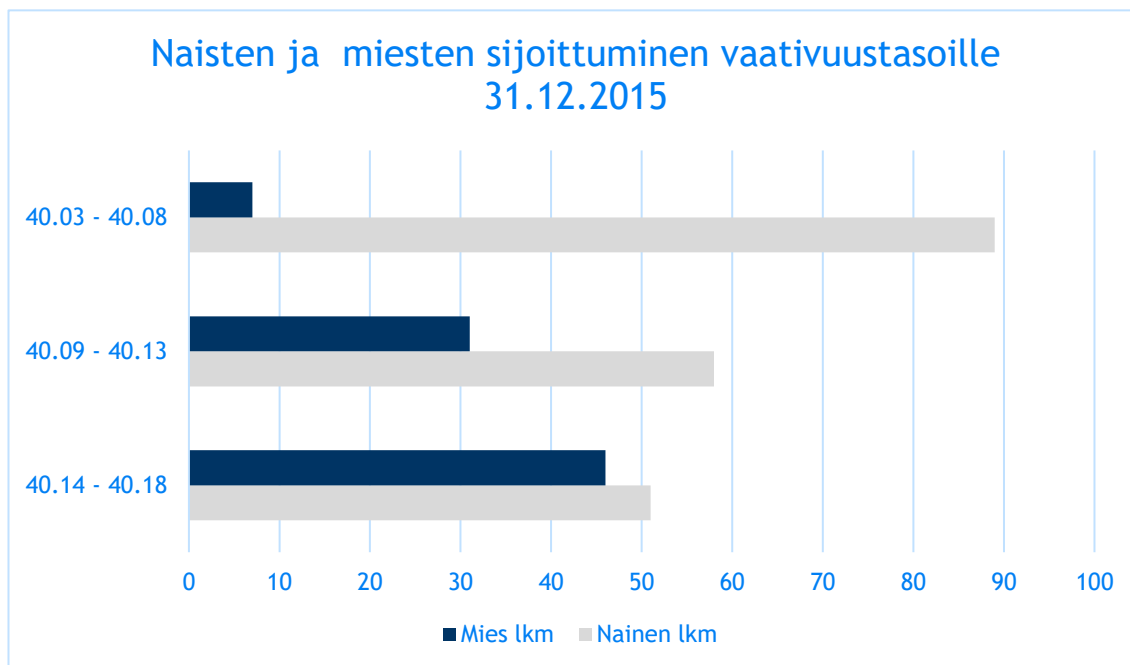
Kuvio 1 Naisten osuus henkilöstöstä vuonna 2015 (Keskusrikospoliisi 2020c, 9).

Naisten osuus henkilöstöstä poliisihallinnosta vuonna 2015 oli 29,1%, kun Keskusrikospoliisissa vastaava luku vuonna 2015 oli 37,6%. Naisten osuus kaikissa esimiestehtävissä toimivista oli Keskusrikospoliisissa 2015 16% ja johtotehtävissä (päällikkö, apulaispäällikkö, osastojen päälliköt ja hallintopalveluiden päällikkö) 33%. Asiantuntijatehtävissä työskentelevistä esimiehistä naisten osuus vuonna 2015 oli 53%. (Keskusrikospoliisi 2020c, 9.)

Keskusrikospoliisin toimintakertomuksesta 2019 käy ilmi, että koko henkilöstössä naisten osuus on kertomusvuoden 2019 lopussa 38,6 %. Johtotehtävissä toimivista naisten osuus on edelleen 33%, pysyen useamman vuoden samana (2015-2019). (Keskusrikospoliisin toimintakertomus 2019, 52.)

Rikosteknisen laboratorion työntekijät kuuluvat palkkauksen osalta ammatti ja asiantuntijatehtävien vaativuustasolla (40.01-40.18) työskenteleviin henkilöihin. Kyseisellä vaativuustasolla työskenteli Keskusrikospoliisissa 2015 vuoden lopussa yhteensä 282 henkilöä. Naisten

osuus näistä oli 70%. (Keskusrikospoliisi 2020c, 14.) Vuonna 2015 vaativuustasolla 40.12 työskentelevän naisen kuukausipalkka oli 3633 euroa kun vastaava miehen palkka oli 3574 euroa. Vaativuustasolla 40.15 naisen kuukausipalkka oli 4291 euroa ja miehen 4507 euroa ja vaativuustasolla 40.16 naisen 5236 euroa ja miehen 5139 euroa. (Keskusrikospoliisi 2020d, 3.)



Kuvio 2 Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuustasoille (Keskusrikospoliisi 2020d, 3).

Keskusrikospoliisissa huomioidaan myös se, että kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet ammatitaitonsa kehittämiseen. Oman haasteensa asiaan tuo se, että poliisiorganisaatiossa on vähän tarjolla koulutusta hyvin pitkälle erikoistuneille asiantuntijoille, joita esimerkiksi laboratoriossa on töissä. Keskusrikospoliisi järjestää poliisihallinnon tarjoaman koulutuksen lisäksi omaa koulutusta, mutta usein koulutusta pitää hakea kokonaan poliisihallinnon ulkopuolelta aina ulkomailta asti. Laboratoriossa noudatetaan Poliisihallituksen antamaa määräystä omaehtoisen opiskelun tukemisessa. Harkintansa mukaan työnantaja voi esimerkiksi tukea opiskelua erilaisilla työjärjestelyillä, rinnastamalla opiskelun työajalla tapahtuvaan ammatilliseen täydennyskoulutukseen taikka myöntämällä opiskeluun palkatonta tai palkallista virkavapaata. Palkallisesta virkavapaasta on määritellyt pituudet eritasoisille tutkinnoille. Harkinnassa laboratorio ottaa huomioon myös arvolähtökohdat, kuten henkilöiden oikeudenmukaisen kohtelun, ammattitaidon ylläpitämisen sekä kehittämisen ja osaamisen merkityksen hyvinvoinnille. (Keskusrikospoliisi 2020c, 11.)

Vanhemmat ikäryhmät on myös huomioitu esimerkiksi järjestämällä senioreille koulutus- ja keskustelutilaisuuksia sekä viiden vuoden sisällä mahdollisesti eläkkeelle jäävien kanssa käytävien työssä jaksamiseen, jatkamiseen, kehittämistarpeisiin ja osaamisen jakamiseen liittyvien keskustelujen ja asioiden käsittelyjen muodossa (Keskusrikospoliisi 2020c, 12).

Työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen on myös kiinnitetty huomiota, esimerkkeinä erilaiset työaikajärjestelyt ja työaikajoustot sekä etätömahdollisuudet. Esimerkiksi miesten osallistuminen perhevapaisiin on lisääntynyt, vuorotteluvapaata käyttää vuosittain useampi henkilö ja osa-aikatyö on ollut käytössä osa-aikaeläkkeiden sekä osittaisen hoitovapaan muodossa. Vuonna 2015 Henkilöstöbarometrissä oli vastaajista 78% tyytyväisiä mahdollisuuksiin sovittaa yhteen työ- ja yksityiselämä. (Keskusrikospoliisi 2020c, 18.)

Tähän yhteiskuntavastuun osa-alueeseen liittyen täytyy todeta, että sinä aikana, kun olin töissä laboratoriossa, tein myös itse havaintoja edellä mainittuihin asioihin liittyen. Tämän lisäksi havaitsin, että Keskusrikospoliisiin otettiin muun muassa siviilipalvelustaan suorittava henkilö töihin. Lisäksi rikostekninen laboratorio palkkasi erilaisiin tehtäviin korkeakouluharjoittelijoita. Laboratorion johdolle ostettiin myös johtamiseen liittyvää täydennyskoulutusta ulkoisen palveluntuottajan taholta. Myös kansalaisoikeuksiin ja poliittisiin oikeuksiin liittyen oli tarkentavaa viestintää muun muassa kunnallisvaalien aikaan.

8 Kyselytutkimus ja sen tulokset

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä oli se, miten yhteiskuntavastuullisuus näkyy laboratorion toimintaa ohjaavissa asiakirjoissa ja dokumenteissa. Tämän lisäksi tutkimusongelmaa täydentävänä kysymyksenä oli, miten laboratorion yhteiskuntavastuullisuus näkyy laboratoriossa työskentelevälle. Tätä tutkimusongelmaa täydentävää kysymystä lähdettiin selvittämään kyselytutkimuksella.

8.1 Kyselytutkimus

Kyselyä lähdettiin suunnittelemaan rikosteknisessä laboratoriossa työskenteleville henkilöille siten, että kysely suoritetaan kohteeksi valikoituneille henkilöille sähköpostikyselynä. Vastauksista poistetaan kaikki yksilöivät tiedot siten, että vastaajaa ei voi tunnistaa siitä. Ja koska otannan suuruus ei ole suuri, myös tarkemmat taustakysymykset jätetään pois, sukupuolitietoa lukuun ottamatta. Näin varmistetaan omalta osaltaan myös se, ettei vastaajaa ole mahdollista tunnistaa. Kyselyllä kartoitetaan puhtaasti sitä, onko vastaaja havainnut yhteiskuntavastuuseen liittyviä kirjauksia hänen toimintaansa ohjaavissa asiakirjoissa taikka laboratorion toiminnassa vai ei. Lähtökohtaisesti tämä tieto olisi riittävä täydentämään asiakirjatar Castelusta saatuja havaintoja. Alustavan ajatuksen mukaan kysely kohdennettaisiin vain muutamalle henkilölle, yhteensä kymmenelle, ja kysely pitäisi sisällään vain yhden kysymyksen. Vastaajissa tulisi olla sekä ryhmäpäällikkötasoisia että työntekijätasoisia vastaajia. Vastausaika pidettäisiin mahdollisimman lyhyenä. Kyselyn tarkoitus, suunnitelma ja kysymys esiteltiin laboratorionjohtajalle tapaamisen yhteydessä. Yhdessä käydyn keskustelun perusteella päätettiin kohderyhmän määrää nostaa hieman ylöspäin kymmenestä. Lisäksi kyselyn alkupuolella, ennen kysymystä sekä vastaustilaa, avattaisiin vastaajalle ISO 26000 -standardin mukaista yhteiskuntavastuuta muutamilla lauseilla.

Rikosteknisestä laboratoriosta saadusta henkilöstölistauksesta todettiin, että kyselyhetkellä laboratoriossa on kolme linjaa, joita johtaa kolme linjapäällikköä. Linjat koostuvat yhteensä kahdeksasta ryhmästä, joiden esimiehinä toimivat ryhmäpäälliköt. Esimiesten lisäksi kahdeksassa ryhmässä on yhteensä 127 työntekijää. Alkuperäisen suunnitelman mukaisesti kyselyyn vastaajat valikoituisivat rikosteknisen laboratorion työntekijöistä ja ryhmäpäälliköistä. Kohde-ryhmän koko muodostui näin ollen 135 henkilön suuruiseksi, mistä valittiin kyselyn kohteiksi 25 henkilöä.

Kohde-ryhmään valittiin kaikki kahdeksan ryhmäpäällikköä sekä sattumanvaraisesti yhteensä 17 työntekijää. Kaikista työntekijöistä tehtiin nimilaput, jotka laitettiin ryhmien mukaisesti kahdeksaan eri arvonta-astiaan. Arvonta-astioiden järjestystä sekoitettiin, jonka jälkeen seitsemästä astiasta nostettiin kaksi nimilappua ja yhdestä astiasta kolme. Jakamalla työntekijät kahdeksaan arvonta-astiaan ja ottamalla kyselyn kohteet niistä, varmistettiin se, että kysely lähtee jokaiseen ryhmään eikä esimerkiksi vain kahden ryhmän työntekijöille. Nimilaput olivat hyvin sekoitettuna astian pohjalla ja nimilaput nostettiin sokkona. Sekoittamalla astioiden järjestystä varmistettiin myös se, että astia mistä nostettiin kolme nimeä, oli sattumanvarainen. Tällä tavoin toteutettuna kyselyn kohteiksi valikoitui sukupuolen mukaan yhteensä 12 naista ja 13 miestä. Sukupuolijakauman osalta voidaan todeta, että kohteiksi valikoitui siis hyvin tasapuolinen jakauma miesten ja naisten suhteen.

Kysely lähetettiin sähköpostilla yhteensä 25 henkilölle. Sähköpostin alussa kerrottiin viestin vastaanottajalle mitä ollaan tekemässä, mistä aiheesta ja opinnäytetyön nimi sekä se, että kyselyn suorittamiseen on asiassa Poliisihallituksen myöntämä tutkimuslupa. Lisäksi kerrottiin, että vastaukset käsitellään nimettöminä poistamalla vastauksista kaikki tunnistetiedot.

