PÄÄESIKUNTA

Puolustusvoimien henkilöstöpäällikkö

Kenraalimajuri Rami Saari

20.3.2024

EDUSKUNNAN PUOLUSTUSVALIOKUNNALLE

TILANNE PUOLUSTUSVOIMISSA SUHTEESSA EPÄASIALLISEEN KÄYTTÄYTYMISEN KRIISINHALLINTATEHTÄVISSÄ

Johdanto

Puolustusvoimilla on ehdoton nollatoleranssi epäasiallisen käyttäytymisen suhteen. Koko henkilöstöä rohkaistaan kertomaan mahdollisesti havaitsemistaan epäkohdista. Vastuu hyvien tapojen mukaisesta käyttäytymisestä on jokaisella Puolustusvoimissa työtä tekevällä ja asevelvollisella. Kaikilla on myös velvollisuus ilmoittaa havaitsemistaan mahdollisista epäkohdista ja laiminlyönneistä. Pääesikunnan koulutusosaston ohje HS279 SYRJINNÄN JA EPÄASIALLISEN KÄYTTÄYTYMISEN EHKÄISY JA KÄSITTELY antaa yksityiskohtaiset ohjeet, kuinka menetellä tilanteissa, joissa on koettu tai havaittu epäasiallista kohtelua tai häirintää.

Operaatiossa erilaisia joukon sisällä tapahtuvia ilmiöitä seurataan moniulotteisesti ja -ammatillisesti. Suurimmissa operaatioissa on sotilaslakimies, pappi ja sosiaalikuraattori. Heidän tehtäviinsä kuuluu yleisen työilmapiirin ja käyttäytymisen seuranta, erilaiset ennaltaehkäisevät toimet ja koulutus, sekä vuorovaikutus ja raportointi kansalliselle vanhimmalle. Osana työhyvinvoinnin kehittämistä maavoimien kriisinhallintaoperaatioissa on vuonna 2020 otettu käyttöön työilmapiirikysely (KRIHATIP). Kyselyn yhtenä tavoitteena on toimia välineenä epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kokemusten esille tuomisessa sekä käsittelyyn saamisessa ja toimenpiteinä jo operaation aikana. Asioihin voidaan puuttua ja niitä voidaan käsitellä jo paljon ennen palvelussuhteen päättymistä ja kotiutumista. KRIHATIP-tulosten häirintää ja kiusaamista koskevien kokonaisuuksien osalta tuloksista voidaan päätellä, että kiusaamista ja häirintää esiintyy erittäin vähän.

Suomalaisen kriisinhallintaoperaation henkilöstön käytös Tsadin operaatiossa

Operaation henkilöstön käytöksen selvittäminen lähes 15 vuotta tapahtumien jälkeen on haastavaa. Kriisinhallintaoperaatioissa joukon ja henkilöstön toimintaa seurataan ja arvioidaan erityisesti operatiivisten tehtävien toteuttamisen osalta.

Kriisinhallintaoperaatioissa on tarkkaan määritelty mandaatti, sekä siihen liittyvät operatiiviset tehtävät. Tehtävien perusteella jokaiseen operaation on laadittu henkilöstöyksikkötyyppi, jossa määritellään joukon tehtäviin tarvittava henkilöstö tehtävätarkkuudella. Suomalaisen kriisinhallintajoukon Tshadissa (SKJT) tehtävinä ovat olleet YK:n omaisuuden ja henkilöstön suojelu, humanitääristen toimijoiden saatot ja partiointi toiminta-alueella. Käsketyt operatiiviset tehtävät määrittävät vaatimukset ja reunaehdot muulle toiminnalle. SKJT:n raportoinnin mukaan kaikki tehtävät on kyetty toteuttamaan käskyjen ja vaatimusten mukaisesti.

Käihkön kirjassa kuvatut tapaukset mahdollisesta epäasiallisesta käyttäytymisestä eivät ole hyväksyttäviä. Kirjassa esitetyn perusteella ei kuitenkaan voida tehdä yleistyksiä koko joukon käytöksestä. On valitettavasti mahdollista, että joissakin tapauksissa väärinkäytöksiä on tapahtunut. Operaatiossa on vuonna 2010 laadittu sisäinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jolla on voitu osaltaan puuttua havaittuihin epäkohtiin.

