

Sisällysluettelo

1. Johdanto	1
1.1. Haastattelua, kuulustelua vai keskustelua.....	2
1.2. Suorat kysymykset	3
1.3. Tietotarpeen peittäminen (elisitaatio).....	4
2. Metodi	5
3. Tulokset	5
3.1. Asenteiden muutos haastattelutekniikoiden taustalla.....	5
3.2. Haastatteluilmapiirin ja suhteen luominen taktiikkana	10
3.2.1. Cialdinin sosiaalisen vaikuttamisen keinot	10
3.3. Scharff-tekniikka	15
3.3.1. Suorien kysymystekniikoiden ja Scharff-tekniikan vertailua.....	18
3.4. Kognitiivinen haastattelu	19
3.5. Motivoiva haastattelu.....	21
4. Johtopäätökset	23
Lähteet	28

Oikeuspsykologian
erikoistumiskoulutus



Specialiseringsutbildning
i rättspsykologi

1. Johdanto

Tiedustella tarkoitetaan julkisiin ja ei julkisiin lähteisiin kohdistuvaa tiedonhankintaa, jonka tarkoituksena on kartoittaa ja lisätä ymmärrystä erilaisista uhista, riskeistä, mahdollisuuksista ja muutoksista niin maan sisällä kuin rajojen ulkopuolella. Tiedustelutoiminnan tavoitteena on tuottaa varhaisvaiheen tietoa, joka mahdollistaa uhkiin, riskeihin, mahdollisuuksiin ja muutoksiin vaikuttamisen ja varautumisen. Tiedusteluun kuuluu tiedon analysointi, jonka avulla erilaisia turvallisuusympäristön epävarmuustekijöitä pyritään jäsentämään, vähentämään ja tapauskohtaisesti myös hyödyntämään. (Suomalaisen tiedustelulainsäädännön suuntaviivoja, 2015.) Suomessa rikosten torjuntaan ja ennaltaehkäisyyn liittyvää tiedonhankintaa tekevät siihen toimivaltaiset viranomaiset (Suomalaisen tiedustelulainsäädännön suuntaviivoja, 2015).

Yksi tiedustelussa käytettävä tärkeä tiedustelumenetelmä on *henkilötiedustelu* (HUMINT, Human intelligence). Henkilötiedustelulla tarkoitetaan henkilökohtaiseen kanssakäymiseen taikka henkilön tai muun kohteen henkilökohtaiseen havainnointiin perustuvaa tiedustelua (Suomalaisen tiedustelulainsäädännön suuntaviivoja) ja se on yksi tiedustelulajeista, joita tiedusteluviranomaiset käyttävät heille asetettujen tiedustelukysymysten selvittämiseksi (Uotinen, 2020). Henkilötiedustelua voidaan tehdä niin haastatteleamalla, kuulustelemalla/puhuttamalla tai keskustelemalla (Laine, 2018). Lisäksi sitä voidaan suorittaa myös tietoverkkojen kautta (Suomalaisen tiedustelulainsäädännön suuntaviivoja)

Tiedonhankintaa tapahtuu jatkuvasti myös muuallakin kuin tiedustelukontekstissa, esimerkiksi rikosprosessiin liittyvässä esitutkinnassa. Kun mietitään, onko kyseessä esimerkiksi tapahtuneen rikoksen esitutkinta vai ennalta ehkäisevä tiedonhankinta kansallisen turvallisuuden takaamiseksi tai rikoksen ennalta estämiseksi tai paljastamiseksi, voidaan todeta, että haastattelumenetelmät- ja strategiat on hyvä valita tarkoituksen mukaiseksi. Mikäli kyseessä on esimerkiksi rikoslain perusteella tapahtunut mahdollinen rikos, voi olla syytä hyödyntää kuulustelussa olemassa olevaa näyttöä, jota strategisesti kohteelle paljastamalla voidaan päästä haluttuun lopputulokseen. Näyttöä voi olla myös tiedustelukontekstissakin tapahtuvassa tiedonhankinnassa syytä tuoda kohteelle esille, mikäli tilanne sen vaatii. Kuitenkaan läheskään aina riskejä ennakoivan tiedustelutiedon hankinnassa ole sellaista näyttöä, jota voitaisiin kuulustelun tai haastattelun kohteelle strategisessakaan mielessä paljastaa. Kysymykseksi muodostuu usein mahdollisimman

kattavan ja tarkan uuden tai täsmentävän sekä erityisesti kohteen itsensä tuottaman ennakoivan tiedon kerääminen ilman olemassa olevan näytön käyttöä.

Tässä työssäni tulen tarkastelemaan henkilötiedustelussa tapahtuvan tiedonhankinnan kannalta hyödyllisiä haastattelustrategioita- ja menetelmiä. Tiedonhankintahaastattelussa käytettävällä haastattelu- tai kuulustelumenetelmällä voidaan nähdä olevan oleellinen merkitys saadun tiedon määrään ja laatuun sekä myöhempään arviointiin käytettävien menetelmien käyttökelpoisuuden osalta (Uotinen, 2020).

Tiedustelukontekstissa tapahtuvassa henkilötiedustelussa eräänä keskeisimpänä tekijänä on nähty suhteen luomisen (rapport building) ja vuorovaikutuksen merkitys tiedustelutiedon saamisen ja tiedonhankinnan onnistumisen edellyttäjänä (Nunan, Stanier, Milne, Shawyer & Walsh, 2020). Vaikka tässä kirjallisessa työssäni kuvaillut menetelmät eroavat haastatteluteknisesti jonkin verran toisistaan, niitä yhdistää perusajatus positiivisen, turvallisen ja ymmärtävän vuorovaikutuksen merkityksestä tiedonhankinnan onnistumisen kannalta.

1.1. Haastattelua, kuulustelua vai keskustelua

Henkilötiedusteluun liittyvät tiedonhankintamenetelmät voidaan jakaa eri kategorioihin riippuen siitä, millaiset roolit kyseisen vuorovaikutustilanteen osapuolet saavat. Kuulustelutilanteessa roolijako on selkeä, kuulusteleva osapuoli pyrkii saamaan tiedonhankintakysymysten mukaista tietoa kohdehenkilöltä ja voi halutessaan vaikuttaa myös kuulustelukontekstin olosuhteisiin. Kuulusteltava on kuultavana yleensä pidätettynä tai kiinniotettuna ilman omaa vapautta vaikuttaa läsnäoloonsa. Kuulusteltavan roolina on vastata hänelle esitettyihin kysymyksiin kuitenkin niin, että hän voi valita vastustaako hän kuulustelijan esittämiä kysymyksiä vai tekeekö yhteistyötä. Keskeistä kuulustelutilanteessa on vallitsevien roolien tiedostaminen kummankin osapuolen taholta (Laine, 2018).

Haastattelu eroaa kuulustelusta siten, että kohdehenkilö on tilanteessa vapaaehtoisesti. Kuulustelun tavoin haastattelussa on selkeät roolit, toinen osapuoli esittää kysymyksiä tiedonhankintatarkoituksessa ja toisen osapuolen tehtävä on vastata näihin. Haastateltava voi kuitenkin pyrkiä välttelemään tiettyjä aihealueita tai kysymyksiä halutessaan (Laine, 2018).

Keskustelusta on kyse silloin, kun molemmat osapuolet osallistuvat vuorovaikutukseen vapaaehtoisesti ja tasavertaisesti. Molemmat osapuolet voivat myös päättää vuorovaikutustilanteen vapaaehtoisesti niin halutessaan. Keskeistä on, ettei

tilanteessa pyritä vastaamaan tiedustelukysymyksiin tarkasti ja kysyjän ja vastaajan roolit vaihtelevat tilanteessa tasapuolisesti (Laine, 2018).

1.2. Suorat kysymykset

Henkilötiedustelussa tapahtuvassa tiedonhankinnassa ei aina ole lähtökohtaista eikä tarkoituksenmukaista ainoastaan peitellä haluttua tietotarvetta vaan voi olla jopa tarkoituksenmukaisempaa selvittää asioita kohteelta suoraan kysymyksin tai niin, että haluttu tietotarve tulee myös kohteen tietoisuuteen. Esimerkiksi yhdysvaltalainen henkilötiedustelun ohjesääntö suosittelee suoraa kysymystekniikkaa käytettäväksi perusmenetelmänä, mikä tarkoittaa mielenkiinnon kohteena olevaan aiheeseen liittyvän kysymyksen esittämistä kohteelle suoraan ilman tarkemmin mietittyjä juonia (Uotinen, 2020).

Niin kutsutun ”Direct approachin” tavoitteena on suorilla sekä avoimilla kysymyksillä saada tietoa kohdehenkilöltä. ”Direct approach” -tekniikka tuottaa kattavasti tietoa, etenkin jos kohdehenkilö on yhteistyökykyinen eikä välttele kyseessä olevasta aiheesta puhumista (Laine, 2018). Suoria kysymyksiä käytettäessä haastattelijan on kuitenkin tärkeää esittää kysymykset mahdollisimman oikealla tavalla välttyäkseen haastateltavalta saadun tiedon vääristymiseltä tai tiedon rajoittamiselta.

Kysymystyypit voidaan jakaa yleisesti ottaen *avoimiin* (open-ended) *spesifeihin* (specific), *suljettuihin* (closed) ja *johdatteleviin* (leading) kysymyksiin. *Avoimet* kysymykset, joita voidaan kutsua myös houkutteleviksi kysymyksiksi, vaativat haastateltavalta monisanaisen vastauksen ja ohjaavat vapaaseen kerrontaan (free call) tarkasteltavasta asiasta (esim. kerro minulle kaikki mitä tapahtui?) (Korkman, 2006). *Avoimet* kysymykset eivät rajaa vastauksia eikä niihin sisälly tiettyjä oletuksia halutusta vastauksesta (Muikku 2018 viittaa Karstinen 1998, ja Ellonen ym., 1996). *Spesifit* kysymykset sen sijaan keskittyvät tiettyyn tekijään mielenkiinnon kohteena olevassa asiassa (esim. *minkä väriset hiukset hänellä oli?*). *Suljetut* kysymykset, joihin sisältyvät esimerkiksi *vaihtoehtokysymykset* ohjaavat haastateltavaa puolestaan valitsemaan tiettyjen rajattujen vaihtoehtojen väliltä (esim. *oliko hän nuori vai vanha?*) (Korkman, 2006). Vaihtoehtokysymys voi olla hyvinkin harhaanjohtava, mikäli kuulustelijan esittämät vaihtoehdot ovat vääriä. Vastaus voi myös olla väärä, mikäli haastattelija esittää vain osan mahdollisista vaihtoehdoista ja jättää mahdollisesti jopa olennaisia tai oikeita vaihtoehtoja pois kysymyksestä. (Muikku 2018 viittaa Ellonen ym., 1996). Lisäksi suljetut kysymykset voivat johtaa helposti vain ”kyllä-ei” vastauksiin (Muikku 2018 viittaa Ellonen ym., 1996), mikä jälleen kerran voi rajoittaa saatavan tiedon määrää.

Suljetut kysymykset ovat avoimempia kysymyksiä nopeampi tapa haastatella, mutta pelkkien spesifien kysymysten kysyminen saattaa hyvin helposti muuttua haastateltavan johdattelemiseksi. Suljettujen kysymysten avulla haastateltava voi vastata sellaiseenkin vaihtoehtoon, josta hän ei ole aivan varma, mutta auktoriteetin sitä kysyessä, haluaa tuottaa jonkinlaisen vastauksen (Muikku 2018 viittaa Ellonen ym., 1996). Johdattelevina kysymyksiä voidaan pitää myös olettavia (*suggestive*) kysymyksiä, jotka johdattelevat vastaamaan tiettyyn suuntaan ja tekevät oletuksia asioista, joita haastateltava ei välttämättä ole itse tuonut esiin (esim. *Hän pakotti sinut tekemään niin, eikä pakottanutkin?*) (Korkman, 2006).

