



Henkilöstöturvallisuuden kehittäminen Puolustusvoimien hallintoyksikössä

Tomi Jauho

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Henkilöstöturvallisuuden kehittäminen Puolustusvoimien hallintoyksikössä

Tomi Jauho
Turvallisuusalan koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2020

Tomi Jauho

Henkilöstöturvallisuuden kehittäminen Puolustusvoimien hallintoyksikössä

Vuosi 2020 Sivumäärä 81

Tämän päiväkirjapohjaisen opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää henkilöstöturvallisuutta Puolustusvoimien hallintoyksikössä. Painopiste työssä oli henkilöstön turvallisuuskoulutuksen ja viestinnän kehittäminen. Opinnäytetyön aikana kehitettiin kaksi tuotetta; turvallisuustoiminnan perehdyttämiskoulutus työntekijöille verkkokoulutuksena sekä hallintoyksikön turvallisuustoimialan intranet-sivut.

Kehittämistyön tietoperustana käytettiin aiheeseen liittyvien tutkimusten lisäksi opinnäytetyön aikana toteutettua kyselytutkimusta. Kyselyllä saatuja tuloksia sekä aiheeseen liittyviä tutkimuksia hyödynnettiin suoraan kehittämisessä etenkin henkilöstön tietotarpeiden ja viestinnän toteutuksen osalta. Tulokset olivat käyttökelpoisia myös muuhun hallintoyksikön turvallisuustoiminnan kehittämiseen.

Henkilöstöturvallisuuteen liittyviä prosesseja pyrittiin kehittämään suoran havainnoinnin avulla. Verkkokoulutuksen ja intranet - sivujen lisäksi päiväkirjaraportoinnin aikana tuotettiin ohessa hallintoyksikön omaa ohjeistusta parantavia toiminnan kuvauksia sekä toimintamalleja. Sekä suoran havainnoinnin raportointi, että tutkitun tiedon tuottaminen kyselyn avulla kehittivät myös kirjoittajan ammattitaitoa turvallisuusalan asiantuntijatehtävässä.

Opinnäytetyöstä saadut tulokset ja havainnot olivat sekä hallintoyksikön turvallisuustoiminnan kokonaisuuden hallinnan, että etenkin henkilöstöturvallisuuden kehittämisen kannalta hyödyllisiä. Opinnäytetyötä voidaan mahdollisesti hyödyntää myös laajemmin etenkin Puolustusvoimissa. Lopputuotteina syntyneet turvallisuustoiminnan perehdyttämisen verkkokoulutus sekä intranetin sivut ja tietopankit ovat käyttöönotettavissa myös muissa hallintoyksiköissä ainakin mallina.

Tomi Jauho Tomi Jauho

Improving Personnel Security in a Unit of the Defence Forces

Year	2020	Pages	81
------	------	-------	----

The purpose of this thesis, which was written as a portfolio-format diary, was to improve the personnel security in a Finnish Defence Forces unit. The focus was to improve the security training and -communication. Two products were developed during this thesis; a security familiarization on line-course for the employees and the intranet website of the unit's security branch.

The theoretical framework of the development covers various studies on the subject and a survey that was carried out during the thesis. The results from the survey and the studies on the subject were utilised directly in the development of the two products, especially concerning the needs of personnel when informing them and communicating with. The results were useful for improving other aspects of security, too.

The processes of personnel security were developed by observation. In addition to the on line-course and the website, descriptions and models of procedures were drawn up during the diary reporting. The observation as well as producing new scientific information using the survey also developed the professional skills of the author as a security expert.

The results and observations of this thesis were useful for the development of the unit's personnel security as well as security management. The thesis may be also useful in a wider context, especially in the Defence Forces. The security familiarization on line-course for the employees and the intranet website can be applied at least as a model in other Defence Forces units.

Keywords: Personnel security, security, survey

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Nykytilanne	7
2.1	Nykyinen työ ja osaaminen.....	7
2.2	Sidosryhmät	8
2.3	Vuorovaikutustaidot	9
2.4	Kehittäminen	9
2.5	Opinnäytetyön tavoitteet.....	9
3	Päiväkirjaraportointi.....	10
3.1	Viikko 1: Lähdeaineiston kerääminen ja perehtyminen	10
3.2	Viikko 2: Tutkimusmenetelmät	14
3.3	Viikko 3: Otantatutkimuksen näytteen valinta	20
3.4	Viikko 4: Kysymyslomakkeiden laatiminen ja kyselyn aloittaminen	24
3.5	Viikko 5: Kyselyn testaaminen ja saatekirje	27
3.6	Viikko 6: Kyselyn toteuttaminen	30
3.7	Viikko 7: Perehdyttämiskoulutuksen ja intranetin rakenne ja valmistelu	33
3.8	Viikko 8: Kyselyn analysointi	38
3.9	Viikko 9: Perehdyttämiskoulutuksen valmistelu	48
3.10	Viikko 10: Intranetin ja Moodle-koulutuksen viimeistely	53
4	Yhteenveto ja pohdinta	58
	Lähteet	60
	Kuviot	64
	Liitteet.....	65

1 Johdanto

Toimin Puolustusvoimien hallintoyksikössä turvallisuustoimialan asiantuntijatehtävissä. Hallintoyksikölläni on toimintoja viidellä eri paikkakunnalla ja henkilöstöä yhteensä noin 580. Johtuen mm. tutkimusluvassa sovituista rajoituksista, ei hallintoyksikköäni tässä opinnäytetyössä mainita nimeltä. Palveluspaikkani on hallintoyksikköni operatiivisen osaston turvallisuussektorilla, joka toteuttaa Pääesikunnan ohjeiden ja määräysten mukaisesti Puolustusvoimien turvallisuustoimialalle kuuluvia tehtäviä.

Lukijan mahdollisesti kokema puute yksityiskohdissa tai työtehtävien kuvauksissa johtuu salassa pidettävyydestä (VnA 1101/2019, 3§ 2-4k.). Puolustusvoimien toimintaympäristössä turvallisuuteen liittyvät asiat saattavat liittyä jossain määrin toimintavalmiuteen tai kohteen turvallisuusjärjestelyiden toteuttamiseen enkä niistä voi tarkasti raportoida. Jo joidenkin asiakirjojen olemassaolo saattaa olla salassa pidettävää tietoa.

Puolustusvoimien turvallisuustoimiala on asiantuntijaorganisaatio, joka tuottaa perusteet turvallisuustoiminnalle ja tukee linjaorganisaatiota. Toimiala jakautuu Puolustusvoimien normin PVOHJEK TURVALLISUUSTOIMIALA 001 - PEOPOS PUOLUSTUSVOIMIEN TURVALLISUUS (Pääesikunta 2015) mukaisesti yhteensä 15 alaan, joista turvallisuusvalvonta ja sotilaspoliisitoiminta, henkilöstön turvallisuushallinto ja lupahallinto, tietoturvallisuus, tilaturvallisuus, pelastustoimi ja sidosryhmäturvallisuus kuuluvat turvallisuussektorin tehtäväkenttään. Pääesikunnan käsitteiden ”henkilöstön turvallisuushallinto ja lupahallinto” sekä ”sidosryhmäturvallisuus” sijasta tässä opinnäytetyössä käytetään Valtionvarainministeriön valtionhallinnon tietoturvallisuuden ohjausryhmä (VAHTI) käsitettä henkilöstöturvallisuus, joka (kuten myös PE määritelmä) pitää myös sisällään henkilöstön turvallisuuskoulutuksen (VAHTI 7/2003). Henkilöstöturvallisuus on käsitteenä lyhyempi ja käyttökelpoisempi tässä opinnäytetyössä.

Päivittäessäni hallintoyksikköni turvallisuusohjeita ja -suunnitelmia, havaitsin etenkin henkilöstöturvallisuuden (joka sisältää Pääesikunnan määritelmät henkilöstön turvallisuushallinto ja lupahallinto) osalta puutteita mm. uuden työntekijän perehdyttämiseen liittyen. Päivityksen yhteydessä vertasin nykytilaa kansallisen turvallisuusauditointikriteeristön (Katakri 2015) sekä standardin ISO/IEC 27001:2013 - Tietoturvallisuuden hallintajärjestelmä (ISO/IEC 27001:2013) vaatimuksiin. Vertailun yhteydessä havaitsin, että vaikkakin käytössä oleva hallintoyksikön perehdyttämissuunnitelma vaikuttaa päällisin puolin kriteerien mukaiselta, ei etenkään turvallisuuskoulutuksen osalta voida olla varmoja, millä tasolla asiat on omaksuttu.

Perehdyttäminen on ollut uuden työntekijän esimiehen (tai hänen määräämänsä henkilön) vastuulla, ja työntekijälle on luovutettu hallintoyksikköni henkilöstön Turvaopas. Oma valistunut arvaukseni perustuen saamiini jatkuviin kyselyihin oli, että perehdyttäminen ei ole välttämättä ollut sillä tasolla, jolla se valtionhallinnon virkamiehellä pitäisi olla.

Lisäksi olen toteuttanut työhöni liittyen vuonna 2017 hallintoyksikköni henkilöstölle suunnatun kyselyn, jonka perusteella turvallisuuteen liittyvä ohjeistus ei vaikuttanut selkeältä tai helposti löydettävältä, mikä mielestäni ilmensi puutteita viestinnän näkökulmasta. Omat sekä muiden turvallisuustoimialan henkilöstön näkemykset puolsivat kyselyn tuloksia - turvallisuus-toimintaan liittyviä kysymyksiä tuli eri tahoille asioista, joiden periaatteessa tuli olla joko saatavilla tai muuten koulutettu.

Edellisten pohjalta päädyin laatimaan opinnäytetyön hallintoyksikköni henkilöstöturvallisuuden kehittämistä rajattuna turvallisuuskoulutuksen kehittämiseen uusien työntekijöiden perehdyttämiseen liittyen sekä turvallisuusviestinnän parantamiseen. Päiväkirjapohjainen opinnäytetyö oli tavoitteen kannalta toimivin ratkaisu: tavoitteiden saavuttamiseksi oli selkeä määräaika, mutta silti myös tutkimuksellinen näkökulma oli säilytettävissä. Opinnäytetyö on päiväkirjamuotoinen opinnäytetyö (PONT) ja sen toteutusaika on 17.2.2020 - 26.4.2020.

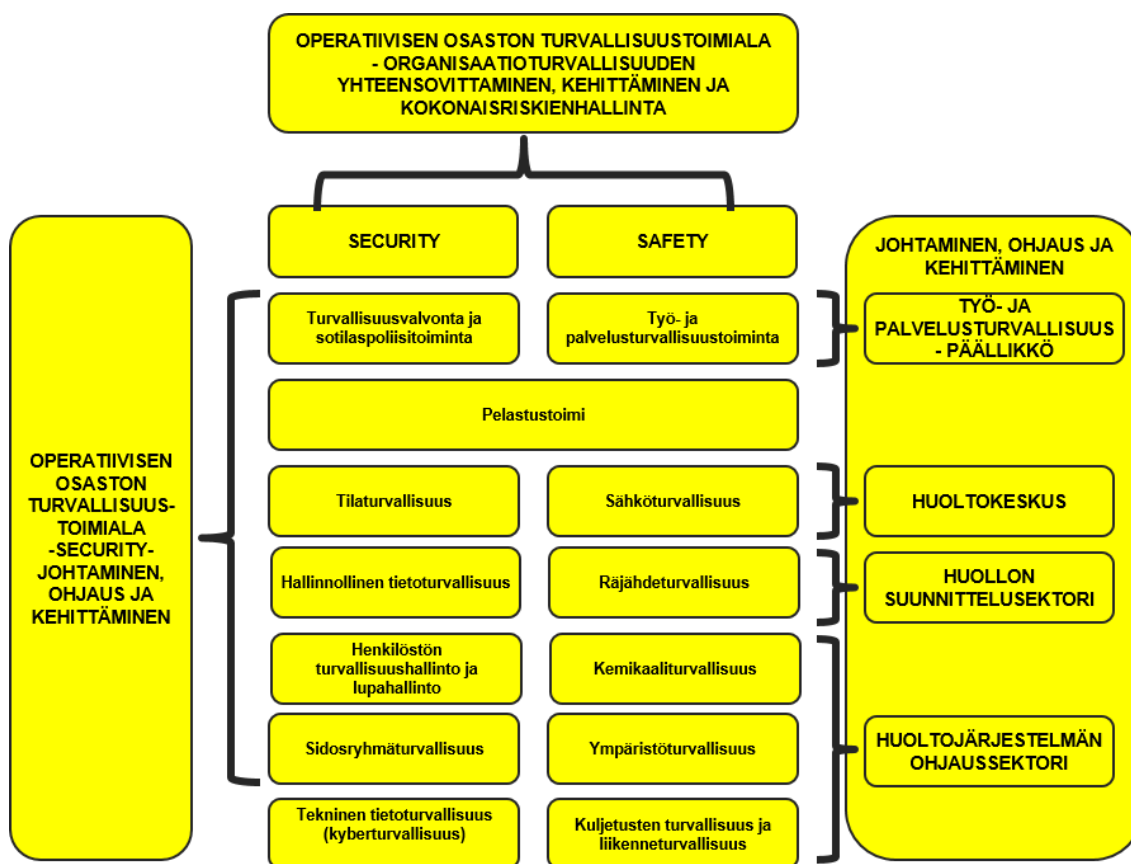
2 Nykytilanne

2.1 Nykyinen työ ja osaaminen

Valmistuin opistoupseerien peruskurssilta silloisesta Maanpuolustusopistosta vuonna 1998. Aloitin virkaurani Karjalan Prikaatissa, jossa toimin kouluttajan ja kurssien johtajan tehtävissä sekä sotilaspoliisimiehistön että sotilaspoliisialiupseerien koulutuksessa. Siirryin nykyiseen hallintoyksikköni vuonna 2007, jossa jatkoin sotilaspoliisikouluttajan sekä henkilökunnan voimakeinojen käytön pääkouluttajan tehtävissä.

Olen toiminut nykyisissä turvallisuusalan tehtävissä kuutisen vuotta, ja ohessa suorittanut yhtä lukuun ottamatta kaikki Puolustusvoimien tarjontaan kuuluvat turvallisuusalan kurssit. Lisäksi taustalla ovat turvallisuusalan koulutusohjelman opinnot Laureassa; aloitin turvallisuusalan koulutusohjelman jo vuonna 2006, mutta opinnot keskeytyivät ajan puutteen vuoksi. Asiaa harkittuani, ja myös työtehtävieni sen hyvin mahdollistaessa, pyysin ja sain opiskeluvoimien palautettua syksyllä 2019.

Nykyisessä tehtävässäni vastaan turvallisuustoiminnan (security) toteuttamisesta, suunnittelusta ja kehittämisestä sekä turvallisuusalan määräysten ja ohjeiden toimeenpanosta ja valvonnasta. Tehtäviini kuuluvat koko hallintoyksikköä koskeva turvallisuusalan normiohjaus (tietoturvallisuus, riskienhallinta, henkilöstöturvallisuus, turvallisuusvalvonta ja vartiointi sekä tietoturvallisuus), henkilöstön ja sidosryhmien turvallisuuskoulutuksen suunnittelu ja johtaminen sekä turvallisuusviestintä. Toimin lisäksi sidosryhmäturvallisuuden erityisasiantuntijana. Kuviossa 1 on esitetty Pääesikunnan (2015) mukainen turvallisuustoimialan vastuujako (henkilöstöturvallisuus on Pääesikunnan määritelmän mukaisesti henkilöstön turvallisuushallinto ja lupahallinto), josta vastuullani ovat security-turvallisuuden suunnittelu ja kehittäminen.



Kuvio 1: Turvallisuustoimialan jakautuminen ja vastualueet, muokannut kirjoittaja (Pääesikunta 2015).

Puolustusvoimien turvallisuustoimialan tehtävissä toimivia, vastaavalla tavalla koulututtaneita ei tietojeni mukaan ole montaa, ja tiedän nimeltä lähes kaikki toimijat. Nykyinen tehtäväni edellyttää laaja-alaista näkemystä turvallisuustoiminnasta sekä yksityiskohtaista tietämystä laeista ja asetuksista sekä turvallisuustoimintaa ohjaavista Puolustusvoimien normeista. Omassa hallintoyksikössäni turvallisuustoimintaan liittyvä tieto varmistetaan viime kädessä yleensä kirjoittajalta.

2.2 Sidosryhmät

Kuten johdannossa on mainittu, hallintoyksikköni toimii viidellä eri paikkakunnalla. Tehtävänkuvaukseeni liittyen vastaan työssäni kaikkien hallintoyksikköni toimipisteiden henkilöstöturvallisuuden ohjaamisesta, suunnittelusta ja kehittämisestä, ja siihen liittyen kosketuspintaa löytyy myös kaikkiin toimipisteiden toimintaan vaikuttaviin sidosryhmiin. Puolustusvoimien kaikkien hallintoyksiköiden yhteistyökumppaneita ovat Puolustushallinnon Rakennuslaitos, Leijona Catering Oy, Millog Oy sekä Sotilaskotiyhdistykset, joilla on alirakoitsijoita, ta-

varantoimittajia ja omia yhteistyökumppaneita, joilla saattaa olla asiointitarpeita sotilaskoh- teeseen. Viranomaisista Poliisi, Rajavartiolaitos ja Tulli ovat viranomaisyhteistyökumppaneita vähintään vuositasolla. Lisäksi muuta kuin hallintoyksikköni kuuluvaa Puolustusvoimien hen- kilöstöä työskentelee vakituisesti oman hallintoyksikköni alueella. Tyhjentävä luettelo ei olisi kaikista sidosryhmistä mahdollinen, saati lain mukaan julkaistavissa. Toiminta sidosryhmien kanssa on vähintään viikoittaista, yleensä pääsyoikeuksiin liittyvää. Opinnäytetyön aiheeseen liittyen ei sidosryhmillä ole kuitenkaan liittymäpintaa.

2.3 Vuorovaikutustaidot

Organisaation turvallisuustoiminnan kannalta vuorovaikutustaidot saattavat vaikuttaa ihmis- ten suhtautumiseen turvallisuusasioihin. Tapa, jolla henkilöstö ottaa vastaan ohjeet ja mää- räykset, on oman arvioni mukaan sotilasorganisaatiossa riippuvainen ohjeiden tai määräysten antajan persoonasta ja vuorovaikutuskyvyistä.

Oman kokemukseni mukaan hyvät sosiaaliset suhteet ovat tärkeitä joustavan toiminnan mah- dollistamiseksi molempiin suuntiin. Toimipisteellä lähitöissä ollessa kohtaamiset johtavat mo- nesti henkilöstöä askarruttaviin, turvallisuustoimintaan liittyviin kysymyksiin, jotka ovat pää- sääntöisesti aina ratkaistavissa samalla hetkellä. Sähköpostilla tai puhelimella tulevat kysy- mykset ovat päivittäisiä, ja niihin tulee osata vastata asiallisesti, ammattitaitoisesti ja vii- veettä. Saamani kysymykset saattavat monesti liittyä muuhunkin kuin turvallisuustoimintaan, kuten hallintoyksikköni henkilöstöhallinnon tai tietohallinnon menettelytapoihin.

