

Politsei areng läbi aegade

Priit Suve, politseinik

Politsei usaldusväärsus sõltub paljuski sellest, kuidas politseis mõistetakse kohustust oma tegevust rahvale selgitada ja põhjendada.

Politseis on enam kui saja aasta vältel olnud tsentraliseeritud ja autoritaarne juhtimine ning militaarne bürokraatia, mis on viinud vastuoludeni elanikkonnaga ja tekitanud isolatsiooni (Murray 2005, 356). Kunagi ammu olid politseinikud ühiskonnast eraldunud grupp, kes pidas end heidikuks ja rahvast oma vaenlaseks.

20. sajandil vahetus arenenud demokraatlikes riikides bürokraatlik valitsemismudel turukeskse ja võrgustikul põhineva mudeliga. Politseiteadlased väidavad, et muutes politsei juhtimise hierarhilisest bürokraatiast turu- ja võrgustikupõhiseks, peaks politsei võitlus kuritegevusega ja kuriteohirmu vastu muutuma tõhusamaks (Marks 2007, 235; Otu 2006, 294–295). Turupõhine politsei käsitleb kodanikke kui kliente.

Arenenud riigid liiguvad autoritaarsest politseist demokraatliku politsei poole ning otsivad mudelit, mille abil muuta inimeste kontrollile suunatud politseiorganisatsioonid sellisteks, mis oleksid inimeste jaoks ja nende ees aruandekohustuslikud (Davis, Henderson, Merrick 2003, 285–286). Viimastel kümnenditel on politseis toimunud märkimisväärsed muutused.

Politsei töökorralduses on vana bürokraatlik terminoloogia asendunud erasektori - žargooniga: politseijuhid räägivad teenustest, luuakse strateegilisi visioone, sõnastatakse missioone ja organiseeritakse politseijaoskonnad eelarvelisteks üksusteks.

Politseiorganisatsioonid esindavad nüüd rohkem ühiskonna huve ja on mitmekesisemad. Kuritegevusvastane võitlus on arenenud märkimisväärselt, nii strateegias kui ka õpingutes on rohkem akadeemilist lähenemist ning juhtimine on muutunud korporatiivseks (Marks, Singh 2007, 359).

Käesolevas ülevaateartiklis peatutakse karakteristikutel, mida politsei saab ise mõjutada ja mis on etendanud senises arengus olulist rolli. Vaadeldakse paradigmade muutust suhtumises haridusse, jälgitakse tsiviil- ja militaarorganisatsiooni võimalikke mõjusid ning peatutakse legitiimsusel kui politseitöö edu alusel.

Politseinikud kui käsitöölised

Frederick Taylor hoiatas 1911. aastal, et vaimselt ergas ja intelligentne inimene ei sobi üksluise töö tegemiseks (Sklansky 2007, 31). Politseitöö ei ole oma loomult üksluine, kuid seda on võimalik keerulise normistiku ja bürokraatia abil korraldada nii, et tagajärjeks on ebahuvitav ja loovust pärssiv tegevus, kus ametnik on masina osa, kellel puudub võimalus ja vajadus mõelda ning initsiatiivi näidata.

Tänapäeva politsei alguseks peetakse 1829. aastal loodud Londoni Metropoli politseid. Kuna tegemist oli avalikkusele tundliku küsimusega, pöörati suurt tähelepanu politseiniku välimusele (McLaughlin 2009, 3). Ajaloost on teada, et Briti politseinikud ei olnud eriti haritud. Londoni Metropoli politsei konstaabel oli austustvääriv amet väheharitud tööliklassi meeste seas. Ohvitserid pärinesid samast seltskonnast ning seetõttu ei olnud neil väga terase inimese mainet. Maine parandamiseks algasid arutelud politseihariduse üle, eriti USA-s, Inglismaal ja Austraalias (Punch 2007, 106). Algselt olid politsei õppekavad soo suhtes neutraalsed ning suunatud ette valmistama professionaalseid ja kompetentseid politseinikke nende soost olenemata. Selline õppekava kohtles naisi autsaideritena (Brown 2007, 215) ja hoidis politsei maskuliinsena. Samal ajal sobis selline lähenemine hästi reaktiivsele tegevusele ja kontrollile orienteeritud organisatsioonile.