Henkilötiedustelukontekstissa on tärkeää saada mahdollisimman paljon oikeaa tietoa tarkastelun kohteena olevassa asiassa. Suljettujen kysymysten heikkous tiedonhankintanäkökulmasta onkin se, että kysymyksiin on mahdollista vastata hyvin lyhyesti, kun taas avoimet kysymykset tuottavat usein pidempiä, kerronnallisia vastauksia (Uotinen, 2020).

1.3. Tietotarpeen peittäminen (elisitaatio)

Tiedustelukontekstissa tapahtuvassa tiedonhankinnassa voi olla usein tärkeää, ettei haastattelun kohde tule tietoiseksi, miksi tai mitä tietoa häneltä todellisuudessa halutaan. Tällöin kohteelta saatava tieto ilman suoria kysymyksenasetteluja muodostuu haastattelijan keskeiseksi tavoitteeksi.

Tiedon keräämisestä ilman suoria selkeitä tiedonhankintaan liittyviä kysymyksiä (*infomation elicitation*) tarkoitetaan keinoja, joilla kahden tai useamman henkilön välisessä vuorovaikutuksessa pyritään keräämään tietoa niin, ettei kohdehenkilö huomaa tapahtuvaa tiedonhankintaa. Päämääränä on, ettei kohde ymmärrä antavansa haluttua tietoa, aliarvioi antamansa tiedon merkityksen tai ei tule tietoiseksi haastattelijan lopullisista päämääristä (Granhag, Kleinman & Oleszkievich, 2016).

Elisitaatiotekniikkaa voidaan soveltaa poliisikuulusteluissa, tiedonhankintahaastatteluissa ja salassa tapahtuvassa tiedonhankinnassa. Koska elisitaatiotekniikan keskeinen ajatus on tietotarpeen peittäminen, se soveltuu erityisen hyvin henkilötiedustelukentälle (Uotinen, 2020), ja sitä on myös tutkittu erityisesti juuri henkilötiedustelun kentällä tapahtuvaan tiedonhankintaan liittyen (esim. Granhag ym., 2016). Nämä tutkimukset osoittavat, että elisitaation onnistuminen vaatii hyvän vuorovaikutussuhteen muodostumisen haastattelijan ja haastateltavan välille. Myös

amerikkalainen henkilötiedusteluohjesääntö on nostanut hyvän vuorovaikutussuhteen rakentamisen elisitaation onnistumisen edellytykseksi (Uotinen, 2020).

2. Metodi

Metodina tässä kirjallisessa työssä on käytetty tutkimus- ja kirjallisuuskatsausta eri haastattelumenetelmiin ja tiedonhankinnassa käytettäviin vuorovaikutusstrategioihin liittyen. Tarkastelen aihetta perehtymällä ensin erityisesti poliisikontekstissa suoritettaviin kuulusteluihin liittyviin asenteiden muutoksiin, sillä yhteneväisesti näiden asennemuutosten voidaan ajatella heijastuvan myös asenteisiin yleisemmin tiedonhankintahaastatteluissa. Asenteiden muutosten osalta tarkastelen REID-tekniikkaa ja PEACE- mallia. Tiedonhankintahaastatteluissa tarkasteltaviksi menetelmiksi olen nostanut Robert Cialdinin (2007) *sosiaalisen vuorovaikutuksen keinot* ja kolme keskeistä haastattelutekniikka: *Kognitiivinen haastattelu (Cognitive Interview, CI)*, *Scharff-tekniikka (Scarff-technique)* ja *Motivoiva haastattelu (Motivational Interviewing, MI)*.

3. Tulokset

3.1. Asenteiden muutos haastattelutekniikoiden taustalla

Ymmärtääksemme positiivisen ilmapiirin synnyttämisen ja hyvän suhteen luomisen tärkeyttä tiedonhankintaan liittyvässä haastattelutilanteessa on syytä tarkastella asenteiden muutosta, joka on tapahtunut etenkin poliisitutkintaan liittyvien kuulustelujen osalta viime vuosikymmenien aikana.

Poliisikuulustelutekniikoiden historiaa tarkastellessa voidaan nähdä painostavien ja jopa fyysiseen kidutukseen saakka menneiden tekniikoiden olleen käytössä aina 1930-luvulle saakka. Keskeisenä pyrkimyksenä tällöin käytetyissä menetelmissä oli saada rikoksesta epäillyltä tunnustus keinolla millä hyvänsä. Epäillyltä tunnustuksen saamiseksi käytössä saattoi olla hyvinkin aggressiivisiä menetelmiä, kuten altistamista kirkkaille valoille, kylmälle vedelle tai muulle fyysiselle kiduttamiselle. Kuultavia yritettiin painostaa tunnustamaan jättämättä heille mahdollisuutta kertoa vaihtoehtoista versiota tapahtuneesta. Käytetyt menetelmät olivat painostavia ja yksinkertaisia *kysymys-vastaus* menetelmiä. Tällaisissa tekniikoissa alettiin kuitenkin nähdä riskejä. Esimerkiksi kuultavan antama tieto saattoi vääristyä, sillä epäillyt alistuivat tunnustamaan välttääkseen fyysisen väkivallan jatkumisen, huolimatta siitä olivatko syyllisiä vai eivät. Vuoden 1930 loppuun mennessä alkoikin syntyä yhteisymmärrystä siitä, että kuulusteluja tulisi tehdä ennemmin kysymyksiä esittäen kuin

painostaen ja väkivaltaa käyttäen (Roberts, 2012). Sittemmin kuulustelutekniikoissa alettiin korostaa eettisempiä keinoja väkivaltaisen toiminnan sijaan (Roberts, 2012).

Väkivaltaisten menetelmien väistyttyä alettiin suosia selkeää kysymys-vastaus tekniikkaa. Kuulustelija esitti listan kysymyksiä, jotka häntä kiinnostivat. Vallalla oli kuitenkin edelleen käsitys, että kuulustelijalla tulee olla kuulustelutilanteessa kontrolli ja hän tietää, millainen tieto on heidän tutkimustensa kannalta parhaita (Roberts, 2012 viittaa Roberts & Herrington, 2010). Tällöin kuulustelumenetelmissä jätettiin kuitenkin haastattelussa synnyttävän vuorovaikutussuhteen merkitys vielä hyvin vähälle (Roberts, 2012 viittaa Bull & Milne, 2004 ja Roberts & Herrington, 2010).

Nämä niin kutsutut syyttävät ja suorat kysymys-vastaus menetelmät, joissa kontrolli edelleen pysyi haastattelijalla ja lähtökohtana oli saada kohde tunnustamaan (Interrogative approach), nähtiin kuitenkin ongelmallisina. Tällainen tekniikka edelleen sivuutti kuultavan emotionaaliset tekijät haastattelutilanteessa ja saattoi jättää suoran tai epäsuoran uhan tunteen kuultavalle. Haastattelutilanne saattoi synnyttää kuultavalle ahdistusta, mikä puolestaan saattoi lisätä epävarmuuttaan hänen omista kokemuksistaan (Roberts, 2012 viittaa Gudjonsson, 2003).

REID-tekniikka

Käyttäytymistieteellisen tiedon kehittyessä ensimmäiset suhteen luomisen keskittyvät merkit haastattelutilanteessa näkyivät *suostuttelevan haastattelutekniikan (persuasive interviewing)* syntyessä. Tämän tekniikan lähtökohtana oli nimensä mukaisesti saada kohde suostumaan tunnustukseen fyysisen painostuksen sijaan (Roberts 2012).

Yhtenä tällaisena suostuttelevana mutta edelleen syyttävänä haastattelutekniikkana voidaan pitää REID-tekniikkaa, joka on paljon käytetty tekniikka etenkin Yhdysvalloissa. Reid-tekniikan käyttö perustuu kuulusteltavan vahvaan syyllisyysolettamaan (Uotinen, 2020 viittaa Meissner ym. 2014). Syyllisyysolettama perustuu aiempiin haastatteluihin tai muuhun saatuun näyttöön ja ajatus on saada kuultava tunnustamaan teko esittämällä hänelle kiistaton näyttö tapahtumista (Uotinen, 2020). Tässä tekniikassa haastattelu alkaa haastattelijan suhteen luomisella (rapport building) haastateltavaan. Haastattelijalla osoittaa haastateltavalle sympatiaa ja ymmärrystä tapahtunutta rikosta kohtaan. Tavoitteena on synnyttää haastattelijan taholta luottamuksellinen ilmapiiri kohteelle, mutta tehdä hänet toisaalta riippuvaiseksi haastattelijasta (Roberts, 2012). REID-tekniikka sisältää luottamuksellisen suhteen synnyttämisen lisäksi kolme peruselementtiä: *eristäminen, vähättely* ja

vastakkainasettelu (Hirsch, 2014). Tähän tekniikkaan perustuva haastattelu- tai kuulustelutilanne alkaa sillä, että henkilö laitetaan pieneen huoneeseen eristyksiin läheisistään. Tämän odotetaan lisäävän kohteen ahdistusta ja halua päästä pois tilanteesta. Tämän jälkeen kuulustelija esittää kuultavalle oletuksen, että heillä on häntä vastaan ilmiselvää, joko todenmukaista tai keksittyä näyttöä syyllisyydestä. Kuulusteltavan kieltäessä syyllisyyttään hänet pyritään keskeyttämään ja hänelle viestitään, että syyttömyysolettamaa on vaikea saavuttaa. Haastattelija myös vähättelee joko tehdyn rikoksen tai siitä aiheutuvien seuraamusten suuruutta. Vähättely voi tapahtua esimerkiksi kuvailemalla tekoa epäillyn osalta vahingoksi, olosuhteiden pakottamiksi tai hänen rooliaan muuten lievemmäksi tapahtuneessa rikoksessa. Tämä vähättely voi luoda kuultavalle tunteen, että häntä kohdellaan lempeämmin, mikäli hän tunnustaa teon (Hirsch, 2014). REID-tekniikassa ei siis anneta vaihtoehtoa sille, että henkilö todistaisi syyttömyyttään vaan hänen on tuotettava tunnustus syyllisyydestään.

Tiedustelukontekstissa tapahtuvaan tiedonhankintaan liittyen voidaan kuitenkin ajatella, ettei REID-tekniikka sisällä tiedonhankinnan kannalta sellaisia piirteitä tai vaiheita, jotka edistäisivät sujuvaa vuorovaikutusta, kerronnallisia vastauksia ja mahdollisuutta saada selville tiedonhankinnan kannalta oleellisia asioita. Mikäli tiedustelukontekstissa käytettäisiin kyseisestä syyttävää menetelmää, se voisi johtaa siihen, että haastateltavan tuottamaa tietoa vastustettaisiin täysin haastattelijan taholta, mikäli se ei vastaisi haastattelijan ennakkokäsityksiä. Tämän jälkeen haastateltavan olisi hyväksyttävä haastattelijan tuottama näkemys asiassa ja mikäli hän ei tätä hyväksyisi, hänet voitaisiin leimata valehtelijaksi (Uotinen, 2020). Mikäli näin tapahtuisi, uuden ja mahdollisesti elintärkeän uuden tiedustelutiedon saaminen toisin sanoen tukahdutettaisiin. Lisäksi ongelmaksi muodostuu tässä aiemminkin esiin nostettu ajatus uhan kokemisen vaikutuksesta tunnustamiseen ja tiedon tuottamiseen. Henkilö saattaisi alkaa keksiä sellaistaakin tietoa, mikä ei pidä paikkaansa, mikäli kokisi ahdistusta ja uhkaa, päästäkseen pois tilanteesta (Roberts, 2012). Lisäksi REID-tekniikka perustuu luottamuksellisen suhteen luomisen kautta saatuun tunnustukseen ja velvollisuuden tunteeseen haastattelijaa kohtaan. Haastateltavalle synnytetään tunne, että hänen ainoa vaihtoehtonsa on tunnustaa, mutta jos hän sen tekee, hän voi välttyä vakavammilta seurauksilta. Tämä voi luoda riskin väärin tunnustuksiin (Roberts 2012). Tiedonhankintaa ajatellen tällaisen pakottavan valinnan eteen joutuminen saattaisi johtaa harhaanjohtavan tiedustelutiedon antamiseen kohteen taholta. REID-

tekniikkaa tulisi tutkijoiden mukaan käyttää ainoastaan silloin kun, kun ollaan aivan varmoja epäilyn syyllisyydestä (Roberts, 2012 viittaa Inbau, 2004) ja sen voidaankin ajatella soveltuvan ainoastaan poliisikuulustelukontekstiin.