2.4 Kehittäminen

Aloittaessani vuonna 2014 hallintoyksikköni turvallisuustoimialan tehtävissä, olin tiiviisti ke- hittämissä (tietyin reunaehdoin) oman hallintoyksikköni turvallisuusorganisaatiota nykyiseen muotoonsa. Organisaatiouudistuksen jälkeen pyrin kehittämään myös hallintoyksikköni turval- lisuuden hallintaa ja turvallisuuskoulutusta mm. toteuttamalla verkkokyselyn koko hallintoyk- sikköni henkilöstölle turvallisuuskulttuurista. Viimeisimmän tehtäväkuvaukseni muutoksen myötä aloitin syksyllä 2019 hallintoyksikköni turvallisuuden hallintajärjestelmän kokonaistar- kastelun ja laajempialaisen kehittämisen, jonka yhtenä merkittävänä osana on tässä opinnäy- tetyössä esitetty henkilöstöturvallisuus.

2.5 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyöni ylätavoite on henkilöstöturvallisuuden kehittäminen. Tavoitteen saavutta- miseksi pyrin selvittämään, miten henkilöstö todellisuudessa suhtautuu turvallisuusasioihin, miten turvallisuusasiat tulisi markkinoida ja kouluttaa työntekijöille oikein, sekä miten turval- lisuusviestintä tulisi toteuttaa, jotta se tavoittaa jokaisen. Ammattitaitoa kehittävänä tavoit- teena on tutkimuskirjallisuuteen perehtymisen sekä kyselyn suunnittelun, toteuttamisen ja

tulosten analysoinnin avulla kehittyä myös tutkijana ja tieteellisen tiedon kirjoittajana sekä lukijana.

Opinnäytetyön lopputuotteita tulisi syntyä kaksi: valmis, muuhun perehdyttämiseen integroitu turvallisuusalan verkkokoulutus sekä helppokäyttöinen turvallisuusalan tietopankki hallintoyksikköni intranettiin, josta henkilöstö vaivatta löytäisi tarvitsemansa tiedon. Tuotteet tulevat hallintoyksikköissäni suoraan käyttöön. Verkkokoulutuksen ja tietopankin tuottamisen ensimmäisenä osatavoitteena on kartoittaa turvallisuustoimintaan liittyvät osaamistarpeet käyttäen tutkittua tietoa, toimintaa ohjaavia normeja sekä kansallista turvallisuusauditointikriteeristöä (Katakri 2015). Toisena osatavoitteena on suunnitella koulutus sekä tietopankki ensimmäisen osatavoitteen tietoperustan pohjalta. Kolmantena osatavoitteena on suunnitella, miten osaaminen varmistetaan ja dokumentoidaan.

3 Päiväkirjaraportointi

3.1 Viikko 1: Lähdeaineiston kerääminen ja perehtyminen

Ensimmäisen viikon tavoitteeksi asetin tutkitun tiedon keräämisen ja teoriapohjan rakentamisen. Koska tarkoitukseni oli tuottaa myös opinnäytetyössäni tutkittua tietoa alustavasti kyselytutkimuksen avulla, tulisi viikon aikana kerätä tietoa etenkin tutkimusmenetelmistä. Turvallisuusviestinnän kehittäminen taas edellyttää tietoa viestinnän toteuttamistavoista (tässä tulee huomioida Puolustusvoimien toimintaympäristö ja sallitut viestintäkanavat ja -keinot), ja miten viesti saadaan kiinnostavaksi ja helposti ymmärrettäväksi. Myös Puolustusvoimien perehdyttämiseen liittyvä lähdeaineisto tulee tarkastaa ja käyttökelpoisuus aiheeseen analysoida.

Maanantai 17.2.2020

Päätin aloittaa raportoinnin ensimmäisen päivän kartoittamalla Puolustusvoimien normitietokannasta, Puolustusvoimien turvallisuusalan kurssimateriaaleista sekä internetistä käyttökelpoisia lähteitä turvallisuusviestinnästä sekä perehdyttämiskoulutuksesta. Muun osan päivästä käytin pääsyoikeuksien käsittelyyn sekä sähköposteihin vastaamiseen.

Pääsyoikeuksien käsittely on olennainen osa työtäni ja myös henkilöstöturvallisuutta. Pääsyoikeushakemuksen käsittely edellyttää aina todellisen tarpeen varmistamisen, tarpeen sotilaskohteessa työskentelevälle isännälle sekä joissain tapauksissa myös henkilöturvallisuusselvityksen. Pääsyoikeudet sotilasalueelle perustuvat lakiin Puolustusvoimista (551/2007), joka määrittelee, että varuskunnan päällikkö voi kieltää tai rajoittaa liikkumista sotilaskohteessa, ja se on lähtökohtaisesti aina luvanvaraista.

Hakusanalla ”turvallisuusviestintä” internet - tulokset olivat pääosin pelastustoimeen liittyviä. Myös Puolustusvoimien normitietokannassa oli havaittavissa sama ilmiö - turvallisuusviestintä yhdistyi ainoastaan Puolustusvoimien pelastustoimeen.

Standardissa ISO/IEC 27001:2013 sekä sisäinen että ulkoinen viestintä (internal and external communication) on esitetty vaatimuksena tietoturvallisuuden hallintajärjestelmälle, mutta määrittely pitää sisällään vain vaatimukset suunnittelulle. Standardin mukaan tulee määrittellä mitä, milloin ja kenelle viestitään ja kuka viestii sekä viestintään vaikuttavien prosessien määrittely, mutta se ei sisällä konkreettisia esimerkkejä. (ISO/IEC 27001:2013, 11.)

Perehdyttämiseen liittyviä lähteitä löytyi Puolustusvoimien normeista useita, valtakunnallisenä perehdyttämisohjeena mainittakoon PVHSM HENKILÖSTÖALA 041 - PEHENKOS PEREHTYMINEN JA PEREHDYTTÄMINEN PUOLUSTUSVOIMISSA, jossa ohjataan perehdyttämiskoulutuksen sisältöä. Perehdyttämisoppaan mallissa (Pääesikunta 2018, liite 3, 1) on omana lukunaan turvallisuus, joka sisältää turvallisuustoiminnan periaatteet, työ- ja palvelusturvallisuuden, tapaturma-asiat, liikkumisen sotilasalueella, valokuvaamisen, vieraiden tuomisen alueelle sekä tietohallinnon ja tietoturvallisuuden. Normissa ei siis ohjeisteta kovinkaan yksityiskohtaisesti sisältöä, mikä on ymmärrettävää ottaen huomioon, että hallintoyksiköiden tehtävät ja toimintaympäristöt poikkeavat toisistaan, joten myös toimintamallit ovat erilaiset.

Seuraavan päivän tavoitteeksi otin lähdeaineiston kartoittamisen internetistä, painopisteenä viestintä ja tutkimusmenetelmät.

Tiistai 18.2.2020

Päivän teemana oli opinnäytetyön päätavoitteen näkökulmasta katsaus ulkopuoliseen lähdeaineistoon internetistä; sekä verkkolähteisiin että kirjallisiin lähteisiin. Sain päivän aikana myös tiedoksi päätöksen tutkimuslupani hyväksynnästä - päätös sisälsi ehtoja kyselyn julkisuuden, käytettävien resurssien sekä mahdollisten haastattelujen toteuttamisen osalta. Ainoa mahdollisesti toteutukseen vaikuttava asia oli, että tutkimukseen mahdolliset liittyvät haastattelut on suoritettava nimettöminä. Toisena vaikuttavana ehtona oli PONT-raportin esittely ja hyväksyttäminen työnantajan edustajalle ennen lähettämistä oppilaitokseen, mikä käytännössä edellyttää päiväkirjaraportoinnin toteutuksen omalla työasemalla ja tallentamisen oppilaitoksen verkkoon vasta, kun se on esitelty ja hyväksytty. Menettelyllä on tarkoitus varmistaa, että raportti ei sisällä Puolustusvoimien turvaluokiteltua tietoa.

Koska lähdekatsaus oli työläämpi kuin oletin huomioiden lähdekritiikin, päädyin ainoastaan kartoittamaan lähialueen kirjastojen tarjonnan viestintää sekä tutkimusmenetelmiä koskien. Laadin valmiiksi luettelon lainattavista kirjoista ja asetin seuraavan päivän tavoitteeksi kirjojen lainauksen ja perehtymisen aloittamisen.

Osa päivästä kului henkilöturvallisuus selvityksiin ja salassa pidettävän aineiston käsittelyoikeuksiin liittyviin kysymyksiin vastaamiseen. Henkilöturvallisuus selvitykset ovat olennainen osa henkilöstöturvallisuutta - valtion virkamieslaki (750/1994) edellyttää Puolustusvoimien virkaan nimitettävältä nuhteettomuuden selvittämisen, ja turvallisuus selvityslaki (726/2014) velvoittaa viranomaisen hakemaan selvityksen, mikäli muuten kuin satunnaisesti käsittelee virnaomaisen salassa pidettäviä tietoja. Turvallisuus selvitykset ovat voimassa enintään viisi vuotta, joten aina uusimisen yhteydessä työntekijöiltä tulee yhteydenottoja lomakkeen täyttämiseen liittyen. Ohjeistuksessa on siis kehittämisen varaa, mikä tulee jatkotyöskentelyssä huomioida.

Keskiviikko 19.2.2020

Kävin kirjastossa keräämässä kirjallista lähdeaineistoa edellisenä päivänä tehdyn lähdekartoituksen mukaan. Aloitin perehtymisen kirjallisuuteen. Pääosa päivästä kului kuitenkin kulkuoikeuksien määrittelyyn, ja muutaman kulkutunnisteen katoamisen selvittämiseen. Suunnittelin myös kulkuoikeuksien hallinnan ja dokumentoinnin kehittämistä; pääsääntöisesti kulkuoikeuksia poistetaan ja määritetään tarpeen ilmetessä, mutta kulkuoikeuksien realistinen hallinta nähdäkseni edellyttäisi vuosittaisen tarkastusprosessin. Vaikka prosessit ovatkin kunnossa, ei niiden tarkkaa kuvausta ole olemassa eikä selkeää dokumentaatiota tarkastuksesta tai niiden tuloksista. Tavoitteenani on kehittää hallintoyksikköni turvallisuus toiminta sellaiselle tasolle, että ulkopuolisen tarkastajan tullessa paikalle toteutus olisi todennettavissa dokumentaatiosta.

Henkilöstön koulutuksessa tulee ottaa tarkemmin huomioon turvallisuus poikkeamista ilmoittaminen. Päivän aikana sain ilmoituksen turvallisuus poikkeamasta, mutta ilmoitus ei tullut oikean kanavan kautta. Kyselyssä on selvitettävä, tunteeko henkilöstö riittävällä tasolla poikkeamamenettelyn, ja miten menettelyä voitaisiin kehittää yksinkertaisemmaksi ja suoraviivaisemmaksi.

Toinen kyselyssä huomioitava asia on intranetin tiedotteet; seuraako henkilöstö tiedotteita? Päivällä intranetissä julkaistiin varoitus puhelin- ja laskutushuijauksista. Turvallisuus viestinnän kehittämiseksi voisi kyselyssä ottaa huomioon esimerkiksi, miten moni huomasi tiedotteen, kiinnostui siitä ja mahdollisesti välitti tietoa muille.

Torstai 20.2.2020

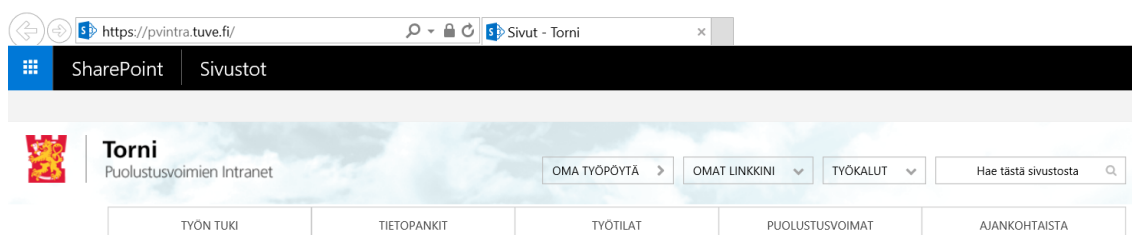
Kävin tarkastuskäynnillä siviiliyrityksessä liittyen valmisteilla olevaan turvallisuus sopimukseen. Turvallisuus tarkastusten tavoitteena on varmentaa, ovatko sidosryhmän turvallisuus järjestelyt sillä tasolla, että sille voidaan luovuttaa salassa pidettävää tietoa. Olen todennut,

että tarkastuskäynnit ovat hyödyllisiä myös oman työpaikan turvallisuustoiminnan kehittämisen kannalta. Menettelytapoja on esim. juuri henkilöturvallisuudessa erilaisia, ja niitä on ollut mahdollista ottaa suoraan käyttöön tai soveltaa myös omassa työssä, mikäli salassapitovaatimukset eivät sitä estä. Tarkastukset ovat siis myös samalla benchmarkkausta.

Perjantai 21.2.2020

Pääosa päivästä kului kulkuoikeuksiin liittyvien haasteiden, kansainvälisten henkilöturvallisuusselvitystodistusten sekä ulkomaanvierailuiden käsittelyn parissa. Ulkomaanvierailuiden käsittely liittyy henkilöstön vierailuihin ulkomaan sotilaskohteisiin. Ulkomaanvierailuiden käsittelystä sain hyviä havaintoja kehittämistyöhön; vierailulupapyyntöissä oli käytetty väärää lomakepohjaa ja vierailulupapyyntöjen lähettämisessä oli epäselvyyttä - koska en ollut itse paikalla, en tiennyt oliko pyyntöä lähetetty. Prosessin tulisi olla varma eikä henkilöriippuvainen ja henkilöstön ohjeistusta tulisi tarkentaa.

Jatkoin lähdeaineistoon perehtymistä ja merkitsin lähteistä opinnäytetyön kannalta oleellisia, prosessin edetessä tarpeellisia asioita kohtia ylös. Ohessa perehdyin tarkemmin intranetin rakenteeseen ja pyrin hahmottamaan, minkälaisia mahdollisuuksia tai rajoitteita se tarjoaa viestinnän näkökulmasta. Puolustusvoimien intranet, Torni-portaali (myöhemmin Torni) on tarkoitettu henkilöstön sisäiseen viestintään ml. TLIV Käyttö Rajoitettu - turvaluokiteltu tieto. Torni sisältää eri osioita, kuten Työn tuki (työskentelyä tukevat palvelut), Tietopankit (ohjesivut), Työtilat (esimerkiksi työryhmätyöskentelyssä hyödynnettäviä työtiloja), Puolustusvoimat (joukko-osastojen omat sivut sekä toimialojen ja kumppaneiden esittelyt) ja Ajankohtaista (tiedotteet ja keskustelut). Rakenne on kuvattu kuviossa 2.



Kuvio 2: Intranetin rakenne.

Lähtökohtaisesti ajatukseni on aloittaa tiedon kerääminen (kyselyä hyödyntäen) tietopankkiin, jonka jälkeen laatia joukko-osastoni omalle sivulle oma turvallisuusalan sivu, johon sisällytän linkit tietopankkeihin.

Yhteenveto

Jo ensimmäisen viikon aikana sain kerättyä runsaasti viestinnän kehittämisessä huomioon otettavia asioita. Huomioita tulee käyttää jo kyselyvaiheessa hyväksi, jotta parhaat kanavat ja käytänteet henkilöstön tavoittamiseksi saadaan kartoitettua. Kaikille havainnoille oli yhteistä, että huolimatta henkilöstölle jaetuista turvaoppaista ja aiemmin pidetyistä koulutuksista, oikeita menettelyjä ei osata - oli sitten kyse lomakkeiden täyttamisestä tai kulkuoikeuksista. Haasteena tulee olemaan, miten henkilöstö opetetaan löytämään tieto, ja miten tiedon löytäminen tehdään mahdollisimman helpoksi.

3.2 Viikko 2: Tutkimusmenetelmät

Viikon tavoitteeksi asetin tutkimusmenetelmiin perehtymisen ja menetelmän valinnan. Pohjana tulee olla opinnäytetyön tavoitteen saavuttamiseksi kysymykset: Mitä haluan tietää, jotta intranet onnistuu? Mitä ihmiset eivät tiedä, ja mistä he mieluiten hakevat tietoa.

Maanantai 24.2.2020

Aloitin päivän tarkastamalla virkapostilaatikon (Microsoft Outlook). Virkaposti on tarkoitettu henkilöstön sisäiseen käyttöön henkilöstöturvallisuuteen liittyvien asioiden hoitamiseen. Se on vasta äskettäin luotu ja otettu käyttöön toiminnan selkeyttämiseksi, mutta myös virkapostin osalta menettelytavat ja vastuut eivät ole vielä täysin selkeät. Olen luonut virkapostiin kansiorakenteen, jonka tarkoitus on mahdollistaa toimenpiteitä aiheuttavien sähköpostien vaiheiden seuranta kuvion 3 mukaisesti. Postin käytöstä ei kuitenkaan ole sen käyttäjille selkeää ohjetta.



Kuvio 3: Virkapostin kansiorakenne, muokattu julkiseksi

Virkapostin käyttäjiä on useampi, eivätkä kaikki käyttäjät vastaa kaikista prosesseista, mikä aiheuttaa haasteen postin käytössä. Koska virkaposti on kohtuullisen uusi, ei prosessi ole täysin toimiva. Havaitsin esimerkiksi saapuneissa sähköposteja, joiden osalta toimenpiteet oli jo suoritettu, mutta niitä ei oltu siirretty oikeaan kansioon (olin myös itse syyllistynyt samaan). Käytännössä tämä aiheutti kaksinkertaisen työn yhden järjestelmän osalta ja johti myös kaikkien saapuneiden sanomien toimenpiteiden tarkastamiseen. Prosessin noudattamatta jättäminen aiheuttaa siis täysin tarpeetonta työtä. Yhden selkeän kirjallisen toimintaohjeen laatiminen (ja sen noudattaminen) vähentäisi turhan työn tekemistä. Laadin kuvion 4 mukaisen käyttöohjeen käyttäjille seinälle työaseman viereen laitettavaksi.