Rahulolematus politsei tegevusega ja kuritegevuse kasv löid terava vajaduse muutusteks politseis, sealhulgas politseinike hariduses. Lisaks maine parandamisele tekkis nõudlus isikute järele, kes oleksid võimelised paremini avalikkusega suhtlema. Peamiseks probleemiks kujunes politseiniku kutse vähene atraktiivsus haritud inimeste seas, mille põhjuseks oli ka arusaam, et teadmiste ja initsiatiivi väärtustamine oli politseis puudulik. Kuid just avatud ja õppimist toetava organisatsiooni kuvand on parim võimalus saada politseitööle haritud ja parimad kandidaadid (Sklansky 2007, 32).

1960. aastail hakati kõrgemaid politseiohvitsere saatma kõrgkooli, nende värbamist alustati otse ülikoolist ning eduka töö korral võimaldati kõrgharidusega töötajatele kiiret karjääri. Sellega hüljati pärast 130 aasta möödumist Londoni Metropoli politsei looja sir Robert Peeli nn Peeli paradigma, mille kohaselt peab politseiniku karjäär algama madalamatelt astmetelt (Punch 2007, 121). Peeli paradigma seadis politseisse väljastpoolt tulijad raskesse seisusse, mis omakorda tingis politseis kinnise ja homogeense kultuuri säilimise.

Politsei ja kõrghariduse seosed toovad esile mitmeid probleeme. Nn uue haritud politsei tekkimisel olid politsei ja avalik ülikool eraldi seisvad ja seostamata mõisted. Veelgi enam – paljud rõhutasid, et politsei mõtlemine on olemuslikult antiintellektuaalne. Selle tingis politsei ajalooliselt tõrjuv käitumine väliste toimijate suhtes ning oli seotud politseinike määratlemisega käsitöolistena, kes omandavad vajalikud oskused praktikas (Punch 2007, 111–112).

Paradigma muutus

Selgitades, miks mõned politseinikud on usaldusväärsemad kui teised, jõuti järeldusele, et usaldusväärsemad ja edukamad on need, kes kannavad demokraatlikke ja moraalseid väärtusi, oskavad näha asju eri värvides ja varjundites, on tolerantsemad ja tahavad suhelda ning kellel on suur empaatiavõime (Sklansky 2007, 33). Kõik need väärtused on seotud hariduse, harituse ja laia silmaringiga ning neid evivad valdavalt kõrgharidusega inimesed. Viimastel kümnenditel ongi politseiharidus kaldunud kõrghariduse poole (Punch 2007, 106).

Peale selle, et haridus tervikuna ja eriti kõrgharidus on politseis au sisse tõusnud, on hakatud nägema ka politseitöö erinevaid tahke. Kui politseinikud õpivad politseikõrgkoolis, suhtlevad nad seal oma kolleegidega ning selle kaudu tugevdavad politseikultuuri ja -võrgustikku, mis on kasuks edasises töös.

Politseivälises kõrgkoolis (näiteks sotsiaalteadusi) õppides segunevad politseinikud aga eri tausta ja üldlase väga erinevate inimestega. See annab politseinikele õppimiskogemuse, mis on avaram kui elukutsele kohased süvateadmised (*ibid*, 114). Eriti vajalikuks võivad sellised teadmised osutuda politseijuhtidele, kelle ülesanne on mõista ühiskondlikke protsesse ja osata näha politsei kohta nendes.

Õppimine politseivälistes kõrgkoolides aitab vähendada lõhet juhtide ja tänavapolitseinike ning kraadiga ja kraadita töötajate vahel (*ibid*, 124). See omakorda peaks aitama pehmendada mõnel pool veel valitsevat hierarhilist struktuuri ja juhtimiskultuuri. Mitteerialane kõrgkooliõpe annab lisaväärtust, sest politseinik väljub politseimaailmast ja saab vabalt omandada hariduse, mis teda tõeliselt huvitab (*ibid*, 123). Niisuguste võimaluste pakkumine peaks parandama politsei mainet just õpihuviliste ja arenemisvõimeliste inimeste seas. Kui organisatsioon on avatud, toetab isiklikku arengut ja initsiatiivi ning on suunatud loovusele, on see politseisse värbamisel oluline lisaväärtus. See lähendab politseid elanikele ja on aluseks organisatsiooni usaldusväärsusele.