Yksi tapa arvioida joukon käyttäytymistä ovat suoritetut esitutkinnat, koska kaikista ilmi tulleista tapauksista toimeenpannaan esitutkinta ja rikosten tunnusmerkistön täyttyessä niistä annetaan säädetyt rangaistukset. Oikeudellisen selvityksen perusteella vuosina 2008 – 2010 SKJT:ssa on ollut esitutkintoja muihin operaatioihin verrattuna suhteessa saman verran tai vähemmän. Yhdessäkään tapauksessa ei ollut kyse epäasiallisesta käyttäytymisestä. Kokonaisuutena suomalaisen joukon henkilöstön ammattitaitoon, asenteeseen ja operatiiviseen toimintaan oli oltu tyytyväisiä. Tämä vahvistui myös allekirjoittaneen ja tuolloin joukon komentajina toimineiden kanssa käydyissä äskettäisissä keskusteluissa. Heidän arvionsa perustuvat omien havaintojen lisäksi paikallisten viranomaisten ja uskonnollisten johtajien kanssa aikanaan käytyyn säännölliseen vuoropuheluun.

Miten epäasiallinen käytös ehkäistään käynnissä ja suunnitteilla olevien kriisinhallintaoperaatioiden osalta

Kriisinhallintaoperaatioiden rekrytointia sekä koulutusta kehitetään jatkuvasti ja eri operaatioista havaitut kehitystarpeet otetaan nopeasti käyttöön. Kriisinhallintajoukkojen henkilöstön kokonaisvaltainen koulutus jaetaan valmistavaan koulutukseen, peruskoulutukseen, täydennyskoulutukseen sekä kotiuttamiskoulutukseen.

Rekrytointivaiheessa tehtäviin pyritään valitsemaan oikeat ja sopivat henkilöt. Ennen kutakin operaatiota ja rotaatiota järjestetään henkilöstön koulutus- ja valintatilaisuus, jossa varmistetaan henkilöstön sopivuus suunniteltuun tehtävään. Valmistavassa koulutuksessa korostetaan kohdemaan kulttuuria ja tuodaan esiin arvomme ja säädöspohjamme. Kriisinhallinnan koulutussuunnitelmat pitävät sisällään tapaamis- ja kulttuurikoulutusta, sekä joukon toimintaohjeen käyttäytymissääntöjen opetuksen. Operaatioihin on myös lisätty tehtäviin koulutetut gender-vastaavat, jonka tavoitteena on huomioida erityisesti toimintaympäristön väestöryhmien vaikutus operatiiviseen toimintaan ja ympäröivään yhteiskuntaan.

Käynnissä olevista operaatioista esimerkkinä on Suomalaisessa kriisinhallintajoukossa Libanonissa (SKJL) laadittu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämissuunnitelma vuosille 2024-2025. Siinä on korostettu, että jokaisella työyhteisön jäsenellä on velvollisuus puuttua ja ilmoittaa tietoonsa tulleesta tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta loukkaavista tapahtumista, epäasiallisesta toiminnasta ja ei-toivotusta käyttäytymisestä lähiesimiehelleen. Mikäli operaatioissa havaitaan epäasiallista käyttäytymistä tai toimintaa, puututaan siihen välittömästi.

Operaatiossa toteutetaan sosiaalikuraattorin ja sotilaspapin väli- ja loppukeskustelut, joiden tavoitteina on käydä kattavasti läpi tapahtumia ja kokemuksia, rauhanturvaajan omaa vointia sekä kehittämisehdotuksia. Osana kriisinhallintapalvelusta on myös pakollinen kotiuttamiskoulutus, jossa annetaan palautetta koulutuksesta ja palveluksesta. Tilaisuus antaa Puolustusvoimille mahdollisuuden tunnistaa ja selvittää tapahtumia tuoreeltaan, sekä saada tietoa koulutuksen kehittämiseen. Mahdolliset epäkohdat otetaan välittömästi huomioon seuraavan joukon valmentamisessa.