Eettiset haastattelutekniikat ja PEACE-malli

Kun syyttävin ja painostavin menetelmin suoritetuissa kuulusteluissa havaittiin ongelmia, alettiin 1960-luvusta lähtien kiinnittää huomiota enemmän siihen, millainen poliisitoiminta kuulustelutilanteissa on laillista ja eettisesti hyväksyttävää ja millainen ei. Tällöin alettiin huomioida enemmän myös epäilyn oikeuksia ja yksilöllisiä herkkyyksiä. Lukuisia kuulusteluvideoita tutkittaessa huomattiin, että kuulustelijat keskittyivät saamaan tunnustuksen epäilyltä tarjoamalla tälle vain omaa versiota tapahtumista. Kuulustelijat eivät kuunnelleet, mitä epäilty oikeasti halusi sanoa ja käyttäytyivät aggressiivisesti ja provokatiivisesti epäiltyä kohtaan. Kuulusteluissa voitiin nähdä tietynlaista ”macho”-lähestymistapaa ja kyvyttömyyttä vaihtaa lähestymistapoja hankalissa haastattelutilanteissa. Haastatteluissa näkyi paljon vastakkainasettelua ja mikäli epäilty osoitti esimerkiksi hiljenemistä, vastustamista tai torjui häntä kohtaan esitettyjä syytöksiä, kuulustelija saattoi jatkaa jäykästi samojen kysymysten toistamista, jättää kuulusteltava huomioimatta tai keskeyttää koko kuulustelutilanteen (Roberts, 2012 viittaa Moston & Engelberg, 1993).

Vastaukseksi näiden kuulustelutekniikoiden ongelmille alettiin kehittää niin kutsuttuja eettisiä haastattelutekniikoita (*Ethical Interviewing*). Ajateltiin, että epäiltyä tulisi kohdella kunnioittavasti ja yksilöllisesti ja heillä tulee olla samanlainen itsemääräämisoikeus ja oikeus vaihtoehtoihin kuin muillakin. Tällöin alettiin painottaa empaattisen lähestymistavan tärkeyttä epäilyn kohtelussa ja heidän huoliensa kuuntelemisessa. (Roberts, 2012 viittaa Shepherd 1992.) Lisäksi nähtiin myös, että ei-syyttävät menetelmät voisivat olla parhaita keinoja tuottaa uskottavaa tietoa epäilyn taholta (Roberts, 2012 viittaa Baldwin, 1993).

Uusi eettisyyttä painottava ajattelu johti avoimien ja ennemminkin tiedon keräämiseen keskittyvien eettisten menetelmien kehittämiseen. Tunnetuimmaksi eettiseksi haastattelumalliksi kehitettiin Britanniassa niin kutsuttu PEACE-malli (Roberts 2012). Vuodesta 1993 se alkoi olla säännöllisessä käytössä Britanniassa ja osa siellä toimivien poliisien koulutusohjelmalla (Gudjonsson & Pearse 2011). Tämän jälkeen PEACE-malli on levinnyt muihinkin maihin (Gudjonsson & Pearse, 2011 viittaavat Bull ja Soukara 2010). PEACE-malli on kehitetty huomioimaan yksilölliset haavoittuvuustekijät haastattelutilanteessa ja näin vähentämään väärin tunnustusten riskiä (Gudjonsson &

Pearse, 2011 viittavat Shavyer Milne ja Bull 2009). Malli painottaa keskittymistä pelottomaan, avoimeen, yhteistyökykyiseen ja vastuulliseen ilmapiiriin. Mallin mukaan on tärkeä keskittyä oikean totuuden etsimiseen ennemmin kuin ainoastaan tunnustuksen saamiseen (Gudjonsson & Pearse 2011). Ajateltiin, että välttämällä johdattelevia kysymyksiä, voimakasta painostusta ja psykologista manipulointia voidaan minimoida virheellisten tunnustusten riskit, mutta silti saada haastateltavalta paikkansa pitävä tunnustus (Gudjonsson & Pearse 2011 viittaavat Shawyer ym. 2009).

PEACE-malli voidaan kiteyttää viiteen vaiheeseen kuulustelun tai haastattelun aikana: (Walsh & Milne, 2008)

P= Preparation and planning. Ensimmäisessä vaiheessa haastattelijä perehtyy huolellisesti taustatietoihin ja tutustuu tapaukseen sekä tapaukseen liittyviin mahdollisiin todisteisiin (Walsh & Milne 2008).

E= Engage and Explain. Tässä vaiheessa tärkeimmäksi tekijäksi muodostuu suhteen luominen haastateltavaan ja haastattelun tarkoituksen sekä oikeuksien selventäminen haastateltavalle (Milne & Walsh, 2008 viittaavat Collins, Lincoln, & Frank, 2002; Holli & Calabrese, 1998; Kohnken, 1995; Millar & Gallagher, 1997; Sullivan, 1954). Suhteen luomisen näkökulmasta keskeiseksi muodostuu turvallisen ilmapiirin luominen haastateltavalle (Roberts, 2012) sekä haastattelun tekeminen haastateltavalle henkilökohtaiseksi (Roberts, 2012 viittaa Fisher & Geiselman 1992).

A= Account (account, clarify and challenge). Haastattelun kolmannessa vaiheessa haastattelijä pyrkii saamaan täsmällistä tietoa tapahtumista (Walsh & Milne 2008). Haastattelijä valitsee kahdesta haastattelutekniikasta sopivan vaihtoehdon. Vaihtoehdon valintaan vaikuttaa se, onko haastateltava yhteistyökykyinen vai vastahakoinen. Mikäli haastateltava on yhteistyökykyinen, hän valitsee kognitiivisen haastattelutekniikan (CI) ja mikäli taas kyseessä on vastahakoinen haastateltava, valitaan Conversation Management (Kaunisto ja Kumpuniemi 2020, viittaa Vrij ym. 2017).

C = Closure. Tässä vaiheessa haastattelua haastattelijä tekee yhteenvedon siitä, mitä haastateltava on tuonut esille (Walsh & Milne, 2008). Tässä vaiheessa tärkeäksi muodostuu myös suhteen ylläpitäminen haastattelijan ja haastateltavan välillä. Haastattelijä pyrkii ylläpitämään miellyttävää ilmapiiriä ja välttämään ahdistavien tai aggressiivisten reaktioiden syntymistä (Roberts, 2012).

E = Evaluation. Haastattelun arviointivaiheessa haastattelija arvioi haastattelun onnistumista ja mahdollista jatkokysymysten tarvetta haluttuun tietotarpeeseen liittyen (Walsh & Milne, 2008).

PEACE-malli siis painottaa suhteen luomista ja sen ylläpitämistä kaikissa haastatteluissa (Roberts, 2012). Haastattelijan on tärkeää kuunnella haastateltavaa aktiivisesti ja huomioida hänen käyttäytymistään ja tarpeitaan (Roberts, 2012 viittaa Milne & Bull, 1999). Suhteen luomisen on ajateltu lisäävän luottamusta, vähentävän stressiä ja ahdistuksen kokemuksia haastateltavan taholta sekä vastaamaan todennäköisemmin haastattelijan esittämiin kysymyksiin. Näiden lisäksi hyvän suhteen luomisen on ajateltu tuottavan myös uutta tietoa (Roberts, 2012). Useat asiantuntijat ovat sitä mieltä, että Amerikassa suosittu REID-tekniikka ja sen kaltaiset syyttävät tekniikat tulisikin korvata PEACE-malliin perustuvilla tekniikoilla tai vastaavilla ei-pakottavilla tekniikoilla (Gudjonsson & Pearse, 2011).

3.2. Haastatteluilmapiirin ja suhteen luominen taktiikkana

Positiivisen suhteen luomisen (rapport building) ja hyvän vuorovaikutussuhteen muodostumisen haastateltavan ja haastattelijan välille on siis osoitettu tuottavan lisää haluttua tietoa kohteelta (esim. Fisher, Geiselman 1992; Granhag, Kleinman & Oleszkiewich 2016; Alison, Elntib, Laurence & Noone, 2013). Voidaankin ajatella, että erityisesti henkilötiedustelussa syyttävän lähestymistavan valinta voi aiheuttaa ongelmia juuri uuden tiedon saamisen suhteen, kun taas vuorovaikutukseen keskittyvä tekniikka auttaa esimerkiksi elisitaation onnistumisessa (Uotinen, 2020). On ajateltu, ettei hyväkään valittu haastattelutekniikka välttämättä toimi, mikäli haastateltavalle ei muodostu kokemusta ymmärretyksi ja hyväksytyksi tulemisesta (Alison ym., 2013).

Tällaisia positiiviseen haastatteluilmapiirin luomiseen keskittyviä strategioita painottavat esimerkiksi *Scarff-tekniikka*, *Kognitiivinen haastattelu* ja *Motivoiva haastattelu*, joita tässä työssäni tarkastelen. Lisäksi tuloksissa nostan esille myös Robert Cialdinin *sosiaalisen vaikuttamisen keinot* välineinä vaikuttaa vuorovaikutustilanteeseen niin, että haastateltava saadaan kertomaan mahdollisimman paljon tietoa.

3.2.1. Cialdinin sosiaalisen vaikuttamisen keinot

Haastattelija voi vaikuttaa erilaisin keinoin haastattelutilanteeseen luodakseen vuorovaikutustilanteesta mahdollisimman suotuisan uuden tiedon keräämiselle ja saadakseen kohteen tuottamaan tietoa mahdollisimman paljon. Yhtenä taktiikkana suotuisan

ilmapiirin luomiselle voidaan pitää haastattelijan oman viehätysvoiman tai puoleensavetävyyden lisäämistä suhteessa kohteeseen (Granhag ym., 2016).

Tällaisia *sosiaalisen vaikuttamisen keinoja* on tuonut esille esimerkiksi Robert Cialdini (2007) teoksessaan *Influence*. Cialdini nostaa esille kuusi erilaista vaikuttamisen keinoa, joiden avulla haastattelija voi saada haastateltavan kohteen yhteistyökykyisemmäksi ja tuottamaan enemmän tietoa.

I. Vastavuoroisuus

Tämän periaatteen mukaan ajatellaan, että ihmisillä on tarve tehdä toisille vastapalvelus tai antaa toisille vastalahja, mikäli he saavat lahjan tai palveluksen itse. Cialdinin näkemys on, että tarve vastavuoroisuuteen on olemassa joko tiedostamatta tai tietoisesti. Periaatteen taustalla on vahva ajatus yhteiskunnan jatkuvuudesta ja tulevaisuuden turvaamisesta - mikäli emme toimisi johdonmukaisesti, yhteiskuntakaan ei toimi. Ajatuksena on, että voimme antaa toiselle jotain ja luottaa siihen, että saamme myös takaisin menettämättä mitään itse. Cialdinin mukaan ihmiset voivat käyttää velan tunnetta hyväksi, mikä toisaalta voi johtaa siihen, että ihmisen pyrkimyksellä välttää sanktioita ja leimatuksi tulemistä (toisin sanoen tarve toimia johdonmukaisesti ja sääntöjen mukaan) voikin tulla huijatuksi (Cialdini, 2007).