VIRKAPOSTIN KÄYTTÖ					
<ul style="list-style-type: none"> • KAIKKI KÄYTTÄJÄT: <ul style="list-style-type: none"> • Saapuneiden siirtäminen asiaa koskeviin kansioihin • Oman vastualueensa kansioiden tarkastaminen päivittäin ja käsittelyn aloittaminen • VASTUUALUEET JA SIIAISJÄRJESTELYT: 					
Käsittelyoikeudet	Rfv:t	Poikkeamat	PSC:t	Turvallisuus-selvitykset	Ulkomaalaiset vierailijat
1. Henkilö 1	1. Henkilö 1	1. Henkilö 1	1. Henkilö 1	1. Henkilö 1	1. Henkilö 1
2. Henkilö 2	2. Henkilö 2	2. Henkilö 2	2. Henkilö 2	2. Henkilö 2	2. Henkilö 2
3. Henkilö 3	3. Henkilö 3	3. Henkilö 3	3. Henkilö 3	3. Henkilö 3	3. Henkilö 3
<p>Käsittelijä vastaa sanoman siirtämisestä käsittelyn vaihetta vastaavaan kansioon!</p>					

Kuvio 4:Virkaostin käyttöohje

Tiistai 25.2.2020

Henkilöstön siirtoihin liittyviin menettelyihin ilmeni uusi ongelma, joka ei ole aiemmin tullut esille. Henkilön siirtyessä toiseen hallintoyksikköön, hän palauttaa kuitillaan olevan materiaalin. On kuitenkin tilanteita, joissa henkilön hallussa on turvallisuustoimialan materiaalia, joka pysyy mukana tämän siirtyessä. Selvitin suurimman osan päivästä asiaan liittyvää ohjeistusta. Hallintoyksikön oma henkilöstöturvallisuuden normi, joka sisältää henkilöstön siirtoihin liittyvä ohjeistuksen, on tällä hetkellä päivitettävänä, ja tapaus tulee ottaa työssä huomioon.

Keskiviikko 26.2.2020

Päivän aikana ilmeni oman henkilöstön kansainväliseen toimintaan liittyvää vierailua koskeva ongelma. Menettelytavat ulkomaanvierailuilla eivät olleet selkeät, mistä seurasi ylimääräistä selvitystyötä. Epäselväksi jäi vielä, oliko matkan järjestänyt organisaatio ohjeistanut matkustajaa ja oliko matkustaja toiminut ohjeiden mukaisesti. Ulkomaanmatkasta ei myöskään ollut turvallisuussektorilla tietoa. Useinkaan toisen organisaation toimiessa matkan järjestäjänä näin onkin (käytäntönä on, että järjestäjä vastaa ohjeistuksesta), mutta näkisin, että asia tulisi ohjeistaa henkilöstölle toisin. Asia vaatii vielä lisäselvityksiä, jotta voidaan arvioida tarpeet prosessien muutoksiin sekä myös viestinnän kehittämiseen kansainvälisen toiminnan osalta.

Torstai 27.2.2020

Päätin keskittyä viikon viimeiset päivät tutkijan valintoihin ennen aineiston keruuta Hirsjärven (2015, 124) mallin mukaisesti saadakseni hyvän pohjan tutkimukselle. Opinnäytetyön tavoitteina oli oppia ymmärtämään, miten henkilöstö todellisuudessa suhtautuu turvallisuusasioihin, miten turvallisuusasiat tulisi markkinoida ja kouluttaa työntekijöille oikein, sekä miten turvallisuusviestintä tulisi toteuttaa, jotta se tavoittaa jokaisen. Vaikka katson olevani oman alaniantuntija, tuntevani riittävällä tasolla ihmisten asenteet ja osaamisen sekä kykeneväni ennustamaan ihmisten käyttäytymistä turvallisuuteen liittyvissä asioissa, saattavat omat havaintoni ja kokemukseni Hirsjärven (2015, 19) mukaan olla petollinen tiedon perusta, joka vaatii varmuuden ja perusteluita. Lisäksi lähestymistapa tulisi olla tarkoituksenmukainen tehtävänasettelun kannalta, perustellusti valittu ja käytetty eikä se saisi perustua mielipiteisiin ja tekijän laajaan kokemukseen (Vilka 2015, 34).

Miten siis opin ymmärtämään tavoitteena olleita asioita? Turvallisuusasioiden markkinoinnin päämääränä on vaikuttaminen, jolla lisätään kiinnostusta ja vastataan työntekijöiden tarpeisiin (Juholin 2013, 260). Turvallisuusviestintä tulisi toteuttaa niin, että vastaanottaja pitää sanomaa hyödyllisenä - tavoitteena on siis estää tilanteet, joissa henkilö torjuu sanoman omien asenteidensa ja normiensä takia (Honkala ym. 2013, 10). Henkilöstön suhtautuminen (asenne) on työntekijän subjektiivinen näkemys, joka selviää vain kysymällä. Jotta koulutuksen taso on riittävä, tulisi tietää, missä turvallisuustoimintaan liittyvissä asioissa henkilöstön osaamisessa on aukkoja? Koska koko organisaatiota koskeva ”tentti” ei ole tarkoituksenmukainen eikä tuskin mahdollinen, jäi vaihtoehdoksi selvittää henkilöstön oma näkemys osaamisestaan.

Entä viestinnän tavoitavuus? Viestintäkanavia on Puolustusvoimissa useita; sekä sähköisiä että ei-sähköisiä - millä viestintäkanavalla sanoman tavoitettavuus on paras? Mistä henkilöstö mieluiten hakee (tai saa) tietoa? Myös viestinnän tavoitavuutta koskevat kysymykset koskevat työntekijän omaa kokemusta ja asennetta.

Koska pyrin saamaan selville, mitä työntekijät ajattelevat turvallisuudesta ja miten he kokevat turvallisuusasiat, ohjaa Hirsjärvi (2015, 185) käyttämään haastatteluja, kyselylomakkeita ja päiväkirjatekniikoita. Koska olen jo aiemmin työssäni laatinut verkkokyselyn, nopeuden ja helppouden kannalta tulen käyttämään sitä tässäkin työssä - nopeutta pitävät suurimpana etuna myös Valli ja Perkkilä (Valli & Aaltola 2015a, 109). Koska tutkimuksen kysymykset sisältävät sekä kysymyksiä ”miksi”, ”miten” ja ”millainen”, että määrää koskevia ja riippuvuus-suhteita kuvaavia kysymyksiä, on siinä sekä kvalitatiivisten että kvantitatiivisten lähestymistapojen piirteitä (Nummenmaa, Holopainen & Pulkkinen 2014, 16; ks. myös Hirsjärvi 2015, 135). Toinen käyttämäni menetelmä tiedon hankkimiseksi on suora havainnointi (Hirsjärvi 2015, 185); omassa työssäni turvallisuusalan asiantuntijana tekemät havainnot työntekijöiden käyttäytymisestä turvallisuusasioissa.

Perjantai 28.2.2020

Viikon päätteeksi oli olennaista tiedonkeruun menetelmän suunnittelu, jotta pystyn seuraavalla viikolla keskittymään kyselylomakkeeseen. Ensimmäiseksi tuli päättää, toteutanko kokonaistutkimuksen vai otantatutkimuksen (Nummenmaa ym. 2014, 25-26; ks. myös Vehkalahti 2008, 43,45).

Otantatutkimuksen ongelmaksi koin otoksen määrittelyn. Kun tutkimuksen perusjoukko eli populaatio (Nummenmaa ym. 2014, 25) on tässä tapauksessa hallintoyksikön koko henkilöstö ja tavoitteena on saada koko hallintoyksikköön yleistettäviä tuloksia (Vehkalahti 2008, 43), millä kriteereillä saadaan otoksesta parhaiten populaatiota edustava? Tässä vaiheessa oli olennaista pohtia hallintoyksikön rakennetta: viisi eri toimipistettä, n.580 työntekijää, viisi eri ammattiryhmää (upseerit, opistoupseerit, aliupseerit, erikoisupseerit, siviilityöntekijät), useita erilaisia tehtäviä (kouluttaja, varastotyöntekijä, päällikkö- ja johtajatason tehtävät, osasto- ja toimistoupseerit ja -esiupseerit jne.). Jopa ammattiryhmät voidaan jakaa alaryhmiin; esim. upseerit voidaan jakaa sotatieteiden kandidaatteihin, sotatieteiden maistereihin, esiupseereihin ja yleisesikuntaupseereihin. (Tässä lienee lukijalle selvennettävä, että sekä upseereiden, opistoupseereiden, aliupseereiden että erikoisupseereiden ammattinimike on ammattisotilas).

Nummenmaan ym. (2014) mukaisista otantatutkimuksen menetelmistä yksinkertaiseen satunnaisotantaan populaatio on liian heterogeeninen ja systemaattinen otanta edellyttäisi populaatiolta luonnollisen järjestyksen. Ositettu otanta voisi olla käyttökelpoinen, mutta on ryväsotannan ohella työläs huomioiden aika, tavoite sekä tutkimuksen kvalitatiivinen puoli. Harkinnanvarainen otanta sisältää helposti saatavilla olevia tilastoyksiköitä, mutta tulokset eivät ole yleistettävissä populaatioon. Myös harkinnanvaraisesti tai systemaattisesti poimitussa kiintiötutkimuksessa on tuloksena näyte, jota ei voi suoraan yleistää, mutta sitä pidetään luotettavampana kuin pelkkää harkinnanvaraista otantaa. (Nummenmaa ym. 2014, 27-34.)

Kokonaistutkimus kuvaisi suoraan populaatiota, mutta kaikki eivät kuitenkaan kyselyyn vastaa (Vehkalahti 2008, 45). Etenkin verkkokyselyssä Vallin & Aaltolan (2015a, 93-94) mukaan myös ammatti ja ikä voivat vaikuttaa vastausprosenttiin. Koska esim. upseereiden ja aliupseereiden tehtävät poikkeavat toisistaan peruskoulutuksen ja myös tehtäväkentän osalta, voidaan ammattiryhmiä nähdäkseni tässä verrata Vallin & Aaltolan (2015a, 93-94) mainitsemiin ammatteihin. Huomioitava on myös organisaation viitekehyksessä tehtävän vaikutus - koulutustehtävissä toimivat eivät välttämättä ehdi vastaamaan tai eivät priorisoi työkoneelle päästyään kyselyä kovin korkealle ilman riittävää motivointia (15 vuotta kahdessa eri hallintoyksikössä koulutustehtävissä havaintoja tehneenä). Tavoitteeni on saada edes suuntaa antava, mutta silti kaikki ammattiryhmät ja tehtävät huomioiva tutkimustulos, ja lyhyen käytettävissä olevan

ajan puitteissa tietyn ammattiryhmän pieni vastausprosentti tai vastaamattomuus voi huomattavasti heikentää tutkimuksen käytettävyyttä.

Olen työskennellyt tässä hallintoyksikössä 13 vuotta, ja oppinut sekä kouluttajatehtävissä että nykyisessä turvallisuusalan tehtävässä toimiessa tuntemaan kohtalaisen suuren määrän ihmisiä ja myös heidän asenteitaan ja käyttäytymistään. Koska käytännön työn kannalta kyselyn tulosten suuntaa-antavuus riittänee, päädyin harkinnanvaraisesti poimittavaan kiintiötöytäntään. Näytteen valitsemisen jouduin jättämään tehtäväksi seuraavalle viikolle.

Yhteenveto

Jäin itselleni asettamasta aikataulusta jälkeen, mutta pidin parempana suunnitella kyselyn perusteellisesti parhaimman tuloksen saavuttamiseksi. Myös viikon aikana saadut havainnot auttavat kysymysten asettelun lisäksi henkilöstöturvallisuuteen liittyvien prosessien kehittämiseen. Pohdin mm. kaikkien turvallisuustoimialaan liittyvien prosessien kuvaamista kuvion 4 muotoon - tällä hetkellä kaikki kuvaukset ovat pääosin tekstimuodossa tai epätarkkoja, joten asiaa havainnollistava kuva kustakin prosessista vastuineen ja sijaisjärjestelyineen saattaisi olla avuksi sekä turvallisuustoimialan henkilöstölle, että myös koko organisaation henkilöstölle. Yhteydenotot saattaisivat tuolloin osua oikeasta asiasta oikealle henkilölle, mitä pidän turvallisuusviestinnän kehittämisessä tärkeänä.

Ulkomaanvierailun epäselvyyteen liittyen pyrin ottamaan asianosaiseen henkilöön yhteyttä, ja selvittämään suoraan mistä epäselvyys johtuu. Näin toivon saavani mahdollisesti uuden näkökulman syihin, jotka johtivat väärään menettelytapaan. Oliko vika vierailun järjestäjän puuttuvissa tai puutteellisissa ohjeissa, matkustajassa vai hallintoyksikön ohjeissa? Miten voin kehittää viestintää tapauksen perusteella? Tässäkin tapauksessa virheelliset menettelytavat voivat olla kehittämisen kannalta hedelmällisiä.

Havaitsin myös kehittymistä omassa työssäni etenkin tutkimuksellisen työotteen osalta. Työni on lähtökohtaisesti oman alan asiantuntijatehtävä, ja näen tieteellisen ajattelun ja tutkimuksellisen asenteen kehittymisen erittäin hyödyllisenä ammattitaitoni kannalta. Vilkan ja Airaksisen (2003) mukaan tutkimukselliseen asenteeseen kuuluu taustatietojen kartoittamista, tiedon hankintaa ja tiedon kokoamista sekä näistä muodostuneen tulkintakokonaisuuden ilmaisemista. Vaikka kyseessä ei työelämässä olisikaan varsinainen tutkimus, siinä noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä selvityksen tai kartoituksen osalta. (Vilka & Airaksinen 2003, Vilkan 2015, 30 mukaan.)

3.3 Viikko 3: Otantatutkimuksen näytteen valinta

Olin edellisellä viikolla perehtynyt tutkimusmenetelmiin ja mielestäni perusteluni valinnoilleni olivat riittävät. Tutkimuksellinen työote alkoi myös kehittyä. Asetin viikon tavoitteeksi näytteen valitsemisen otantatutkimukseen sekä kyselylomakkeiden suunnittelun aloittamisen.

Maanantai 2.3.2020

Olin edellisellä viikolla pohtinut turvallisuustoimintaan liittyvien prosessien tarkempaa kuvaamista vastuineen ja sijaisjärjestelyineen ja päätin aloittaa viikon prosessikuvausten laatimisella. Asetin kuvauksille vaatimukseksi, että ne olisivat selkeä työkalu turvallisuustoimialan henkilöstölle ja mahdollisimman helposti vietävissä suoraan intranettiin niiltä osin kuin ne hyödyttävät koko henkilöstöä. Kuvaukset edellyttivät prosessien luetteloinnin ja niiden toimivuuden tarkastelun sekä mahdollisesti puuttuvien prosessien suunnittelun tai huonosti toimivien prosessien korjaamisen. Valmiit kuvaukset tulee liittää turvallisuuden hallintajärjestelmään (kuvaus hallintoyksikköni turvallisuustoiminnan toteuttamisesta), jota olen valmistellut. En asettanut työlle tarkkaa määräaikaa saadakseni mahdollisimman paljon havaintoja myös prosesseista. Prosessikuvausten lisäksi viikon aikana tuli laatia tarkastusraportti aiemmasta (20.2.2020) turvallisuustarkastuksesta.

Tiistai 3.3.2020

Perehdyin tarkemmin harkinnanvaraisesti tehtävän kiintiötönnän teoriaan. Otannan suunnittelu oli oleellista, koska huono suunnittelu ja myös tutkijan käyttäytyminen saattavat aiheuttaa virheitä (Nummenmaa ym. 2014, 35). Ajatukseni oli hyödyntää laajaa tuttavapiiriäni työpaikkani eri ammatti- ja ikäryhmistä; kun tunnettu henkilö henkilökohtaisesti pyytää, on kyselyyn ehkä vaikeampi jättää vastaamatta ja vastausprosentti sekä luotettavuus siinä mielessä paranevat - pidän tätä ihmiselle luontaisena käyttäytymisenä, jonka myös lukija toivottavasti tunnustanee, ja sitä perustelevat mm. solidaarisuutta koskevassa artikkelissaan myös Laitinen & Pessi (2010, 360). Kuten Nummenmaata ym. (2014) aiemmin lainasin tutkijan käyttäytymiseen liittyen, oman harkinnanvaraisen otokseni (näytteen valinta) tulisi olla objektiivinen, ilman että valitsen otoksen saadakseni haluamani lopputuloksen.

Kiintiötönnässä populaatio tulee ensin jakaa joidenkin mitattavien ominaisuuksien mukaan luokkiin, joten ensimmäiseksi jouduin määrittelemään ryhmät ja niiden suhteellisen koon populaatioon nähden (Nummenmaa ym. 2014, 34). Ryhmien määrittelyssä tuli keskittyä tutkimuksen kysymyksiin; miten henkilöstö todellisuudessa suhtautuu turvallisuusasioihin, miten turvallisuusasiat tulisi markkinoida ja kouluttaa työntekijöille oikein, sekä miten turvallisuusviestintä tulisi toteuttaa, jotta se tavoittaa jokaisen. Digitaalisen viestinnän tavoitavuudessa luokitteluun vaikuttaa tietokoneella käytetty työaika, jonka perusteella luokittelu tuli tehdä

tehtävän mukaan. Suhtautumisessa turvallisuusasioihin sekä koulutustarpeissa tuli taas saada kattavahko läpileikkaus koko henkilöstöstä. Ryhmien valikointi oli helpointa hallintoyksikköni tehtäväkokoontalon perusteella (XXX tehtäväkokoontalo 1.1.2020, liite 1), joka sisältää kaikki hallintoyksikön työntekijät, työpisteet, ammattiryhmät ja tehtävät. Lähteenä käytetty tieto hallintoyksikköni tehtäväkokoontalosta on salassa pidettävä, ja koska hallintoyksikköni ei mainita nimeltä, on hallintoyksikön nimi lähdeluettelossa muodossa XXX tehtäväkokoontalo 1.1.2020.

Ryhmittelin populaation kahteen osaan: ammattiryhmä ja työn laatu (tehtävän perusteella; toimistotyö/koulutustyö/sekä että/muu). Ammattiryhmä kertoo sekä siviilien ja sotilaiden eroista että myös koulutustasosta (ks. myös päiväkirjamerkintä perjantai 28.2.2020) ja työtehtävä antaa suuntaa tietokoneella käytettävästä ajasta ja ajankäytöstä muutoinkin; koska kouluttajajhenkilöstö pääosin pitää oppitunteja tai harjoituksia, työpisteen sisällä tapahtuva viestintäkin on todennäköisesti haasteellisempaa.

Ryhmien suhteellisen koon määrittely oli seuraava vaihe. Päätin pyrkiä 5% näytekokoontalon perusjoukkoon nähden, ja laskin tehtäväkokoontalon perusteella eri luokkien suhteelliset osuudet taulukon 1 mukaan. Lukumäärät ovat turvallisuusluokiteltua tietoa ja toimipisteet on suunnittelumallista jätetty salassapitosyistä tarkoituksellisesti ulkopuolelle.