Yleiset havainnot kirjasta

Teos näyttäisi koostuvan Käihkön Tshadissa laatimasta päiväkirjasta sekä haastatteluihin ja kirjallisuuteen perustuvasta pohdinnasta. Kirjailijan esittämät henkilökohtaiset kokemukset ovat aina vakavasti otettavia ja niitä ei voida kyseenalaistaa, koska ne lienevät totta kokijalle itselleen.

Pääosa tekstistä perustunee Käihkön yli 15 vuoden takaisiin päiväkirjamerkintöihin, joissa on keskitytty tiettyihin asioihin. Lisäksi kirjailija itsekin toteaa monien muistikuvien muuttuneen jälkeenpäin tehdyn analyysin perusteella. Informaatiota on kerätty myös haastattelemalla Tshadissa palvelleita tovereita. Kaikessa näyttää korostuvan varsin yksipuolinen, henkilökohtainen ja kielteinen asennoituminen. Kirjaa voitaneen pitää yhden saapumiserän, operaation ja rotaation muistelmateoksena. Kirjassa esitetyt ja siitä julkisuuteen nostetut yleistykset eivät edusta Puolustusvoimien käsitystä Tshadin operaation tilanteesta eikä kriisinhallintaoperaatioiden kokonaistilanteesta.

Johtopäätökset

Puolustusvoimissa ja kriisinhallintaoperaatiossa on kattava sekä ajantasainen ohjeistus syrjinnän ja epäasiallisen käyttäytymiseen ehkäisyyn sekä käsittelyyn. Puuttumiskynnys on matala ja jokaiseen ilmi tulleeseen tapaukseen puututaan annetun ohjeistuksen mukaisesti. Nykyisten kriisinhallintaoperaatioiden työilmapiirikyselyjen ja myös oikeudellisten tilastojen perusteella epäasiallinen käyttäytyminen ei ole laaja ilmiö, vaan kyse on yksittäistapauksista, joihin on puututtu ohjeistuksen mukaisesti. Yleisesti ottaen suomalaiset rauhanturvaajat ovat ammattitaidoltaan ja asenteelta erittäin hyvässä maineessa.

Kirjassa esitettyihin asioihin ja ilmiöihin on viime vuosina erityisesti koulutuksellisesti kiinnitetty paljon huomioita. Puolustusvoimissa on laajasti arvioitu ohjeistusta, parannettu valvontaa ja kehitetty koulutusta. Erityisen tärkeää on, että asioihin voidaan puuttua ja niitä voidaan käsitellä ennen kriisinhallinnan palvelussuhteen päättymistä. Rauhanturvaajien koulutusta arvioidaan jatkuvasti ja havaitut kehitystarpeet otetaan nopeasti käyttöön. Myös kotiuttamiskolutusta on kehitetty systemaattisesti kokemusten perusteella. Porin Prikaatin johtama moniviranomaisyhteistyönä toteutettava kotiuttamiskoulutus on ollut yksi erittäin hyväksi havaittu käytäntö, johon sisältyvät ryhmä- ja yksilökeskustelut sekä vertaistuki, ja tarvittaessa ohjaus palvelujen piiriin.

Puolustusvoimat on aktiivisesti hakenut laajemminkin tietämystä ja osaamista epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisemiseksi. Epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisemiseksi ja käsittelemiseksi on esimerkiksi hankittu Työterveyslaitoksen verkkovalmennus, joka on tarkoitettu erityisesti esimiesasemassa oleville ja tukihenkilöstölle. Valmennuksen tavoitteena on oppia paremmin tunnistamaan epäasiallista käyttäytymistä ja siihen liittyviä riskejä sekä ottamaan puheeksi ja selvittelemään epäasialliseen käyttäytymiseen liittyviä tilanteita. Epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja mahdollisen rasismin kitkemiseen pyritään kaikin käytettävissä olevin keinoin.