Tiedonhankintaan liittyvässä haastattelukontekstissa tätä ajatusta sovellettaessa voidaankin ajatella, että esimerkiksi haastateltavalle voi muodostua tarve auttaa haastattelijaa, mikäli hän kokee olevansa vastavuoroisen palveluksen velkaa haastattelijalle. Haastattelija voi esimerkiksi luvata haastateltavalle ongelmanratkaisua tämän tilanteeseen saadakseen hänet tekemään vastavuoroisesti yhteistyötä. Tällainen ”palvelus” voi olla esimerkiksi lievemmän seurauksen lupaaminen, mikäli kohde suostuu yhteistyöhön. Toisaalta kuten aiemmin huomasimme, tässä tulee olla erityisen varovainen, ettei haastattelun kohde tuota väärää tietoa saadakseen mahdollisen ”palkkion”. Toisaalta tällainen vastavuoroisuuteen ohjaava teko voi Cialdinin periaatteen mukaan olla jopa hyvin pieni ja nämä pienetkin teot voivat johtaa suurempaan vastapalvelukseen (Cialdini, 2007). Haastattelutilanteessa tämä voisi olla esimerkiksi vesilasin tarjoaminen tai muuten kokemuksen luominen, että haastattelija pitää haastateltavan tarpeista huolta. Toisaalta on myös todettu, että haastattelijan tekemät henkilökohtaiset paljastukset itsestään voivat lisätä vastavuoroisuuden kokemusta niin, että haastateltava alkaa kertoa enemmän itsestään (katso myös kohta *V. pitäminen*) (Frances, Laurence, Meissner & Oleszkiewich, 2017). Cialdini kuitenkin totesi, ettemme halua tehdä vastavuoroista palvelusta, mikäli koemme, että alun

perin vastaanotettu palvelus tai lahja on ennemminkin lahjus tai painostus tekemään jotain. Toisin sanoen ihminen osa suojautua paremmin nykypäivänä huijatuksi tulemiselta (Cialdini 2007).

II. Harvinaisuus

Cialdinin mukaan ihmiset antavat suurimman arvon tilaisuuksille, jotka ovat vaikeimmin saatavissa. Harvinaisia asioita pidetään laadukkaina ja arvokkaina. Cialdinin mukaan kyseessä on potentiaalisen menettämisen mahdollisuus suhteessa harvinaiseen tilanteeseen – ihmiset motivoituvat enemmän ajatuksesta menettää jotain kuin saada jotain ylimääräistä. Haastattelujen näkökulmasta ajatuskulku voisi olla seuraava: mikäli haastateltava näkee, että hän voi menettää hänelle tarjotun ainutlaatuisen mahdollisuuden, hän tarttuu tilanteeseen helpommin. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi se, että henkilölle tarjotaan jonkinlaista henkilökohtaista etua tilanteessaan, mikäli kertoo asioista tai tekee yhteistyötä, mutta mikäli hän ei tartu tarjoukseen heti, hän voi menettää nämä edut. Cialdinin mukaan illuusio menetetyistä mahdollisuuksista on tehokas, sillä halu tarttua asiaan kasvaa entisestään, mikäli menetyksen mahdollisuus suhteessa asiaan on olemassa. Tässäkin Cialdinin mukaan on tärkeää sitouttaa tarjouksen kohteena oleva henkilö (*"sitoudutko vielä kertomaan asiasta, mikäli on mahdollista?"*). Cialdini jakaakin harvinaisuuteen liittyvän vaikuttamisen keinot kahteen taktiikkaan: *niukkuus-taktiikkaan* ja *määräaika-taktiikkaan*. Niukkuustaktiikassa painotetaan kohteelle sitä, että käsillä oleva asia on erittäin harvinaista. Tämä lisää kohteen ajatusta siitä, että kyseessä on oltava arvokas asia (esimerkiksi: *"tämä mahdollisuus (etu) tarjotaan vain minulle ja jos en tartu siihen nyt, menetän sen"*). Määräaika-taktiikassa asetetaan virallinen määräaika, johon mennessä täytyy tehdä päätös tai toimia. Cialdinin mukaan ihmiset tarttuvat helpommin myös epämieluisaan tai epävarmaan asiaan kun päätöksentekoaika on loppumassa (esimerkiksi: *"jos et nyt kerro asiasta, ei sinulle välttämättä tule toista tilaisuutta"*) (Cialdini, 2007).

III. Sitouttaminen/johdonmukaisuus

Tämän periaatteen mukaan ihmisillä on taipumus toimia sen mukaisesti, mihin ovat sitoutuneet. Ihmiset haluavat toimia sen mukaan mitä ovat luvanneet. Tällainen johdonmukaisuus saattaa jatkua toiminnassa siitakin huolimatta, vaikka havaittaisiin, että olisi järkevää muuttaa mielipidettä. Tarve toimia johdonmukaisesti nousee Cialdinin mukaan perustarpeesta ymmärtää ympäristöä ja jäsentää sitä loogiseksi kokonaisuudeksi. Johdonmukainen toiminta vähentää myös kognitiivista kuormaa ja siten helpottaa elämää.

Cialdinin mukaan epälooginen käyttäytyminen voidaan nähdä myös ei-toivottuna luonteenpiirteenä. Hänen mukaan tämän periaatteen näkökulmasta olisikin hyvä saada vastapuolelta sitoumus, joka helpommin takaa tulevan johdonmukaisen toiminnan sopimukseen liittyen. Mikäli henkilö sitoutuu asiaan vapaaehtoisesti, hänelle voidaan ajatella syntyvän sisäinen motivaatio toimia loogisesti sitoumuksensa eteen myös jatkossa. Kirjallinen sopimus voi tehostaa Cialdinin mukaan johdonmukaisen toiminnan jatkamista, sillä tällöin henkilölle muodostuu vielä suurempi paine toimia sitoumuksensa mukaisesti. Lisäksi jos sitoumuksesta tekee ”julkisen” muillekin osapuolille voi henkilölle muodostua tarve näyttää muille johdonmukaiselta (henkilökohtainen johdonmukaisuus) (Cialdini 2007).

Haastattelutilanteessa sitouttamisen voi tehdä monella tapaa. Haastateltavaa voi esimerkiksi pyytää lupausta siitä, että hän kertoo kaiken mitä tietää tilanteesta tai muulla tavoin saada henkilö ilmaisemaan halusta tehdä yhteistyötä. (sisäinen motivaatio). Lisäksi voidaan tilanteesta riippuen käyttää myös kirjallista sitoutumista haastatteluun suostumiseen liittyen, mikä voi vähentää, jatkossa esimerkiksi haastattelusta perääntymisen riskiä (kirjallinen sopimus).

IV. Sosiaalinen yksimielisyys (sosiaalinen vahvistaminen)

Tämän periaatteen mukaan ihmisillä on taipumusta etsiä uudessa tilanteessa ympäristöstään sosiaalista tukea siihen, miten heidän tulisi tilanteessa toimia. Cialdinin mukaan pidämme käytöstä sitä oikeampana, mitä enemmän saamme siihen ympäriltämme positiivista vahvistusta. Taustalla on ajatus siitä, että teemme vähemmän virheitä toimiessamme sosiaalisen ympäristön mukaisesti kuin sen vastaisesti. Cialdinin mukaan tämä on toimiva sosiaalisen vaikuttamisen keino, mutta toisaalta tekee periaatetta noudattavasta haavoittuvaisen hyväksikäytölle. Reaktio sosiaalisen todisteen etsintään voi olla automatisoitunutta ja tiedostamatontakin ja näin ollen voimme mallintaa sellaista toimintaa, joka ei ole lopulta itselle suotuisinta. Toisaalta tämä ”autopilotti” voi kytkeytyä pois päältä, mikäli henkilö havaitsee sosiaalisen todisteen olevan järjetön tai keinotekoinen (Cialdini 2007). On myös todettu, että ihmiset etsivät näitä sosiaalisia vihjeitä helpommin itsensä kaltaisista ryhmistä (esim. etninen ja kansallinen yhteneväisyys) (Granhag ym., 2016).

Tätä ajatusta voidaan hyödyntää haastatteluissa esimerkiksi, jos terroristiryhmän jäsentä haastateltaessa hänen annetaan ymmärtää, ettei hän ole ensimmäinen ryhmän jäsen, jota haastatellaan ja haastattelussa esitetty informaatio on aikaisemmin haastateltujen ryhmän jäsenten tuottamaa tietoa. Tämä saattaa vahvistaa haastateltavalle sosiaalista

todistetta siitä, että hänen kannattaa toimia yhteistyökykyisesti niin kuin muutkin ryhmän jäsenet ovat toimineet (Granhag ym., 2016). Yksilön epävarmuustekijät vähenevät, mikäli hän saa sosiaalisen vahvistuksen siitä, että toiminta (esimerkiksi yhteistyö viranomaisen kanssa) on hyväksyttävää (Cialdini, 2007).

V. *Asiantuntijuus/auktoriteetti*

Tämän periaatteen mukaan ihmisillä on taipumus kuunnella ja toimia auktoriteetin ohjaamalla tavalla. Cialdinin mukaan uskomme helpommin ihmisiin, joilla on mielestämme runsaasti tietoa, viisautta ja valtaa. Tämä taipumus noudattaa yhteiskunnan hierarkiaa auttaa ihmisiä toimimaan käytännössä. Cialdinin mukaan ihmiset ovat alttiita uskomaan ja tottelemaan asiantuntijoita yllättävänkin pitkälle, vaikeivat olisikaan täysin varmoja toimintansa seurauksista (Cialdini 2007).

Tämän periaate voi auttaa tiedonhankintahaastattelussa esimerkiksi siten, että mikäli haastateltava kohde pitää haastattelijaa ”kaiken jo tietävänä” asiantuntijana hän voi kertoa asioista enemmän kuin muuten kertoisi. Esimerkiksi jos yksittäistä terroristiepäiltyä haastatellaan terroristiryhmän jäsenyyteen liittyen, voi hän ajatella, että haastattelija on onnistunut haastattelemaan muitakin ryhmän jäseniä yhtä onnistuneesti, vaikka näin ei olisikaan (Granhag ym. 2016).

VI. *Pitäminen*

Cialdinin mukaan ihmiset haluavat tehdä herkemmin yhteistyötä ja sanoa ”kyllä” heille, jotka he tuntevat ja joista he pitävät. Ihmiset ovat lähtökohtaisesti vastaanottavaisempia omaan viiteryhmäänsä kuuluvien henkilöiden vaikutteille kuin niiden, joita pitävät erilaisina. *Samankaltaisuus* on Cialdinin mukaan merkittävin pitämiseen vaikuttava tekijä. Samankaltaisuuteen liittyvät tekijät kuten pukeutuminen, henkilön tausta, henkilökohtaiset ominaisuudet ja mielipiteet. Cialdinin mukaan jopa hyvinkin pienillä samankaltaisuuksilla voi olla merkitystä (Cialdini 2007). Tämä voi olla esimerkiksi haastattelijan ja haastateltavan yhteinen mielenkiinnon kohde kuten lempielokuva, ulkonäköön liittyvä tekijä tai vaikka tupakointi.

Haastattelutilanteessa haastateltavan olisikin tärkeää miettiä, millaisesta taustasta kohdehenkilö tulee. Hyvä valmistautuminen haastattelijan taholta auttaakin merkittävästi samankaltaisuuden kokemisen synnyttämisessä. Haastattelijan on hyvä miettiä, voiko hän pukeutumisellaan esimerkiksi päästä lähemmäs haastateltavaa tai onko joitakin henkilökohtaisia samankaltaisuuksia esimerkiksi taustassa tai henkilökohtaisissa

ominaisuuksissa, joita hän voi itsestään paljastaa lisätäkseen samankaltaisuuden kokemusta. Toisaalta, mikäli haastattelija tietää haastateltavan pitävän jostain tietystä asiasta, hän voi pyrkiä lisäämään samankaltaisuuden kokemusta kertomalla myös itse pitävänsä samasta asiasta, vaikkei näin todellisuudessa olisikaan.