Tämän jälkeen vastaajille kerrottiin ISO 26000 -standardin yhteiskuntavastuullisuudesta seuraavasti:

”Lähestyn työssäni yhteiskuntavastuuta ISO 26000 standardin tulokulmasta. Yhteiskuntavastuulla tarkoitetaan tässä organisaation vastuuta sen päätösten ja toimintojen vaikutuksista yhteiskuntaan ja ympäristöön. Lisäksi se tarkoittaa tästä vastuusta huolehtimisen, noudattaen eettistä ja avointa toimintaa. Vastuusta huolehtimisen yhteydessä, päätöksenteossaan ja toiminnassaan organisaation tulee ottaa huomioon elementit:

- *jotka edistävät kestävästä kehitystä sekä terveyttä ja yhteiskunnan hyvinvointia*
- *jossa otetaan huomioon myös sidosryhmien odotukset*
- *jotka noudattavat soveltuvia lakeja ja ovat kansainvälisten toimintasääntöjen mukaista*

- *jotka ovat sisällytetty koko organisaation toimintaan ja jotka toteutetaan sen suhteissa muihin tahoihin.*

Standardissa todetaan, että yhteiskuntavastuun periaatteita ovat:

- *Vastuunalaisuus*
- *Avoimuus*
- *Eettinen toiminta*
- *Sidosryhmien intressien kunnioittaminen*
- *Oikeusjärjestyksen kunnioittaminen*
- *Kansainvälisten toimintasäätöjen kunnioittaminen*
- *Ihmisoikeuksien kunnioittaminen”*

Tämän alustuksen jälkeen oli vuorossa kysymyksen osuus. Kysely piti sisällään siis yhden kysymyksen, johon liittyi tarkentava seloste. Kysymysasettelu oli muotoiltu muotoon:

”Oletko tietoinen Rikosteknisen laboratorion yhteiskuntavastuuseen liittyvistä asioista? (eli näkyykö sinulle jotain, mieltä vastaustasi esimerkiksi yllä olevien yhteiskuntavastuun periaatteiden valossa)

Jos vastauksesi on: En ole - niin kerro mistä tämä saattaa sinun mielestäsi johtua?

Jos vastauksesi on: Kyllä olen - niin kerro tarkemmin minkälaisista asioista olet tietoinen eli mitkä asiat ja missä/miten ne näkyvät sinulle?”

Vastaaja sai vastata tähän esitettyyn kysymykseen omin sanoin. Vastaus pyydettiin palauttamaan sähköpostilla. Kysely lähetettiin keskiviikkona ja vastaanottajilla oli vastausaikaa yhteensä kaksi viikkoa.

8.2 Kyselyn tuloksia

Otoksen suuruus oli 25 henkilöä ja vastauksia tuli määräaikaan mennessä yhteensä kymmenen kappaletta. Vastaajien sukupuolijakauman osalta voidaan todeta jakauman olleen tasapuolinen eli vastaajista naisia oli viisi ja miehiä viisi. Koska vastaajia oli sukupuolen mukaa yhtä monta, voidaan todeta, että saapuneissa vastauksissa ei painottunut toisen sukupuolen havainnot ja mielipiteet yhteiskuntavastuullisuuden näkyemisestä rikosteknisessä laboratoriossa.

Vastauksia tuli myös jokaisesta ryhmästä vähintään yksi kappale. Näin ollen voidaan todeta myös se, että jokaisen ryhmän osalta on saatu havaintoja asian suhteen eikä yhteiskuntavastuullisuuden näkyminen painottunut vain tiettyjen ryhmien mielipiteeksi.

Kyselyn yhteenvedona voidaan todeta, että kaikki vastaajat olivat havainneet yhteiskuntavastuuseen liittyviä asioita rikosteknisen laboratorion toiminnoissa ja/tai toimintaa ohjaavissa asiakirjoissa.

Vastauksen analysoinnin yhteydessä luettiin vastaukset läpi ja katsottiin, oliko vastauksissa asioita ISO 26000 -standardin yhteiskuntavastuun periaatteisiin liittyen. Tämän jälkeen vastaukset luokiteltiin siten, että mihin periaatteisiin liittyen vastaajalta tuli asioita ja mihin periaatteeseen liittyen ei. Yhteenvedona voidaan todeta, että vastaajilla oli hyvin asioita mainittuna eri yhteiskuntavastuun periaatteisiin liittyen. Kaikkiin standardin yhteiskuntavastuun periaatteisiin tuli mainintoja. Seuraavassa on yhteenvedoa luokittelusta:

- vastaajista puolella eli viidellä kymmenestä oli omassa vastauksessaan jokaiseen yhteiskuntavastuun periaatteeseen asioita mainittuna

Havainnot eri yhteiskuntavastuun periaatteiden osalta:

- vastuunalaisuus: vastaajista yhdellä kymmenestä ei ollut mainittuna mitään vastuunalaisuuteen liittyen
- avoimuus: kaikilla vastaajista oli avoimuuteen liittyviä asioita mainittuna
- eettinen toiminta: vastaajista kahdella kymmenestä ei ollut mainittuna mitään eettiseen toimintaan liittyen
- sidosryhmien intressien kunnioittaminen: vastaajista yhdellä kymmenestä ei ollut mainittuna mitään sidosryhmien intressien kunnioittamiseen liittyen
- oikeusjärjestyksen kunnioittaminen: kaikilla vastaajista oli oikeusjärjestyksen kunnioittamisen liittyen asioita mainittuna
- kansainvälisten toimintasääntöjen kunnioittaminen: vastaajista kahdella kymmenestä ei ollut mainittuna mitään kansainvälisten toimintasääntöjen kunnioittamiseen liittyen
- ihmisoikeuksien kunnioittaminen: vastaajista yhdellä kymmenestä ei ollut mainittuna mitään ihmisoikeuksien kunnioittamiseen liittyen

Kyselyn tarkoituksena oli saada työntekijöiden havaintoja tai mielipiteitä yhteiskuntavastuullisuuden näkymisestä laboratoriossa, jotka sitten tukevat tai kumoavat asiakirjatarkastelun yhteydessä tehtyjä havaintoja asiasta. Havainto siitä, että tärkeimmissä toimintaa ohjaavissa asiakirjoissa ei ole kirjoitettu yhteiskuntavastuuta auki, sai tukea kyselyn vastauksista. Kuukaan kyselyyn vastaajista ei maininnut suoraan nimeltä työjärjestystä tai ohjesääntöä, kun kysymyksessä oli maininta, että kerro missä/miten yhteiskuntavastuullisuuden periaatteet näkyvät sinulle. Se, että dokumenteissa havaittiin yhteiskuntavastuullisuuteen liittyviä elementtejä ja asioita, sai myös vahvistusta. Esimerkiksi kyselyn vastaukset tukivat tehtyjä havaintoja rikosteknisen laboratorion laatukäsikirjan osalta. Laboratorion oma laatukäsikirja sekä ISO 17025 -standardi (mihin laboratorion laatukäsikirja perustuu) mainittiin dokumentteina, missä yhteiskuntavastuullisia elementtejä on ollut jollakin tavalla nähtävillä. Työntekijöiltä saaduissa vastauksissa ei tullut enempää suoria viittauksia johonkin tiettyihin nimettyihin dokumentteihin. Useammassa vastauksessa oli todettu yleisemmällä tasolla, että ne (yhteiskuntavastuun periaatteet) sisältyvät laboratorion arvoihin ja ohjeisiin. Lisäksi muutamassa oli todettu, että lakien ja asetusten mukaan toimiessamme, ne tulevat ikään kuin itsestään mukana.

”RTL:n toimintaympäristön ja aseman julkisen vallan käyttäjänä edesauttaa sitä, että monet standardin kohdista ovat huomioitu...”

”Kaikki periaatteet ovat kuitenkin muulla tavalla käsiteltyjä, eli ne sisältyvät RTL:n arvoihin ja toimintakulttuuriin, ja on huomioitu ohjeistuksissamme.”

”Yhteiskuntaperiaatteita läpikäyden yhteiskuntavastuu näkyy arkipäiväisessä työskentelyssä, yhteiskuntavastuu tulee parhaiten esille laboratorion laatuvaatimuksissa ja objektiivisen tulosten tulkinnan painottamisessa.”

Vaikka henkilökunta tunnistaa yhteiskuntavastuullisia asioita toiminnassaan, niin vastauksissa nousi esiin myös tunne siitä, ettei asioista puhuta laboratoriossa yhteiskuntavastuullisuuden näkökulmasta.

” Näistä asioista ei täällä mitenkään yleisesti puhuta...”

” En ole ainakaan itse ollut RTL:ssa mukana keskusteluissa, joissa noita standardissa mainittuja periaatteita olisi käsitelty nimenomaisesti tuon mainitun standardin alla.”

Kyselyn tulokset tukevat asiakirjatarkastelun havaintoa siitä, että yhteiskuntavastuullisuutta ei tuoda laboratoriossa mitenkään erityisesti esille eikä yhteiskuntavastuullisuuteen liittyvistä olemassa olevista asioista ja elementeistä puhuta yhteiskuntavastuun nimen alla.

9 Yhteiskuntavastuun kehittämisehdotuksia

Standardi toteaa, että yhteiskuntavastuun sisällyttäminen organisaation toimintaan ei tarvitse olla toteutuksen osalta kallista ja monimutkaista. Se voidaan sisällyttää toimintaan yksinkertaisilla, käytännöllisillä ja kustannustehokkailla ratkaisuilla ja toimilla. Pienet ja keskisuuret organisaatiot ovat kooltaan isoja pienempiä, jolloin niillä on mahdollisuus toimia innovatiivisemmin ja joustavammin kuin isoilla organisaatioilla. Useimmiten niiden hallinto on joustavampaa kuin isoissa ja johdolla on välittömämpi vaikutus sen toimintaan sekä niillä on tiiviimmät suhteet paikallisyhteisöihin. Näin niissä on usein erityisen hyvät mahdollisuudet yhteiskuntavastuulliselle toiminnalle ja sen kehittämiseksi. (SFS-ISO 26000, 32.)

Työssä lähestyttiin tarkastelun ja kyselyn osiossa rikosteknistä laboratoriota standardissa määritettyjen yhteiskuntavastuun periaatteiden näkökulmasta. Mitään tyhjentävää tiettyä yhteisesti päätettyä periaatteiden listaa ei ole olemassa. Standardissa on määritelty seitsemän periaatetta, jotka organisaatioiden olisi hyvä ottaa huomioon toiminnassaan ja päätöksentekoprosesseissaan. Standardi on tehty kansainvälisten asiantuntijoiden toimesta ja se perustuu heidän yhteisymmärrykseen asiasta. Jotta organisaatioiden toiminta vastaa niiden asiakkaiden tarpeita nyt ja tulevaisuudessa, tulee niillä olla käytössään jonkinlainen jatkuvan kehittämisen malli. Samaa asia koskee yhteiskuntavastuullisuutta eli se ei ole mikään kertaluonteinen suoritus, vaan myös sen tulee kehittyä organisaation mukana.

Analysoinnin ja kyselyn perusteella voidaan todeta, että rikosteknisen laboratorion toimintaa ohjaavissa asiakirjoissa sekä toiminnassa on elementtejä kaikkiin yhteiskuntavastuun periaatteisiin nähden. Osa on laboratorion itse sinne tuomia. Osa tulee välillisesti ja automaattisesti, esimerkiksi olemassa olevan lainsäädännön kautta, jolla omalta osaltaan ohjataan laboratorion toimintaa. Jatkuvan kehittämisen periaatteen mukaisesti kehitettävää löytyy aina, jokaiselta periaatteen osa-alueelta. Kyselyn vastauksissa nousi esiin esimerkiksi sellainen seikka, että sana yhteiskuntavastuullisuus ei ollut tuttu siinä muodossa, kun kyselyn alustuksessa tuotiin yhteiskuntavastuuta esiin. Eli kaikki periaatteet eivät olleet vastaajille nimeltä tuttuja periaatteen muodossa. Tämän lisäksi osa vastaajista koki, ettei laboratoriossa puhuta yhteiskuntavastuusta tässä muodossa. Yhteiskuntavastuullisuuden tunnistaminen olisikin siihen liittyvän sisäisen ja ulkoisen viestinnän ohella varmasti yksi tärkeistä asioista ja kehittämiskohteista, mistä lähteä liikkeelle.

Laboratorionjohtajan kanssa käydyssä keskustelussa hän totesi, että yhteiskuntavastuullisia asioita on olemassa laboratorion toiminnassa, vaikka yhteiskuntavastuullisuutta ei ole mitenkään erityisesti nostettu estradille tai annettu sille omaa roolia. Sanaa yhteiskuntavastuu ei esimerkiksi tuoda toimintaa ohjaavissa asiakirjoissa esille, vaikka esimerkiksi hankinnoissa ja rikosteknisen laboratorion laatuksikirjassa on tähän liittyviä elementtejä. Laboratoriolla ei ollut tietoa yhteiskuntavastuuseen liittyvän ISO 26000 -standardin olemassa olosta.

Laboratorionjohtaja otti tehtäväkseen järjestää kyseisen standardin myös laboratorion käytössä olevien standardien valikoimaan. (Sippola 2020.)

Pohdittaessa työn pohjalta rikostekniselle laboratoriolle sopivia yhteiskuntavastuullisuuden kehittämiskohteita ja toteutustapoja, todettiin, että tulosten ja laboratorionjohtajan kanssa käytyjen keskustelujen perusteella rikosteknisellä laboratoriolle ei ole tiedostetusti otettu käyttöön ja kehitetty yhteiskuntavastuuta siinä mielessä, kun standardi ISO 26000 käsittelee sitä. Näin ollen asiaa olisikin hyvä lähestyä perusteellisesti ja siten, että aloitetaan rakentamalla asialle vankka perusta. Tämän perustan päälle on hyvä rakentaa laboratorion jatkuvan kehittämisen periaatteella toimiva yhteiskuntavastuullinen toiminta ja päätöksenteko. Rikostekniselle laboratoriolle on tuttua entuudestaan standardien maailma. Heillä on esimerkiksi omassa toiminnassaan käytössä ISO 17025 -standardin vaatimukset täyttävä laatujärjestelmä. Standardin vaatimusten ja suositusten tuominen toimintaan ja päätöksentekoon onkin rikostekniselle laboratoriolle entuudestaan tuttua. Näin ollen yhteiskuntavastuun lähestyminen standardin kautta on laboratoriolle erinomainen ja helposti käyttöön otettava työväline. Myös kehittämiskohteiden ja toteutustapojen osalta kyseinen standardi on käyttökelpoinen ja hyvä työväline rikostekniselle laboratoriolle.