LUKUMÄÄRÄT	EUPS	UPS	OU	AU	SIV	ESJA-SIV	KAIKKI
Yhteensä	0	0	0	0	0	0	580
Toimistotyö	0	0	0	0	0	0	0
Koulutustehtävä	0	0	0	0	0	0	0
Muu (varastotyö, muu huollon tehtävä)	0	0	0	0	0	0	0
PROSENTUAALINEN JAKAUMA	EUPS	UPS	OU	AU	SIV	ESJA-SIV	KAIKKI
Yhteensä	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Toimistotyö	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Koulutustehtävä	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Muu (varastotyö, muu huollon tehtävä)	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
VALITTAVIEN MÄÄRÄ (5% OTOS)	EUPS	UPS	OU	AU	SIV	ESJA-SIV	KAIKKI
Yhteensä	0	0	0	0	0	0	0
Toimistotyö	0	0	0	0	0	0	0
Koulutustehtävä	0	0	0	0	0	0	0
Muu (varastotyö, muu huollon tehtävä)	0	0	0	0	0	0	0

Taulukko 1: Näytteen valikoimisen suhteelliset arvot populaatioon nähden ja kiintiön valikoiminen (suunnittelumalli).

Keskiviikko 4.3.2020

Olin aiemmin (26.2.) tehnyt havainnon ulkomaan virkamatkoihin liittyvästä ongelmasta; turvallisuussektori ei saa tietoja muiden järjestämistä ulkomaanmatkoista. Koronavirukselta suojautumiseen liittyen koko puolustusvoimien henkilöstölle oli lähetetty sähköpostitse ohjeita etenkin matkustamiseen, mikä vahvisti näkemystä myös vapaa-ajan ulkomaanmatkojen ilmoitusmenettelyn tärkeydestä. Etenkin organisaation avainhenkilöiden osalta näen oleellisena, että turvallisuushenkilöstö tietää matkan kohteen ja keston. Puolustusvoimat tiedotti koronaviruksen vastaisista toimistaan myös julkisesti (Puolustusvoimat.fi).

Toinen havainto samalta päivältä oli sähköposti (asia on salassa pidettävä, joten tarkemmin en voi sitä lukijalle avata, ja aiheeseen liittyvät olemassa olevat varmentavat menettelyt joudun myös jättämään tämän raportin ulkopuolelle), jossa edellytettiin vastauksia alajohtoportailta - sähköpostin saapumisesta vastausten määräaikaan oli 2,5 tuntia. Havainto herätti kysymyksen (ja mahdollisen jatkotutkimuksen aiheen) sähköpostilla johtamisen onnistumisesta. Edes pääosin pelkkää toimistotyötä tekeville sähköpostisanoman saapumisesta sen havaitsemiseen, lukemiseen sekä vaadittavaan selvitystyöhön ja vastaamiseen käsketty aikamäärä on oman arvioni mukaan vaikeasti saavutettavissa. Koulutustehtävissä toimiville tehtävä voi olla mahdoton. Koin ajatuksen tärkeänä ja huomioon otettavana myös turvallisuusviestinnässä ja kyselylomakkeen kysymyksissä liittyen turvallisuusviestinnän tavoittavuuteen.

Torstai 5.3.2020

Päivä kului pääosin pääsyoikeuksien käsittelyssä sekä niihin liittyen henkilöturvallisuusselvitysten voimassaolon varmistamisessa. Ohessa kartoitin näytteeseen valittavia henkilöitä edellisenä päivänä laatimani suhteellisen ryhmittelyn perusteella. Valintakriteereinä käytin eri ammattiryhmiä, erilaisia työtehtäviä ja sitä, että tunnen henkilön (tässä pyrin olemaan varovainen ja valitsemaan mahdollisimman heterogeenisen näytteen myös tietämieni asenteiden, tietojen ja taitojen osalta). Tärkeänä kriteerinä oli myös tavoitettavuus; pyrin varmistamaan, että valitsemani henkilöt (eli otantayksiköt; ks. Nummenmaa 2014, 34) ovat myös paikalla kyselyn aikana.

Perjantai 6.3.2020

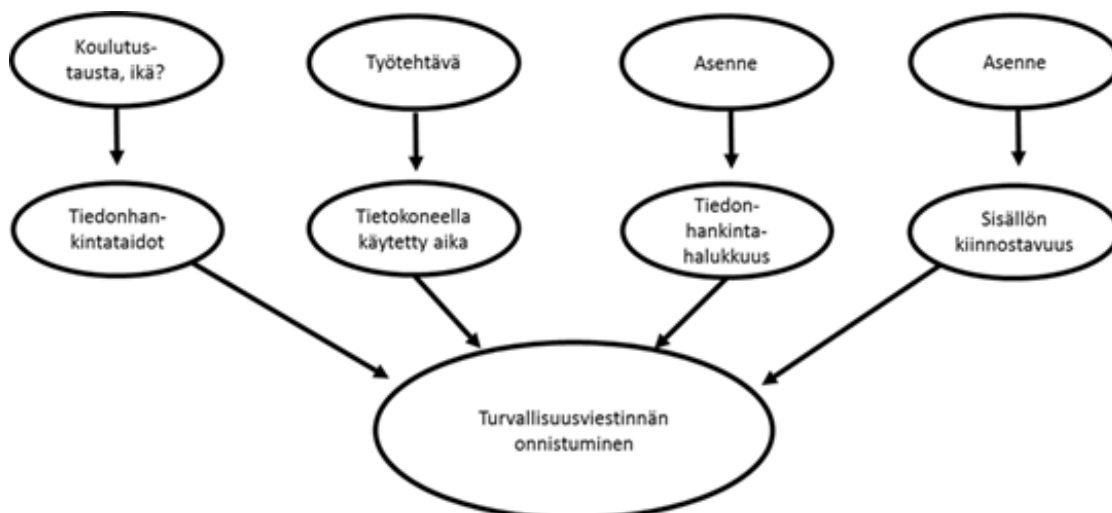
Viikon viimeisenä päivänä pyrin suunnittelemaan maanantaina aloitettujen prosessikuvausten lisäksi kysymyslomakkeiden kysymysten asettelua. Etsin myös Vallin & Aaltolan (2015a, 17) ohjeen mukaisesti internetin tietokannoista aihetta lähellä olevia esimerkkitutkimuksia. Sekä turvallisuuskulttuuria että viestintää koskevia omassa työssäni käyttökelpoisia tutkimuksia löysin useammankin.

Mahdollisesti hyvänä vertailupohjana organisaation ja oman tutkimuksen samankaltaisuuden takia mainittakoon Marika Terän (2013) opinnäytetyö, jossa Terä käsitteli Puolustusvoimien

intranetin käytettävyyttä muutosviestinnän työkaluna. Tutkimuskysymykset olivat osin vastaavat; Terä selvitti työssään aiheuttavatko työntekijöiden erilaiset työtehtävät, verkon käyttö ja sinne pääsyn mahdollisuus (verkkotoimijuus) työntekijöiden näkökulmasta eriarvoisuutta tiedon saannissa intranetistä eli onko vastaajien keskuudessa havaittavissa tässä suhteessa tietokuiluja (Terä 2013, 6).

Terän (2013) lisäksi kyselytutkimusta menetelmänä käytti myös Hakala (2014), joka käsittelee työssään sopivasti myös turvallisuusviestintää ja intranetin käyttöä viestinnässä (Hakala 2014, 55, 100-101). Muista viestintään liittyvistä lähteistä mainittakoon Söderholmin (2014) opinnäytetyö ja Yleniuksen (2013) pro gradu - tutkielma sekä Saaren (2011) kandidaatintutkielma digitaalisista kuiluista. Lähteet tukevat kyselylomakkeen suunnittelua sekä myös jatkotyöskentelyä hallintoyksikköni turvallisuusviestinnän kehittämiseksi.

Kysymysten asettelu jäi vielä keskeneräiseksi, mutta laadin kuitenkin Vehkalahden (2008, 21) mukaisen mittausmallin (kuvio 5), jonka pohjalta pyrin seuraavalla viikolla viimeistelemään kysymyslomakkeet. Mallissa pyrin havainnollistamaan mitä tutkin, ja mistä tutkittava ilmiö koostuu.



Kuvio 5: Mittausmalli Vehkalahden (2008, 21) esimerkin pohjalta.

Yhteenveto

Sain mielestäni hyvän pohjan varsinaisen kyselylomakkeen laatimiselle sekä kyselyn toteuttamiselle ja tutkimukselliset näkökulmat sekä erilaisiin tutkimustöihin tutustuminen avasivat

näkemykseni tutkimuksen tekijänä. Etenkin aihetta sivuaviin aiempiin tutkimuksiin perehtymisen oli kiinnostavaa - vaikka käytinkin perehtymiseen aikaa enemmän kuin olisi ehkä tarvinnut, en pidä sitä hukkaan heitettyinä tutkimuksen ja kehittymisen kannalta. Ongelmaksi tuli jossain määrin päiväkirjaraportoinnin pitäminen sallitun sivumäärän rajoissa jo lähdeviittausten osalta.

3.4 Viikko 4: Kysymyslomakkeiden laatiminen ja kyselyn aloittaminen

Aineistonkeruun menetelmän tutkimukselliset lähtökohdat olivat valmiit, ja viikon aikana pitäisi saada aikaan varsinaiset kysymyslomakkeet. Kyselyn rinnalla on kuljetettava myös henkilöstöturvallisuuden ohjeistuksen kannalta oleellisten prosessikuvausten valmistelua. Myös turvallisuuskoulutuksen valmistelu on aloitettava.

Maanantai 9.3.2020

Jatkoin prosessikuvausten valmistelua, ja otin ohessa työn alle myös kuvauksiin liittyvät hallintoyksikön normit sekä henkilökunnan turvallisuuskoulutuksen. Turvallisuuskoulutuksen valmistelu on välttämätön, koska koko henkilöstölle on tarkoitus järjestää kevään aikana tietojen ajantasaistamiseksi erillisiä koulutustilaisuuksia. Otin pohjaksi muutama vuosi sitten laatimani koulutuspaketin, jonka päivitän nykyistä lainsäädäntöä ja Puolustusvoimien uudistunutta normistoa vastaavaksi. Päivitettyä koulutuspakettia tulen hyödyntämään myös opinnäytetyön yhtenä tavoitteena olleessa henkilöstön perehdyttämiskoulutuksessa.

Päivän aikana kansainväliseen toimintaan liittyvissä asioissa otettiin taas yhteyttä ohjeiden saamiseksi. Samat ohjeet olivat löydettävissä hallintoyksikön kirjallisista ohjeista. Vastaava tiedonhankintaan liittyvä ilmiö on tullut esille aiemminkin sekä kansainväliseen toimintaan että muuhun turvallisuustoimintaan liittyen, ja kyselylomakkeen kysymyksissä tuleekin huomioida myös henkilöstön tiedonhankintakeinojen syyt.

Tiedonhankintatavoissa tulee havaintojeni perusteella eritellä esimerkiksi puhelinsoitto asiantuntijalle vs. tiedon omatoiminen etsiminen sekä selvittää, miksi valitaan tietty tapa. Syynä voi näkemykseni mukaan olla esim. tiedonhankinnan vaikeus, löydetyt tiedon vaikea luettavuus tai puhelinsoiton helppous, mutta kyseessä voi olla myös syy, jota ei etukäteen osata määrittellä. Vastaaviin tilanteisiin, joissa ei välttämättä tunneta kaikkia vastausvaihtoehtoja, Vilka (2015, 106) ohjaa käyttämään sekamuotoisia kysymyksiä, joissa on myös avoimia vastausvaihtoehtoja.

Tiistai 10.3.2020

Sähköpostiin tuli taas kysymyksiä henkilöturvallisuusselvityksiin liittyen sekä vierailuilmoituksia väärään sähköpostiin. Ohjeistuksen ja etenkin viestinnän osalta kehittämistarpeet ovat

selvästi havaittavissa päivittäisessä toiminnassa - oikean yhteyshenkilön, menettelytavan tai lomakkeiden löytäminen aiheuttaa päivittäistä työntekijöiden ohjaamista. Vaikka työnkuvaan luonnollisesti kuuluu ihmisten auttaminen, käytännössä apu tarkoittaa monesti ohjaamista tiedon lähteelle etenkin menettelytapoihin ja lomakkeiden löytämiseen liittyen. Turvallisuusalan asiantuntija käyttää lähes saman ajan verkkovyöpolun tai normin etsimiseen ja välittämiseen kuin työntekijä, joka itse tietää, mistä tieto löytyy.

Tammikuussa koko henkilöstöjaketeluna lähetetty sähköpostisanoma yhteystiedoista asiakohtaisesti eriteltynä sisälsi myös ohjeen ”tulosta seinälle”, joka ei ilmeisesti ollut toteutunut. Vääriä toimintamalleja ilmenee omien havaintojeni perusteella keskimäärin muutama viikossa (ei kirjattu, oma arvio), mikä herättää kysymyksen, miksi ohjeita ei ole luettu.

Keskiviikko 11.3.2020

Laadin vuonna 2017 mielenkiinnosta oman henkilöstön turvallisuuskulttuuria kohtaan Webropol-verkkosovelluksessa (Webropol) kyselyn, johon pyysin sähköpostilla koko hallintoyksikköni henkilöstöä osallistumaan. Olin hyödyntänyt kyselyni kysymysten laatimisessa pitkälti Sunellin (2016) väitöskirjassaan tekemää laajempaa tutkimusta, joka koski Puolustusvoimien turvallisuuskulttuuria. Samojen kysymysten käyttö Sunellin (2016, 120-122) kanssa mahdollistane tässä tutkimuksessa tulosten vertailun laajemminkin - Sunellin laajan tutkimuksen vertaaminen omaan aiempaan sekä nykyiseen tutkimukseeni. Pehdyin aikaisempaan kyselyyni ja aloitin nykyiseen tutkimukseeni soveltuvien kysymysten valikoimisen. Vuoden 2017 kyselyn luotettavuuden ja pätevyuden (Hirsjärvi 2015, 231 - 233) tarkempi arviointi sekä vertailu nykyiseen tutkimukseen on ajankohtaisempaa vastausten analysointi- ja tulkintavaiheessa. Vuoden 2017 kysely on liitessä 1.

Kyselylomakkeen laatimisessa pyrin käyttämään mahdollisimman paljon myös muita esimerkitutkimuksia (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2018, 130, ks. myös Valli & Aaltola 2015, 17). Myöhemmän vertailun mahdollistamiseksi, poimin löytämistäni tutkimuksista (Terä 2013 ja Hakala 2014) mahdollisimman samankaltaisia kysymyksiä. Lomakkeeseen tulisi lisäksi saada vain ja ainoastaan tavoitteen edellyttämät kysymykset (Ojasalo ym. 2018, 130) ja liian pitkä lomake taas saa vastaajan luopumaan vastaamisesta jo ennen tutustumista (Valli 2015, 87). Päätin kerätä ensin oleelliset kysymykset ja sen jälkeen arvioida lomakkeen pituus ja tarvittaessa karsia kysymysten määrää.

Torstai 12.3.2020

Maailmaa ravistelleen koronaviruksen muuttuminen pandemiaksi (Yle Uutiset 2020b) ja siihen liittyvät puolustusvoimalliset ohjeet aiheuttivat hallintoyksikössä runsaasti henkilöstöturvalli-

suuteen liittyviä toimenpiteitä. Ottaen huomioon Puolustusvoimien päätehtävän (Laki Puolustusvoimista 551/2007, 2§), korostuivat henkilöstöturvallisuudessa toimintavalmiuteen liittyvät asiat, jotka ovat salassa pidettävää tietoa. Osa päivästä kului tavalla tai toisella koronavirukseen liittyvissä asioissa pääsyoikeuksien käsittelyn ohessa.

Perjantai 13.3.2020

Viimeistelin kysymyslomakkeen ja jatkoin koulutuspaketin valmistelua. Koulutuksessa tarkoitukseni oli, että saatuani kyselyni tulokset, viimeistelen vastausten perusteella sisällön henkilöstön tarpeiden mukaan. Kysymyslomakkeiden viimeistelyn aloitin jäsentelystä: taustakysymykset ja mitattavat osiot.

Taustakysymyksillä tarkastellaan Vallin & Aaltolan (2015a, 86) mukaan tutkittavaa ominaisuutta niiden suhteen. Taustakysymykset laadin mittausmallin (kuvio 5) pohjalta (koulustausta, ikä ja työtehtävä). Koulutustaustassa käytin ammattiryhmää, joka käytännössä etenkin sotilaiden osalta kertoo koulutustason. Mitattavat osiot muotoilin mittausmallin perusteella ymmärrettäviksi otsikoiksi selityksineen (tiedonhankintataidot, tietokoneella käytetty aika, tiedonhankintahalukkuus, sisällön kiinnostavuus). Myös kyselyn pituus tuli huomioida viimeistelyssä, koska Ojasalon ym. (2018, 131) mukaan liian pitkä kysely heikentää vastaushalua ja keskimääräinen vastausaika pitäisi olla 15-20 minuuttia.

Valli & Aaltola (2015a, 85; myös 2015b, 239) pitävät tärkeänä virheellisten tulosten välttämiseksi, että vastaaja tulkitsee kysymyksen, kuten tutkija on sen tarkoittanut. Vilka (2015, 108) sekä Ojasalo ym. (2018, 31) pitävät lomakkeen testaamista olennaisena. Päätin oman tarkastelun lisäksi antaa seuraavalla viikolla lomakkeen luettavaksi ja kommentoitavaksi muutamalle henkilölle ennen kyselyn toteuttamista.

Yhteenveto

Vaikka työssäni tekemäni havainnot henkilöstöturvallisuuden kehittämiseksi ovat pääosin toisiaan vastaavia, on silti jossain määrin ongelmallista laatia henkilöstön koulutuspaketti kattamaan kaikki havaitut puutteet tiedoissa ja osaamisessa. Jo kuluneella viikolla kansainväliseen toimintaan liittyvä havainto aiheutti koulutuspaketin muokkaamisen. Olettaen, että viestinnän kattavuuden ja sitä myöten turvallisuustietoisuuden lisäämisen osalta täydelliseen, kaikkia miellyttävään tai palvelemaan tulokseen tuskin päästään, on jatkuva seuranta ja kehittäminen oleellista. Henkilöstömuutokset, toimintaympäristössä jopa globaalilla tasolla tapahtuvat muutokset, tietojärjestelmien kehittyminen ja organisaatiouudistukset vaikuttanevat työhöni jatkossakin. Opinnäytetyölle määrittelemäni tavoitteet tuleekin siis nähdä jatkuvina ja pysyvinä tavoitteina työssäni.

3.5 Viikko 5: Kyselyn testaaminen ja saatekirje

Viikon tavoitteeksi asetin kyselyn toteuttamisen ja testaamisen alkaen saatekirjeen suunnitellulla Ojasalon (2018, 133) mallin mukaisesti sekä lomakkeen käytön lausunnolla. Tavoitteen toisena vaiheena on kyselyn siirtäminen Webropoliin ja vastaamispyynnön lähettäminen kyselyyn valituille.