Myös sellaiset tekijät kuten *emotionaalinen lämpö* ja *turvallisuus* ovat tärkeitä tekijöitä lisäämään pitämisen tunnetta niitä osoittavaa kohtaan (Cialdini 2007). Cialdinin mukaan olemme myös heikkoja *kehuille* – pidämme heistä, jotka kehuvat meitä siitakin huolimatta, vaikka kehun saava osapuoli huomaisi tässä selvän manipulointiyrityksen. Lisäksi pitämistä lisää hänen mukaan tunne siitä, että vastapuoli pyrkii ja haluaa tehdä *yhteistyötä* (*"olemme samaa tiimiä"*). Kokemus yhteistyöstä vahvistaa vuorovaikutussuhteen luottamusta ja luo turvallisuuden tunnetta sekä lisää kiintymystä (*"haluat minulle vain hyvää"*) (Cialdini 2007).

3.3. Scharff-tekniikka

Eräs viime vuosina erityisesti tutkituista haastattelutekniikoista tietotarpeen peittämiseen (elisitaatio) liittyen on niin kutsuttu Scharff-tekniikka.

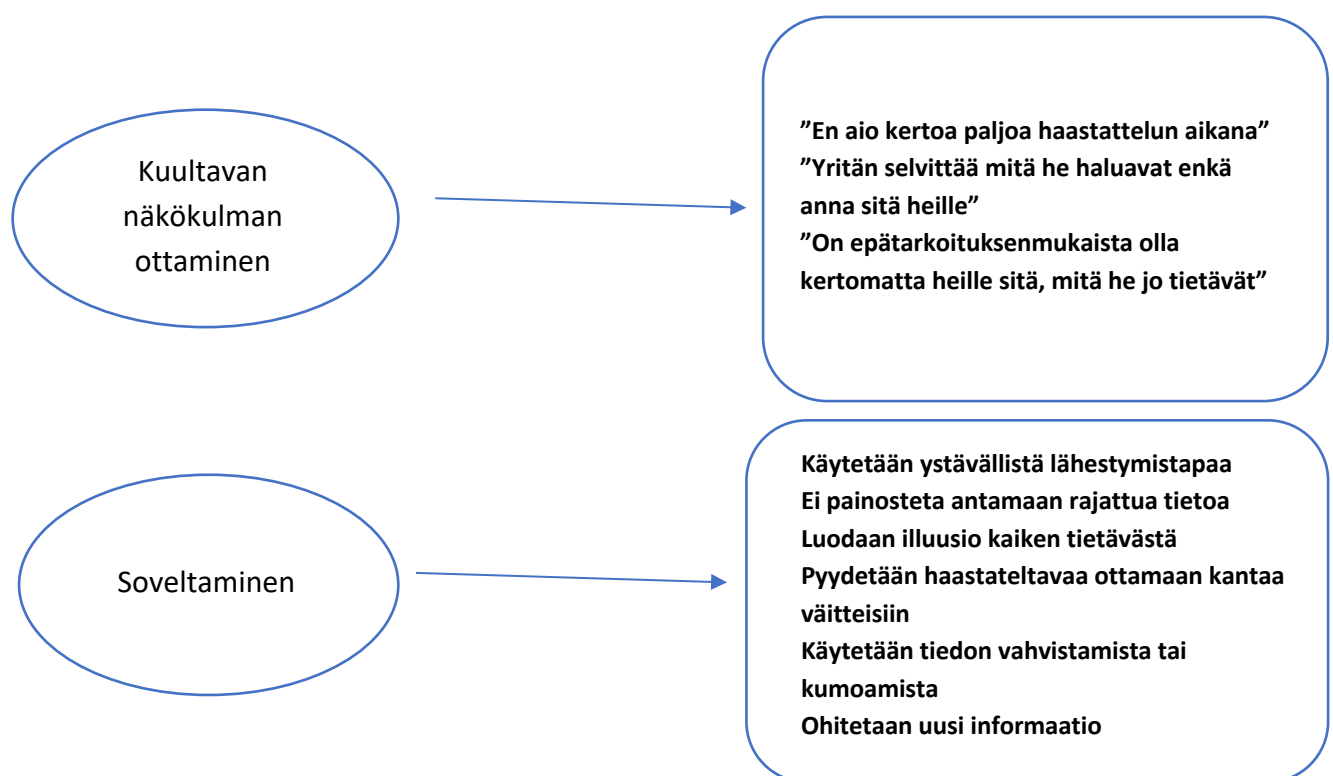
Hans Joachim Scarff (1907-1992) työskenteli Saksan ilmavoimien palveluksessa ja arviointikeskuksessa toisen maailmansodan aikana, jolloin hän kuulusteli yli 500 amerikkalaista ja brittiläistä taistelulentäjää. Hänen haastattelutekniikkansa on inspiroinut sittemmin tutkimuksia nimenomaisesti henkilötiedustelukontekstiin liittyen. Scharff onnistui haastattelutekniikallaan keräämään merkittävän määrän uutta tiedustelutietoa (Granhag ym. 2016).

Keskeisintä Scharffin haastattelutekniikassa oli toimia täysin vastakkaisesti siihen nähden, miten armeijan kuulustelutilanteissa oli totuttu toimia. Kiduttamisen ja alistavien kuulustelumenetelmien sijaan hän keskittyi luomaan erityisen ystävällisen ilmapiirin kuulustelutilanteisiin, joissa jopa vastahakoiset kuulusteltavat alkoivat tuottaa tietoa. Scharff kokeili tekniikoita, joihin kuuluivat esimerkiksi kuulusteltavien kävelyttäminen metsäympäristössä kuulustelun aikana sen sijaan, että kuulustelu olisi toteutettu virallisessa ja suljetussa kuulusteluympäristössä. Scharff kokeili erilaisia tekniikoita, mutta tärkeimmiksi tekijöiksi onnistuneen kuulustelun toteuttamisessa nousi esille kuulustelijan ystävällinen käyttäytyminen turvallisessa (ei-uhkaavassa) ympäristössä (Granhag, ym. 2016). Scharffin keskeinen ajatus ilmapiirin luomisen tärkeydestä ja toisaalta kuultavan ”puolelleen voittamisesta” silloin, kun halutaan saada hänet tekemään yhteistyötä ja saada sellaista

tietoa, jota kohde ei välttämättä halua antaa, voidaan nähdä tiivistetysti hänen toteamuksestaan:

"Brutality you can resist. If I slap your face, you can slap me back – probably harder than I can. But if friendliness and consideration for the underdog comes from the heart, show me the human being who can resist it." – Hans-Joachim Gottlob Scharff

Keskeisenä ajatuksena Scharff-tekniikka haastattelumenetelmänä voidaan kiteyttää seuraavaan haastateltavan näkökulman huomioivaan lähestymistapaan sekä tämän näkökulman huomioimisen pohjalta toteutettaviin sovellustekniikoihin (Tom Pakkanen 2020; Granhag, ym. 2016)



Haastateltavan näkökulman kannalta haastattelijan tulisi lähtökohtaisesti huomioida kuultavan mahdollinen tarve vältellä tiedonhankintaan liittyvästä asiasta kertominen. Kuultavalle voi olla epäselvää, mitä haastattelija hänestä haluaa ja hänellä voi syystä tai toisesta olla tarve tai halu olla tekemättä yhteistyötä haastattelevan tahon kanssa. Tällainen syy henkilötiedustelukontekstissa voi olla esimerkiksi oman tai toisen osallisuuden peitteleminen tiettyyn toimintaan, lojaalius isänmaata kohtaan tai pelko siitä, että tiedon antaminen kääntyy jollain tavalla häntä vastaan. Tällöin hän pyrkii selvittämään, mitä haastattelija kysymyksillään tavoittelee. Toisaalta kuultava voi ajatella, että hänen itsensä

kannaltaan voi olla epäedullista kieltää tai peitellä asioita, jotka ovat jo haastattelija tahon tiedossa (Pakkanen, 2020).

Scharff-tekniikan soveltamisessa ystävällisen ja luottamuksellisen haastatteluilmapiiirin luomisen lisäksi toinen taktiikka on saada haastateltava tuottamaan tietoa ilman suorita tai painostavia kysymyksiä. Suorien kysymysten sijaan haastateltavalle tarjotaan mahdollisuus lisätä informaatiota haastateltavan tuottamaan tietoon tai tarinaan (Granhag, Kleinman & Oleszkiewickh 2017).

Kolmantena taktiikkana tässä menetelmässä voidaan pitää ”*tiedän kaiken*”-illuusiota, jossa haastattelija antaa haastateltavan ymmärtää tietävänsä kerrottavasta asiasta enemmän kuin todellisuudessa tietää. Mikäli haastateltava haluaa osoittaa vähäisintäkään yhteistyökykyä, hänen täytyy antaa lisätietoja asiaan, joita haastattelija on tuonut esille. Taktiikassa on toisin sanoen kyse siitä, että haastateltava voi näin yliarvioida haastateltavalla olevan todellisen tiedon määrän. Mikäli haastateltava yliarvioi haastattelijalla olevan tiedon määrän kyseessä olevasta aiheesta, hän saattaa paljastaa enemmän tietoa, mitä haastattelijalla todellisuudessa on tiedossaan (Granhag ym. 2017).

Neljäntenä taktiikkana on väitteiden esittäminen haastateltavalle. Suorien kysymysten sijaan haastattelija voi esittää väitteitä, jotka haastateltava joko vahvistaa tai ei vahvista. Tämän taktiikan taustalla on ajatus siitä, että vahvistaessaan tai kumotessaan ”ainoastaan” haastateltavan tarjoamia väitteitä, haastateltava voi kokea osallistuvansa vähemmän tiedon tuottamiseen kuin vastatessaan suoriin kysymyksiin (Granhag ym. 2017).

Viidentenä taktiikkana on haastattelijan pyrkimys vähätellä haastateltavalta saadun merkityksellisen tiedon tärkeyttä. Haastattelija voi myös taktisesti antaa haastattelijan ymmärtää tietävänsä jo kerrotusta uudesta asiasta (Granhag ym. 2017). Scharff totesi tutkimuksissaan, että mikäli haastattelija tai kuulustelija antaa ymmärtää kuultavan antaman tiedon olevan merkityksetöntä tai tiedossa olevaa, kuultava voikin siis tuottaa asiasta enemmän, mitä oli ajatellut sanovansa. Tämän on osoitettu motivoivan haastateltavaa kertomaan sellaisestakin aiheesta lisää, minkä on lähtökohtaisesti ajatellut voivan vaarantaa oman tai esimerkiksi kotimaansa edun (Pakkanen, 2020).

Yliluutnantti Heikki Laine (2018) on tutkinut pro gradu tutkimuksessaan: *Kuulustelua, haastattelua vai keskustelua? Käsiteanalyysi elisitaatiosta henkilötiedustelun tiedonhankinnan viitekehyksessä* elisitaation parissa toimivien asiantuntijoiden käsityksiä elisitaatiohaastatteluun liittyvistä tekijöistä. Hänen saamien vastausten perusteella

vastavuoroisuus oli ominaispiirre, joka hyvin usein näiden asiantuntijoiden keskuudessa liitettiin elisitaatiotekniikkaan. Elisitaatiotekniikkaa pidettiin vastaajien keskuudessa kahden tai useamman henkilön välisenä, vastavuoroisuuteen perustuvana vuorovaikutustapahtumana. Tutkimusvastausten perusteella vastavuoroisuus korostui käsityksissä, että elisitaatiotekniikassa tulisi välttää kysymys-vastaus asettelua, jotta tiedontarve ei paljastuisi. Myös vuorovaikutuksen osapuolten roolit nähtiin voivan olla tarkoituksella hämärtyneitä. Siinä missä perinteinen kysymys-vastaus asetelman ajateltiin luovan roolit, jossa on tiedonhankkija ja tiedonantaja, elisitaatio nähtiin pyrkimyksenä täyttää tietotarve muun keskustelun ohessa. Kuitenkin elisitaatiota voi tapahtua myös keskustelumuotoisen vuorovaikutustilanteen lisäksi selkeän haastattelija-haastateltava rooliin sisältävässä haastattelutilanteessa. Eräs Laineen (2018) tutkimukseen osallistuneista asiantuntijoista on kiteyttänyt kokemuksensa elisitaatiota sisältävästä haastattelusta seuraavasti: *”Sen sijaan, että vain kysyt itse ja kuuntelet, mikä haastattelutilanteessa on oleellista, niin elisitaatiotilanteessa pitää ottaa vastaan ja jakaa itse, että vuorovaikutus on sujuvaa ja menee eteenpäin”* (suora lainaus, Laine, 2018, s.44).