Kaiken tulisi lähteä liikkeelle laboratorion johdosta ja sen sitoutumisesta asiaan. Ensimmäiseksi kehittämiskohteeksi nousisikin johdon perehtyminen yhteiskuntavastuullisuuteen ja tässä tapauksessa nimenomaan tuon ISO 26000 -standardin kautta. Johdon perehtymisen ja sitoutumisen jälkeen tulee määrittellä laboratorion yhteiskuntavastuullisuuden laajuus, tunnistaa laboratoriolle olennaiset kysymykset sekä laittaa asiat tärkeysjärjestykseen. Tässä yhteiskuntavastuun tunnistamiseen liittyvässä vaiheessa yhtenä hyvänä keinona ja toteutustapana on lähestyä asiaa standardissa esitettyjen seitsemän ydinaiheen sekä niihin liittyvien kysymysten kautta. Tässä tunnistamisen vaiheessa voisi mukana olla ryhmäpäällikötkin.

Käsitlemällä seitsemää ydinaihetta laboratorio käsittelee todennäköisimmät taloudelliset, ympäristöön liittyvät ja yhteiskunnalliset vaikutukset, joita sen tulisikin käsitellä. Edellä mainitut ydinaiheet ovat merkityksellisiä jollakin tapaa kaikille organisaatioille, mutta niihin liittyvistä kysymyksistä kaikki ei ole välttämättä olennaisia jokaiselle. Laboratorion tulisikin käydä läpi kaikki ydinaiheet ja tunnistaa sieltä ydinaiheisiin liittyen itselleen olennaiset kysymykset. (SFS-ISO 26000, 44.)

Standardi lähtee siitä, että organisaation tulisi käsitellä standardissa esitettyjä seitsemää yhteiskuntavastuun ydinaihetta ja niihin liittyviä yhteiskuntavastuukysymyksiä kokonaisvaltaisesti ottaen huomioon niiden riippuvuussuhteet toisiinsa. Yhden yksittäisen ydinaiheen käsitteleminen saattaa heikentää muiden ydinaiheiden tilannetta ja organisaation tulisikin ottaa huomioon se, että yhden yksittäisen ydinaiheen erilliset parannukset eivät saisi vaikuttaa negatiivisesti muihin ydinaiheisiin. Yksittäiseen kysymykseen kohdennetut erilliset parannukset

eivät saisi vaikuttaa negatiivisesti myöskään organisaation palveluiden tai tuotteiden elinkaareen taikka sen sidosryhmiin tai arvoketjuun. Standardin luettelemat yhteiskuntavastuun ydinaiheet ovat: (SFS-ISO 26000, 52)

- organisaation hallintotapa
- ihmisoikeudet
- työelämän käytännöt
- ympäristö
- oikeudenmukaiset toimintatavat
- kuluttaja-asiat
- yhteisön toimintaan osallistuminen ja yhteisön kehittäminen

Edellä mainitut seitsemän ydinaihetta liittyvät toisiinsa ja ne täydentävät toisiaan. Tämän lisäksi ydinaiheista organisaation hallintotavan ollessa tehokas, antaa se organisaatiolle paremmat mahdollisuudet toteuttaa toimenpiteitä liittyen muihin yhteiskuntavastuun ydinaiheiden kysymyksiin ja periaatteisiin. (SFS-ISO 26000, 52.)

Se, missä järjestyksessä organisaation tulisi käsitellä ydinaiheita ja niihin liittyviä kysymyksiä, riippuu organisaatiosta sekä organisaation senhetkisestä tilanteesta tai asiayhteydestä. Laboratorion päätöksenteolle ja toiminnalle olennaiset tai merkittävät kysymykset tulisi käsitellä kustakin ydinaiheesta, mikä tarkoittaa sitä, että rikosteknisen laboratorion tulisi ensin tunnistaa ja yksilöidä kustakin ydinaiheesta nämä itselleen olennaiset kysymykset. Siinä yhteydessä tulisi ottaa huomioon laboratorion lyhyt- ja pitkäaikaiset päämäärät. Standardin luettelemat yhteiskuntavastuukysymykset kussakin ydinaiheessa kuvastavat tämän ajan odotuksia. Yhteiskuntavastuu on dynaamista, mikä tarkoittaa sitä, että kun huolenaiheet kohdistuen ympäristöön, yhteiskuntaan ja talouteen saattavat muuttua, niin tulevaisuudessa ydinaiheen sisältämiin kysymyksiin voi tulla myös uusia kysymyksiä. (SFS-ISO 26000, 52.)

Käsittelemällä standardin luettelemaa seitsemää ydinaihetta ja niihin liittyviä kysymyksiä sekä sisällyttämällä yhteiskuntaavastuu osaksi sen omaa päätöksentekoa ja toimintaa, organisaatiolla on mahdollisuus saada joitakin huomattavia hyötyjä ja etuja. Yhteiskuntavastuu esimerkiksi: (SFS-ISO 26000, 54)

- edistää valistuneempaa päätöksentekoa
- tukee organisaation toiminnan yhteiskunnallista hyväksyttävyyttä

- luo innovaatioita
- saa aikaan säästöjä liittyen veden- ja energiankulutukseen, jätteiden vähenemiseen ja arvokkaiden sivutuotteiden talteenottoon, tuottavuuden lisääntymiseen ja resurssien käytön tehokkuuteen
- parantaa organisaation mainetta, liiketoimien luotettavuutta ja oikeudenmukaisuutta, riskienhallintakäytäntöjä, kilpailukykyä, suhdetta sidosryhmiin sekä työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä, uskollisuutta, osallistumista ja työilmapiiriä
- antaa myönteisen vaikutuksen organisaation rekrytointimahdollisuuksiin sekä työntekijöiden motivointiin ja pysymiseen organisaation palveluksessa
- estää tai vähentää asiakkaan kanssa tapahtuvia mahdollisia ristiriitoja liittyen palveluihin tai tuotteisiin

Seuraavissa kappaleissa lähestytään kehittämiskohteita ja toteuttamistapoja ISO 26000 -standardissa esitettyjen yhteiskuntavastuun ydinaiheiden kautta. Koska sisäisellä ja ulkoisella viestinnällä on oma roolinsa myös yhteiskuntavastuuseen liittyen, käsitellään ydinaiheiden lisäksi tässä viimeisenä kappaleena viestintään liittyviä asioita.

9.1 Organisaation hallintotapa

Kaikista merkityksellisistä tekijä organisaation kyvyssä ottaa vastuu päätöksensä ja toimintonsa vaikutuksista sekä kyvyssä sisällyttää yhteiskuntavastuu koko toimintaansa ja suhteisiinsa muihin tahoihin, on juuri organisaation hallintotapa. Oli kyse minkälaisesta organisaatiosta tahansa, sen ydintoiminto on organisaation hallintotapa, sillä se toimii aina päätöksenteon perustana. Organisaatiot pyrkivät saavuttamaan päämääränsä ja organisaation hallintotapa on järjestelmä, millä organisaatiossa tehdään ja toteutetaan päätöksiä näitä pyrkimyksiä kohden. (SFS-ISO 26000, 56.)

Organisaation hallintotapa omaa yhteiskuntavastuun tarkastelun yhteydessä erityispiirteitä eli se on samanaikaisesti sekä ydinaihe että keino parantaa kykyä toimia yhteiskuntavastuullisesti muiden ydinaiheiden osalta. Päätöksenteossa ja päätöksenteon toteuttamisessa tulisi aina olla pohjana yhteiskuntavastuun periaatteet. Johtajuus on tässä yhtenä seikkana avainasemassa. Päätöksenteon lisäksi johtajuus näyttelee suurta roolia muun muassa henkilöstön motivaatiossa toimeenpanna yhteiskuntavastuullisia toimia sekä siinä, kuinka ne pysyvät organisaatiokulttuurissa jatkossakin. Hallintotapaan liittyvät muodolliset hallintomenettelyt toimivat määriteltyjen rakenteiden ja prosessien mukaisesti, kun taas epäviralliset menettelyt konkretisoituvat organisaation kulttuurin ja arvojen kautta, joihin nimenomaan vaikuttavat organisaation johdossa olevat henkilöt, esimerkiksi oman esimerkillisen sitoutumisensa ja vastuunalaisuutensa kautta. (SFS-ISO 26000, 56.)

Se, että rikosteknisen laboratorion päätöksenteko ja päätösten toteuttaminen sisältävät yhteiskuntavastuun periaatteita, on hyvä lähtökohta asioille. Toiminnan kehittäminen on laboratoriolle jo entuudestaan tuttua monilla tavoilla. Yhtenä työkaluna tiedon saamiseen toiminnan kehittämisen taustalle on ollut toimintojen katselmointi. Katselmointia tulisikin suorittaa myös yhteiskuntavastuun osalta ja yksi katselmoinnin kohde olisi ehdottomasti hallintojärjestelmän katselmointi. Tässä yhteydessä hyvänä apuvälineenä on standardissa esiin nostetut kysymykset ydinaiheisiin liittyen. Organisaation hallintotapaan kohdistuu esimerkiksi seuraavia standardissa mainittuja odotuksia ja toimenpiteitä: (SFS-ISO 26000, 58)

- organisaation strategiat, päämäärät ja tavoitteet tulisi luoda siten, että niissä olisi elementtejä, jotka kuvaavat sen sitoutumista yhteiskuntavastuuseen
- organisaation johdon sitoutuminen ja vastuunalaisuus tulisi näkyä ja käydä ilmi
- organisaation tulisi pystyä luomaan ja vaalimaan ympäristöä ja kulttuuria, jossa näkyy myös yhteiskuntavastuun periaatteiden noudattaminen
- organisaation tulisi pystyä luomaan taloudellisia tai muita kannustimia sisältäviä järjestelmiä, jotka liittyvät yhteiskuntavastuullisen toiminnan tasoon
- taloudellisia ja luonnon resursseja sekä henkilöstöresursseja tulisi käyttää tehokkaasti organisaatiossa
- aliedustettujen ryhmien oikeudenmukaista edustusta organisaation korkeissa asemissa tulisi edistää organisaatiossa
- organisaation ja sen sidosryhmien tarpeet sekä välittömät tarpeet ja tulevien sukupolvien tarpeet tulisi olla tasapainotettu
- organisaation tulisi laatia sidosryhmiensä kanssa molemminpuoliset viestintäprosessit, joissa tunnistetaan aihealueet, joista osapuolet ovat eri mieltä tai samaa mieltä. Lisäksi tulisi neuvotella mahdollisista ristiriitojen ratkaisuksista
- organisaation tulisi kannustaa kaikilla tasoilla toimivia työntekijöitään osallistumaan tehokkaasti laboratorion yhteiskuntavastuuseen liittyvään toimintaan
- organisaatiossa tulisi tasapainottaa organisaation puolesta päätöksiä tekevien henkilöiden valtuuksien, vastuiden ja kykyjen määrää
- organisaation tulisi seurata päätöstensä toteuttamista sen seikan varmistamiseksi, että niitä noudatettaisiin yhteiskuntavastuullisella tavalla sekä määrittääkseen

vastuunalaisuuden organisaation päätösten ja toiminnan myönteisistä tai kielteisistä tuloksista

- organisaation tulisi katselmoida ja arvioida määrääjoin organisaation hallintoprosesseja sekä katselmointien tulosten perusteella sen tulisi muokata prosesseja ja tiedottaa muutoksista kaikkialla organisaatiossa

Rikosteknisen laboratorion tulisi ydinaiheeseen liittyvien kysymysten osalta yksilöidä ja käsitellä ne kysymykset, jotka ovat sen toimintojen tai päätösten kannalta tällä hetkellä olennaisia tai merkittäviä, niin lyhyen kuin pitkänajan päämäärien näkökulmasta tarkasteltuna. Ydinaiheen kehittämisen osalta todettakoon vielä se, että rikosteknisen laboratorion päätöksentekoprosesseja sekä päätöksentekorakenteita tulisi kehittää siten, että ne auttaisivat entistä enemmän näissä edellä mainituissa asioissa.

9.2 Ihmisoikeudet

Ehkä tunnetuin ihmisoikeusasiakirja on YK:n yleiskokouksen 1948 hyväksymä Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus. Tämä asiakirja toimii perustana ihmisoikeuslainsäädännölle, jonka lisäksi sen osat edustavat kansainvälistä tapaoikutta. Yleismaailmallisen julistuksen mukaan jokainen yksilö ja yhteiskunnan elin on velvollinen pyrkimään turvaamaan ihmisoikeudet. Ihmisoikeuksien kunnioittaminen, turvaaminen ja toteuttaminen onkin valtion vastuulla ja velvollisuutena. Muiden organisaatioiden kuin valtiollisten organisaatioiden vastuulla on lähtökohtaisesti kunnioittaa ihmisoikeuksia sen omassa vaikutuspiirissä. Näin saadaan luotua perusta oikeusjärjestykselle, yhteiskunnalliselle tasa-arvolle, oikeudenmukaisuudelle ja yhteiskunnan tärkeimmille instituutioille, esimerkiksi oikeusjärjestelmälle. Organisaatioiden osalta on tärkeää muistaa, että vaikka valtio ei halua tai pystyisi suojaamaan yksilöitä tai ryhmiä ihmisoikeusloukkauksilta, organisaation vastuulla on siitä huolimatta kunnioittaa kaikkia ihmisoikeuksia. Se tarkoittaa myös sitä, että organisaation tulee ryhtyä toimenpiteisiin, joilla se varmistaa, ettei se edes passiivisesti hyväksy oikeuksien loukkaamista. (SFS-ISO 26000, 60.)