Paradigma muutumine nn käsitöolisest haritud ja ühiskonnas lugupeetava institutsiooni esindajaks on tegureid, mis on tõstnud politsei usaldusväärsuse rahva silmis kõrgele ja omakorda aidanud politseinikel oma tööd paremini teha. Hariduse seoseid organisatsiooniga peegeldab joonis 1.

Tänapäeva haritud politseinik näeb puhaste toonide kõrval erinevaid varjundeid, oskab ühiskondlikke probleeme ära tunda ja neile lahendusi leida edukamalt kui tema käsitöölise kuvandiga eelkäija.

Joonis 1. Haridustaseme muutused politseiorganisatsiooni arengu taustal

reageeriv, militaarorganisatsioon	ennetav, tsiviilorganisatsioon
1829	2011
politseinikud kui "käsitöölised"	kõrghariduse väärtustamine

Kogukonnakesksuse tõus

Nagu juba nimetatud, seostatakse enamikus arenenud riikides tänapäevase politsei teket Londoni Metropoli politsei loomisega 1829. aastal. Organisatsiooni struktuur ja juhtimisfilosoofia, mis selle ammuse organisatsiooniga kaasas käisid, olid paramilitaarsed. Seda kinnitavad järgmised tegurid:

- 1) Peel soovis, et politsei peab olema stabiilne, efektiivne ja organiseeritud militaarsete põhimõtete järgi;
- 2) sel ajal ei olnud eeskuju võtta ühestki teistsugusest organisatsioonimudelist kui militaarne;
- 3) otsustati, et esimene juht peab olema sõjaväelase taustaga (Murray 2005, 349).

Traditsioonilisel paramilitaarsel politseil on järgmised tunnused:

- tsentraliseeritud juhtimine koos jäiga käsuliiniga;
- jäik ülemuse-alluva suhe põhineb auastmetest tulenevatel õigustel;
- kontrolli rakendatakse käskude ja korralduste järgimiseks;
- initsiatiivi ei soodustata ja selle poole ei püüelda;
- juhtimisstiil on autoritaarne;
- meie-nemad suhe juhtide ja ülejäänute vahel;
- distsipliin põhineb reeglitel ja karistustel.

Traditsioonilise politseitöö kultuuri juurde käis vastuvaidlematu allumine kõrgemalseisva ohvitseri käsule ja ühesuunaline kommunikatsioon. Selline kultuur eeldab, et alluvad ootavad, et neile öeldakse, mida on vaja teha, ning auaste või pagun ütleb, mis on õige (*ibid*, 353). Kirjeldatud tunnustele vastav töö sobib isikutele, kes ei suuda või ei taha ise mõelda ja otsustada, kellel on lineaarne maailmapilt ning kellele meeldib lihtne ja reguleeritud väheloominguline töö.

Militaarset politseimudelit iseloomustab sageli:

- tsentraliseeritud struktuur koos peakorteritega, kelle käes on võim;
- standardimine ja ühetaolisus;
- töö tulemuste hindamine peamiselt kvantitatiivsete näitajate, näiteks arestide arvu alusel;
- liigne spetsialiseerumine;
- patrullpolitseinike tegevuse kitsas defineerimine, s.t patrullpolitseinik on reegleid järgiv kaebuste lahendaja.

Suures osas vastandub kirjeldatud mudelile kogukonnakeskse politsei mudel, mida iseloomustab:

- detsentraliseeritud struktuur eesmärgiga viia politsei inimestele lähemale;
- paindlikkuse toetamine ja julgustamine;
- see, et töö hindamisel kasutatakse lisaks kvantitatiivsetele mõõdikutele ka kvalitatiivseid näitajaid, näiteks kuidas on lahendatud kogukonna probleeme;
- suund kitsalt spetsialiseerituselt mitmekülsuse ja spetsialiseerituse tasakaalule;
- patrullpolitseinike üldine vastutus probleemide lahendamisel koostöös kogukonnaga, et ennetada kuritegusid ja teha lihtsamaid kriminaalmenetluse toiminguid (*ibid*, 354).