3.3.1. Suorien kysymystekniikoiden ja Scharff-tekniikan vertailua

Granhag, Kleinman, Oleszkiewich & Strömwall (2014) vertailivat tutkimuksessaan suorien kysymystekniikoiden ja Scharff-tekniikan eroja suhteessa kuultavalta saadun tiedon määrään. He totesivat tutkimuksessaan, että etenkin vastahakoisia haastateltavia kuultaessa näiden tekniikoiden avulla saadun tiedon määrä erosi toisistaan. Tutkimushypoteesissa odotettiin, että käyttämällä Scharff-tekniikalle ominaista *”tiedän kaiken”* illuusiota, kohteen täytyy tuottaa keskusteluun lisäinformaatiota eikä vain todeta uudelleen jo kertaalleen kerrottua informaatiota. Tutkijat ajattelivat, että osoittaakseen itsensä yhteistyökykyiseksi, on kohteen tuotettava haastattelijan tarinaan lisätietoa. Mikäli taas kohde on haluton haastamaan annettua informaatiota, hän hyväksyy annetun informaation sellaisenaan. Tutkimustulokset osoittivatkin Scharff-tekniikan tuottavan lisää uutta tietoa erityisesti vähemmän yhteistyökykyisten kuultavien osalta, kun taas suorat kysymykset tuottivat heidän kohdallaan vähemmän uutta tietoa (Granhag ym. 2014).

Granhag ym. (2017) saivat saman suuntaisia tuloksia tutkiessaan tämän tekniikan käyttöä Norjan poliisissa toimivien tietolähdekäsittelijöiden keskuudessa. Käsittelijät, jotka oli koulutettu Scharff-tekniikan käyttöön, saivat kerättyä tietolähteiltä enemmän uutta tietoa kuin vastaavasti ne, jotka eivät olleet saaneet koulutusta tähän tekniikkaan.

Tutkimuksissa on myös todettu, että vaikka Scharff-tekniikalla ja suoralla lähestymistavalla saataisiinkin sama määrä uutta tietoa, Scharff-tekniikalla on voitu kuitenkin heikentää suoraa kysymystekniikkaa paremmin haastateltavan kykyä arvioida, kuinka paljon uutta tietoa hän todellisuudessa on haastattelijalle antanut (Granhag ym. 2016).

3.4. Kognitiivinen haastattelu

Kognitiivista haastattelua on luonnehdittu yhdeksi onnistuneimmaksi menetelmäksi psykologian tutkimuskentällä viimeisen 25 vuoden ajalta. Kognitiivinen haastattelutekniikka sisältää ajatuksen haastateltavan muistin tukemisesta haastattelun aikana sekä kommunikointityylin tärkeydestä. Kognitiivinen menetelmä on kehitetty lähtökohtaisesti Fisherin ja Geiselmanin (1992) toimesta, pyrkimyksenä tehostaa poliisien ja muiden lain ammattilaisten työtä todistajia haastateltaessa (Fraser, Memon & Meisner 2010).

Alkuperäinen Fisherin ja Geiselmanin luoma kognitiivisen haastattelun metodi (*Cognitive Interview, CI*) perustui neljään muistin kannalta tärkeään tekniikkaan: 1. Pyydetään haastateltava rakentamaan tapahtumakonteksti mielessään uudelleen, 2. Rohkaistaan haastateltavaa kertomaan kaikki mitä muistaa tapahtuneesta, mitään pois jättämättä tai itse lisää keksimättä. Fisherin ja Geiselmanin (1992) mukaan haastateltavilla voi olla lähtökohtaisesti ajatus jättää pois informaatiota, jota eivät pidä niin tärkeänä. 3. Pyydetään haastateltavaa kertomaan tapahtumista niin omasta kuin muidenkin näkökulmasta käsin. Tämä perustuu ajatukseen siitä, että tapauksen yksityiskohdat voivat näyttäytyä erilaisina eri tarkastelunäkökulmista käsin. 4. Pyydetään haastateltavaa kertomaan tapauksesta eri järjestyksessä, esimerkiksi alusta loppuun tai lopusta alkuun (Memon ym. 2010 viittaavat Fisher & Geiselman 1992).

Fisher ja Geiselman (1992) kehittivät menetelmää edelleen ja uudessa versiossa (*Enhanced Cognitive Interview, ECI*) korostuu haastateltavan ja haastattelijan välisen kommunikoinnin tärkeys sekä haastateltavan kontrolli kertoa vapaasti tapahtumista. Haastattelijan rooli on auttaa vapaan kerronnan tuottamista avoimilla kysymyksillä (Memon ym. 2010 viittaavat Fisher & Geiselman, 1992).

Nykyään kognitiivinen haastattelutekniikka voidaan nähdä viisivaiheisena metodina (*taulukko 1.*) (Amador, Fisher & Geiselman, 1989; Pakkanen, 2020). Voidaan ajatella, että nämä viisi porrasta on ennemminkin keino luoda luotettava ja turvallinen ilmapiiri haastateltavalle kertoa asioista ja tukea muistin toimintaa kuin toimia suoranaisina tiedonhankinnan ”välineinä”. Jos verrataan menetelmää tältä osin etenkin Scharff-

tekniikkaan, ajatus kommunikaatiotyylin ja positiivisen ilmapiirin merkityksestä saadun tiedon määrän suhteen on yhteneväinen.

Taulukko 1.

Kognitiivisen haastattelun vaiheet (Pakkanen, 2020)

Vaihe 1	Johdanto	Kontaktin luominen
Vaihe 2	Tavoitteiden selittäminen	Siirretään kontrollin tunne haastateltavalle
Vaihe 3	Avoin kerronta	Luodaan alkuperäinen tapahtumakonteksti uudelleen. Pyydetään kertomaan yksityiskohtaisesti.
Vaihe 4	Fokusointi, tarkentaminen	Johdattelun minimoimiseksi näyttö esitetään aikaisintaan tässä vaiheessa
Vaihe 5	Haastattelun päättäminen	Positiivisen ilmapiirin ylläpitäminen

Ensimmäisessä vaiheessa on tärkeää luoda sellainen ilmapiiri, jossa kohteelle muodostuu turvallinen ja luottamuksellinen tunne kertoa asioista.

Toisessa vaiheessa haastattelija pyrkii selvittämään haastateltavalle haastattelun tavoitteet ja siirtämään kontrollin tunteen kohteelle. Tavoitteena on lähinnä kontrollin illuusion luominen haastateltavalle haastattelutilanteessa olemiseen, vaikka haastattelija todellisuudessa johtaakin tilannetta ja määrittää haastattelun suuntaa kuitenkin liikaa johdattelematta. Lisäksi tavoitteiden tulee jo heti alussa olla yhteneväiset ja selvät haastattelun molemmille osapuolille, mikä lisää luottamusta osapuolten välillä (Pakkanen, 2020).

Kolmannessa vaiheessa haastateltavan henkilön annetaan kertoa avoimesti häneltä kysytystä asiasta niin paljon kuin hän tuottaa. Heidän mukaan haastateltavaa tulisi rohkaista kertomaan kaikki, mitä asiasta muistaa tai tietää, jättämättä mitään pois tai keksimättä mitään itse. Häntä voidaan pyytää luomaan muisteltava tapahtuma tai konteksti uudelleen mielessään. Haastateltavalle luodaan aktiivinen rooli tuottaa kertomus ja kontrolloida kertomaansa, kun taas haastattelijan roolina on olla aktiivinen kuuntelija. Haastattelija

kuitenkin voi tukea avoimen kerronnan etenemistä avoimin kysymyksin (Pakkanen, 2020; Memon ym., 2010).

Neljännessä vaiheessa haastattelija tarkentaa vapaan kerronnan tuloksena esiin nousseita yksityiskohtia. Haastattelija päättää mihin teemoihin tai asioihin hän haluaa saada haastateltavalta lisää tarkennusta (Pakkanen, 2020). Haastattelija pyrkii saamaan tarkennusta yksityiskohtiin pyytämällä haastateltavaa tarkastelemaan yksityiskohtia eri tapahtuman eri näkökulmista (Memon ym. 2010). Tässä voidaan pyytää haastateltavaa muistelemaan tapahtumaa eri aistikanavien kautta, kuten mitä hän tunsu, näki tai kuuli tilanteessa, mikä on omiaan aktivoimaan muistia (Pakkanen, 2020). Haastateltavaa toisin sanoen pyydetään keskittymään mielikuviin muisteltavasta asiasta (Memon ym. 2010).

Viidennessä vaiheessa keskitytään haastattelun onnistuneeseen päättämiseen. Tässäkin vaiheessa korostuu positiivisen ilmapiirin ylläpitäminen. Tällaisen ilmapiirin ylläpitäminen vaikuttaa hyvän kuvan antamiseen haastattelijan taholta ja varmistaa toimivan jatkoyhteistyön (Pakkanen, 2020; Memon ym. 2010 viittaa Fisher & Geiselman, 1992; Kuosmanen, Mäkyne 2019). Tässä kohtaa haastattelua on myös hyvä pyytää kaikki sellaiset perustiedot esimerkiksi henkilön taustaan liittyen, joiden muistaminen ei vaadi enää ponnisteluja haastateltavalta (Kuosmanen, Mäkyne 2019).

Amador ym. (1989) totesivat tutkimuksessaan, että etsivät, jotka oli koulutettu käyttämään kognitiivista menetelmää, saivat hankittua tietoa rikoksen todistajilta ja uhreilta jopa 47% enemmän koulutuksen jälkeen kuin ennen koulutusta. He myös onnistuivat hankkimaan tietoa 63% enemmän koulutuksen jälkeen kuin sellaiset etsivät, joita ei oltu koulutettu kyseisen menetelmän käyttöön. Kognitiivisen haastattelutekniikan käytöllä voidaan siis todeta olevan merkittävä vaikutusta saadun tiedon määrään.