Synnyntäisyys, luovuttamattomuus, yleismaailmallisuus, jakamattomuus ja riippuvuus toisistaan ovat ihmisoikeuksien peruseriaatteita. Se, että ihminen on syntynyt ihmiseksi, antaa hänelle syntymän mukana ihmisoikeudet. Hän ei voi niistä luopua eikä niitä voi häneltä viedä. Ihmisoikeudet pätevät asemasta riippumatta jokaiseen ihmiseen eikä niitä voi jättää valikoiden huomioimatta. Yhden oikeuden toteutuminen vaikuttaa muiden oikeuksien toteutumiseen eli ne ovat riippuvaisi toisistaan. (SFS-ISO 26000, 60.)

Standardi nostaa ihmisoikeuksiin liittyen yhteiskuntavastuukysymyksiksi huolellisuusvelvoitteen, ihmisoikeuksiin liittyvät riskitilanteet, osallisuuden välttämisen, valitusten ratkaisemisen, syrjinnän ja heikossa asemassa olevat väestöryhmät, kansalaisyhteiskunnat ja poliittiset oikeudet, taloudelliset, sosiaaliset ja sivistykselliset oikeudet sekä peruseriaatteet ja

perusoikeudet työssä (SFS-ISO 26000, 12). Laboratorion tulisi näiden kysymysten osalta yksilöidä ja käsitellä ne kysymykset, jotka ovat sen toimintojen tai päätösten kannalta tällä hetkellä olennaisia tai merkittäviä, niin lyhyen kuin pitkänajan päämäärien näkökulmasta tarkasteltuna.

Ihmisoikeuksiin liittyen rikosteknisen laboratorion toiminnassa on paljon erilaisia elementtejä olemassa, joita on käsitelty asiakirjatarkastelun yhteydessä. Kuten aikaisemmin todettiin, niin kaikilla osa-alueilla löytyy varmasti myös aina kehitettävää.

Ihmisoikeuksien kehittämisen osalta hyvänä lähestymistapana ovat standardin tuomat esimerkit odotuksista ja toimenpiteistä liittyen huolellisuusvelvoitteeseen, ihmisoikeuksiin liittyviin riskitilanteisiin, osallisuuden välttämiseen, valitusten ratkaisemiseen, syrjintään ja heikossa asemassa oleviin väestöryhmiin, kansalaisoikeuksiin ja poliittisiin oikeuksiin, taloudellisiin, sosiaalisiin ja sivistyksellisiin oikeuksiin sekä peruseriaatteisiin ja perusoikeuksiin työssä. Standardissa näitä on tuotu hyvin ja kattavasti esille. Tässä kohtaa laitetaan esimerkkinä niistä vain muutamia: (SFS-ISO 26000, 62, 64, 66, 68, 70, 72, 74)

- keinot, joiden avulla organisaatio arvioi miten käynnissä olevat toiminnot saattavat vaikuttaa ihmisoikeuksiin
- korruptiotilanteeseen liittyvä toiminta ja päätöksenteko
- tuo ilmi asiamukaisten viranomaisten tietoon järjestelmälliset ihmisoikeusloukkaukset
- valitusprosessit tulisi olla molemmat osapuolet huomioivia eli perustua osapuolten vuoropuheluun ja sovitteluun
- pyrkimys työllistää myös sellaisia ihmisiä, jotka kuuluvat historiallisesti syrjittyihin ryhmiin
- ei pyri tukahduttamaan mielipidettä, vaikka henkilö kritisoi organisaatiota sen sisällä tai ulkopuolella
- paikallisyhteisön jäsenten mahdollisuuksien edistäminen koulutukseen ja elinikäiseen oppimiseen, esimerkiksi mahdollisuuksien mukaan tarjotaan tukea ja tiloja
- työntekijän edustajalle annetaan tarkoituksenmukaisten neuvottelujen edellyttämää tietoa

Rikosteknisen laboratorion toiminnassa on paljon ihmisoikeuksiin liittyviä asioita varmistettu lainsäädännöllä, koska kyse on viimekädessä valtion ja yksilön välisestä suhteesta. Lain vaatimusten täyttyminen onkin toteutunut laboratoriossa hyvin.

Kehittämisen alue löytyneekin ihmisoikeuksien osalta lain vaatimusten ylittämisen puolelta eli mitä voitaisiin tehdä enemmän asian eteen kuin mitä laki vaatii. Lisäksi tarkastelun kohteeksi voisi ottaa sen, miten kunnioitetaan ihmisoikeuksia laboratorion omassa vaikutuspiirissä ja voidaanko niitä kehittää vieläkin paremmaksi. Tämä tarkoittaa sitä, että laboratorion tulisi tunnistaa se, onko sillä kehitettävää myös keinoissa, millä estetään passiivisen toiminnan kautta tapahtuva oikeuksien loukkaaminen.

9.3 Työelämän käytännöt

Organisaation tekemän työn, organisaatiossa tehtävän työn sekä organisaation puolesta tehtävän työn, myös alihankinnan, kaikki toimintaperiaatteet ja käytännöt kuuluvat organisaation työelämän käytäntöihin. Soveltamisala on paljon laajempi kuin pelkästään organisaation suhde sen työntekijöihin tai vastuu organisaation omistamalla taikka hallitsemalla työpaikalla. Työelämän käytäntöihin sisältyvät työntekijöiden: (SFS-ISO 26000, 78)

- rekrytointi ja ylentäminen
- kurinpito ja valitusmenettelyt
- siirtäminen ja uudelleen sijoittaminen
- työsuhteen päättäminen
- kouluttaminen ja valmiuksien kehittäminen
- terveys
- turvallisuus
- hygienia
- kaikki toimenpiteet ja periaatteet, joilla on vaikutusta työehtoihin, erityisesti työaikaan ja korvaukseen
- työntekijäjärjestöjen tunnustaminen
- työntekijä- ja työnantajajärjestön edustus ja osallistuminen kollektiivisiin neuvotteluihin, yhteiskunnalliseen vuoropuheluun ja kolmikantaneuvotteluihin, joissa käsitellään työelämään liittyviä yhteiskunnallisia kysymyksiä

Kun työelämän käytännöt ovat yhteiskuntavastuulliset, takaavat ne omalta osaltaan erinomaisen pohjan yhteiskunnalliselle vakaudelle ja rauhalle sekä tasa-arvolle. Organisaation tärkeimpiä yhteiskunnallisia ja taloudellisia panoksia ovat työpaikkojen luominen ja työstä

maksettava palkka. Työelämän käytännöillä on olennainen vaikutus siihen, miten oikeusjärjestystä kunnioitetaan ja minkälainen käsitys on yhteiskunnassamme vallitsevasta oikeudenmukaisuudesta. Täysi ja turvattu työ parantaa elintasoja, joten työn merkityksellisyys ja tuottavuus ovat inhimillisen kehityksen merkittäviä tekijöitä. Sen puuttuminen on yhteiskunnallisten ongelmien yksi perussyistä. (SFS-ISO 26000, 80.) Valtion omistamat organisaatiot sekä julkiset elimet ovat samalla viivalla muiden organisaatioiden kanssa eli niillä on sama vastuu työelämän käytännöistä. On hyvä muistaa, että julkisen hallinnon rooli valtion elimenä on eri asia kuin julkisen hallinnon rooli työnantajana. (SFS-ISO 26000, 82.)

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) on perustettu kansainvälisten työnormien määrittämistä varten. Näissä vähimmäisnormeissa määritellään yleismaailmalliset työelämän perusperiaatteet ja oikeudet, jotka koskevat kaiken tyyppisten organisaatioiden työntekijöitä kaikkialla. Niiden tavoite on estää sellainen kilpailu, joka perustuisi riistoon, hyväksikäyttöön tai epäoikeudenmukaisuuteen. ILO on Yhdistyneiden Kansakuntien alainen järjestö, jolla on kolmikantarakente eli siinä ovat mukana valtio, työntekijät ja työnantajat yhdessä. ILO:n yhtenä tavoitteena on edistää miesten ja naisten samanlaisia mahdollisuuksia saada kunnollista ja tuottavaa työtä. ILO määrittelee lisäksi, että työtä tulee saada tehdä tasa-arvoisissa, turvallisissa, vapaissa ja ihmisarvoisissa puitteissa. (SFS-ISO 26000, 80.)

Standardi nostaa työelämän käytäntöihin liittyen yhteiskuntavastuukysymyksiksi työllisyyden ja työsuhteet, työehdot ja sosiaalisen turvallisuuden, yhteiskunnallisen vuoropuhelun, terveyden ja turvallisuuden työssä sekä inhimillisen kehityksen ja koulutuksen työpaikalla (SFS-ISO 26000, 12). Rikosteknisen laboratorion tulisi näiden kysymysten osalta yksilöidä ja käsitellä ne kysymykset, jotka ovat sen toimintojen tai päätösten kannalta tällä hetkellä olennaisia tai merkittäviä, niin lyhyen kuin pitkän ajan päämäärien näkökulmasta tarkasteltuna.

Työelämän käytäntöjen kehittämisen osalta hyvänä lähestymistapana ovat standardin tuomat esimerkit odotuksista ja toimenpiteistä aiheeseen liittyen. Tässä kohtaa laitan niistä vain muutamia malliksi esimerkin omaisesti: (SFS-ISO 26000, 82, 84, 88, 90, 92)

- tulee taata kaikille työntekijöilleen tasa-arvoiset mahdollisuudet, ei saa olla esimerkiksi työelämän käytännöissä epäsuoraa syrjintää
- jos se on mahdollista, antaa tilaisuuden noudattaa kansallisia tai uskonnollisia perinteitä ja tapoja
- ei saa estää työntekijöitä uhkaamalla epäsuorasti ja luomalla näin pelon ilmapiiriä, jos he pyrkivät luomaan taikka liittymään organisaatioon päästäkseen kollektiiviseen neuvotteluun

- tulisi analysoida ja hallita organisaation toimintaan liittyviä terveys- ja turvallisuusriskejä
- tarjoaa mahdollisuuden työntekijöilleen työuran kaikissa eri vaiheissa omien valmiuksien kehittämiseen

Rikosteknisen laboratorion yksi tärkeimmistä panoksista taloudellisesti ja yhteiskunnallisesti on eittämättä työpaikkojen luominen sekä siitä maksettava palkka lisineen. Laboratorion yhtenä tärkeänä tehtävänä on rikosteknisten asiantuntijapalvelujen tuottaminen lainvalvontaviranomaisten tarpeisiin ja palvella suomalaista yhteiskuntaa mahdollisimman laadukkaasti ja kustannustehokkaasti. Tässä kohtaa kehittämisen kohteina ovat työelämän yhteiskuntavastuulliset käytännöt, jonka tavoitteena on taata omalta osaltaan erinomainen pohja yhteiskunnalliselle vakaudelle ja rauhalle sekä tasa-arvolle. Laboratorion tulisikin löytää ja kiinnittää huomiota niihin kysymyksiin tämän osa-alueen osalta, jotka ovat sen toimintojen tai päätösten kannalta tällä hetkellä olennaisia tai merkittäviä ja löytää niistä lisää kehitettävää. Näin laboratorio kantaisi omalta osaltaan kortensa kekoon yhteiskunnalliseen vakauteen ja rauhallisuuteen entistä paremmin.

9.4 Ympäristö

Ilmastonmuutos, elinympäristöjen tuhoutuminen, kokonaisten ekosysteemien romahtaminen, lajin katoaminen, kaupunkien ja maaseudun asutusalueiden huonontuminen, luonnonvarojen ehtyminen ja saastuminen - asioita, jotka tuottavat ympäristön näkökulmasta haasteita meidän yhteiskunnallemme kasvavassa määrin. Yksi ihmiskunnan selviytymisen ja hyvinvoinnin peruskulmakivistä onkin ympäristövastuu ja sen vuoksi se on yhteiskuntavastuun tärkeimpiä palasia. Yhteiskunnan hyvinvointi, ihmisten terveys ja turvallisuus ovat yhä suuremmin uhattuna ihmismäärän jatkaessa kasvuaan ja kulutuksen lisääntyessä. Resurssien kulutuksen saaminen kestäväälle tasolle ihmistä kohden on tärkeässä roolissa tässä työssä, samoin kuin vaihtoehtoiset tavat kestävämmien tuotanto- ja kulutusmäärien ja tapojen vähentämiseksi sekä poistamiseksi. (SFS-ISO 26000, 94.)