Maanantai 16.3.2020

Koronavirustilanne edellytti Puolustusvoimallisesti toimenpiteitä ja uudelleenjärjestelyitä hallintoyksiköissä. Tartuntojen välttäminen aiheutti liikkumisrajoituksia, tilahallinnan toimenpiteitä sekä varusmiesten osastojakoja. Turvallisuustoimialaan asia heijastui etenkin pääsyoi-keuksien, vierailijakäytänteiden ja vartioinnin osalta. Työpäivä kului enemmän tai vähemmän toimenpiteisiin tai niiden seurannaisiin liittyvissä asioissa - oletettavasti myös tulevina päivinä ja viikkoina tilanne jatkuu samankaltaisena, mutta pyrin pitämään fokuksen myös opinnäyte-työn tavoitteissa.

Etätyöt lisääntyvät Puolustusvoimissakin vallitsevan tilanteen takia, mikä. Yle raportoi jo 13.3.2020 viranomaisten sisäisen verkon kuormittumisesta aiheutuneista ongelmista (Yle Uutiset 2020a), jotka voivat vaikuttaa hidastavasti joihinkin henkilöstöturvallisuuden prosesseihin kuten esimerkiksi lupahallinto. Riski ei ole merkittävä, mutta huomioitava - kriittisiin toimiin sillä ei ole vaikutusta, ja erilaisia varajärjestelmiä ja -menetelmiä on riittävästi. Mielienkiintoista olisi myös selvittää, miten etätyön lisääntyminen Puolustusvoimissa vaikuttaa työn tehoon ja työhyvinvointiin (mahdolliset pandemian aiheuttamat tunteet pitäisi tosin sulkea pois), ja ovatko tulokset tuottavuuden kannalta samat kuin muissa, esim. Bloom, Liang, Roberts & Ying (2013) etätöistä tekemissä tutkimuksissa - Bloomin ym. (2013) tutkimuksessa todettiin työn tehokkuuden ja tuottavuuden kasvavan etätöissä.

Lisäys 25.4.2020: Puolustusvoimissa toteutettiin sisäinen kysely, jossa selvitettiin koronaviruk- sen aiheuttamien rajoitusten vaikutuksia työhön. Etätyön hyödyllisyys pyritään varmaankin selvittämään laajemmassa mittakaavassa. Kysely ei ollut turvaluokiteltu, joten toivottavasti tulokset ovat myös julkisesti käytössä.

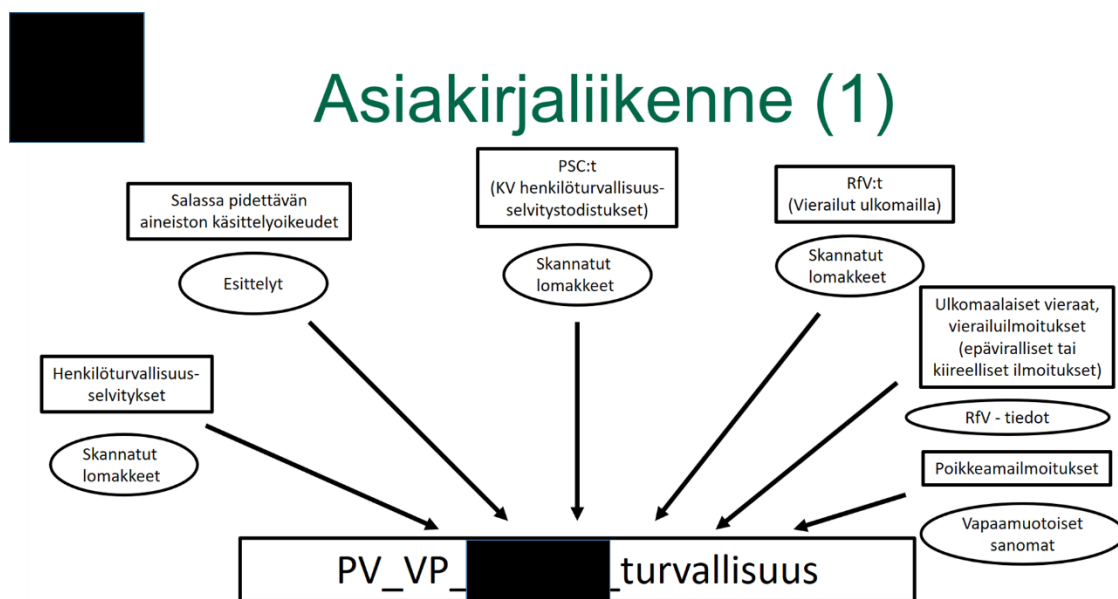
Tiistai 17.3.2020

Ojasalo ym. (2018, 131) mukaan saatekirje on erittäin tärkeä tutkimuksen onnistumisen kan- nalta ja se vaikuttaa suoraan vastausprosenttiin. Huomioiden, että otos on muutenkin kiinti- öity, on siis ehdottoman tärkeää saada kaikki vastaamaan. Vastaajien lukumäärän seuranta verkkosovelluksessa määrääjain on välttämätöntä, jotta tarvittaessa voidaan vastaamisajan

päättymisen lähestyessä lähettää Ojasalon ym. (2018, 132) mallin mukainen muistutussu-
noma. Pyrin saatteessa herättämään positiivisia mielikuvia, koska ne voivat ratkaista osallistu-
misen - tässä sovelsin Juholinin (2013, 228) näkemystä mielikuvien merkityksestä. Käyttämällä
henkilökohtaista lähestymistapaa jo otsikosta lähtien pyrin käyttämään hyväksi myös (toivot-
tavasti) hyvää mainettani ja ammattitaitoani ja tuntemieni vastaajien solidaarisuutta. Lähetin
ennen kyselyn toteuttamista saatekirjeen myös hallintoyksikköni tiedottajalle tarkastetta-
vaksi. Saatekirje on liitteessä 2.

Keskiviikko 18.3.2020

Tarkastelin ja täydensin henkilöstöturvallisuuden normia raportoinnin aikana saamani havain-
tojen perusteella. Pyrin lähestymään ohjetta henkilöstön omien tietotarpeiden näkökulmasta
ja saamaan ohjeesta helppolukuisen sekä sisällön että jäsentelyn osalta. Laadin normin liit-
teeksi erillisen PowerPoint - esityksen, jossa esitin kuvina sähköisen asiakirjaliikenteen. Ku-
vissa esitettiin asiakokonaisuus, joka yhdistettiin nuolella oikeaan sähköpostiosoitteeseen. Ku-
viossa 6 on esimerkki liitteen sisältökuvista.



Kuvio 6: Esimerkki henkilöstöturvallisuuden normin liitteen sisällöstä

Jotta en vain tekisi erillisiä, toisistaan riippumattomia asioita, myös normin sisällön tulisi olla
kiinnostava, ja mahdollisimman helposti siirrettävissä suoraan intranetin tietopankkeihin.
Puolustusvoimien ohjeiden ongelma on mielestäni aina ollut vaikealukuisuus ja mielenkiinnot-
tomuus, mitä haluaisin omassa työssäni välttää - siksi myös viestintään perehtyminen on mie-
lestäni ollut erittäin hedelmällistä (lukija arvioikoon tekstini kiinnostavuuden objektiivisesti).

Aloitin myös kyselylomakkeen testaamisen kahdella henkilöllä. Toinen henkilöistä oli Puolustusvoimien ulkopuolinen henkilö ja toinen hallintoyksikköni viestintäorganisaatioon kuuluva. Pidän ulkopuolisen käyttöä perusteltuna etenkin kysymysten ymmärtämisen ja jäsentelyn kannalta. Viestinnän ammattilaiselta odotin saavani etenkin tämän erikoisalaan liittyviin kysymyksiin kommentteja ja ehdotuksia, kysymysten sisältö palvelee myös muuta kuin käsittelemääni turvallisuusviestintää.

Torstai 19.3.2020

Jatkoin henkilöstöturvallisuuden normin valmistelua pääosin päiväkirjaraportoinnin aikana tekemiäni havaintojen perusteella. Lisäsin ohjeeseen mm. ulkomaan virkamatkoihin liittyvän ohjeistuksen, josta edellisten viikkojen aikana oli tullut useitakin kyselyjä (jopa kesken matkan). Lisäykset sisälsivät tarkennukset vierailulupien hakemiseen, kun matka kohdistuu sotilaskohteeseen tai muuhun puolustushallinnon sidosryhmän laitokseen sekä ohjeet kansainvälisen henkilöturvallisuusselvitystodistuksen hakemiseen (Personal Security Clearance, PSC), kun matkalla käsitellään sen edellyttämää kansainvälistä turvallisuusluokiteltua tietoa.

Perjantai 20.3.2020

Olin aiemmin päiväkirjaraportoinnissa tehnyt havainnon turvallisuuspoikkeamien ilmoittamismenettelyn selkeydestä perustuen väärän kanavan kautta tulleeeseen ilmoitukseen. Selvitin päivän aikana kaikki poikkeamamenettelyihin liittyvät ohjeet ja kokosin sekä yksinkertaistin ohjeistuksen henkilöstöturvallisuuden normiin. Normista on tässä vaiheessa muotoutunut kohdalaisen laaja, koska kunnianhimoinen tavoitteeni on ollut, että työntekijä ohjetta lukiessaan löytää samalla viittauksen myös muihin kuin suoraan turvallisustoimintaan liittyviin ohjeisiin.

Kyselytutkimukseeni liittyen sain päivän aikana viimeiset kommentit kyselylomakkeeseen ja viimeisteltyä lomakkeen kommenttien perusteella (Liite 3). Aloitin myös kyselyn laatimisen Webropoliin, mikä edellytti ensin perehtymistä sovelluksen käyttöön - käytännössä yhtään kysymystä en ehtinyt sovellukseen siirtää. Lisähaasteena vallitsevan tilanteen johdosta tuli selvittää myös kyselyyn valittujen paikallaolo seuraavien viikkojen aikana, mikä edellytti sekä vuosilomasuunnitelmien että Skypen poissaoloilmoitusten tarkastamista - terveydentilan osalta poissaoloja ei luonnollisesti ollut salassa pidettävyyden takia selvitettävissä.

Yhteenveto

En päässyt asettamaani tavoitteeseen kyselyn aloittamisesta jo kuluneella viikolla. Pandemian seurannaisvaikutukset tutkimuksen otokseen ja omaan työmäärääni sekä oma innostukseni

henkilöstöturvallisuuden ohjeistuksen laatimiseen jo ennen varsinaisia tutkimustuloksia vaikuttivat kyselyn testaamisen lisäksi viikon suoritukseen. Pidän tässä vaiheessa kuitenkin henkilöstöturvallisuuden näkökulmasta työni tähänastista tulosta hyvänä tilanteen huomioon ottaen. Suurin virhe nähdäkseni olisi yrittää saada yksi vaihe väkisin valmiiksi vain osoituksena tuloksellisuudesta ja määräaikojen saavuttamisesta opinnäytetyön ohjaajalle tai työelämässä esimiehelle - työni tavoitteen keskiössä on kuitenkin henkilöstö, jonka työstäni tulee hyötyä, ei tutkija.

3.6 Viikko 6: Kyselyn toteuttaminen

Kyselyn aloittaminen on tällä viikolla välttämätöntä keskiviikkoon mennessä huomioiden verkkosovellukseen siirtämiseen käytettävä aika. Toisena tavoitteena on intranetin tietopankkien suunnittelu ja jäsentely vähintään otsikkotasolla sekä ajan puitteissa sisällön tuottamiseen perehtyminen.

Maanantai 23.3.2020

Koronaviruksen aiheuttama tilanne johti pohtimaan sijaisjärjestelyiden toimivuutta ja sijaisuuksien määrittelyä. Suurin osa henkilöstöstä oli etätöissä, mutta miten se vaikuttaa henkilöstöturvallisuuden menettelyihin? Kannattaisiko henkilöstöturvallisuuden prosessien näkökulmasta kartoittaa tarkemmin prosessien heikot kohdat, avainhenkilöt sekä myös sijaisten osaaaminen? Organisaation toiminnan kannalta oleelliset avainhenkilöt on kartoitettu, mutta otin tarkasteltavaksi turvallisuustoiminnan toimintamalleja löytääkseni mahdollisia henkilöriippuvuuksia (prosesseja, joista vastaa vain yksi henkilö). Käytännössä organisaation toiminnan ja työntekijän kannalta oleellisimmissa menettelyissä ei henkilöriippuvuuksia ole. Kulkuoikeuksien määrittelyssä ongelmia voi syntyä, mikäli järjestelmän käyttäjät ovat etätöissä tai sairaana, mutta lähtökohtaisesti pikatilanteita ei pitäisi tulla, mikäli kulkuoikeuksia tarvitsevan työntekijän esimies on huolehtinut asiasta riittävän ajoissa.

Laadin prosessikuvaukset henkilöstöturvallisuuden valmisteilla olevan normin liitteeksi, jolla pyrin vastaamaan myös sijaisuusjärjestelyiden selkeyteen ja osaamiseen. Prosessikuvauksia päätin käyttää pohjana myös Tornin tietopankkien jäsentelyssä. Julkiseksi muokatun version liitän päiväkirjaraporttiin sen valmistuttua.

Tiistai 24.3.2020

Keskityin pääosin opinnäytetyöni tutkimusosuuteen ja siirsin kysymyslomakkeeni kysymykset Webropoliin. Vastausvaihtoehtojen muotoilu verkkosovelluksessa osoittautui haastavammaksi kuin olin arvioinut. Täysin samaa mieltä - täysin eri mieltä - tyyppiset vastausvaihtoehdot oli

helppo ja nopea laatia, mutta etenkin paremmuusjärjestyksen edellyttävien vastausvaihtoehtojen muotoilussa jouduin kokeilemaan eri vaihtoehtoja. Sovellus mahdollistaa myös esikatse- lun, jolla kyselyn laatija voi itse testata kyselyn välittömästi. Testasin kyselyn useaan ottee- seen itse ja korjasin havaitsemani virheet. Sovellus ei mahdollista vastausvaihtoehtojen tyy- pin vaihtamista, kun se on kerran valittu, joten jouduin käytännössä poistamaan huonosti muotoillun kysymyksen ja laatimaan koko kysymyksen uudestaan. Päätin testata verkkoky- selyn vielä erikseen saadakseni lisäkommentteja kyselyn sisältöön ja selkeyteen. Kyselyni toi- mii nettilinkillä, joka lähetetään sähköpostiin, joten oleellista oli myös selvittää linkin toimi- vuus. Valitsin testiryhmään kolme sektorini työntekijää, ja annoin aikaa vastata seuraavaan päivään.

Keskiviikko 25.3.2020

Toistaiseksi olin saanut henkilöstöturvallisuuden ohjeistuksen ja siihen liittyvät prosessiku- vaukset mielestäni kohtalaisen hyvälle mallille. Esimiesten vastuut oli määritetty tekstinä normissa, mutta mietin, onko toimenpiteet havainnollistava prosessikaavio selkeämpi ja jär- kevämmän siirrettävissä myös Torniin. Turvallisuustoimialan toimenpiteet olin jo kuvannut aiemmin, mutta menettelyohje kuvana esimiehille ja työntekijöille puuttuu. Ajatus syntyi sähköpostikysymyksestä, jonka sain aamulla henkilötodistuksiin liittyen - menettelytapa, jonka ainakin uskoin olevan kaikille selkeä, ei kysymyksen perusteella sitä ollut. Otin prosessi- kaavion suunniteltavaksi, mutta selkeän kuvan laatiminen menettelyistä organisaatiossa, joissa eri toimipisteiden menettelyt ovat osin poikkeavia, ei ole kovin yksinkertaista.

Kyselyn verkkotesti valmistui vasta iltapäivästä viimeisenkin testajan myötä. Sain testatta- vilta hyviä havaintoja kysymysten muotoiluun: esim. paremmuusjärjestystä pyydetessä olisi määritettävä myös periaate (1=paras, 6=huonoin). Tavoite kyselyn aloittamiselle oli keski- viikko, mutta jouduin siirtämään ajan perjantaille, jotta ehdin tekemään tarvittavat korjauk- set.

Torstai 26.3.2020

Jatkoin verkkokyselyn viimeistelyä, mutta pääosin työskentelin pandemian turvallisuustoimin- taan aiheuttavien muutosten parissa. Pääsyn ja liikkumisen rajoittamiseksi oli tarkastettava voimassa olevat pääsyoikeudet - vain välttämättömät vierailut oli sallittu, mikä edellytti myös kulunvalvonnan ja varuskunnassa liikkumisen valvonnan suunnittelun. Huomioiden kaikki alu- eilla toimivat sidosryhmät, oli tehtävä jokseenkin työläs. Välttämättömän tarpeen arvioimi- nen jäi kumppanuudesta vastaavan tahon vastuulle.

Toisena seikkana koronaviruksen hallintatoimenpiteisiin liittyen mietin asiaan liittyvää vies- tintää. Puolustusvoimien tiedottaminen ja asiaan liittyvät käskyt ovat olleet selkeitä ainakin,

kun oma työtehtävä jo edellyttää perehtymisen asiaan. Esiin tuli sama kysymys, jota olen pohtinut turvallisuusviestinnän kehittämiseen liittyen: miten varmistetaan, että viesti tavoittaa jokaisen työntekijän? Työpisteiden esimiehet vastaavat alaistensa tilannekuvan ja käskettyjen toimenpiteiden varmistamisesta. Tilanteen ja toimintaohjeiden päivittyessä jopa useita kertoja viikossa, vaikeutuu yksittäisen työntekijän kyky seurata muutoksia ja yleistilannetta.

Esimiehen vastuulle jää tiedottamistavan harkinta. Vaihtoehtoina on välittää tieto sähköisenä, jolloin esimiehellä ei ole tietoa, luetaanko tai ymmärretäänkö sanoma tai järjestää yhteinen palaveri, jossa asiasta voidaan myös keskustella ja esittää kysymyksiä. Kaikkien työntekijöiden paikalle saaminen edes etäyhteyden kautta lyhyellä varoitusajalla ei ole helppoa, jos kyseessä on koulutustehtävissä toimiva henkilöstö. Yhteisten palaverien toteuttaminen aiheuttaa todennäköisesti näissä tapauksissa viivettä tiedonkulussa, mutta toisaalta viivettä syntyy myös sähköisessä tiedonvälityksessä. Reaaliaikaisen tiedon välittäminen onnistuu tuskin koskaan suuressa organisaatiossa täydellisesti eikä vallitsevassa tilanteessa reaaliaikainen tieto ole merkityksellinen, joten näen kokoukset parhaana vaihtoehtona.

Käskyt ja toimintaohjeet ovat Puolustusvoimien asianhallintajärjestelmässä tai Tornissa, ja kyselytutkimukseni tuloksilla nähdään toivottavasti myös viitteitä niiden tavoitavuudesta. Tulosten analysoinnissa tulee muistaa ottaa huomioon mahdollisuus, että esim. Tornin käyttö tiedon etsintään voi olla lisääntynyt juuri epidemian takia. Kyselyn toistaminen epidemian laannuttua voisi olla tulosten luotettavuuden kannalta paikallaan.