3.5. Motivoiva haastattelu

Motivoiva haastattelu (Motivational Interviewing, MI) on kehitetty alkujaan terapiakontekstiin, mutta siinä voidaan nähdä hyvin paljon yhteneväisyyksiä nykypäivänä poliisikontekstissa yleistyneiden kuulustelu- ja haastattelumetodien kanssa (Alison ym., 2013). Kaikissa, niin terapia-, kuulustelu- kuin tiedonhankintakontekstissakin on hyvä pyrkiä luomaan empaattinen, kunnioittava ja tuomitsematon ilmapiiri ja mukautumaan joustavaan vuorovaikutukseen haastattelijan ja haastateltavan välillä (Alison ym., 2013). Motivoivassa haastattelussa on keskitytty lähtökohtaisesti hyvän terapeutin yhteistyösuhteen (*terapeuttinen allianssi*) muodostamiseen. Tällaisen hyvän yhteistyösuhteen haastateltavan

ja haastattelijan välille on ajateltu muodostuvan, mikäli haastateltavalle syntyy kokemus ymmärretyksi ja hyväksytyksi tulemisesta. Lisäksi MI:n yksi keskeinen tekijä on "monipuolisuuden" ajatus haastattelussa tapahtuvassa vuorovaikutuksessa. Tämän monipuolisuuden ajatellaan olevan riippuvainen haastattelijan henkilökohtaisista kyvyistä poimia ja siten johtaa haastattelun suuntaa esiin nousseen merkityksellisen tiedon suhteen niin, ettei johdattele tilannetta kuitenkaan liikaa eli jättää haastateltavalle edelleen tilaa kertoa autonomisesti tilanteesta. (Alison ym., 2013)

Vaikka MI on kehitetty lähtökohtaisesti terapia kontekstiin ja auttamaan ihmisiä omassa sisäisessä muutoksessa jonkin tietyn ongelman ympärillä, on siinä elementtejä, joita voidaan hyödyntää myös tiedonhankinnallisessa kontekstissa. MI:n keskeisenä piirteenä voidaan nähdä sen henki ja vuorovaikutustyyli, joka perustuu yhteistyöhön, potilaan hyväksymiseen ja hänen hyvinvointinsa edistämiseen sekä hänen sisäisen motivaationsa herättelyyn (Koski-Jännes, Lahti, Rakkolainen, 2013). Motivoivan haastattelun keskeinen idea on sopivan haastatteluilmapiirin luominen ennemmin kuin suoranainen teknisten strategioiden käyttö. MI:lle ominaista on luoda haastattelukonteksti, jossa korostuu haastateltavan ja haastattelijan välinen yhteistyö pikemmin kuin heidän vastakkainasettelunsa. Haastateltavalta pyritään saamaan tietoja keskustelemalla avoimesti ja motivoivasti vaatimatta niitä häneltä niinkään suorien kysymysten kautta. Tässä lähestymistavassa korostuu myös haastateltavan autonomian säilyttäminen tiedon tuottamisessa suhteessa haastattelijan autoritäärisen ohjailuun tai johdatteluun haastattelutilanteessa (Alison ym., 2013).

MI menetelmässä voidaankin nähdä yhtäläisyyksiä Scharff-tekniikan ja Kognitiivisen haastattelutekniikan osalta juuri positiivisen ja luottamuksellisen haastatteluilmapiirin ja suhteen luomisen näkökulmasta. Myös etenkin Kognitiivisen haastattelutekniikan ajatus haastateltavan kontrollin säilyttämisestä hänellä itsellään haastattelun aikana ja Scarff-tekniikan ajatus tiedon tuottamisesta ilman suoria kysymyksiä yhdistävät näitä menetelmiä.

Lisäksi Motivoivassa haastattelussa korostuu haastateltavan huolien aktiivisen kuuntelemisen merkitys, haastattelija on kuuntelijan roolissa, kun haastateltava saa rajoittamatta kertoa asioista (Koski-Jännes ym. 2013). Haastattelijan rooli aktiivisena kuuntelijana suhteessa haastateltavan autonomiaan ja sitä kautta "tilaan" kertoa asioista voidaan ajatella hyödyttävän etenkin tiedonhankintakontekstissa. Mikäli kohteelle muodostuu kokemus siitä, että häntä ja hänen asioitaan halutaan aidosti kuunnella, voi hän

huomaamattakin kertoa enemmän kuin mitä oli aiemmin ajatellut. Tämä voi korostua etenkin tilanteissa, joissa henkilöllä on paljon ongelmia tai salattavaa, muttei ole päässyt puhumaan niistä kenellekään aiemmin. Mikäli haastattelija kykenee luomaan vielä empaattisen ja ymmärtäväisen *“terapeuttisen allianssin”* kaltaisen tilan, jossa haastateltava kokee turvalliseksi kertoa asioista, voi saatu tiedustelutiedon määrä lisääntyä. Esimerkiksi Alison ja hänen kollegansa (2013) ovat tutkineet suhteen luomiseen liittyviä haastattelutekniikoita terroristiepäiltyjen keskuudessa. He totesivat, että erityisesti MI tekniikan korostama haastatteluilmapiirin luominen vähensi haastateltavien vastustamista haastattelutilanteessa ja lisäsivät myös saadun uuden tiedon määrää.

Hoitokonteksteissa, joissa MI:tä on käytetty, on todettu tasavertaisen yhteistyössä toimimisen suoran ohjaamisen ja opettamisen sijaan johtavan parempiin hoitotuloksiin, kun taas esimerkiksi MI:n vastaisten vuorovaikutustekijöiden käyttö ja haastateltavan autonomian ohittava toimintatapa ovat johdonmukaisesti olleet yhteydessä hoidettavan osalta tapahtuvaan suurempaan reaktiivisuuteen sekä työntekijän ja hoitotilanteen vastustamiseen (Koski-Jännes ym., 2013). Myös Alison kollegoineen (2013) totesivat terroristiepäilyjä koskevassa tutkimuksessaan, että haastattelijoita tulisi erityisesti kouluttaa pois vahingollisten tekijöiden käytöstä. Tällaisina haastattelutilannetta vahingoittavina tekijöinä he nostivat esille haastattelijan hyökkäävät, rankaisevat tai sarkastiset kommentit haastateltavan kertomiin asioihin. Jopa pienikin tällainen kommentti haastattelijan taholta vaikutti heidän tutkimuksessaan haastateltavan myöhempään vastusteluun haastattelun aikana.

Motivoivan haastattelun voiman ajatellaankin olevan nimenomaan ajatuksessa, miten haastattelija suhtautuu haastateltavaan, ei niinkään haastattelutekniikassa. (Allison, 2013; Koski-Jännes ym., 2013). Tämä näkökulma on linjassa Kognitiivisen haastattelumenetelmän ja Scharff-tekniikan pääajatuksissa painottaen positiivista ja ystävällistä vuorovaikutussuhdetta ja suhtautumista kohteeseen haastattelutilanteissa.

4. Johtopäätökset

Henkilötiedustelulla pyritään tiedustelukontekstissa lähtökohtaisesti hankkimaan tiedustelutietoa, joka on omiaan turvaamaan kansallista turvallisuutta ja ennaltaehkäisemään siihen kohdistuvia rikoksia. Tällöin keskiöön muodostuu ajatus niin täsmällisen uuden ja ennakoivan tiedon saamisesta kuin mahdollista. Ennaltaehkäisevästä näkökulmasta on myös tärkeää, että täsmällisen tiedon lisäksi tietoa saadaan tiedonhankinnallisilla keinoilla kerättyä

mahdollisimman paljon. Henkilötiedustelu on yksi tiedustelulajeista, jossa ihmisten välinen vuorovaikutus joko reaali maailmassa tai tietoverkkojen välityksellä nousee keskeiseksi tekijäksi. Henkilötiedustelun on arvioitu tuottavan sellaista yksityiskohtaista ja syvää, korkeimman suojaustason tietoa, jota muilla tiedustelulajeilla on vaikeaa tai mahdotontakin tuottaa (Suomen tiedustelulainsäädännön suuntaviivoja, 2015). Kun puhutaan ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta kognitiiviset- ja muut ihmisen toiminnalle ominaiset tekijät, kuten havainnointi, muisti ja emotionaaliset tekijät nousevat suureen rooliin tiedonhankinnan onnistumisessa. Mikäli tiedonhankinta onnistuisi parhaimmalla mahdollisella tavalla niin laadullisesti kuin määrällisestikin, on vuorovaikutuksen onnistuttava muotoutumaan optimaaliseksi. Vuorovaikutusta ei voida nähdä vain "jonain" joka syntyy automaattisesti suotuisaksi haastattelutilanteessa tai ettei sen laadulla olisi merkitystä. Haastattelijan täytyy tietoisesti rakentaa suhdetta (rapport building) ja tiedonhankinnalle suotuisaa vuorovaikutusta suhteessa haastateltavaan. Vuorovaikutuskeinot tulisi nähdä haastattelukysymysten ja haastattelustrategioiden rinnalla *työvälineinä*, joihin haastattelijalla voi vaikuttaa tekemällä tietoisesti omaa toimintaansa ja vaikuttaa sitä kautta haastateltavaan ja heidän väliseen vuorovaikutussuhteeseen. Robert Cialdinin (2007) kuusi periaatetta ovat hyvä konkretisointi tällaisista vuorovaikutuksessa käytettävistä välineistä voittaa haastattelun kohde "puolelleen" ja sitä kautta saada kohde tekemään yhteistyötä sekä antamaan tietoa mahdollisimman paljon.

Eettiset tekijät ovat nousseet ajan kuluessa tärkeiksi tekijöiksi haastatteluissa ja kuulusteluissa. Noin 1900-luvun puoliväliin mennessä, oli huomattu kohdetta painostavien ja väkivallalla uhkaavien haastattelutilanteiden riskit tuottaa väärää tietoa. Voitiin huomata, että tällaiset painostavat tilanteet saattoivat tuottaa väärää tietoa joko siksi, että henkilö haluaa päästä tilanteesta mahdollisimman pian pois tai hän jopa muistaa asioita painostuksen alla väärin (Roberts, 2012). Tällöin alettiin kiinnittää huomiota myös haastattelujen etiikkaan ja kohteen oikeuksien toteutumiseen (Roberts, 2012 viittaa Moston & Engelberg, 1993). Tämän jälkeen väkivallan käyttö ja muut epäeettisinä pidetyt menetelmät vähenivät, mutta edelleen kontrolli siinä, millaista tietoa haastattelusta lopulta saadaan, säilyi vahvasti haastattelijalla. Suorat kysymys-vastaus tekniikat rajasivat tiedonhankinnan siihen, edelleen mitä haastateltava piti tärkeänä ja näin ollen jälleen rajoitti tai jopa tukahdutti mahdollisesti kriittisen tiedon saamista. Vieläkään ei yksilöllisiä tekijöitä tai vuorovaikutuksen merkitystä haastattelutilanteen onnistumisen kannalta huomioitu. REID-tekniikka oli ensimmäisiä

yrityksiä vastata edes joltain osin vuorovaikutussuhteen luomiseen haastattelutilanteessa. Tällöin empaattista ja ymmärtävää asennetta haastattelijan taholla korostettiin, jotta haastateltava saataisiin parempaan yhteistyöhön. Kuitenkin ongelmaksi jäi edelleen tiedonhankinnan päämäärä, joka oli saada vahvistettua haastattelijalla oleva ennakkokäsitys, oli se sitten väärä tai oikea. Vaihtoehtoiselle tai uudelle tiedolle ei jätetty mahdollisuutta.

Sen sijaan PEACE-mallin kehittäminen alkoi ratkaista ongelmia niin vuorovaikutustekijöiden kuin tiedon tuottamiseen liittyvän kontrollin kysymyksiin. PEACE-mallin takana näkyi ymmärrys positiivisen, turvallisen ja ymmärtävän ilmapiirin merkityksestä tiedon hankinnan kannalta. PEACE-malli alkoi myös painottaa kontrollin siirtämistä kohteelle tiedon tuottamiseen liittyen ja avointen kysymysten ja siitä syntyvän vapaan kerronnan ajatusta alettiin korostaa.