Standardi luettelee ympäristöperiaatteiksi, joita organisaation tulisi kunnioittaa sekä edistää: (SFS-ISO 26000, 94)

- ympäristövastuun
- varovaisuusperiaatteen mukaisen lähestymistavan
- ympäristöriskien hallinnan ja
- saastuttaja maksaa periaatteen

Ympäristövastuun periaatteen mukaisesti toimivan organisaation tulisi kunnioittaa ja edistää sekä lakisääteisiä että viranomaisten antamia velvoitteita, jonka lisäksi sen tulisi kantaa vastuuta myös toimintojensa ympäristövaikutuksista niin kaupunki- kuin maaseutualueilla sekä luonnonympäristössä laajemminkin. Organisaation tulisi lisäksi aktiivisesti parantaa sekä oman toimintansa että vaikutuspiirissään olevien toimijoiden toiminnan tasoa ja tunnistaa ekologisen kantokyvyn rajat. Varovaisuusperiaatteen mukaisessa lähestymistavassa organisaation ei tule perustella täydellisen tieteellisen varmuuden puuttumisella lykkäämispäätöstään kustannustehokkaista toimenpiteistä. Jos vakava tai peruuttamaton vahinko on uhkana ympäristölle taikka ihmisen terveydelle, organisaation tulisi ryhtyä toimenpiteisiin ympäristön tilan heikkenemisen tai ihmisten terveyden vahingoittumisen estämiseksi. Arvioidessaan omien toimenpiteittensä kustannustehokkuutta organisaation tulisi ottaa huomioon lyhyen aikavälin aiheuttamien kustannuksien sijaan pitkän aikavälin hyödyt ja kustannukset. Ympäristöriskien hallinnan periaatteen mukaisesti toimiva organisaatio toteuttaa ohjelmia toimintansa aiheuttamien ympäristöriskien ja -vaikutusten arviointiin, välttämiseen, pienentämiseen sekä lieventämiseen. Ohjelmien tulee perustua riskin arviointiin ja kestävyysnäkökulmaan. Osana ympäristöriskien hallinnan periaatetta ovat myös valistustoimintojen ja hätätilamenettelyiden luominen ja toteuttaminen onnettomuuksien ympäristö-, terveys- ja turvallisuusvaikutusten vähentämiseksi ja lieventämiseksi sekä ympäristövahinkojen viestittämiseksi viranomaisille ja paikallisille yhteisöille. Saastuttaja maksaa periaatteen mukaisesti toimiva organisaatio pyrkii sisällyttämään toimintaansa ympäristön pilaantumisen aiheuttamat kustannukset. Organisaation tulisi määrittää saastumisen estämisen hyödyt vaikutusten vähentämisen sijaan. Määrittämisessä tulee huomioida sekä taloudelliset että ympäristön liittyvät hyödyt. (SFS-ISO 26000, 94.)

Organisaation tulisi ottaa huomioon ympäristöjohtamisessaan seuraavat seikat; elinkaariajattelu, ympäristövaikutusten arviointi, puhtaammat tuotantotavat ja ekotehokkuus, tuote- ja palvelujärjestelmälähestymistapa, ympäristön kannalta kestävä teknologian ja toimintatapojen käyttö, kestävät hankinnat sekä oppiminen ja tunnetuksi tekeminen. Edellä mainittujen lähestymistapojen ja strategioiden merkityksellisyys tulee ensin arvioida, jonka jälkeen niitä tulee käyttää asianmukaisesti. (SFS-ISO 26000, 94, 96.)

Standardi nostaa ympäristöön liittyen yhteiskuntavastuukysymyksiksi ympäristön pilaantumisen ehkäisemisen, kestävä resurssien käytön, ilmastonmuutoksen lieventämisen ja siihen sopeutumisen sekä ympäristön ja luonnon monimuotoisuuden suojelun ja luonnonvaraisten elinympäristöjen ennallistamisen (SFS-ISO 26000, 12). Laboratorion tulisi näiden kysymysten osalta yksilöidä ja käsitellä ne kysymykset, jotka ovat sen toimintojen tai päätösten kannalta tällä hetkellä olennaisia tai merkittäviä, niin lyhyen kuin pitkänajan päämäärien näkökulmasta tarkasteltuna.

Tässä kohtaa tuodaan esille muutamia esimerkkejä ympäristön kehittämisen osalta standardin esittämistä odotuksista ja toimenpiteistä, joita kohdistuu organisaatioon tästä näkökulmasta katsottuna: (SFS-ISO 26000, 98, 100, 102, 104)

- organisaation tulisi mitata merkittävimpiä päästölähteitään, sekä jätteiden tuottamisen, saasteiden, vedenkulutuksen ja energian kulutuksen vähentymistä, kirjata ne ylös sekä raportoida niistä
- organisaation tulisi edistää kestäviä hankintoja ja kestäväää kulututusta
- organisaation tulisi mitata, kirjata ja raportoiden sen merkittävät kasvihuonepäästöt
- organisaation tulisi yksilöidä mahdolliset haitalliset vaikutukset luonnon monimuotoisuudelle ja aloitettava toimenpiteet, joilla haitalliset vaikutukset voidaan poistaa tai pitää mahdollisimman pieninä

Ympäristöön liittyen olisi hyvä muistaa se tosiseikka, että rikosteknisen laboratorion päätökset sekä toiminnot vaikuttavat väistämättä sen ympäristöön, riippumatta siitä missä se sijaitsee ja toimii. Laboratoriolla on muiden organisaatioiden tavoin tärkeä rooli kestävien yhteiskuntien edistämässä. Ympäristökysymysten käsittelyyn on olemassa organisaatioille myös hyviä teknisiä työkaluja, esimerkiksi ISO 14000 -sarjan standardeja. Ympäristöön liittyvän osan alueen osalta laboratoriossa olisi hyvä kehittää sekä toimintaa ja päätöksentekoa että raportointia ja viestintää.

9.5 Oikeudenmukaiset toimintatavat

Oikeudenmukaiset toimintatavat yhteiskuntavastuun näkökulmasta näkyvät organisaation suhteissa muihin organisaatioihin ja erityisesti siinä, miten organisaatio käyttää suhteita myönteisten tulosten edistämiseen. Johtajuuden osoittaminen ja yhteiskuntavastuun toteuttamisen edistäminen laajalti organisaation vaikutuspiirissä edesauttavat myönteisten tulosten saavuttamisessa. Organisaation yhteiskuntavastuullinen toiminta muiden kanssa näkyy eettisenä liiketoimintana. Oikeudenmukaiset toimintatavat vaativat perustakseen organisaatioilta eettisten toimintanormien noudattamisen, edistämisen sekä niiden käyttöön kannustamisen. (SFS-ISO 26000, 106.)

Standardi nostaa oikeudenmukaisiin toimintatapoihin liittyen yhteiskuntavastuukysymyksiksi korruption ehkäisemien, vastuullisen poliittisen osallistumisen, oikeudenmukaisen kilpailun, yhteiskuntavastuun edistämisen arvoketjussa sekä omistusoikeuksien kunnioittamisen (SFS-ISO 26000, 12). Laboratorion tulisi näiden kysymysten osalta yksilöidä ja käsitellä ne kysymykset, jotka ovat sen toimintojen tai päätösten kannalta tällä hetkellä olennaisia tai merkittäviä, niin lyhyen kuin pitkänajan päämäärien näkökulmasta tarkasteltuna.

Oikeudenmukaisten toimintatapojen osalta standardi esittää myös hyvin niitä odotuksia ja toimenpiteitä, joita kohdistuu organisaatioon tästä näkökulmasta katsottuna. Tässä kohtaa niitä muutamia esimerkkejä: (SFS-ISO 26000, 108, 110, 112)

- luo sekä ylläpitää tehokasta järjestelmää korruptiota vastaan
- työntekijöiden ja sen edustajien kouluttaminen ja valistaminen vastuulliseen poliittiseen osallistumiseen ja eturistiriitojen käsittelyyn
- lisätä tietoisuutta työntekijöidensä piirissä oikeudenmukaisen kilpailun ja kilpailulainsäädännön noudattamisen tärkeydestä
- osallistuu aktiivisesti niiden organisaatioiden valistamiseen yhteiskuntavastuun periaatteista ja kysymyksistä, joihin laboratoriolle on suhde
- käyttäessään ja suojellessaan aineellisia ja aineettomia oikeuksiaan, ottaa huomioon yhteiskunnan odotukset, ihmisoikeudet ja yksilöiden perustarpeet

Käsitellessään oikeudenmukaisten toimitapojen kehittämiskohteita, rikosteknisen laboratorion tulisi huomioida se seikka, että sen lisäksi, että se käsittelee laboratorion ja muiden organisaatioiden välistä toimintaa tässä kontekstissa, sen tulisi huomioida myös oikeudenmukaiset toimintatavat laboratorion ja sen kumppaneiden välisissä suhteissa. Tämän lisäksi ne tulisi sisällyttää laboratorion ja tavaran sekä palvelun toimittajien välisiin suhteisiin, käyttämiensä alihankkijoiden välisiin suhteisiin sekä myös niiden järjestöjen, joiden jäsen se on, välisiin suhteisiin. (SFS-ISO 26000, 106.)

9.6 Kuluttaja-asiat

Organisaatiolla on velvollisuuksia tuotteita ja palveluita tarjotessaan kuluttajiaan ja asiakkaitaan kohtaan. Standardin tässä kohdassa olevat asiat ja kysymykset koskettavat pääosin asiakkaita, kuluttajia, jotka tekevät hankintoja yksityiskäyttöön. Organisaation toimintojen ja päätösten lopputulosta hyödyntävät ryhmät ja yksilöt ovat tässä kohtaa kuluttajia riippumatta siitä maksavatko he tuotteista tai palveluista vai ei. Organisaation vastuisiin sisältyviä asioita ovat muun muassa: (SFS-ISO 26000, 112)

- tarjota paikkansa pitävää tietoa ja valistusta
- käyttää markkinointitietoja ja sopimusprosesseja, jotka ovat avoimia, oikeudenmukaisia ja hyödyllisiä
- edistää kestävästä kulutuksesta

- suunnitella tuotteita ja palveluja, jotka ovat kaikkien käytettävissä, mahdollisuuksien mukaan heikossa asemassa olevien tarpeet huomioon ottaen
- pienentää palvelujen ja tuotteiden käytöstä aiheutuvien riskit mahdollisimman vähäiseksi
 - suunnittelun
 - valmistuksen
 - jakelun
 - tiedon esittämisen
 - tukipalvelujen
 - markkinoitapoistamis- ja takaisinvetomenettelyjen avulla

Organisaatio voi omalla palveluiden välityksellä, tarjoamiensa tuotteiden sekä niistä antamansa tiedon, kuten käyttöä, korjaamista ja hävittämistä käsittelevän tiedon välityksellä vaikuttaa kestäväan kulutukseen ja kehitykseen. (SFS-ISO 26000, 112.)

Tärkein kuluttajansuojaa käsittelevä kansainvälinen asiakirja on YK:n kuluttajansuojaohjeet. Kuluttajansuojaohjeen lisäksi taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevassa kansainvälisessä yleissopimuksessa esitetään periaatteita, joiden tulisi ohjata yhteiskuntavastuullisia käytäntöjä liittyen kuluttajien oikeutettuihin tarpeisiin. Periaatteita ovat esimerkiksi perustarpeiden tyydyttäminen ja kaikkien oikeus kohtuulliseen elintasoon sekä elinolosuhteiden jatkuva parantaminen ja välttämättömien palvelujen ja tuotteiden saatavuus. Kuluttajien oikeutettuja tarpeita ovat esimerkiksi oikeus turvallisuuteen, oikeus saada tietoa, oikeus valita, oikeus tulla kuulluksi, oikeus hyvitykseen, oikeus kuluttajatietoon ja oikeus terveelliseen ympäristöön. (SFS-ISO 26000, 114.)

Standardi nostaa kuluttaja-asioihin liittyen yhteiskuntavastuukysymyksiksi asiallisen ja hyvän tavan mukaisen markkinoinnin, todenmukaisen ja puolueettoman tiedon, kohtuulliset sopimuskäytännöt, kuluttajien terveyden ja turvallisuuden suojaamisen, kestäväan kulutuksen, kuluttajapalvelun, asiakastuen, valitusten ja riitojen ratkaisun, asiakastietojen suojaamisen ja yksityisyyden, välttämättömien palvelujen saavutettavuuden sekä kuluttajatiedon ja tietoisuuden (SFS-ISO 26000,12). Laboratorion tulisi näiden kysymysten osalta yksilöidä ja käsitellä ne kysymykset, jotka ovat sen toimintojen tai päätösten kannalta tällä hetkellä olennaisia tai merkittäviä, niin lyhyen kuin pitkänajan päämäärien näkökulmasta tarkasteltuna.

Tässä yhteydessä on hyvä huomioda, että vaikka standardissa käsitelläänkin pääasiassa hankintoja tekeviä asiakkaita eli kuluttajia tässä kohtaa, niin tämän kohdan tietyt osiot saattavat siitä huolimatta koskea myös muita asiakkaita. Se mikä kysymys nousee olennaiseksi, vaihtelee organisaation tyyppin mukaan. Näin tästäkin kohtaa löytyisi varmasti täysin relevantteja asioita rikostekniselle laboratoriolle yhteiskuntavastuullisuuden kehittämisen näkökulmasta katsottuna. Laboratoriolla olisi näin ollen mahdollisuus vaikuttaa myös omalta osaltaan kestävään kehitykseen ja kulutukseen tälläkin saralla.

Hyvä kohta lähteä liikkeelle tässä osa-alueessa olisi lähteä analysoimaan rikosteknisen laboratorion osuutta kestävässä kulutuksessa tarjoamiensa palveluiden osalta. Tarjoaako laboratorio esimerkiksi mahdollisimman hyviä koko elinkaaren huomioon ottavia ympäristölle suotuisia palveluita sekä tähän liittyen pienentää omalta osaltaan ympäristöön ja yhteiskuntaan kohdistuvia haitallisia vaikutuksia. Eli löytyisikö siltä osa-alueelta mahdollisesti jotain kehitettävää? Palveluihin liittyen voisi tarkastella myös esimerkiksi sitä, olisiko laboratoriolle mahdollisuus suosia nykyistä enemmän sellaisia toimittajia, jotka voivat edistää kestävästä kehitystä. (SFS-ISO 26000, 122.)