Perjantai 27.3.2020

Aamupäivä kului epidemiaan liittyvässä kokouksessa sekä edelleen virukseen liittyvien asioiden käsittelyssä. Iltapäivällä viimeistelin vielä kyselyn muutamalla muutoksella ja lähetin näytteeseen valituille sähköpostilla vastauskutsun. Sain ensimmäiseltä vastaajalta palautteen, että kysymys 10 oli kyselyssä kahteen kertaan (kysymyksessä 11 ei ollut kysymystä, vaan vain kysymyksen 10 vastausvaihtoehdot). Olin viimeisen muokkauksen tehtyäni jättänyt poistamatta kysymyksen edellisen version. Piilotin sovelluksesta väärän kysymyksen, ja jätän sen huomiotta kysymysten analysoinnissa. Ennen piilottamista kyselyyn oli vastannut viisi henkilöä. Huolimattomuuteni ei toivottavasti heikennä työni luotettavuutta, ja opin käytännön kautta, että jokainen korjattu versio tulee ehdottomasti testata aina uudestaan. Huomioitava seikka lukijalle on, että opinnäytetyön liitteenä oleva versio on alkuperäinen.

Yhteenveto

Kehittämistyön kannalta pääsin työssäni kohtalaisen hyvin eteenpäin. Huolimattomuuteni kyselyssä olen pettynyt, mutta olettaisin pettymyksen lisäävän huolellisuutta jatkossa. Epide-

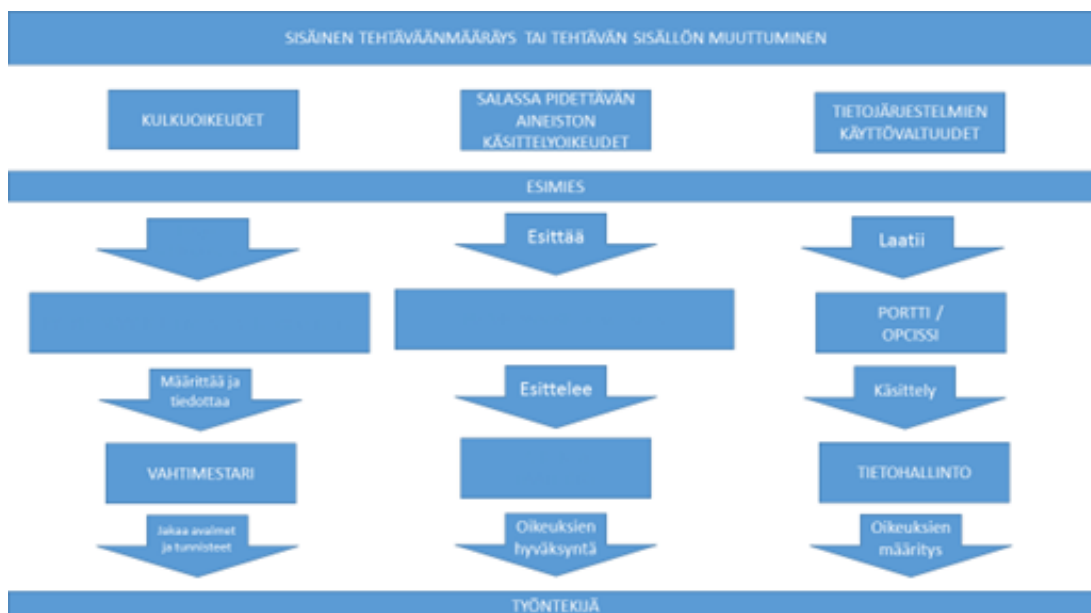
mian aiheuttama työmäärä on nähtävissä opinnäytetyöprosessissakin, vaikkakin olen sen johdosta saanut myös havaintoja henkilöstöturvallisuuteen liittyen. Prosessikuvausten laatiminen on nähdäkseni oleellinen osa kokonaisuuden hahmottamista ja niiden pohjalta rakennan myös intranetin tietopankkien rungon.

3.7 Viikko 7: Perehdyttämiskoulutuksen ja intranetin rakenne ja valmistelu

Viikon tavoitteena on perehdyttämiskoulutuksen viimeistely PowerPoint-versiona ml. tenttikysymykset ja koulutuksen rakenteen suunnittelu Moodle-versiota varten jättäen kuitenkin myös kyselyn tuloksien perusteella lisättäville asioille muokausvaraa. Ohessa tulee jatkaa valmistelua menettelyohjekaaviosta esimiehille ja työntekijöille, jonka otin edellisenä keskiviikkona suunniteltavaksi, ja sen rinnalla intranetin jäsentelyä.

Maanantai 30.3.2020

Jatkoin tehtävään määräysten tai tehtävän sisällön muuttumisen vaikutusten kartoittamista henkilöstöturvallisuuden menettelyihin. Tarkastelu tuli tehdä sekä esimiehen ja työntekijän että myös turvallisuustoimialan henkilöstön toimenpiteiden näkökulmasta. Kuviossa 7 oleva menettelykaavio on esimerkki, josta on tarkoituksella poistettu kuvauksia, jotka voisivat kokonaisuutta tarkastellen olla salassa pidettäviä. Kuvauksen ulkonäön pyrin laatimaan helposti luettavaan ja intranettiin siirrettävään muotoon.



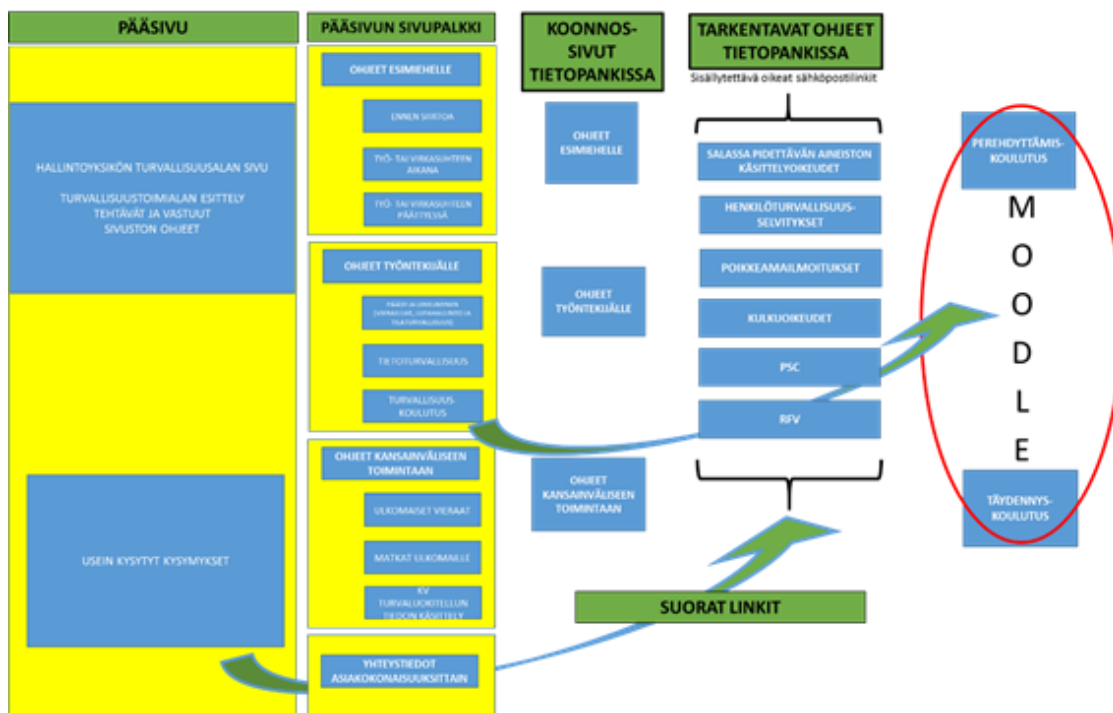
Kuvio 7: Esimerkki henkilöstöturvallisuuden prosessien menettelykaaviosta.

Tarkemmissa toimintamalleissa etenkin kulkuoikeuksien osalta ilmeni mahdollisia kehittämis-kohteita, jotka pyrin uusilla kuvauksilla ja ohjeilla korjaamaan: millä vakioitavalla menetelmällä kulkuoikeudet uuteen tehtävään tilataan, ja miten varmistua edelliseen tehtävään liittyvien kulkuoikeuksien poistamisesta? Kulkuoikeusprosessia ei kuitenkaan kannata käsitellä ja kehittää yksin huomioimatta muita tehtävään määräyksiin liittyviä rinnakkaisia prosesseja. Sekä esimiestä että työntekijää kuitenkin helpottanee, että työn kannalta oleelliset asiat ovat hoidettavissa yhden kanavan kautta, ja tässä pidän yhtenä mahdollisuutena Torni-portaalin käyttöä. Toteutuksen suunnittelu ja testaaminen on tulevien viikkojen tavoite yhdessä muun intranet-sisällön kanssa.

Tiistai 31.3.2020

Laadin suunnittelun helpottamiseksi turvallisuustoimialan intranet-sivustojen rakenteesta kaavion. Tavoitteenani oli, että 1. tiedon löytämiseksi tarvitaan mahdollisimman vähän klikkauksia ja 2. tieto on koottu henkilöstön kannalta järkevien asiakokonaisuuksien alle. Alkuperäinen ajatukseni oli laatia sivusto turvallisuustoimialan alojen kautta, mutta päiväkirjaraportoinnin yhteydessä tekemieni havaintojen pohjalta lähestymistapana tulee olla henkilöstön tietotarpeet. Kyselytutkimukseni tulokset tuovat toivottavasti lisää ideoita myös tietotarpeisiin ja niiden hyväksi käyttämiseen intranetin suunnittelussa.

Rakennesuunnittelun lopputulemana hallintoyksikön turvallisuusalan pääsivulla (joka tulee suositella henkilöstölle laitettavaksi suosikkeihin) kerrotaan yleisesti turvallisuustoimialan tavoitteet. Pääsivun sivupalkissa sijaitsevat linkit tärkeimpiin tietopankin ohjekokonaisuuksiin (koonnossivut: esimies, työntekijä ja kansainvälinen toiminta, josta on tullut erikseen niin paljon havaintoja jo opinnäytetyön aikana). Lisäksi pääsivun usein kysytyjen kysymysten kautta pääsee suoraan asiaan liittyvään tarkentavaan ohjeeseen. Tietopankin ohjekokonaisuudet sisältävät tiettyyn asiakokonaisuuteen liittyvät menettelyohjeet tai vähintään kuvauksen - esim. esimiehen toimenpiteet uuden työntekijän siirtyessä. Ohjekokonaisuuksista vastaavasti on suorat linkit tarkentaviin ohjeisiin. Suunnittelumali on esitetty kuviossa 8.



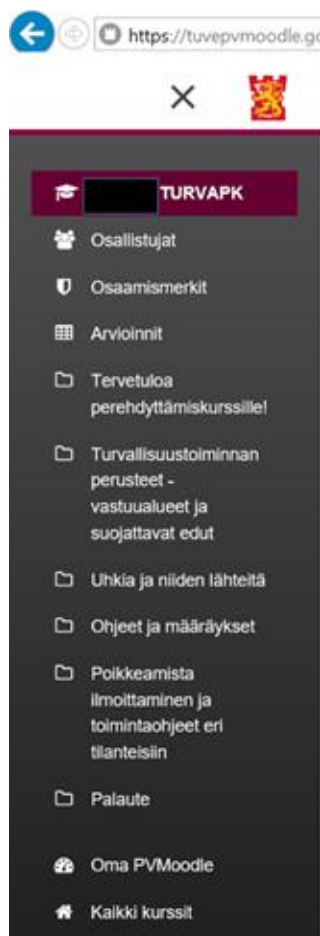
Kuvio 8: Turvallsuustoimialan intranet - sivustokartta: suunnittelumalli

Keskiviikko 1.4.2020

Päivä kului pääosin henkilökunnan perehdyttämiskoulutuksen suunnittelussa. Päivitin ja jäsen-
telin olemassa ollutta henkilökunnan koulutuspakettia muotoon, jossa se olisi järkevästi siir-
rettävissä Moodle-koulutusalueeseen. Vuonna 2017 pitämäni koko henkilöstölle suunnatun kou-
lutuksen kesto oli n.2,5 tuntia, mutta verkkokoulutuksena pidän sitä hieman pitkänä. Toi-
saalta Moodle mahdollistaa koulutuksen jatkamisen myöhemmin, joten siinä mielessä pituus
ei olisi ongelma. Myös koulutuksen kuten intranetin osalta seuraavalla viikolla analysoitavissa
olevat kyselyn tulokset vaikuttanevat tosin myös sisältöön.

Torstai 2.4.2020

Jatkoin edelliseltä päivältä jäänyttä perehdyttämiskoulutuksen suunnittelua. Saatuani pereh-
dyttämiskoulutuksen riittävältä osin muokattua PowerPointillä siirrettävään muotoon, avasin
Moodleen kurssin, johon loin valmiiksi osiot otsikkotasolla kuvion 9 mukaisesti.

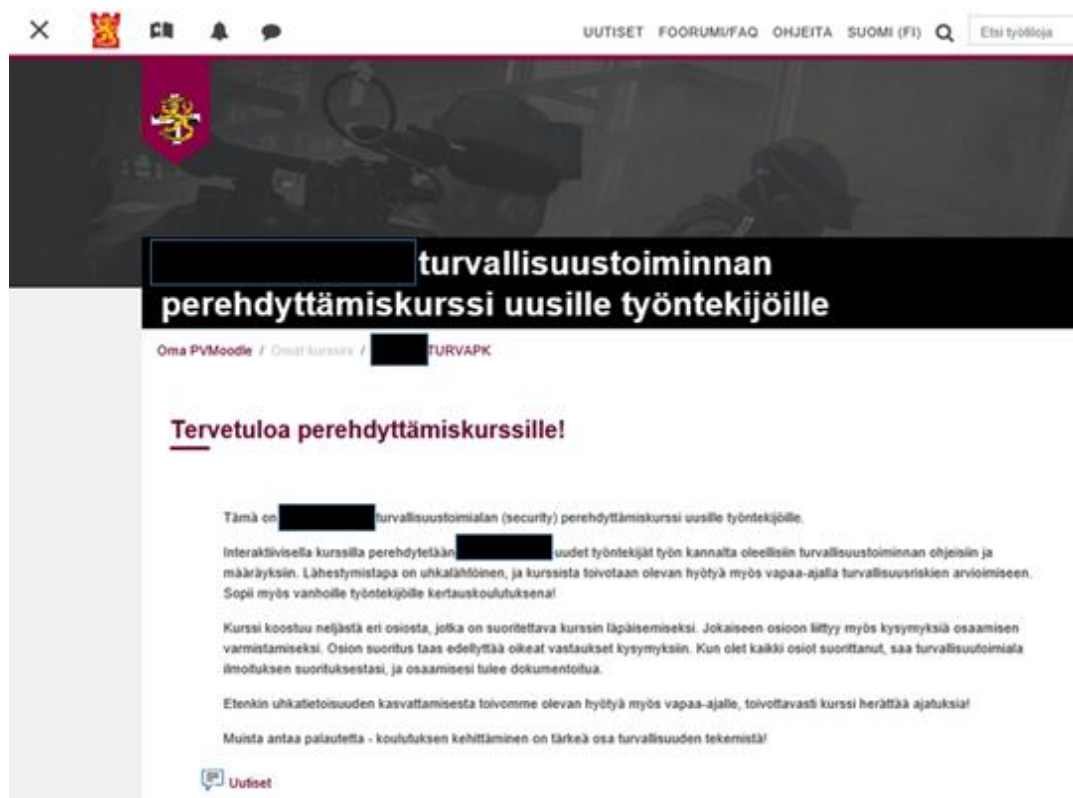


Kuvio 9: Moodle - verkkokoulutuksen rakenne.

Perjantai 3.4.2020

Jatkoin kurssimateriaalin siirtämistä Moodleen. Lisäsin jokaiseen osioon H5P - interaktiivisen sisällön, johon aloin siirtää PowerPoint-näyttöesityksestä materiaalia (H5P). Valitsin H5P-sisällön, koska se mahdollistaa kuvien, videoiden, erilaisten kyselyiden ja tenttikysymysten liittämisen aineistoon. Liitän päiväkirjaraporttiin esimerkkejä sivuston valmistuttua. Osioden asetuksiin määrittelin vaatimuksen, että edellinen osio tulee olla suoritettuna ennen kuin seuraavan pystyy avaamaan. Tällä ainakin auttavasti voidaan varmistaa osaaminen. Lisäksi jokaisen osion suoritus edellyttää (oikeat) vastaukset osioissa esitettyihin kysymyksiin. Kaikkien osioiden suorituksesta Moodle lähettää automaattisen ilmoituksen kurssille opettajaksi lisätyn henkilön sähköpostiin, jolloin turvallisuustoimiala pystyy dokumentoimaan suoritukset ja seuraamaan henkilöstön turvallisuuskoulutusten tilannetta.

Työtä hidastivat jotkin H5P:n ominaisuudet; osa materiaalista tuli muokata ensin kuvamuotoon, jotta se oli siirrettävissä H5P-esitykseen, ja sisällön tekstinkäsittelytyökalu ei ollut ominaisuuksiltaan PowerPointin työkalua vastaava. Ehdin päivän aikana laatia valmiiksi turvallisuustoiminnan perusteet - osion sekä tervetulo-tervehdyksen (kuvio 10).



Kuvio 10: Moodle-koulutuksen tervehdyssivu

Yhteenveto

Viikko oli pääosin mekaanista työtä PowerPointilla - aiemmin rutiinomaisia työtehtäviä esimerkiksi pääsy- tai kulkuoikeuksiin liittyen ei viikolla juurikaan ollut, mihin todennäköisesti oli syynä epidemiatilanne. Sekä intranettiin suunnittelemani rakenne, että Moodleen aloittamani perehdyttämiskoulutuksen runko olivat tärkeitä saada valmiiksi, ja pidin itselleni hyödyllisenä etenkin Moodlen monipuolisten työkalujen käytön opettelua mahdollisten uusien turvallisuustoimintaan liittyvien täydennyskoulutusten suunnittelua silmällä pitäen. Oman ammattaitoni kehittämisen kannalta yleensäkin kaikki uudet, automaattiseen tietojenkäsittelyyn ja digitaalisiin sovelluksiin liittyvät taidot ovat tervetulleita.

3.8 Viikko 8: Kyselyn analysointi

Alkaneella viikolla tulee analysoida kyselyni tulokset ja verrata tuloksia aiempiin tutkimuksiin sekä toivottavasti päästä johtopäätöksiin sekä laatimani Moodle-kurssin, että intranetin käytettävyyden osalta henkilöstön näkökulmasta. Vaikka itse pidän laatimiani tuotteita käyttökelpoisina ja tarpeellisina, henkilöstön näkökulma on olennainen ja huomioon otettava, sillä työni pitäisi syntyä myös työntekijöiden tarpeesta. Viikkojen 8 ja 9 teemana tulee työni aika-aulun kannalta olla kyselyn analysoinnin lisäksi perehdyttämiskoulutuksen viimeistely sekä intranetin sisällön tarkentaminen kyselyn perusteella.