Tabel 1. Traditsioonilise paramilitaarorganisatsiooni ja tsiviilorganisatsiooni võrdlus

	Traditsiooniline paramilitaarne organisatsioon	Tsiviilorganisatsioon
Organisatsiooni ülesehitus	tsentraliseeritud	detsentraliseeritud
Juhtimine	autoritaarne	paindlik, võrgustiku tüüpi
Alluvussuhted	jäik ülemuse-alluva suhe, auastmed	avatud, töötajad kui kolleegid
Initsiatiiv	ei ole soodustatud	oodatud ja motiveeritud
Töö hindamine	kvantitatiivsed näitajad	kvantitatiivsed + kvalitatiivsed näitajad

Kõige positiivsem muutus

Kui militaarse organisatsiooni tunnused viitavad peaaesjalikult jäigale juhtimisele, hierarhilisele karjäärisüsteemile ja loovust pärssivale töökorraldusele, siis kogukonnakeskne lähenemine on suuresti selle vastand. Eespool kirjeldatud militaarorganisatsiooni erisused tsiviilorganisatsioonist on koondatud tabelisse 1. Militaarne politsei kaugenese rahvast, selle objektiivseks väljenduseks oli kõrge kuritegevuse tase, inimeste usaldamatus politsei vastu ja madal õiguserikkumistest informeerimise tase.

Viimasel kolmel kümnendil toimunud üleminek traditsiooniliselt reaktiivsele tegevusele orienteeritud politseitööst teenindusele orienteeritud kogukonnakesksele mudelile on väidetavalt kõige positiivsem muutus politseifilosoofias (*ibid*, 349). Samuti on väidetud, et detsentraliseeritud süsteemid on kohalikule ühiskonnale rohkem avatud ja toodavad rohkem innovatsiooni (Davis, Henderson, Merrick 2003, 287), s.t just seda, millest militaarses süsteemis puudus on.

Hoolimata muutustest politseitöö metodoloogias kogukonnakeskse politsei strateegia suunas, on politsei oma loomult võimu rakendav institutsioon. Politsei teeb korralduslikult asju, mida teised teha ei saa. Politseil on õigus ja kohustus kasutada sundi, ta peab mõnikord käituma vägivaldselt ja pealetükkivalt, kasutama relva, vajaduse korral vigastama ja tapma (Manning 2007, 48–49). Viidatud igapäevasele politseitööle iseloomulikud tegevused on üldiselt mõistetavad ja vajalikud, kuid nende rakendamine on alati seotud konkreetsete inimeste ja piirkondadega ning muude asjaoludega, mis võivad muuta inimeste arvamust politsei suhtes negatiivseks. Kui üldjuhul on arusaadav ja aktsepteeritav, et politsei kasutab jõudu ja repressioone seaduse alusel ning üldistes huvides, on tavainimesele see ikkagi mittetavapärane olukord. Isegi seaduslik vägivald jätab jälje seda pealt näinud isikutele, ammugi siis veel neile, kes asjaga vahetult kokku puutuvad. Sellepärast on politsei tegevuse avalikkusele selgitamine tähtis, kuigi võib politseinikele tunduda mittevajaliku, ebameeldiva ja liigse bürokraatiana.

Kui militaarses politseis oli bürokraatial keskne koht, siis on ka kogukonnakeskses politseis liigne bürokraatia visa kaduma. Põhjuseks on see, et bürokraatial on mitmeid eeliseid, millest ühe peamisena märgitakse, et see loob selgust segases maailmas (Bevir, Krupicka 2007, 168). Samal ajal seab bürokraatia, reeglitele orienteeritus, hierarhiline käsuliin ja kontroll politseile teatud piirid (Manning 2007, 52) ning pärsib loovat käitumist.