9.7 Yhteisön toimintaan osallistuminen ja yhteisön kehittäminen

Olennaisia kestävästä kehityksen osa-alueita ovat myös yhteisön toimintaan osallistuminen ja yhteisön kehittäminen. Standardissa yhteisöllä tarkoitetaan tässä kohdassa asuinalueita tai muuta yhteisöllistä asutusta organisaation toimipaikan läheisyydestä taikka maantieteellistä aluetta, joka on organisaation vaikutusalueella. Yhteisön toimintaan osallistuminen tulisi lähteä näkemyksestä, että organisaatio on yhteisön sidosryhmä, joka omaa yhteisiä intressejä yhteisön kanssa. (SFS-ISO 26000, 128.)

Yleisesti katsottuna väestön elämänlaadun parantaminen on sellaista kehitystä, johon voidaan vaikuttaa parantamalla yhteisön hyvinvoinnin tasoa. Organisaation myötävaikutus tässä kohtaa yhteisön kehitykseen, auttaa siis parantamaan omalta osaltaan koko väestön hyvinvointia. Se on pitkäaikainen prosessi, jossa on erilaisia sekä jopa keskenään ristiriitaisia intressejä, mahdollisesti myös muiden sidosryhmien kesken. Vastuun jakaminen onkin avainasemassa silloin kun yhteisenä tavoitteena on yhteisön hyvinvoinnin edistäminen. Lisäksi pitää osata huomioda historiallisten ja kulttuurillisten piirteiden vaikutukset yhteisössä. (SFS-ISO 26000, 130.)

Yhteiskuntavastuullinen toiminta edesauttaa yhteisön kehitystä. Organisaation tulisi katsoa olevansa osa yhteisöä ja tunnustaa yhteisön arvo. Lisäksi sen tulisi tunnustaa yhteisön ominaisuudet ja ottaa ne huomioon, samoin kuin sen tulee tunnustaa yhteisön jäsenten oikeudet. Työllisyyden luominen kuuluu yhtenä tärkeimpänä asiana yhteisön kehittämisessä, esimerkiksi monipuolistamalla taloudellista toimintaansa tai teknologian kehitystä. Lisäksi organisaatio voi parantaa vaurautta ja toimeentuloa sijoittamalla paikallisen talouden

kehittämishankkeisiin tai esimerkiksi edistämällä kulttuuria ja taidetta. Joidenkin toimenpiteiden osalta toimintaa voidaan pitää hyväntekeväisyytenä, mutta pelkästään hyväntekeväisyyden sisällyttäminen organisaation toimintaan ei täytä sitä tavoitetta, että yhteiskuntavastuu sisältyisi sen jälkeen organisaation toimintaan. (SFS-ISO 26000, 130.)

Suunnitelmia tehtäessä yhteisön kehittämisen ja yhteisön toimintaan osallistumisen osalta, tulisi samalla pyrkiä etsimään mahdollisuuksia osallistuttaa erilaisia sidosryhmiä laajasti. Samalla on tärkeää tunnistaa aliedustetut, heikossa asemassa olevat ja syrjityt väestöryhmät sekä sivuun jätetyt, ja kuulla heitä sekä mahdollisuuksien mukaan myös tukea. Organisaatiolle ominaisia taitoja voi käyttää myös yhteisön kehittämiseen. Mikäli organisaatio sisällyttää toimintaansa ja päätöksentekoonsa yhteisön toimintaan osallistumisen käsitteen, voi se saada parhaan hyödyn toiminnoista ja yhteisön kestävästä kehityksestä sekä saman aikaisesti pienentää tai välttää haitallisia vaikutuksia. Esimerkiksi organisaatio voi ottaa huomioon suunnitteluvaiheessa myös yhteisön tarpeita tai tukea hankinnoissa paikallisia kauppiaita ja tuottajia taikka tarjota valistusta, koulutusta, viestin välittämistä verkostojensa välityksellä jne. (SFS-ISO 26000, 132.)

Hyvänä esimerkkinä voidaan pitää tällä hetkellä koronaviruksen aiheuttamaa kriisiä, mikä monin paikoin uhkaa yhteisöjen elämää sekä pahentaa yhteiskunnallisia ja taloudellisia ongelmia yhteisöissä. Aidosti yhteiskuntavastuullisilla organisaatioilla ja yrityksillä onkin nyt näytönpaikka. Henkilökohtaisesti olen sitä mieltä, että yhteiskuntavastuullisilla toimilla laajalla rintamalla sekä yhteistyöllä lievennetään koronaviruksen aiheuttamia ongelmia ja nopeutetaan sekä parannetaan yhteisöjen ja yhteiskunnan toipumista tästä. Ne organisaatiot, jotka eivät ole lähteneet vielä tähän kunnolla mukaan, nyt olisi vielä mahdollisuus lähteä oikealla hetkellä etsimään ja tekemään erilaisia ratkaisuja ja tekoja toipumisen edesauttamiseksi ja nopeuttamiseksi omassa yhteisössä.

Standardi nostaa yhteisön toimintaan osallistumiseen ja yhteisön kehittämiseen liittyen yhteiskuntavastuukysymyksiksi yhteisön toimintaan osallistumisen, koulutuksen ja kulttuurin, työpaikkojen luomisen ja valmiuksien kehittämisen, teknologian keittämisen ja saavutettavuuden, vaurauden ja toimeentulon luomisen, terveyden sekä yhteiskunnallisen sijoittamisen (standardi s.12). Laboratorion tulisi näiden kysymysten osalta yksilöidä ja käsitellä ne kysymykset, jotka ovat sen toimintojen tai päätösten kannalta tällä hetkellä olennaisia tai merkittäviä, niin lyhyen kuin pitkänajan päämäärien näkökulmasta tarkasteltuna.

Yhteisön kehittämisen ja yhteisön toimintaan osallistumisen kehittämisen osalta hyvänä lähestymistapana ovat standardin tuomat erilaiset esimerkit odotuksista ja toimenpiteistä organisaatiota kohtaan tähän osa-alueeseen liittyen. Tässä niistä muutamia malliksi esimerkin omaisesti: (SFS-ISO 26000, 134, 136, 140, 142)

- jos on mahdollista ja tarkoituksenmukaista, niin osallistutaan paikallisten järjestöjen toimintaan ja näin edesautetaan yleistä hyvää sekä yhteisön asettamia kehitystavoitteita
- koulutusmahdollisuuksien ja kulttuuritoiminnan mahdollisuuksien edistäminen - koulutus ja kulttuuritoiminta ovat osa yhteisön identiteettiä ja siksi tärkeitä. Ne ovat myös taloudellisen ja yhteiskunnallisen kehityksen kulmakiviä
- tulisi tarkastella ulkoistamispäätöstensä vaikutuksia työllisyyden luomiseen
- mikäli se on mahdollista, tulisi harkita paikallisten tuotteiden ja palvelujen toimittajien asettamista prioriteetissa kärkisjoille
- tulisi yrittää poistaa palveluihinsa sekä tuotantoprosesseihinsa liittyvät haitalliset terveysvaikutukset
- resurssien sijoittaminen yhteisön elämän yhteiskunnallisten näkökohtien kohentamiseen liittyviin ohjelmiin ja hankkeisiin

Tässä tulee muistaa myös se, että lähtökohtana kuitenkin on, että organisaatiolla on suhde niihin yhteisöihin, missä se toimii. Rikosteknisen laboratorionkin mahdollinen suhde yhteisöön tulisi perustua sellaiseen yhteisön toimintaan osallistumiseen, jonka tavoitteena on yhteisön kehittymisen edistäminen. Laboratorion tulisi ensimmäiseksi tutkia ja selvittää sen mahdolliset vaikutukset yhteisöön. Sen jälkeen tulisi suunnitella keinot tuottaa niin paljon myönteisiä vaikutuksia kuin mahdollista ja vastaavasti haitallisten vaikutusten vähentämiseksi taikka lieventämiseksi. Vasta tämän jälkeen tulisi päättää yhteisön toimintaan osallistumisesta sekä siitä, mikä olisi rikosteknisele laboratoriolle paras toimintamalli siihen. (SFS-ISO 26000, 128, 132.)

9.8 Viestintä

Mikä voisikaan mennä pieleen viestinnässä. No loppujen lopuksi ihan mikä tahansa osuus siitä tai vaikka kaikki. Olen myös henkilökohtaisesti esimiehenä päässyt kohtaamaan tähän osa-alueeseen liittyviä haasteita. Lopputulemana olen päätenyt sellaiseen omaan johtopäätökseen kokemuksieni myötä, että viimekädessä työntekijäni määrittelevät sen, kuinka he tulkitsevat viestin ja siten myös sen, miten he viestin ymmärtävät. Viestin sisältämä sanoma tuleeekin olla niin selkeä kuin se ikinä vaan on mahdollista. Oman lukunsa ovat henkilöt, jotka haluavat tulkita viestin niin, että se on mahdollisimman negatiivinen tai vahingollinen itse asialle. Viestinnän yhteydessä onkin paljon erilaisia asioita ja seikkoja huomioon otettavaksi ja joka kerta viestinnän yhteydessä tämä arviointi pitää tehdä uudestaan. Tästä johtuen nostan viestinnän yhdeksi kehittämiskohteeksi ihan erikseen tässä yhteydessä ja tuon muun muassa kirjallisuudesta ja standardista tähän liittyviä asioita esille.

Yhteiskuntavastuun sisällyttämisessä koko organisaation toimintaan, on kysymys myös muutoksesta olemassa olevaan olotilaan organisaatiossa. Muutos on itsessään tila, jonka sisällä on useimmiten esimerkiksi keskeneräisyyttä, epävarmuutta ja pelkoa. Johtajalta vaaditaan tässä yhteydessä ihmissläheistä otetta, joka pitää samalla sisällään tavan johtaa luottamuksella ja innostavalla otteella. Näillä otteilla tulisi johtaa muutosta siten, että se pitää sisällään myös kasvua, reviirin laajentumista, uuden oppimista sekä oman roolin nousua. Osa organisaation ammattimaista viestintää on muutostilanteissa tapahtuva viestintä, silloin kun se pitää sisällään kaikki hyvät vuorovaikutuksen ja osallistamisen keinot. Näillä muutosviestinnän keinoilla varmistamme myös omalta osaltaan sen, että asetetut tavoitteet tulee saavutetuksi. (Heiskanen & Lehikoinen 2010, 9,11.)

Tavoitteiden jääminen epäselväksi voi johtua muun muassa siitä, että muutosviestinnässä on ollut puutteita. Puutteet viestinnässä ja sitä kautta epäselvät tavoitteet asiassa luovat hyvää pohjaa erilaisille huhuille ja spekulatioille sekä lisääntyvälle epävarmuudelle organisaatiossamme. Tämä johtaa siihen, että työntekijät käyttävät turhaa energiaa niiden pohtimiseen ja huonoimmillaan työntekijöiden keskinäiset välit tulehtuvat tai yhteistyö heikentyy. Kaikista pahimmillaan tämä voi johtaa esimerkiksi epäasialliseen käytökseen, työtehon heikentymiseen sekä henkilökunnan jaksamisen heikentymiseen. (Pirinen 2014, 127.)

Työhyvinvoinnin ja viestinnän välisistä kytköksistä on esitetty ajatuksia. Muun muassa Juholin on todennut, että viestinnällä voidaan vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin. Hän kuvaa eniten työhyvinvointiin liittyväksi neljää viestinnän ulottuvuutta seuraavalla syklillä: luottamus - avoin tiedonkulku - hyvä ilmapiiri - motivaatio ja sitoutuminen. (Juholin 2006, 20-21.)

Sisäisellä ja ulkoisella viestinnällä on oma roolinsa myös yhteiskuntavastuuseen liittyen. Viestintä on kriittistä ISO 26000 -standardin mukaan monien erilaisten yhteiskuntavastuuseen liittyvien tehtävien kannalta, joita se luettelee yhdeksän kappaletta: (SFS-ISO 26000, 156, 158)

1. tietoisuuden lisääminen organisaatiossa ja sen ulkopuolella, liittyen
 - a. organisaation strategioihin ja päämääriin
 - b. organisaation suunnitelmiin
 - c. organisaation toiminnan tasoon
 - d. organisaation yhteiskuntavastuuhaasteisiin
2. yhteiskuntavastuun periaatteiden kunnioittamisen osoittaminen
3. vuoropuhelun ja osallistamisen helpottaminen sidosryhmille

4. oikeudellisten ja muiden vaatimusten täyttäminen liittyen yhteiskuntavastuuasioista käsittelevän tiedon julkaisemiseen
5. organisaation yhteiskuntavastuuseen sitoutumisen noudattamisen osoittaminen sekä sen osoittaminen kuinka vastaa sidosryhmiensä intresseihin ja koko yhteiskunnan odotuksiin
6. tiedon antaminen koskien organisaation toimintojen, tuotteiden ja palvelujen vaikutuksista, myös niiden muuttumisesta ajan mittaan
7. organisaation yhteiskuntavastuuseen liittyvän toiminnan tukemiseen mukaan saaminen sekä motivoiminen työntekijöiden ja muiden tahojen osalta
8. vertailujen helpottaminen vertaisorganisaatioiden osalta, jolloin yhteiskuntavastuullisen toiminnan tason parantuminen voi lisääntyä
9. maineen kohentaminen liittyen organisaation yhteiskuntavastuulliseen toimintaan, vastuullisuuteen, avoimuuteen ja rehellisyyteen ja sekä sidosryhmien luottamuksen lujittaminen

Se minkälaista tietoa me annamme organisaationa yhteiskuntavastuullisuuteen liittyen, on merkityksellistä. Standardi korostaa tiedon osalta sen perusteellisuutta, ymmärrettävyyttä, kuinka se antaa vastauksia, paikkansa pitävyyttä, tasapuolisuutta, ajankohtaisuutta sekä saatavuutta. Yhteiskuntavastuuseen liittyen on monentyyppistä viestintää. Mainitsen tässä joitakin niistä esimerkin omaisesti: (SFS-ISO 26000, 158, 160)