Maanantai 6.4.2020

Jatkoin edellisviikon PvMoodlen perehdyttämiskurssin rungon laatimista. Vaikkakin rakenne vaikutti tässä vaiheessa pääosin hyvältä, hallintoyksikköni jakautuminen usealle paikkakunnalle aiheutti lisäsuunnittelua. Turvallisuustoimintaan liittyvät menettelytavat ovat jossain määrin poikkeavat etenkin henkilöstöturvallisuuden ja tilaturvallisuuden osalta eri toimipisteissä, joten verkkokoulutuksen tulisi palvella kaikkien toimipisteiden henkilöstöä yhdenvertaisesti. Mahdollisuutena oli joko laatia täysin erilliset koulutukset joka toimipisteelle tai eriyttää toimintaohjeiden osiosta ”Poikkeamista ilmoittaminen ja toimintaohjeet eri tilanteisiin” toimipistekohtaiset ohjeet erikseen, mikäli PvMoodle sen mahdollistaa. Sain pääosin kerättyä ja eriytettyä olemassa olevasta ohjeistuksesta tarvittavat toimipistekohtaiset ohjeet, mutta Moodlessa eriyttämisen tekninen toteutus ei päivän aikana ratkennut, ja jouduin jättämään sen myöhemmäksi.

Tiistai 7.4.2020

Kyselyn vastaamisaika päättyi edellisenä päivänä, joten otin päivän tavoitteeksi kyselyraporttien lataamisen ja kyselyn tulkinnan valmistelun. Webropol mahdollistaa suoran vertailun erilaisten vastausten perusteella, mikä helpottaa ja nopeuttaa myös tulkintaa. Latasin aluksi kokonaisraportin ja lisäksi vertailut tiedonhankinnan osaamisen ja tehtävän sisällön perusteella. Tarkoituksena oli tässä vaiheessa kartoittaa, miten henkilöstön tiedonhankintataidot tai tietokoneella käytetty aika mahdollisesti vaikuttavat turvallisuusviestinnän tavoittavuuteen sekä mitkä ovat henkilöstön tietotarpeet ja vaatimukset koulutuksen näkökulmasta. Oleellista oli kuitenkin ensin tarkastella kyselyni luotettavuutta ja pätevyyttä (Hirsjärvi 2015, 231).

Raportteja tarkastellessani totesin harmikseni, että vastaajien määrä ei ollut tavoittelemani 100% näytteestä vaan 86% - näytteessä haetun 28 vastaajan sijaan vastaajia oli siis vain 24. Verrattuani vastausprosentteja ammattiryhmittäin tavoitteellisiin vastausprosentteihin, oli nähtävissä joitakin mahdollisesti selittäviä tekijöitä liittyen koulutustasoon ja työtehtäviin. Korkeammin koulutettujen ammattiryhmien eli upseerien ja erikoisupseerien vastausprosentti

oli näytteestä (24 vastaajaa) 100%, vastaavasti pääosin muissa kuin toimistotehtävissä toimivien aliupseerien osuus oli näytteestä 67%, vaikka aliupseeripopulaatioon verrattuna määrä on 96%. Siviilityöntekijöillä ja opistouseereilla, joilla jakauma työn laadussa oli tasaisempi toimistotyön vs. muun tyyppisen työn osalta, vastausprosentti oli molemmilla 80%, mistä ei voine vetää suoria johtopäätöksiä. Edellä mainituista on huomioitava, että vaikka vastaajien kokonaismäärä olikin hyvin pieni (yhdenkin vastaajan ero joissakin ryhmissä saattoi aiheuttaa yli kymmenen prosentin vaihtelun), erot tulee huomioida myöhemmässä vertailussa muihin tutkimuksiin sekä tulosten tarkemmassa tulkinnassa.

Tiedonhankinnan osaamisen vertailuraportissa määrittelin ryhmät kysymyksen 6 perusteella ("Arvioi eriteltynä tiedonhankintataitosi eri järjestelmistä... numeroilla 1-5). Ryhmäksi 1 valitsin vastaajat, jotka olivat antaneet itselleen arvosanaksi 4 tai 5 ja ryhmäksi 2 vastaajat, jotka olivat antaneet itselleen alemman arvosanan (alle 3 arvosanaa ei kukaan ollut itselleen antanut). Toisena vertailtavana kysymyksenä oli tietokoneella käytetty aika, jota myös Terä (2013, liite 1) oli käyttänyt taustamuuttujana. Olin laajentanut Terän (2013) käyttämiä vaihtoehtoja ("Työskentelen pääsääntöisesti toimistotyössä/ muussa työssä") selvittääkseni tarkemmin työssä tietokoneella käytettävää aikaa. Vertailuryhmäksi 1 määrittelin vastaajat, jotka ilmoittivat työskentelevänsä yli 60% toimistotyössä ja ryhmäksi 2 vastaajat, jotka ilmoittivat työskentelevänsä alle 60% toimistotyössä.

Koska tavoitteena oli suuntaa antava kysely työelämän kehittämistarkoituksessa, en pitänyt poikkeamaa vastausprosentteissa vielä tässä vaiheessa merkittävänä ennen vertailua aiempiin tutkimuksiin tai vuoden 2017 kyselyyni ja niistä saatuihin tuloksiin. Ketokiveä (2009, 53) lainatakseni: "Joskus korkea luotettavuus on tärkeää, joskus ei, kaikki riippuu tutkimuskysymyksestä". Kyselyn tavoitteena ei alun perinkään ollut eksaktin tiedon tuottaminen yksittäisestä ilmiöstä, vaan henkilöstöturvallisuuden kehittäminen muiden aiheeseen liittyvien tutkimusten tukemana.

Jätin tarkemman tutkimuksellisen vertailun seuraavalle päivälle.

Keskiviikko 8.4.2020

Aamupäivä kului puolustushaaran turvallisuustoimialan kvartaalokokouksessa, josta olennaisena myös opinnäytetyöhön vaikuttavana asiana tuli esille myös itselläni työn alla ollut poikkeamista ilmoittaminen. Poikkeamista ilmoittamisen menettelyihin tehtiin tarkennus, joka tulisi suunnitella ja huomioida myös hallintoyksikköni menettelytavoissa. Muutos ei koske henkilöstöä vaan ainoastaan oman toimialani edustajia, mutta liittymäpintoja on myös muuhun. Kirjasin asian ylös ja lisättäväksi henkilöstöturvallisuuden prosessikuvauksiin. Tarkemmin en asiaa voi raportissa avata.

Perehdyin tarkemmin vuonna 2017 toteuttamani kyselyyn ja sen käytettävyyteen osana nykyistä tavoitettani hallintoyksikköni henkilöstöturvallisuuden kehittämiseksi. Suuri osa tuolloisen kyselyn kysymyksistä oli lainattu Sunellin (2016) tutkimuksesta, joka oli käytännössä safety-turvallisuutta koskeva tutkimus. Työturvallisuus tai muu safety-turvallisuus ei näkynyt kysymyksissä eikä Sunell (2016) ollut avannut vastaajille mahdollista safety-security - eroavaisuutta, mikä sinänsä avaa mahdollisuuden suoraan vertailuun sekä myös vuoden 2017 että nykyisen kyselyni vertaamiseen keskenään - muistaen edelleen vuoden 2020 kyselyn otoksen olevan vain harkinnanvarainen näyte, josta ei pääsääntöisesti voi tehdä yleistyksiä. Nyt tehdyssä kyselyssä samoja kysymyksiä kaikkien kolmen kyselyn kanssa oli yhdeksän ja vuoden 2017 kanssa yhteisiä oli nykyisessä kyselyssä myös yhdeksän. Terän (2013) kanssa yhteisiä kysymyksiä oli nyt tehdyssä kyselyssä 4, ja Hakalan (2014) kanssa yksi. Kaikkiaan samoja tai sisällöltään vastaavanlaisia kysymyksiä Hakalan kanssa oli Sunellin (2016) tutkimuksessa ja myös omassa vuoden 2017 kyselyssäni enemmänkin, mutta ne eivät liittyneet nyt tutkittavaan asiaan. Harmillista tosin oli, että Sunellin (2016) tutkimuksessa kaikkia vastauksia ei oltu avattu omassa tutkimuksessani kaivattuun muotoon - vain osa kysymyksistä oli havainnollistettu vastaajien taustamuuttujien lukumäärän mukaan.

Torstai 9.4.2020

Jatkoin tutkimusten tulosten vertaamista omaani. Vertailun helpottamiseksi poimin Sunellin tutkimuksesta (2016, liite 9) vastaajien lukumäärät ja laskin prosentuaaliset osuudet otokseen verrattuna (N=107). Koska sekä Terän (2013) että oma aiempi kyselyni vuodelta 2017 oli raportoitu prosentteina tai lukumäärinä, oli suuntaa antavan ja toisiinsa vertailtavan aineiston tulkitseminen kaikilta osin helpompaa muuttamalla Sunellin (2016) vastaukset muita vastaavaan muotoon. Sama koski myös Hakalan (2014) tutkimusta, olkoonkin että kyselyssäni oli käytetty vain yhtä Hakalan kysymystä, sitäkin muokattuna ("Turvallisuutta vaarantavan tapahtuman sattuessa etsitään syitä, ei syyllisiä" - alkuperäinen kysymys kuului "Tapaturman sattuessa..."). Ottaen huomioon, että Sunellin (2016, 114) tutkimuksessaan käyttämä lähde Puolustusvoimien kokoonpanosta ei ollut enää julkisesti saatavilla, oli tarkempi vertailu haastavaa - populaatio on laskettavissa vain Sunellin (2016, 43) taulukon 2 perusteella, jolloin N=1870, josta Sunellin otos on 107.

Sunellin (2016, 43) tutkimuksen vastausprosentit (sisältäen neljä joukko-osastoa, joiden vahvuus ei tutkimuksesta ilmene - populaation, otoskoon ja vastausprosenttien vertailusta voidaan päätellä, että ne ovat eri kokoisia) olivat 54,2 - 62,2%, otoksen ollessa 10% kunkin neljän tutkimukseen valitun joukko-osaston kirjavahvuudesta (tutkimuksen perusjoukko). Oman kyselyni näytteen koon tavoite oli 5% vastaten siis kohtalaisen hyvin Sunellin tutkimusta prosentuaalisesti, mutta lopullinen vastausprosentti 86% tiputti kokonaisprosentin 4,1%:iin. Omassa näytteessäni on muutenkin huomioitava, että jo yksi vastaaja vaikuttaa vastaukseen 4%, mikä

pitää vähintään tulosten virhemarginaalissa ottaa huomioon - huono yleistettävyys oli tosin jo alkuvaiheessa tiedossa. Vuoden 2017 kyselyni oli kokonaisotanta, jonka vastaajamäärä oli 108, mikä tekee vastausprosentiksi 18,44.

Jotta henkilöstörakenteen nähtäisiin vastaavuudet, vertasin myös Sunellin kyselyn otosta oman hallintoyksikköni perusjoukkoon. Koska en päässyt nykyisessä kyselyssäni prosentuaalisesti oikeaan henkilöstöryhmäjakaumaan, joka on sekä koulutustaustan että osin myös työn laadun kannalta oleellisin ja myös ainoa lukumääriltään tiedossa oleva taustamuuttuja, jouduin laskemaan myös vastaajien henkilöstöryhmien suhteen henkilöstökokoonpanoon verrattuna uudestaan. Vuoden 2017 kyselyni raportista laskin suhteen vastaavalla tavalla. Oman kokemukseni ja eri hallintoyksiköiden organisaatorakenteen tuntemukseni puolesta väitän, että henkilöstörakenteeltaan täysin samankaltaisia organisaatioita ei Puolustusvoimissa juurikaan ole, joten henkilöstörakenteen suhteuttamisella vertailu omaan hallintoyksikköni voi olla hyödyllistä sen sijaan. Taulukossa 1 on esitetty ammattiryhmä taustamuuttujana vastaajien suhteellinen määrä kussakin kyselyssä verrattuna oman hallintoyksikköni tehtäväkokoonpanon mukaiseen jakaumaan.

AMMATTIRYHMIEN VERTAILU			
	Sunell	2017	2020
SIV	3 %	-6 %	0 %
UPS	-18 %	18 %	9 %
AU	-10 %	-17 %	-8 %
OU	15 %	5 %	0 %
EUPS	10 %	0 %	0 %
	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Taulukko 2: Sunellin (2016) sekä omien kyselyideni ammattiryhmäkohtaisen vastaajamäärän suhteuttaminen hallintoyksikköni tehtäväkokoonpanon mukaiseen jakaumaan

Olennaista ja yhtenäistä kaikissa vertailuissa suhteellisissa vastausprosentteissa oli nähdäkseni aliupseerien määrä. Ottaen huomioon, että omassa hallintoyksikössäni 96% aliupseereista on koulutustehtävissä, voi vastausprosenttia mahdollisesti pitää merkinä vähäisemmästä tietokoneen käytöstä.

Nykyisen tulosten hyvinkin tarkka vertailu muiden kuin aiemman, vuoden 2017 tekemäni kyselyn kanssa saattaa olla hedelmätöntä - johtopäätöksien tekeminen tulee perustua ainoastaan perusteltavissa oleviin johdonmukaisuuksiin tutkimusten välillä. Mikäli tulokset ovat samassa

kysymyksessä linjassa omien kyselyiden osalta, mutta ristiriidassa Sunellin (2016) tutkimuksen kanssa, voi syy olla omassa organisaatiossani ja olisin taipuvainen luottamaan enemmän omiin kyselyihini. Toisaalta mikäli nykyinen kyselyni on ristiriidassa muiden kanssa, lienee harkinnanvaraisessa näytteessä tuolloin vika. Yleistämistä hallintoyksikköäni laajemmalle tasolle en suosittelukaan ilman lisätutkimuksia. Vilkan (2015) mukaan tuloksia ei pidä niiden pätevyysalueen ulkopuolelle yleistääkään. Tutkimukseni luotettavuus selvinnee kuitenkin tarkasteltaessa samankaltaisia kysymyksiä, jolloin toistettavuus voi olla osoitettavissa. (Vilkka 2015, 194; myös Ketokivi 2009, 60).

Terän (2013) tutkimukseen verrattuna huomionarvoista lienee luotettavuuden kannalta, että Terän tutkimuksessa n=56 populaatiosta 218, jolloin kattavuus on 25% - omassani n=24 populaatiosta 580, jolloin kattavuus on 4,1%. Terän havainnot on toisaalta tehty seitsemän vuotta aiemmin, ja toimintaympäristö on jo muuttunut tutkimuksen validiteetin kannalta: Puolustusvoimien intranet on uudistunut, ja kaikilla työntekijöillä on lähtökohtaisesti oma tietokone.

Kaikkien kolmen kyselyn vertailun pohjalta totesin käytettävyyden olevan riittävä katsauksena hallintoyksikköni turvallisuuskulttuuriin turvallisuussektorin omaan käyttöön ja mahdollisesti johdon päätöksenteon tueksi, turvallisuuskoulutuksen kehittämiseen tietotarpeiden osalta sekä turvallisuusviestinnän parantamiseen.

Lauantai 11.4.2020

Analysoiduista tuloksista tulisi koota yhteen pääseikat ja löytää olennaiset vastaukset asetettuihin ongelmiin (Hirsjärvi 2015, 230). Kokosin siis seuraavan kahden viikon työskentelyn tueksi oleelliset asiat, jäsentaen ne työn kannalta oleellisiin kokonaisuuksiin - turvallisuusviestintä intranetin ja muun turvallisuusviestinnän näkökulmasta ja turvallisuustietoisuus koulutuksellisesta näkökulmasta.

Turvallisuusviestintä - intranetin käyttö osana turvallisuusviestintää ja viestinnän kehittäminen: Tornin käyttö oli viestinnän suunnittelun kannalta kiinnostavimpia kysymyksiä. Tiedonhankintaan sitä ei kuitenkaan vaikuteta käytettävän. Käyttö painottuu tiedotteiden, ilmoitusten ja linkkien käyttöön. Terän (2013, 38) tutkimukseen verrattaessa aktiivinen käyttö näyttäisi jopa vähentyneen (17% - 8%). Oma havaintoni tosin on, että moni sivu on edelleen vasta rakenteilla. Ei periaatteessa siis yllätä, jos ihmiset eivät etsi tietoa sieltä, missä sitä ei ole. Myös kysymykseeni käytettävistä tiedonhankintatavoista, oli Torni muutenkin kahdeksasta vaihtoehdosta keskiarvoltaan kuudentena, kuten myös helppouden ja nopeuden kannalta tarkasteltuna (kysymykset 7. ja 9.). Huomioon otettava tulos voi olla myös Tornin etusivulla olevan klikkikyselyn jakauma, josta kuvankaappaus kuviossa 11 on päivämäärältä 12.3.2020. Tulokset näkyvät vasta kun kyselyyn on vastannut eikä siihen voi vastata toista

kertaa. Kyselyt vaihtuvat ja kuvankaappauksen ottohetkellä ei ollut varmuutta, miten pitkään kysely vielä etusivulla näkyy, joten kuvankaappaus ei välttämättä ole viimeisin versio. Klikki-kyselyn perusteella tietopankkeja hyödyntää vain 19%.



Kuvio 11: Klikkikysely Torni-portaalin käytöstä, kuvankaappaus 12.3.2020.

Syyt Tornin käyttämättömyyteen olivat kohtalaisen lähellä toisiaan molemmissa kyselyissä: ajanpuute (38%, Terä 43%) ja Torni toimii järjestelmänä huonosti (33%, Terä 24%) (Terä 2013, 30). Ajankäyttöön on mahdoton puuttua, mutta järjestelmän ominaisuuksien puitteissa tiedonhankinnan helppous tulee olla merkittävä tekijä, kun turvallisuustoimialan sivuja laaditaan viitaten myös edellisen kappaleen havaintoon

Tiedon kulku turvallisuusasioissa nähtiin kuitenkin toimivan kohtalaisen hyvin: Sunellin (2016) sekä omaa v.2017 kyselyjä vertaillen jokseenkin tai täysin samaa mieltä oli Sunellin (2016, liite 9 taulukko 24) tutkimuksessa 60% (poistettuani kysymyksestä turvallisuusalan tehtävissä toimivat, koska omissa kyselyissäni vastaajissa ei ollut turvallisuusalan toimijoita), vuonna 2017 se oli 65% ja nyt 79%.