Organisatsioonikultuuriline külg

Militaarses politseis oli jäik karjäärisüsteem organisatsiooni lahutamatu osa. Ka tänapäeva politseiorganisatsioonid pakuvad töötajatele mitmesuguseid karjäärivõimalusi, mis erinevad varasemast, valdavalt militaarsest süsteemist.

Kõrgemate ja madalamate ametnike ebavõrdne vahe ehk võimudistants (Hofstede, Pedersen, Hofstede 2004, 181) on riigiti erinev ning sõltub peale politsei organisatsiooniliste tegurite ka riigi üldisest kultuuritaustast. Kui karjäärivõimalused on üldiselt mõeldud ametnike motiveerimiseks, võivad sellel olla ka sootuks teistsugused tagajärjed. Näiteks Hollandi karjäärisüsteem põhines väga pikka aega otseselt staažil: kui kedagi edutati või keegi lahkus, astusid kõik automaatselt sammu edasi. Selleks et karjääriredelil edasi minna, ei tohtinud teha vigu. Süsteem lõi endale väärustunud olukordi initsiatiivi puudumise, rituaalide, laiskuse ja ükskõiksuse näol, liigse initsiatiivi näitamine oli sobimatu (Punch 2007, 109). Seega võivad karjäärisüsteemil positiivsetele lisaks olla ka negatiivsed järeldused. Kuigi tegemist on ühe militaarse organisatsiooni tunnusega, on karjäärisüsteemid erineval kujul säilinud ka kogukonnakesksetes politseiorganisatsioonides, kuigi hoopis teistel alustel ja teisel kujul.

Organisatsioonides on nii positiivseid kui ka negatiivseid tegureid, mis tekitavad töötajas vastavaid tundeid. Organisatsioonilise stressi allikad on muu hulgas juhtimisstiilid, bürokraatiaprotseduurid ja vilets kommunikatsioon. Stressi allikad on näiteks töökoormus, teiste eest vastutamine, rollikonfliktid ja rolli ebaselgus (Chan 2007, 134). Austraalia ühes vanemas ja suuremas politseiüksuses New South Wales Police Forces uuriti politsei stressifaktorite ja politseikultuuri vahelisi suhteid. Ühe stressiallikana tuvastati karjäärisüsteem, mis tõi välja ka arvamuse, et politsei keskendub rohkem edutamisele kui politseitööle (Chan 2007, 142). Tegemist on ainult ühe näitega, kuid politseiorganisatsioonide kujundamisel oleks mõistlik sellega arvestada.

Militaarsest süsteemist pärit karjäärisüsteem on nüüdseks muutunud võistlevaks edutamissüsteemiks, mis koos kõrgendatud aruandekohustusega ja suurenenud survega politsei väärkäitumise väljajuurimisele on täiendav surve kõigile töötajale (Chan 2007, 147). See omakorda annab tunnistust neoliberaalsetest muutustest politseis, mis on iseloomulikud viimastele kümnenditele. Politseilt oodatakse kõrgendatud suhtlust kogukonnaga, suurenevat paindlikkust detsentraliseerimise kaudu, arenevaid partnerlussuhteid teiste asutuste ja organisatsioonidega ning probleemipõhist lähenemist kriminaalpreventsioonis (Bevir, Krupicka 2007, 165).

Arvatakse, et kaks politseifilosoofiat – paramilitaarne ja kogukonna keskne – võivad eksisteerida koos, kuid ainult kogukonnakeskse politsei raamistikus (Murray 2005, 349). Määrav on siin valitud suund. Kui politseiorganisatsioon tahab olla avatud ja paindlik, kiiresti reageerida keskkonnamuutustele ning soosida loovust, tuleks vältida militaarsele organisatsioonile iseloomulikke tunnuseid.