- esitetään julkisia raportteja säännöllisin väliajoin sekä siihen liittyen annetaan sidosryhmille mahdollisuus antaa palautetta
- julkaistaan yhteiskuntavastuun näkökohdista artikkeleita vertaisorganisaatioille suunnatuissa uutiskirjeissä tai lehdissä
- järjestetään kokouksia ja keskusteluja sidosryhmien kanssa
- järjestetään organisaatiossa ryhmätoimintaa, joka keskittyy yhteiskuntavastuun sisällyttämiseen koko organisaatioon
- viestitään organisaation johdon ja työntekijöiden välillä sekä käydään vuoropuhelua, jolloin yhteiskuntavastuun yleisten asioiden ja yhteiskuntavastuuseen liittyvän toiminnan tietoisuus lisääntyy, ja näin myös sen kannatus lisääntyy

Yhteiskuntavastuuseen liittyvässä viestinnässä organisaatio voi käyttää monenlaisia menetelmiä ja tietovälineitä, muun muassa raportteja, julkisia tilaisuuksia, tapaamisia,

verkkosivustoja, blogeja sekä esimerkiksi median välityksellä lehdistötiedotteen tai haastattelun muodossa (SFS-ISO 26000, 160). Tässä voikin todeta, että viestinnällä on monet kasvot ja se kulkee lukuisia eri reittejä. On esimerkiksi kirjallisesti, kasvokkain ja videolla tapahtuvaa viestintää, mutta tapahtuipa viestintä sitten tavalla tai toisella, niin se tulee osata kohdentaa juuri oikealla tavalla ja sisällöllä kohderyhmän ominaisuuksien mukaisesti. Rikosteknisen laboratorion olisi hyvä löytää ne viestinnän kehittämisen osa-alueet, joita se lähtisi kehittämään yhtämatkaa yhteiskuntavastuullisuuden kanssa.

10 Yhteenveto ja pohdintaa

Ilmastonmuutos, luonnon monimuotoisuuden hupeneminen, köyhyden ja eriarvoisuuden kasvaminen, hoitolaitoksissa olevien vanhusten olot, naisiin kohdistuva väkivalta ja lukuisia muita eri asioita, joita olen itse pohtinut sekä miettinyt niiden tilannetta täällä meidän kotimaassamme Suomessa. Välillä tuntuu, että täälläkään ei kaikki ole ihan niin hyvin kunnossa, kun voisi olla tai kuten annetaan ymmärtää. Ainakin minun mielestäni voisimme toimia asioissa paremmin. Tarvitsemmekin esimerkiksi erilaisia tekoja, toimenpiteitä, keskustelua, tiedon jakamista ja päätöksiä, jotka parantavat nykyistä tilannetta. Yhtenä isona voimavarana ja tekijänä parempaan on mielestäni yksilöiden, yhteisöjen, organisaatioiden ja valtioiden yhteiskuntavastuullisuuteen liittyvät teot sekä kaikki muutkin kestävään kehitykseen liittyvät teot, toimet ja päätökset. Henkilökohtaisella tasolla koen nimenomaan nämä asiat tärkeiksi ja sellaisiksi, että niiden eteen pitää tehdä laajalla rintamalla töitä.

Opinnäytetyöni on vain pintapuolinen raapaisu rikosteknisessä laboratoriossa yhteiskuntavastuullisuuden osalta. Yhtenä tavoitteenani olisikin saada laboratorion johto kiinnostumaan yhteiskuntavastuullisuudesta tätä kautta siinä määrin, että se ottaisi sen aidosti osaksi toimintaansa sekä tekisi sen myös näkyvämmäksi osaksi päätöksentekoaan ja toimintaa kuin mitä se tällä hetkellä on. Näin se toimisi omalla esimerkillään signaalina hallinnossamme, jonka toivoisin johtavan laajemminkin yhteiskuntavastuun ja kestäväen kehityksen edistymiseen ja kehittymiseen entisestään hallinnonalamme sisällä. Alustavaa opinnäytetyön tutkimussuunnitelmaa laboratorionjohtajalle kertoessani, sainkin ilokseni todeta, että hän oli kiinnostunut tutkimuksen aiheesta sekä sen tuloksena syntyvistä kehittämis ehdotuksista ja tavoista viedä yhteiskuntavastuullisuutta eteenpäin rikosteknisessä laboratoriossa. Näin sain hyvän ja toteuttamiskelpoisen aiheen itselleni. Toivonkin, että työstäni on laboratoriolle hyötyä ja se johtaisi asioiden kehittymiseen edelleen sekä sitä kautta yhteiskuntavastuullisuus leviäisi laajemmin hallinnossamme osaksi organisaatioiden tavoitteellista toimintaa.

Opinnäytetyön keskeisenä tutkimuskysymyksenä oli yhteiskuntavastuullisuuden näkyminen tällä hetkellä rikosteknisen laboratorion toimintaa ohjaavissa asiakirjoissa. Tätä tutkimuskysymystä täydentävänä kysymyksenä oli rikosteknisen laboratorion yhteiskuntavastuullisuuden näkyminen laboratoriossa työskentelevälle. Asiakirjatarkastelun tuloksena voitiin todeta, että laboratorion toimintaa ohjaavissa ohjesäännössä ja työjärjestyksessä ei oltu nostettu

yhteiskuntavastuullisuutta esiin. Laboratorion alemman tasoiset ohjaavat dokumentit perustuivat näihin edellä mainittuihin dokumentteihin. Näissä alemman tasoisissa dokumenteissa oli runsaasti salassa pidettäviä dokumentteja. Tarkastelua ei suoritettu kaikkiin näihin dokumentteihin. Niiden osalta mihin tarkastelu tehtiin, voitiin todeta, että vaikka yhteiskuntavastuullisuutta ei oltu tuotu niissä esille sanallisessa muodossa siten kuin ISO 26000 -standardi käsittelee sitä, niin ne sisälsivät kuitenkin standardin yhteiskuntavastuun periaatteisiin kuuluvia elementtejä. Laboratorion asema ja tehtävä yhteiskunnassa vaikuttaa varmasti osittain siihen, että ihmisoikeuksiin liittyviä elementtejä ja asioita oli helpoiten ja eniten havaittavissa asiakirjatarkastelun yhteydessä yhdessä oikeusjärjestyksen kunnioittamiseen liittyvien asioiden kanssa. Täydentävän kysymyksen osalta tehtiin kysely pienelle osaa laboratorion henkilöstöä. Kyselyn tulos vahvisti asiakirjatarkastelun tulosta - dokumenteissa ei ollut henkilöstölle selkeästi ja avoimesti auki kirjoitettuna rikosteknisen laboratorion yhteiskuntavastuullisia asioita. Kaikki vastaajat olivat havainneet standardin yhteiskuntavastuun periaatteisiin liittyviä asioita laboratorion toiminnoissa ja/tai dokumenteissa. Myös sellaiset henkilöt olivat tehneet havaintoja, jotka totesivat, että asioista ei ole puhuttu laboratoriossa yleisesti taikka ei itse ole osallistunut keskusteluihin missä näitä olisi käsitelty.

Nämä tulokset yhdessä vahvistivat sitä, että vaikka rikosteknisessä laboratoriossa on yhteiskuntavastuun periaatteisiin liittyviä elementtejä ja yksittäisiä asioita havaittavissa, yhtenä kehittämisen kohteena voisi olla yhteiskuntavastuullisuuden sisällyttäminen koko laboratorion toimintaan organisaation ylhäältä alas saakka ja nimenomaan siten, että kaikki olisivat myös tietoisia siitä. Se, että yhteiskuntavastuullisuudesta ei puhuta laboratoriossa siihen liittyvillä termeillä eikä yhteiskuntavastuusta siinä mielessä mitenkään raportoida, voi olla yksi syy siihen, että osa henkilökunnasta kokee, että laboratoriossa ei käsitellä yhteiskuntavastuullisia asioita eikä puhuta niistä. Taustalla voi olla monia eri tekijöitä yhteiskuntavastuullisuuden osittain näkymättömään rooliin, mutta organisaatiokulttuurin merkitystä ei voida unohtaa tässäkään kohtaa. Rikosteknisen laboratorioon vaikuttaa omalta osaltaan poliisihallinnon organisaatiokulttuuri ja omalta osaltaan Keskusrikospoliisin organisaatiokulttuuri. Kummassakaan organisaatiokulttuurissa ei ole tuotu yhteiskuntavastuullisuutta näkyvästi esille. Sillä on varmasti ollut myös vaikutusta laboratorioon ja siihen, miten asioista puhutaan.

Opinnäytetyössä etsittiin myös kehittämiskohteita laboratoriolle yhteiskuntavastuullisuuden näkökulmasta sekä hyviä toteuttamistapoja niihin liittyen. Yhteiskuntavastuullisuuden tunnistamiseen ja kehittämiseen liittyen organisaatioille on olemassa tarjolla erilaisia sopivia työkaluja. Rikostekniselle laboratoriolle, sekä johdolle että sen työntekijöille, on entuudestaan tuttua standardien vaatimusten toteuttaminen omassa toiminnassaan, joten tässä työssä päädyttiin avaamaan laboratoriolle ISO 26000 -standardin tarjoamia lähestymistapoja yhteiskuntavastuullisuuden tunnistamiseen ja kehittämiseen. Täydentävää opastusta yhteiskuntavastuun peruseriaatteista sekä siitä kuinka vastuullisuus saadaan osaksi organisaation toimintoja

ja päätöksentekoa, löytyy standardin lisäksi ja tueksi esimerkiksi Yhteiskuntavastuuopas ISO 26000 itsearviointin työkirjasta.

Rikosteknisen laboratorion johdon sitoutuminen ja perehtyminen asiaan olisi avainasemassa ja ensimmäisiä askeleita yhteiskuntavastuun kehittämisessä nykyisestä. Tämän jälkeen voisi lähteä lähestymään yhteiskuntavastuuta laboratoriossa yhteiskuntavastuun periaatteiden ja ydinaiheiden kautta, ensin tunnistaen ja sitten kehittämällä niitä. Ja nimenomaan niitä, jotka ovat rikosteknisen laboratorion toimintojen ja päätösten kannalta tällä hetkellä olennaisia tai merkittäviä. Laboratorion onnistuminen yhteiskuntavastuun sisällyttämisessä paremmin koko organisaation toimintaan, on riippuvainen ymmärryksen ja sitoutumisen tasosta kaikilla rikosteknisen laboratorion organisaation tasoilla. Laboratorion sidosryhmien osallistaminen olisi myös yksi tärkeä elementti tässä kokonaisuudessa. Laboratorion sidosryhmien osallistaminen niin laajalla rintamalla kuin mahdollista, edesauttaisi siinä, että kestäväan kehitykseen liittyvät myönteiset asiat yhteiskunnassamme paranevat entisestään ja haitalliset vaikutukset pienenevät ja vähenevät vieläkin enemmän.

Johtamisen merkityksen olen nostanut myös tässä yhteydessä merkittäväksi tekijäksi. Joskus kuulee joidenkin henkilöiden sanovan, että ei minun yhden ihmisen teoilla ole tässä kokonaisuudessa mitään merkitystä. Olen itse täysin eri mieltä ja koenkin, että tähän liittyen tarvitaan kaikilta meiltä myös vastuunottoa sekä omatoimisuutta, jotta yhteiskuntavastuullisuus kehittyä parempaan suuntaan ja kestäväan kehitykseen negatiivisesti vaikuttavat asiat vähenevät. Rikosteknisellä laboratoriolle on mielestäni hyvät eväät johtamisen osalta, sillä siellä on panostettu johdon osalta esimerkiksi valmentavaan johtamiseen, joka omalta osaltaan tukee varmasti laboratorion työntekijöiden kehittymistä itseohjautuvampaan suuntaan myös yhteiskuntavastuullisuuden osalta.

Jokaisella organisaatiolla on oma organisaatiokulttuuri, niin myös rikosteknisellä laboratoriolle. Laboratoriolle on oma paikkansa ja määritelty tarkoitus tässä yhteiskunnassa. Laboratorio on myös määritellyt itselleen strategiat ja visiot, mitä kohti se on pyrkinyt ja sitä varten se on käyttänyt siihen sopivia johtamisen tapoja. Laboratorion tarkoitus, strategia ja visiot ovatkin muokanneet yhdessä johtamistapojen kanssa omalta osaltaan organisaatiokulttuurin sellaiseksi kuin se tänä päivänä on laboratoriossa. Iso merkitys on myös koko organisaation eli Keskusrikospoliisin organisaatiokulttuurilla. Laboratorion organisaatiokulttuuri, strategiat, visiot, ohjeet ja määräykset tulee olla samassa linjassa Keskusrikospoliisin kanssa eikä niissä saa olla ristiriitoja. Yhteiskuntavastuullisuuden ottaminen osaksi koko laboratorion toimintaa, vaatii mielestäni myös sen, että se istutettaisiin osaksi organisaatiokulttuuria. Loogisesti se tarkoittaa silloin myös sitä, että tavoitteita yhdessä johtamisen kanssa on tarkasteltava sekä kehitettävä aikaisemmasta ja lähdeittävä muuttamaan organisaatiokulttuuria sitä kautta.