Kaikki tässä työssä käsitellyt haastattelumenetelmät: *Kognitiivinen haastattelu*, *Scharff-tekniikka* ja *Motivoiva haastattelu* painottavat empaattisen, ymmärtäväisen, turvallisen ja positiivisen haastatteluilmapiirin luomista mahdollisimman onnistuneen tiedonhankinnan kannalta. Näistä Kognitiivinen haastattelu voidaan nähdä tietynlaisena pohjana muille tässä käsitellyille menetelmille. Se voidaan nähdä selkeimmin asteittain etenevä, strukturoituna mallina, johon voidaan sisällyttää Scharff- tekniikan ajatus tietotarpeen peittämisestä ja siinä käytetyt tekniikat "kaiken tietävän" illuusion luomisesta tai annetun tiedon vähättelystä. Samoin siihen voidaan nähdä sisältyvän Motivoivan haastattelun perusajatus haastattelijan roolista ymmärtävänä, empaattisena ja aktiivisena kuuntelijana. Lisäksi Cialdinin (2007) kuutta periaatetta voidaan käyttää haastattelun kaikissa vaiheissa työkaluina muodostaa ja ylläpitää suhdetta (rapport building) haastateltavan ja haastattelijan välillä sekä sitä kautta parantaa mahdollisuuksia saada kohde kertomaan asioista mahdollisimman paljon. Haastattelijan täytyy kuitenkin kyetä pitämään eettiset tekijät mielessä ja muistaa että tiedonhankinta voi kääntyä häntä vastaan, mikäli kohde huomaa häntä yritettävän manipuloida tai painostaa kertomaan asioista.

Etenkin Kognitiivista- ja Motivoivaa haastattelua yhdistää ajatus kontrollin siirtämisestä kohteelle haastattelutilanteessa (Memon ym., 2010 viittaavat Fisher & Geiselman, 1992; Alison ym., 2013). Kun haastateltavalle annetaan kontrolli kertoa asioista niin paljon kuin muistaa ja haluaa, voidaan päästä tiedustelutiedon keräämisen kannalta optimaaliseen tilanteeseen, jossa kohdehenkilö tuottaa enemmän tietoa kuin silloin, mikäli haastattelijalla johdattelisä tai rajaisi kohteen kerrontaa. Myös Scharff-tekniikassa ajatellaan

lähtökohtaisesti kontrollin olevan haastateltavalla. Painostavien ja suorien kysymysten sijaan haastateltavalle tarjotaan mahdollisuus lisätä informaatiota haastateltavan tuottamaan tietoon tai tarinaan (Granhag ym., 2017). Esimerkiksi Laine (2018) kiteyttää elisitaatiotilanteeseen liittyvän rooliin niin, että haastattelija tulisi nähdä tiedonhankkijana ja haastateltava tiedonantajana ja tämän rooliin puitteissa he pyrkivät yhdessä löytämään vastauksia kysymyksiin. Haastattelijan liiallinen pyrkimys johtaa keskustelua saattaa esimerkiksi peiteltyyn tiedonhankintaan liittyvässä haastattelussa paljastaa kohteelle kyseisen tietotarpeen. Laineen mukaan elisitaatiotekniikassa keskustelun ohjaaminen onkin tasapainottelua tiedon hankkimisen ja yleisen keskustelun välillä, jottei tietotarve paljastuisi (Laine, 2018).

Haastattelijan monipuolisuutta vastata haastateltavan yksilöllisiin tarpeisiin vuorovaikutustilanteessa on painotettu onnistuneen tiedonhankintahaastattelun luomisessa (esim. Alison ym., 2013). Haastattelijan monipuolisuutena voidaankin ajatella olevan edellä kuvattu kyky tasapainotella tarvittaessa keskustelun ja kysymys-vastaus tekniikan välillä, antaa kontrollia mahdollisimman paljon haastateltavalle kertoa asioista, mutta kuitenkin johtaa tilannetta, huomioida kohteen yksilöllisiä tarpeet ja mukautua monipuolisesti vuorovaikutukseen. Turvallisen ja ymmärtäväisen haastatteluilmapiirin luomiseksi haastattelijan tulisi osata huomioida esimerkiksi kohteen emotionaalisia tekijöitä kuten pelkoa tai vihaa ja pyrkiä osoittamaan ymmärrystä kohdetta kohtaan myös tilanteissa, joissa tämä on erityisen vaikeaa. Esimerkiksi Cialdinin ajatus *pitämisestä* sosiaalisen vaikuttamisen keinona voi mahdollistua, mikäli haastattelun kohde voi kokea haastattelijan olevan hänen puolellaan ja osa samaa tiimiä (Cialdini, 2007). Monipuolisuutena voidaan nähdä myös haastattelijan kyky antaa mahdollisesti itsestään jotain sellaista, joka synnyttää vastavuoroisuuden kokemisen tunteen haastattelun kohteelle (Cialdini, 2007; Laine, 2018). Tällaisen vastavuoroisuuden ei kuitenkaan välttämättä tarvitse korostua sellaisissa haastatteluissa, joissa suoranaista tietotarpeen peittämisen tarvetta ei ole ja/tai haastateltava kohde on tarpeeksi yhteistyökykyinen. Tällöin haastattelu voi edetä ”Direct approach”-tekniikalle tyypillisen kysymys-vastaus tekniikan mukaisesti (Laine, 2018). Tällöinkin tulee kuitenkin aina muistaa, että johdattelu suorilla ja suljetuilla kysymyksillä voi vääristellä saatua tietoa. Monipuolisuutena voidaan nähdä lisäksi haastattelijan kyky ymmärtää ja käyttää omaa auktoriteettiasemaansa oikein. Ihmiset luottavat auktoriteetteihin ja mikäli haastattelija jollain tavoin toimii auktoriteettiasemansa vastaisesti tai epätyypillisesti

niin, että haastattelun kohde havaitsee tämän, voi luottamussuhde kärsiä ja tiedonhankinta vaarantua (esim. Cialdini, 2007).

Mikäli haastattelija pystyy monipuolisen vuorovaikutuksen lisäksi kysymään asioista avoimesti, johdattelematta kysymyksillään ja pitämällä siten tiedonhankinnan kontrollia tiukasti itsellään, on tässä työssä esitettyjen tutkimusten valossa parhaimmat edellytykset saada tietoa mahdollisimman paljon (esim. Amador ym., 1989; Korkman, 2006).

Tutkimuksissa on siis nähty, että mikäli tässä työssä kuvailtuja menetelmiä koulutetaan haastattelijoille, voidaan päästä tiedonhankinnan kannalta parempiin lopputuloksiin (Alison ym., 2013; Amador ym., 1989). Näiden haastattelutekniikoiden ja vuorovaikutustekijöiden harjoittelun yhteydessä täytyisi kuitenkin kiinnittää huomiota siihen, että syyttävistä ja painostavista ilmauksista ja tekijöistä päästäisiin kokonaan eroon. Kuten tutkimukset osoittavat pienikin painostukseen, vähättelyyn tai syyttämiseen liittyvä kommentti haastattelijan taholta saattaa muuttaa hyvinkin sujuneen haastattelun vuorovaikutuksen dynamiikan negatiiviseksi ja näin rajoittaa tiedonhankintaa (Alison ym., 2013).

Lähteet

Opinnäytetyöt, luennot ja lain esityöt

Kaunisto, J. & Kumpuniemi, M. (2020) Rikoksesta epäiltyjen kuulustelumenetelmät.

Oikeuspsykologian erikoistumisopinnot 2019-2020. <https://blogs2.abo.fi/lepa/wp-content/uploads/sites/90/2019/03/Kaunisto-Kumpuniemi-Ep%C3%A4iltyjen-kuulustelumenetelm%C3%A4t.pdf>

Kuosmanen, S. & Mäkyne T. (2019) Kuvaus kognitiivisesta haastattelutekniikasta.

Poliisiammattikorkeakoulun opinnäytetyö.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/160584/ONKuosmanen_Makynen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Laine, H. (2018) Kuulustelua, haastattelua vai keskustelua? Käsiteanalyysi elisitaatiosta henkilötiedustelun tiedonhankinnan viitekehyksessä. Pro gradu.

Maanpuolustuskorkeakoulu.

<https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/160387/SM1249.pdf?sequence=1>

Muikku, V. 2018. Johdattelun merkitys rikoksesta epäillyn kuulustelussa.

Poliisiammattikorkeakoulun opinnäytetyö.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/142946/ON_Muikku.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pakkanen T. 2020. Oikeuspsykologian erikoistumisopinnot luennot 17.3.2020.

Suomalaisen tiedustelulainsäädännön suuntaviivoja (2015). Tiedonhankintalakyöryhmän mietintö. Puolustusministeriö. Noudettu osoitteesta:

https://www.defmin.fi/files/3016/Suomalaisen_tiedustelulainsaadannon_suuntaviivoja.pdf

Artikkelit ja kirjallisuus

Alison E., Elntib S., Laurence J. A., & Noone G. (2013) Why Tough Tactics Fail and Rapport Gets Results: Observing Rapport-Based Interpersonal Techniques (ORBIT) to Generate Useful Information From Terrorists. *Psychology Public Policy and Law* Vol. 19 (4), 411-431.

Amador M., Fisher R.P. & Geiselman R. E. (1989) Field Test of the Cognitive Interview: Enhancing the Recollection of Actual Victims and Witnesses of Crime. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 74 (5), 722-727

- Cialdini R.B. (2007), Influence: The Psychology of Persuasion.
- Frances S-B., Laurence J.A., Meissner C.A., Oleszkiewicz S. (2017) Developing an Evidence-Based Perspective on Interrogation: A Review of the U.S. Government's High-Value Detainee Interrogation Group Research Program. *Psychology Public Policy and Law* Vol. 23, 438-457
- Freiser J., Memon A. & Meisner C. A. (2010) The Cognitive Interview: A meta-Analytic Review and Study Space Analysis of the Past 25 Years. *Psychology Public policy and law*. Vol. 16 (4), 340-372
- Granhag P-A., Kleinman S., Oleszkiewicz S. (2016) Eliciting information from small cells of sources. *Journal of Policing, Intelligence and Counter Terrorism* Vol.11, 2016
- Granhag P-A., Kleinman S., Oleszkiewicz S. (2017) Eliciting information from human sources: Training handlers in the Scharff technique. *Legal and Criminological Psychology* (2017), 22, 400-419.
- Granhag P-A., Kleinman S., Oleszkiewicz S. (2016) The Scharff Technique: On How to Effectively Elicit Intelligence from Human Sources. *International Journal of Intelligence and Counterintelligence* Vol. 20, 2016.
- Granhag P-A., Kleinman S. Oleszkiewicz, S, Strömwall L.A (2014), Eliciting intelligence with the Scharff technique: Interviewing More and Less Cooperative and Capable Sources *American Psychological Association, Psychology, Public policy, and Law*, 2014 American Psychological Association 2015, Vol 21, No 1, 100-110
- Gudjonsson G. H., & Pearse J. (2011) Suspect Interviews and False Confessions. *Current Directions in Psychological Science*. Vol. 20 (1), 33-37.
- Hirsch A. (2014) Going to the Source: The "New" Reid Method and False Confessions. *Ohio State Journal of Criminal Law* Vol. 11 (2), 803-826.
- Korkman J. (2006) How (not) to Interview Children: Interviews with Young Children in Sexual Abuse Investigations in Finland. *Noudettu osoitteesta:*
https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/88732/korkman_julia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Koski-Jännes A., Lahti J. & Rakkolainen M. (2013) Motivoiva haastattelu kaksoisdiagnoosipotilaiden hoidossa. *Duodecim* Vol. 129. *Noudettu osoitteesta:*
https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/96607/motivoiva_haastattelu_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Milne R., & Walsh D. W. (2008) Keeping the PEACE? A study of investigative interviewing practices in the public sector *Legal and Criminological Psychology* Vol. 13, 39–57. The British Psychological Society.
- Nunan J., Milne R., Shawyer A., Stanier I. & Walsh D. (2020) Eliciting human intelligence: police source handlers' perceptions and experiences of rapport during covert human intelligence sources (CHIS) interactions. *Psychiatry, Psychology and Law* Vol. 27, 511-537.
- Roberts, K. (2012). Police interviewing of criminal suspects: A historical perspective. *Internet Journal of Criminology*. ISSN 2045-6743 (Online).
- Uotinen, M. (2020) Kuulustelumenetelmät ja vilpin tunnistaminen – tarve paradigman muutokseen valheenpaljastustutkimuksessa. *Tiede Ja Ase, (2020)* 78. Noudettu osoitteesta <https://journal.fi/ta/article/view/101307>