Politsei suhted avalikkusega

Normid on inimeste baasuskumused või veendumused, põhilised tegurid, mis määravad arusaamise heast ja halvast. Normid õpitakse selgeks sotsialiseerumise käigus lapsepõlves ja üks selliseid norme on inimeste usk politseitöö legitiimsusse (Hinds 2009, 56). Avalikkus nagu ka politsei ise mõistavad, et mõnes situatsioonis on jõu kasutamine mitte ainult

vajalik ja vältimatu, vaid ka kohustuslik, et ära hoida tõsiseid tagajärgi, näiteks enesetappu, surma või vara hävimist. Igal juhul peab politsei oskama kasutada jõudu seaduslikult (Otu 2006, 295). Eksimused kõigutavad politsei usaldusväärsus rahva silmis. Kui keegi usaldab mingit institutsiooni, siis ta usub, et see kollektiiv on kogumis kompetentne, täidab oma kohustusi ja käitub vastutustundlikult. Usaldus tähendab, et sellele institutsioonile võib kindel olla – institutsioon järgib reegleid ja seadusi ning töötab hästi enamuse huvides (Kääriäinen 2008, 142–143). Liberaalsetes demokraatiates rõhutatakse seaduslikkust ja head valitsemist (McLaughlin 2009, 172), selliste riikide politsei on orienteeritud kogukonna ja politsei suhete parandamisele, teeb strateegilisi struktuurimuudatusi, detsentraliseerib organisatsioone ja julgustab avalikku osalust (Davis, Henderson, Merrick 2003, 299). Kõike seda tehakse politseitöö tulemuslikkuse nimel. Tulemusena käsitletakse valdavalt inimeste turvatunnet, kõrget õiguserikkumistest teatamise taset ning inimeste usaldust politsei vastu. Need on enamasti ka kogukonnakeskse politsei eesmärgid. Kogukonna mõistest saadakse eri riikides muidugi erinevalt aru. Ideaal, et kogukond on ühes piirkonnas elavate inimeste hulk, kes üksteist vastastikku mõjutavad ning ühtesid ja samu väärtusi jagavad, ühtemoodi korda ja hirmu tajuvad, on suuremal või vähemal määral illusoorne, vähemalt Põhjamaade urbaniseerunud piirkondades. Tõsiasi, et inimesed elavad mingis kindlas kohas, ei tähenda tingimata seda, et nad teiste sealsete elanikega suhtlevad või kohalikke asju teavad (Holmberg 2004, 215). Kuigi Põhjamaades ei ole elanike ja politseinike suhted antagonistliku iseloomuga ja neid ei ole hädavajalik parandada (Domonoske 2006, 333), on ka nendes riikides inimeste ja politseinike suhted olulised ning tuleb ette konflikte. Üldiselt võib öelda, et konflikt kogukonnaga leiab aset siis, kui miski tundub olevat ebaõiglane. Näiteks võib ebaõiglustunnet toetada ressursside asümmeetria või institutsioonide vaheline tasakaalutus. Konfliktide tekkimise põhjus võib olla ka see, kui kohalik politsei on liiga tolerantne või liiga nõrk seaduste täitmise tagamisel (Domonoske 2006, 336–337). Politsei tegevus peab olema alati õiglane ja sellisena ka välja paistma.

Legitiimsus kui edu instrument

Legitiimsust saab defineerida kui ameti või institutsiooni omadust, mis paneb inimesi tundma, et ametil või institutsioonil on õigus rakendada sundi ja allutada näiteks tahet. Legitiimsus on seaduslik õigus, mille rahvas on andnud vabatahtlikult. Inimeste hinnang politsei legitiimsusele sõltub mitmest asjaolust, näiteks rahvastiku olukorrast, vanusest, rassist, naabruskonnast, kuritegevuse tasemest, kuriteohirmust ja majandusolukorrast, samuti politseilistest faktoritest – kui edukalt nad oma tööd teevad ja kas nad avalikkusega suhtlemisel kasutavad ausaid protseduure. Politsei legitiimsus on eriti tähtis mitmekesisel ja nõrgal ühiskonnas. On täheldatud, et usaldamatus politsei vastu on seotud kõrge kuritegevuse tasemega ja üldise korralagedusega, sealhulgas vägivallakuritegudega, madala õiguserikkumistest teatamise tasemega ja inimeste puuduliku seotusega kuritegevuse vähendamisel (Hinds 2009, 56). Kahjulikku mõju politsei usaldusväärsus avaldavad korruptsioon ja politsei väärkäitumine (Wright 2010, 339).