Sisäinen motivaatio on myös merkittävä tekijä muutoksen aikaan saamisessa ja sillä onkin tärkeä rooli yhteiskuntavastuullisuuden istuttamisessa laboratorion toimintaan ja päätöksentekoon. Panostamalla siihen, laboratorion johto saa henkilökunnan aktivoitumaan, sitoutumaan, tekemään sekä kehittämään yhteiskuntavastuullisia asioita todennäköisesti paljon enemmän, kuin mitä tässä vaiheessa asetetaan tavoitteeksi.

Rikosteknisellä laboratoriolle olisikin tässä loistava paikka lähteä poliisihallinnon sisällä kehittämään omaa yhteiskuntavastuullisuuttaan eteenpäin. Valmiuksien ja kokemusten kehittymisen myötä sillä olisi erinomainen tilaisuus myös lisätä tietoisuutta yhteiskuntavastuullisuudesta hallintomme sisällä sekä samalla se pystyisi jatkossa myös auttamaan muita yksiköitä, esimerkiksi hyviin toimintatapoihin liittyvissä kysymyksissä. Näitä kysymyksiä tulee varmasti eteen kaikilla matkan varrella.

Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin osalta voidaan todeta, että reliabiliteetti ja validiteetti laadullisen tutkimuksen yhteydessä ei ole niin selkeää kuin määrällisen tutkimuksen yhteydessä. Kirjallisuudessa ei olekaan laadullisesta tutkimuksesta niin yhtenevää näkemystä luotettavuuteen kohdentuvista arviointikriteereistä kuin määrällisen tutkimuksen yhteydessä on esitetty. Pyrin kuitenkin parhaani mukaan tarkastelemaan tähän liittyviä elementtejä aina prosessin alusta sen loppuun saakka.

Olen ollut itse töissä rikosteknisessä laboratoriossa vuosina 2015 - 2019 ja näin ei voida pois sulkea sitä tosiseikkaa, että minulla oli taustalla omat tuntemukseni ja ennakkokäsitykseni laboratorion osalta tutkimuksen tutkimuskysymykseen liittyen. Lähdin kuitenkin suorittamaan tutkimusta avoimin mielin ja suurella uteliaisuudella sekä suljin omat ennakkoajatukseni asiasta pois. Laadullisen tutkimuksen strategiaksi valittiin tapaustutkimus rikosteknisessä laboratorion yhteiskuntavastuuseen, missä aineiston keruumenetelminä olivat sekä asiakirjoihin suoritettu tarkastelu että kysely henkilökunnalle. Näin yhdessä toteutettuna ne antavat luotettavamman kuvan kuin se, jos olisi suoritettu esimerkiksi pelkkä kysely kohdeorganisaatiossa. Asiakirjojen tarkastelussa suoritettiin tarkastelu rikosteknisessä laboratorion tärkeimpiin toimintaa ohjaaviin asiakirjoihin ja niistä tehtiin havainnot yhteiskuntavastuuseen liittyen ISO 26000 -standardin näkökulmasta. Asiakirjoihin kohdentunut tarkastelu on minun tekemä ja silloin viime kädessä on kuitenkin aina kysymys minun tekemistäni havainnoista ja tulkinnoista. Täysin ei voida pois sulkea sitä, etteikö joku toinen tutkija olisi voinut tulkita jotakin asiaa tai sen näkyvyyttä toisin. Tutkimuksessa suoritettiin myös kysely rikosteknisessä laboratorion henkilöstölle. Kyselyssä oli yksi kysymys. Jälkikäteen tulosten analysoinnin yhteydessä tehtiin havainto, että kysymyksen asettelu oli kyselyssä sellainen, että vastaajan ei tullut ehdottomasti verrata laboratorion toimintaa yhteiskuntavastuun periaatteisiin ja kaikkiin sen kohtiin. Kysymys oli tehty enemmänkin yleisempään muotoon ”oletko tietoinen” ja ”minkälaisista”. Esi-merkkinä oli mainittu yhteiskuntavastuun periaatteet. Jälkikäteen arvioituna kysymyksen asettelu olisi pitänyt olla hieman toisenlainen. Tätä asiaa ei havaittu ennen kuin vasta

vastausten analysointivaiheessa. Nyt vastauksista ei voida tehdä esimerkiksi varmoja johtopäätöksiä siitä, että jos henkilö ei ollut maininnut asioita johonkin yhteiskuntavastuun periaatteeseen, etteikö vastaajalla olisi tiedossa siihen liittyviä asioita rikosteknisen laboratorion toiminnoissa tai asiakirjoissa. Vastauksissa jäi mietityttämään myös sellainen seikka, että oliko niiden henkilöiden joukossa, jotka eivät vastanneet kyselyyn, henkilöitä, jotka eivät olleet havainneet yhteiskuntavastuullisia seikkoja laboratoriossa ja mahdollisesti siitä syystä eivät vastanneet tähän kyselyyn. Olen siis itsekin ollut töissä rikosteknisessä laboratoriossa ja minulla on tunne, että aika moni kyselyn kohteista kuitenkin tunnisti minut henkilönä, ainakin jollakin tasolla. Näin on voinut mahdollisesti syntyä tilanne, että vastaaja ei ole halunnut näyttää edes minulle sitä seikkaa, että hän ei ole havainnut mitään yhteiskuntavastuullisia asioita laboratorion toiminnassa, syystä tai toisesta. Ja ehkä sen vuoksi jätti kokonaan vastaamatta kyselyyn. Näin jälkikäteen arvioituna, en pidä sen todennäköisyyttä kuitenkaan kovinakaan isona, mutta joka tapauksessa mahdollisena. Tällaisen seikan voisi estää suorittamalla kysely esimerkiksi Webropol -kyselynä, missä vastaajat voivat vastata kyselyyn internetissä nimettömänä eikä vastauksessa ole tutkijalle mitään henkilöön liittyviä tunnistetietoja mukana. Tämänkin havainnon ja arvion tein vasta vastausten tulosten analysointivaiheessa.

Tutkimuksen tuloksista tehdyt johtopäätökset ovat siis myös jollakin asteella sidoksissa miinuun, tähän aikaan ja paikkaan. Olen pyrkinyt kuitenkin tekemään omalta osaltani mahdollisimman luotettavaa ja pätevää tutkimusta. Tarkastelun kohteena oleva aineisto oli organisaation julkaisemaa valmista materiaalia. Se on siis edelleen olemassa ja tarkastelu voidaan toistaa siihen uudelleen ja siinä mielessä tutkimus on toistettavissa. Heikkoutena voidaan pitää sitä, että kaikilla ei ole dokumentteihin vapaata pääsyä. Toistamalla tämä tutkimus uusissa ja toisenlaisissa olosuhteissa sekä tutkimusasetelmaa kehittämällä, nähtäisiin se, saadaanko tästä aiheesta samanlaisia tuloksia. Jos tulokset olisivat samansuuntaisia, kasvattaisi se tutkimuksen luotettavuutta ja informaatioarvoa.

Jatkotutkimusaiheena voisi olla edelleen poliisihallinnon eri organisaatioiden yhteiskuntavastuun tarkastelu. Se toisi omalta osaltaan hyvää tutkimusta yhteiskuntavastuusta ja auttaisi yhteiskuntavastuuseen liittyvässä muutoksessa. Ja kaiken taustalla se toisi omalta osaltaan panoksen siihen pyrkimykseen, että takaamme tulevaisuuden myös meidän jälkeen tuleville.

Lähteet

Painetut

Hackselius-Fonsén, R. 2017. Muutosjohtajan matkassa. Helsinki: Brand Agency Punda.

Heiskanen, M. & Lehtikainen, S. 2010. Muutosviestinnän voimapaperi. Helsinki: Talentum Media.

Juholin, E. 2006. Searching Paradigms For Communication Of Work Organisations. Working paper 7/2006. Helsinki: Helsingin yliopisto Viestinnän laitos.

Pirinen, H. 2014. Esimies muutoksen johtajana. Helsinki: Talentum Media.

Marttinen, K. 2017. Tää on ihan sikakivaa! - nuorten työntekijöiden käsityksiä innostuksesta ja intohimosta työssä. Teoksessa Kostamo, T. (toim.) Ihan intona! Miten innostusta johdetaan.

SFS-EN ISO/IEC 17025. 2017. Testaus- ja kalibrointilaboratorioiden pätevyys. Yleiset vaatimukset. Helsinki: Suomen Standardisoimisliitto.

SFS-ISO 26000. 2010. Yhteiskuntavastuuopas. Helsinki: Suomen Standardisoimisliitto.

Sähköiset

Eisenhardt, K.M., 1989. Building Theories From Case Study Research. Academy of Management Review Vol. 14, No.4, 532-550. Viitattu 15.03.2020. https://www.academia.edu/1039802/Building_theories_from_case_study_research

Global Sustainable Development Report 2019. United Nations. Viitattu 11.03.2020. https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/24797GSDR_report_2019.pdf

Esitutkintalaki 805/2011. Viitattu 7.5.2020. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110805>

Hallintolaki 434/2003. Viitattu 4.7.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030434#O2L8>

Keskusrikospoliisin toimintakertomus 2019. Poliisi. Viitattu 6.5.2020 https://www.poliisi.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/intermin/embeds/poliisiwwwstructure/89452_KRP_toimintakertomus_2019.pdf?7ba49349e1f0d788

Lainvalmistelun prosessiopas. 2020. Finlex julkaisut. Viitattu 3.7.2020. <http://lainvalmistelu.finlex.fi/1-esivalmistelu/#esittely>

Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 621/1999. Viitattu 13.4.2020. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990621>

Laurila, M. 2017. Me ollaan kaikki samassa veneessä ja soudetaan yhdessä samaan suuntaan. Esimiesten ja henkilöstön käsityksiä hyvästä muutosjohtajuudesta. Väitöskirja. Liiketaloustiede Acta Wasaensia 386. Vaasan yliopisto. Viitattu 12.10.2020.

https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7572/isbn_978-952-476-772-9%283%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta. Helsinki 2014. Viitattu 18.11.2020.

https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_3+2014.pdf

MTV 2020. Käsidesistä huutava pula: Luksusbrändeistään tuttu yritys alkaa valmistaa sitä ilmaiseksi. MTV Uutiset. Viitattu 17.3.2020 <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/kasidesista-huutava-pula-luksusbrandeistaan-tuttu-yritys-alkaa-valmistaa-sita-il-maiseksi/7763060#gs.55zvug>

Nykänen, R. 2019. Kolossi Vantaalla kätkee sisälleen ”Suomen CSI:n” - tässä laboratoriossa rikos voi ratketa hyttysen avulla. Ilta Sanomat. Viitattu 19.3.2020. <https://www.is.fi/kotimaa/art-2000006270820.html>

Poliisi 2020a. Keskusrikospoliisin organisaatio. Henkilöstö. Viitattu 12.4.2020

https://www.poliisi.fi/keskusrikospoliisi/organisaatio_ja_henkilosto

Poliisi 2020b. Keskusrikospoliisin tehtävät. Viitattu 12.4.2020. https://www.poliisi.fi/keskusrikospoliisi/tietoa_krp_sta

Poliisi 2020c. Tekninen rikostutkinta. Viitattu 1.7.2020. https://www.poliisi.fi/rikkokset/tekni_nen_rikostutkinta

Poliisi 2020d. Poliisin arvot. Viitattu 1.7.2020. https://www.poliisi.fi/tietoa_poliisista/poliisin_arvot

Poliisi 2020e. Kansainvälinen toiminta. Viitattu 12.4.2020. https://www.poliisi.fi/rikkokset/kansainvalinen_toiminta

Poliisilaki 872/2011. Viitattu 13.4.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2011/20110872>

Poliisimuseo 2020. Itsenäisen Suomen poliisi. Viitattu 21.04.2020. <https://www.poliisi100.fi/>

Salonen, A. 2010. Kestävä kehitys globaalien ajan hyvinvointiyhteiskunnan haasteena. Väitöskirja. Käyttäytymistieteellinen tiedekunta. Opettajankoulutuslaitos tutkimuksia 318. Helsingin

yliopisto. Viitattu 19.11.2020. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/20067/kestavak.pdf?sequence=2>

Julkaisemattomat

ISO 26000 2020. SFS-ISO 26000 Yhteiskuntavastuuopas. Suomen Standardisoimisliiton esite ISO 26000 standardista. Ei tällä hetkellä saatavilla. Viitattu 4.7.2020.

Keskusrikospoliisi 2020a. Keskusrikospoliisi arvot. Keskusrikospoliisin henkilökunnan intranet sivustoilta saatu julkaisematon arvoesite. Viitattu 1.7.2020.

Keskusrikospoliisi 2020b. Eettinen kanava. Keskusrikospoliisin henkilökunnan intranet sivustoilta luettu julkaisematon kuvaus ja ohjeistus eettisestä kanavasta. Viitattu 3.7.2020.

Keskusrikospoliisi 2020c. Keskusrikospoliisin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Keskusrikospoliisin henkilökunnan intranet sivustoilta luettu julkaisematon dokumentti. Viitattu 5.7.2020.

Keskusrikospoliisi 2020d. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman liiteosa. Aikaisemman suunnitelman toteumatiedot (taulukot ja kuvat). Keskusrikospoliisin henkilökunnan intranet sivustoilta luettu julkaisematon dokumentti. Viitattu 27.6.2020

Sippola, E. 2020. Laboratorion johtajan haastattelu 18.9.2020. Rikostekninen laboratorio. Vantaa.

Kuviot

Kuvio 1 Naisten osuus henkilöstöstä vuonna 2015 (Keskusrikospoliisi 2020c, 9). 38

Kuvio 2 Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuustasoille (Keskusrikospoliisi 2020d, 3).. 39