Legitiimsuse saavutamiseks ja hoidmiseks peab politsei tegevus olema läbipaistev, avalik ja allutatud välisele kontrollile. Legitiimsus sõltub paljuski sellest, kuidas politseis mõistetakse kohustust selgitada oma tegevust, anda aru oma käitumisest ja seda põhjendada. Demokraatlikus ühiskonnas tähendab oma tegevuse selgitamise ning aruandmise kohustus, et politsei tegevus peab olema reguleeritud reeglite ja normidega ning politsei peab näitama, et ta nendest kinni peab. Avalikkuse usaldus põhineb suuresti tõsiasjal, et politsei tegevus on avalikkuse tähelepanu ja kritiseerimise all (Kääriäinen 2008, 143).

Aruandmise ja oma tegemiste selgitamise kohustus on politseinikele üldiselt ebameeldiv, sellesse ei suhtuta hästi ning see võib olla politsei stressi allikaid (Chan 2007, 134). Avalik tegutsemine ja oma tegevuse selgitamise kohustus on aga politseile vajalik kas või seetõttu, et ennast teatud hetkel kaitsta ja kindlustada (Otu 2006, 299). Legitiimsuse garant on avatud suhtlemine kogukonnaga, mis tagab inimeste harjumise politseiga kui riigi institutsiooniga, mis on loodud inimeste abistamiseks ja kaitseks ning tegutseb üldistes huvides.

Kui traditsiooniline politseitöö sõltub peaaegu alati eespool kirjeldatud paramilitaarsetest struktuurist, mis distantseerib politsei kogukonnast, siis kogukonnakeskne politsei põhineb koostööl kogukonnaga ning eduka töötamise korral mitte ainult ei vähenda kuritegusid, vaid ka kuriteohirmu (Murray 2005, 348).

Avatus aitab

Kokkuvõttes on edukas politseiteenus tänapäeval otseses seoses legitiimsuse ja usaldusega. Vaja on kummutada müüt, et see, mida politsei tegelikult teeb, erineb sellest, mida inimesed arvavad, et ta teeb (Cockcroft 2007, 88). Avalikkuse positiivne suhtumine aitab politseil tõhusamalt tegutseda. Kui inimesed politseid usaldavad, teatavad nad kergemini õiguserikkumistest ning aitavad neid lahendada. Seega peab politsei oma tööd tehes appi võtma usalduse (Kääriäinen 2008, 144).

Politsei areng on olnud märkimisväärne ning mõistetavalt ei ole võimalik nii mastaapseid ja keerulisi muutusi koondada ühte artiklisse. Siiski võib väita, et suhtumine haridusse ja politsei muutumine väheharitud käsitöölisorganisatsioonist kõrgharidusele orienteeritud ja teaduse võimalusi kasutavaks organisatsiooniks on taganud politseile väärrika ning usaldusväärse ühiskondliku positsiooni.

Haridusega ei ole midagi peale hakata, kui puudub haridust toetav keskkond.

Hierarhilistes militaarsetes organisatsioonides, mis on keskendunud käsutäitmisele, ei ole loomingulisusel palju ruumi. Avatud paindlik mõtlemine ja loomingulisus tagavad tänapäeva keerulises maailmas edu ning neid võimalusi pakub tsiviilorganisatsioon. Tänapäeva avaliku võimu organisatsioonide lahutamatu osa on avatus. Oma tegevuse põhjendamine ja selgitamine, ilma et seda küsitakse, on iseenesestmõistetav ning garanteerib rahva usalduse ehk politsei sisulise legitiimsuse.

Artiklis vaadeldud karakteristikud on universaalsed ja neis muudatuste tegemine võimaldab organisatsioone pöörata soovitud suunas. Mõistagi ei ole tegemist lihtsate ja kiirete muudatustega, kuid keeruliste protsesside puhul oleks seda ka naiivne loota.

Kasutatud kirjandus

Bevir, M., Krupicka, B. (2007). Police Reform, Governance, and Democracy. – M. O'Neill, M. Marks, A.-M. Singh (eds). Police Occupational Culture: New Debates and Directions. Oxford: Elsevier Ltd, pp 153–179.

Brown, J. (2007). From Cult of Masculinity to Smart Macho: Gender Perspectives on Police Occupational Culture. – M. O'Neill, M. Marks, A.-M. Singh (eds). Police Occupational Culture: New Debates and Directions. Oxford: Elsevier Ltd, pp 205–226.

Chan, J. (2007). Police Stress and Occupational Culture. – M. O'Neill, M. Marks, A.-M. Singh (eds). Police Occupational Culture: New Debates and Directions. Oxford: Elsevier Ltd, pp 129–151.

Cockcroft, T. (2007). Police Culture(s): Some Definitional, Methodological, Contextual and Analytical Considerations. – M. O'Neill, M. Marks, A.-M. Singh (eds). Police Occupational Culture: New Debates and Directions. Oxford: Elsevier Ltd, pp 85–102.

Davis, R. C., Henderson, N. J., Merrick, C. (2003). Community Policing: Variations On the Western Model in the Developing World. – Police Practice and Research, vol 4, no 3, pp 285–300.

- Domonoske, C. (2006).** Towards an Integrated Theory of Police Management. – International Journal of Police Science and Management, vol 8, no 4, pp 326–341.
- Hinds, L. (2009).** Public Satisfaction with Police: the Influence of General Attitudes and Police-citizen Encounters. – International Journal of Police Science and Management, vol 11, no 1, pp 54–66.
- Hofstede, G. J., Pedersen, P. B., Hofstede, G. (2004).** Kultuuri uurides: ülesanded, näited, sünteetilised kultuurid. Väike Vanker.
- Holmberg, L. (2004).** Policing and the Feeling of Safety: the Rise (and Fall?) of Community Policing in the Nordic Countries. – Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention, vol 5, pp 205–219.
- Kääriäinen, J. (2008).** Why Do Finns Trust the Police? – Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention, vol 9, no 2, pp 141–159.
- Manning, P. K. (2007).** A Dialectic of Organisational and Occupational Culture. – M. O'Neill, M. Marks, A.-M. Singh (eds). Police Occupational Culture: New Debates and Directions. Oxford: Elsevier Ltd, pp 47–83.
- Marks, M. (2007).** Police Unions and Their Influence: Subculture or Counter-culture? – M. O'Neill, M. Marks, A.-M. Singh (eds). Police Occupational Culture: New Debates and Directions. Oxford: Elsevier Ltd, pp 229–251.
- Marks, M., Singh, A.-M. (2007).** Conclusion: Taking Stock and Looking ahead in Police Culture Studies. – M. O'Neill, M. Marks, A.-M. Singh (eds). Police Occupational Culture: New Debates and Directions. Oxford: Elsevier Ltd, pp 349–367.
- McLaughlin, E. (2009).** The New Policing. London: Sage Publications Ltd.
- Murray, J. (2005).** Policing Terrorism: A Threat to Community Policing or Just a Shift in Priorities? – Police Practice and Research, vol 6, no 4, pp 347–361.
- Otu, N. (2006).** The Police Service and Liability Insurance: Responsible Policing. – International Journal of Police Science and Management, vol 8, no 4, pp 294–315.
- Punch, M. (2007).** Cops with Honours: University Education and Police Culture. – M. O'Neill, M. Marks, A.-M. Singh (eds). Police Occupational Culture: New Debates and Directions. Oxford: Elsevier Ltd, pp 105–128.
- Sklansky, D. A. (2007).** Seeing Blue: Police Reform, Occupational Culture, and Cognitive Burn-in. – M. O'Neill, M. Marks, A.-M. Singh (eds). Police Occupational Culture: New Debates and Directions. Oxford: Elsevier Ltd, pp 19–45.
- Wright, B. (2010).** Civilianising the “Blue Code”? An Examination of Attitudes to Misconduct in the Police Extended Family. – International Journal of Police Science and Management, vol 12, no 3, pp 339–356.