Viimeisenä kysymyksenä kyselyssäni ollut vapaa kenttä antoi yleisesti tukea omalle suunnitelmalleni Tornin kehittämiseen. Viestintään liittyvät vapaat vastaukset kysymykseen ”40. Omat

ajatukseksi; miten turvallisuusviestintää ja siihen sisältyvää koulutusta voidaan kehittää? Mikä on vaikeaa tai huonosti tai epäselvästi ohjeistettu? Kerro, mikä on pielessä, tehdään asialle jotain:" olivat seuraavat (korjattu joitain kirjoitusvirheitä luettavuuden helpottamiseksi, muuten alkuperäisessä muodossa):

"Parasta voisi olla ns.yhden luukun periaate, olipa mistä asiasta tahansa kyse niin olisi yksi henkilö tai yksi palvelu jossa kaikki olisi kootusti ja jaoteltuna selkeästi. Nyt tietoa on järjestelmissä, verkkoasemilla, sähköpostissa, muistiinpanoissa...sekavaa eikä niitä muista silloin kun tarvitsee."

"Mielestäni tietopankki vaikkapa ajantasaisine tietopaketteineen ja helposti omaksuttavissa olevine esityksineen mahdollistaisi tiedon löytymisen silloin, kun tieto on tarpeen."

"Selkeyttä mistä tieto löytyy. Varsinkin sähköisen tiedon helppo löytyminen epäilyttävässä tai epävarmassa tilanteessa"

"Tiedon sirpaleisuus, eli tietoa on mutta vähän joka paikassa."

"Selkeä ohjeistus ja tiedotus, mistä ohjeistus löytyy"

"Harvemmin eteen tulevat turvallisuuteen liittyvät asiat unohtuvat nopeasti. Tärkeää tiedottamista olisi ohjata ihmiset tiedon lähteille, jotta jokainen kykenisi itsenäisesti tarkastamaan voimassa olevan ohjeistuksen. ""Tietopankin"" tulisi siis olla rakenteeltaan selkeä, jotta tarvittavan tiedon löytämiseen ei tarvitse useita eri järjestelmiä ja aikaa ei palaisi etsimiseen tuhattomasti."

"Asiat ovat liian monessa paikassa -> vaikea löytää. Osa ohjeista on ylimalkaisia ja siten vaikea tulkita."

"Esitys: koulutusmateriaali tulee laittaa yhteen helposti löytyvään paikkaan esim. Torni. Materiaalin tulee olla ""järjestyksessä"", jotta sen lukeminen on helppoa."

"Versiohallinta. Aina ei voi tietää, että löytynyt tieto on viimeisin ja voimassa oleva"

"Tornin ohjeet selkeämmäksi"

Lisäksi kysyttäessä, mistä haluttaisiin lisää koulutusta (kysymys 31), oli vapaaseen kenttään kirjoitettu myös:

"Mistä löytyy tieto yllä mainituista aiheista."

"Turvallisuuteen liittyvän tiedon hankinta."

Turvallisuusviestinnän kehittämässä oleellisia havaintoja löytyy muista aiheesta tehdyistä tutkimuksista. Intranetin sisältö tulee olla helppokäyttöinen, koska kohtuuttoman työläs ja aikaa vievä tiedonhankinta saattaa tehdä sisällöstäkin epärelevantiksi mielletyn (Saari 2011, 16). Sisällön merkityksestä puhuu myös Söderholm (2014, 41): ”Ihminen, joka ei ole aktiivisesti kiinnostunut turvallisuusasioista, voi saada motivaatiota siihen, mikäli sisällöt ovat riittävän realistisia.” Viittaus sopii sekä intranetin sisällön tuottamiseen, että myös koulutuksen sisältöön. Realismin ja konkretian kaipuu ilmeni myös oman kyselyni vastauksissa.

Oleellista on viestinnässä lähde, josta tieto saadaan - esimiesten merkitys tiedonlähteenä on sekä alaisten että esimiesten mielestä suurin (Real 2008, Yleniuksen 2013, 55 mukaan) - turvallisuudesta vastaavat henkilökään eivät ole yhtä tärkeitä (Merivirta 2011, Yleniuksen 2013, 55 mukaan). Tällä perusteella etenkin esimiehille järjestettävät erilliskoulutukset sekä työpisteiden esimiesten jatkuva ajan tasalla pitäminen esimerkiksi kuukausikatsausten muodossa voisivat auttaa parhaiten työntekijän tiedonsaantitarpeissa.

Kallionpään (2015) tutkimuksen mukaan toisen ministeriön alaisessa, mutta käytännössä Puolustusvoimia muistuttavassa sotilasorganisaatiossa eli Rajavartiolaitoksessa sähköposti oli puutteistaan huolimatta tehokkain viestintäkanava ja ”intranetin käyttö on kuitenkin vähäistä, joten sitä kautta päivitetty tieto ei välttämättä aina löydä perille” (Kallionpää 2015, 26-27). Sähköpostin ja Tornin käyttö tulisikin eriyttää viestinnän sisällön osalta - oleelliset ja nopeasti tiedotteet tulisi lähettää sähköpostilla ja Torni pitää pääosin tietopankkina, jonne kaikki tarvittavat ohjeet on koottu. Tällä hetkellä tietoa on Puolustusvoimien asianhallintajärjestelmässä (PVAH, sisältää kaikki Puolustusvoimien sähköiset asiakirjat turvallisuusluokitukseen TLIV Käyttö rajoitettu asti) ja verkkolevyllä, ja molemmissa tiedon löytäminen nopeasti edellyttää etsijältään osaamista. Samaa asiaa käsitteleviä normeja ja erillisiä, tarkentavia asiakirjoja voi pelkästään PVAH:lla olla vähintään kahdessa eri paikassa, ja joissakin tapauksissa, vaikka normeilla olisi liittymäpintoja, ne saattavat olla ristiriidassa keskenään (esim. tietoturvallisuuteen liittyvät ohjeet vs. tilaturvallisuuteen liittyvät määräykset).

Turvallisuustietoisuuden kehittäminen - koulutukselliset näkökulmat: Tässäkin työssä keskiössä olleita Tornin tietopankkeja ja tiedotteita sekä Moodle-verkkokoulutusta pidettiin huonoimpina tapoina turvallisuustietoisuuden kehittämiseen ja ylläpitämiseen (kysymys 39). Verraten vastausta edellä esitettyihin vapaamuotoisiin vastauksiin ja kehitysehdotuksiin, on nähtävissä ristiriita, joka lienee peräisin siitä, että muut vastausvaihtoehdot olivat vain selkeästi parempia vaikkakin vaikeampi toteuttaa.

Koulutuksen tarpeelle yleensä vertasin Sunellin (2016, liite 9 taulukko 24) tutkimusta omiini. Kysymykseen ”työpaikallani saa riittävästi turvallisuuskoulutusta” täysin tai jokseenkin eri

mieltä sekä en osaa sanoa - vastauksia (en osaa sanoa - vaihtoehdon otin mukaan, koska mielestäni ellei osaa ottaa kantaa, on koulutuksen tarpeessa) oli yhteensä Sunellilla 32,71%, V2017 kyselyssä 46,73% ja nyt tehdyssä kyselyssä 29,17%. Näkemys koulutuksen tarpeellisuudelle oli vaihteleva eri kyselyissä.

Varsinaiseen koulutuksen sisältöön liittyen suunnittelun kannalta oleellisina pidin V2017 sekä nykyisen kyselyn vastauksia kysymykseen ”Haluaisin lisää koulutusta etenkin seuraavissa asioissa”, joissa molemmissa turvallisuusuhkat (2017: 41%, 2020: 46%) sekä tietoturvallisuus (2017: 28%, 2020: 29%) olivat kaksi eniten vastauksia saaneita. Vapaaseen kenttään oli kirjoitettu lisäksi kaksi erikseen mainittavaa kommenttia, joissa toivottiin konkreettisia esimerkkejä toteutuneista uhkista, mikä seuraa myös vapaamuotoisten vastausten linjaa.

Vapaamuotoisista vastauksista koulutukseen kantaa ottavia olivat:

”Turvallisuuskoulutusta saisi olla säännöllisesti vaihtelevista aiheista, esim. lähikoulutusta turvallisuushenkilöstön pitämänä, tietoisuuksia ajankohtaisista aiheista. Näitä voisi olla 3-6 kertaa vuodessa.”

”Turvallisuusasiat ovat kohtalaisen hyvin hallussa, mutta turvallisuusasioita olisi hyvä kerätä vuosittain. Ihan perusasioiden kertaamista”

” Mikäli verkossa halutaan kouluttaa, tulee opetuspakettien sisältää muutakin kuin luetun ymmärtämistä. Esimerkiksi opetuspaketeissa voisi olla jo tapahtuneita tapahtumia ja niiden seuraamuksia, esimerkkien kautta voisi saada enemmän kosketuspintaa käytäntöön. Nuo opetuspakettien esimerkit voisi ajatella siten että ne menisivät koulutusportaan tapahtumista aina kenraaliportaan tapahtumiin. Näin kokonaiskuva muodostuisi paremmin jokaiselle.”

”...Arvelisin että suurin uhka on kuitenkin tietämättömyys ja välinpitämättömyys.”

”Koulutuksissa ja turvallisuusopetuksessa (ml. materiaali) on hyvä tuoda esiin ”varoittavia” esimerkkejä tosielämän turvallisuuspoikkeamista. Tämä konkretisoi henkilöstölle turvallisuusympäristön uhkia. Tällä hetkellä keskimääräinen suomalainen elää lintukodossa, jossa ei koskaan tapahdu mitään.”

Yhteenveto

Työhön liittyvät tehtävät liittyivät viikolla jo raportoinnin aikana monesti kerrottuihin asioihin: turvallisuus selvitysten tai PSC:n voimassaoloon, pääsyoikeuksiin, kulkuoikeuksiin ja henkilökortteihin. Pääsiäispyhistä johtuen normaali työviikko oli lyhyempi ja seuraava viikko vuosilomaa, joten raportointi ei tulevalle viikolla tule käsittelemään päivittäisiä työtehtäviä.

Palaten keskiviikon havaintooni vastausprosentteihin vaikuttavista asioista, saattaa omani lisäksi sekä Sunellin (2016) että Terän (2013) (mahdollisesti myös muissa Puolustusvoimista, kenties myös myös Rajavartiolaitoksesta tehdyissä) verkkopohjaisissa kyselytutkimuksissa ja niiden tulosten tulkinnassa olla vaikuttavuutta sekä vastaajien työtehtävien laadulla, että halukkuudella käyttää Puolustusvoimien tietojärjestelmiä. Tietojärjestelmien osaamisella, kuten Saari (2011, 21-22) kirjoittaa, ei ole viestinnän ja esimerkiksi intranetin käytön näkökulmasta merkitystä - on mahdollista, että sillä ei ole myöskään merkitystä sähköisten kyselyjen vastausprosenttiin. Herää toki kysymys, vaikuttaako osaamattomuus myös vastaamattomuuteen? Mikäli heikotaitoiset jäävät kyselyn ulkopuolelle, mikä vaikutus sillä on tuloksiin? Tunnen itse työntekijöitä, jotka eivät tieneet, mistä näppäimistöltä löytyy huutomerkki tai jotka eivät ole osanneet avata kannettavaa tietokonetta - ja viime mainituissa on kyse mekaanisesta avaamisesta, ei virran kytkemisestä. Kyselyihin vastaaminen ei ole tuolloin todennäköistä oman kokemukseni mukaan, mutta asia vaatisi lisätutkimuksia. Edellä mainituissa tapauksissa ei sähköinen viestintäkään (ainakaan muodoissa, joita ei ole tottunut jo käyttämään) varmaankaan tavoita, ellei tieto siirry työkaverien kautta.

Verkossa toteutettavaan kyselytutkimukseen vastaaminen (Puolustusvoimissa) edellyttäisi nähdäkseni, että seuraavat vaatimukset täyttyvät: 1) vastaaja on kyselyn toteuttamisaikana töissä eikä vuosilomalla tai sairaana, 2) vastaaja on kyselyn toteuttamisaikana omalla työkooneellaan riittävän pitkiä ajanjaksoja ehtiäkseen omien välttämättömien työtehtävien hoitamisen lisäksi vastaamaan kyselyihin ja 3) vastaaja pitää kyselyyn osallistumista tärkeänä (osallistumista voisi tarkastella aiemmin viittaamani solidaarisuuden lisäksi muistakin käyttäytymistieteiden näkökulmista). Kehittämistyön menetelmänä sähköinen kysely ei edellisen päättelyn perusteella ehkä välttämättä anna ainakaan Puolustusvoimien kontekstissa sellaisia tuloksia, joista voitaisiin tehdä absoluuttisen varmoja johtopäätöksiä, jos populaationa pidetään hallintoyksikön, puolustushaaran tai koko Puolustusvoimien henkilöstöä. Tarkan ja varman tiedon saamiseksi haastattelu voisi aineistonkeruumenetelmänä olla varmempi tapa - se ei ole ainakaan väistettävissä koska haastattelijaa tuskin paetaan, joskin otoksen tai näytteen koko jää tuolloin huomattavasti pienemmäksi jo käytännön syistä.

Määrittelin jatkotyöskentelyn kannalta tärkeimmät vaatimukset tämän viikon analyysin pohjalta: Tieto tulee kerätä yhteen paikkaan työntekijöiden saataville ja Tornin kokoaa kaiken pirstaloituneen tiedon. Tärkeät tiedotteet on lähetettävä Tornin lisäksi sähköpostijakeluna, mukaan otettava myös turvallisuuskatsaukset työpisteiden esimiehille. Torni sekä Moodle on markkinoitava, jos niitä halutaan käyttää, kuitenkin ilman ylikorostettua kampanjointia - Yleniuksen (2013, 52) mukaan vaarana on, että turvallisuuteen panostaminen nähtäisiin vain tilapäisenä ilmiönä. Koulutuksen tuleekin nähdäkseni sisältää konkretiaa, ja painopisteenä ovat

uhkat sekä tietoturvaluisuus. Verkkokoulutuksen sisällön tulee olla kiinnostava, eikä vain luetun ymmärtämistä.

3.9 Viikko 9: Perehdyttämiskoulutuksen valmistelu

Opinnäytetyön raportointivaihetta on jäljellä kaksi viikkoa, mikä ei tarkoita, etteikö henkilöturvallisuuden kehittäminen jatkuisi sen jälkeenkin. Konkreettisten tuotteiden valmistaminen ja myös opinnäytetyön jälkeisen jatkotyöskentelyn tarpeiden määrittely on kuitenkin saatava päätökseen. Pysin tällä viikolla keskittymään vain Moodlen perehdyttämiskoulutukseen, jossa painopiste on kyselyjen pohjalta tehdyissä havainnoissa. Mikäli aikaa kuitenkin jää, jatkan intranetin sisällön tuottamisella.

Tiistai 14.4.2020

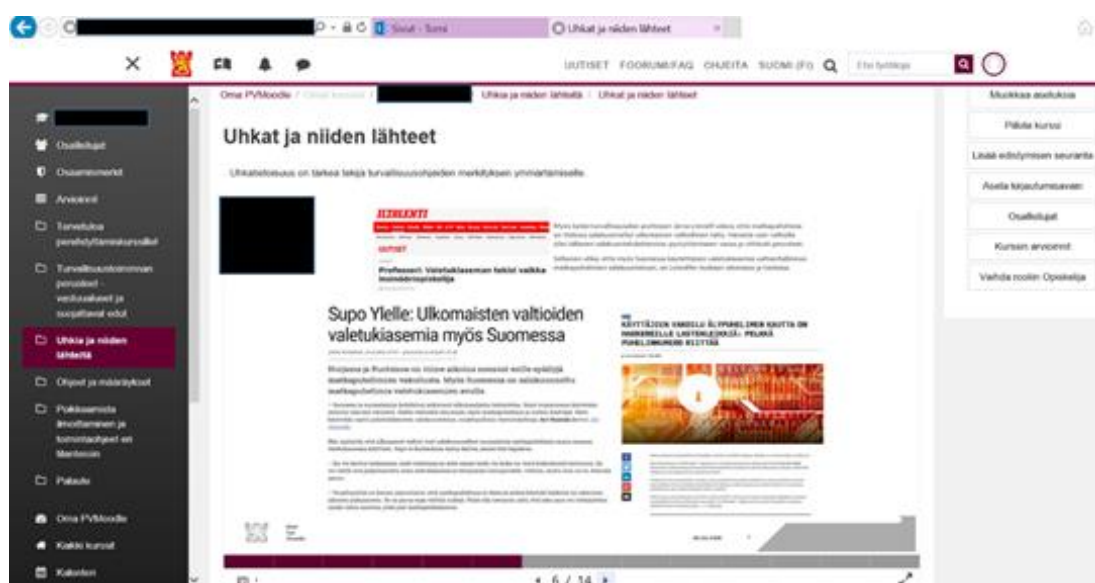
Kyselyni vapaamuotoisissa vastauksissa oli toivottu konkretiaa ja esimerkkejä. Esimerkkien tuottaminen ei kuitenkaan ole niin yksinkertaista. Hallintoyksikön ulkopuolisten turvallisuuspoikkeamiin liittyvien tutkintojen tuloksista, saati meneillään olevista tutkinnoista ei tiedoteta muille kuin asianosaisille. Turvallisuuspoikkeamat sinällään on mahdollista poimia toisesta järjestelmästä, mutta ongelmaksi syntyy tiedon turvallisuusluokitus - poikkeamatietoa ei välttämättä voi suoraan siirtää ylemmän turvaluokituksen järjestelmästä alempaan, jotta se olisi henkilöstölle käytettävissä esimerkkinä.

Olin edellisellä viikolla pohtinut toimipisteiden koulutuksen eriyttämistä, mutta päätin siirtää eriyttämisen teknisen toteutuksen tarkastelun asiaan liittyvän osion valmisteluvaiheeseen, jotta Moodlen kehittäminen etenisi loogisesti. Jatkoinkin keskeneräisen osion ”Uhkia ja niiden lähteitä” kehittämistä. Kyselyssä toivottua konkretiaa hain uutisotsikoilla ja muilla internet-lähteillä, joita etenkin toisena toivottuna koulutusaiheena olevasta tietoturvaluudesta löytyi runsaasti. Runsaus tosin aiheutti myös tarpeita karsimiselle, jotta verkkokoulutuksesta ei tulisi tarpeettoman pitkää, ja mielenkiinto säilyisi.

Valitsemani H5P-editori, huolimatta hyvistä kyselyominaisuuksistaan, hidasti kuitenkin hyödynnettävien diojen siirtämistä olemassa olevasta PowerPoint - koulutuspaketista. Siirtäminenkin edellytti käytännössä vähintään tekstin erillisen muokkaamisen (eikä tekstieditori ole saman tasoinen Wordin tai PowerPointin kanssa) tai valmiin dian muokkaamisen, tallentamisen kuvana ja liittäminen kuvana H5P-editoriin. Yhden valmiinkin dian siirtämisessä kuluu siis 5-15 minuuttia ottaen huomioon, että diaa tulee todennäköisesti kuitenkin muokata vielä editorissa. Oikaisin kuitenkin tallentamalla Powerpoint-esityksen suoraan muuttamalla tiedoston kuvatiedostotyyppiin JPEG-tiedosto, joka tallentaa jokaisen dian erikseen .JPEG-muotoon. Valinta oli tietoinen, vaikka pidän todennäköisenä, että pelkät koulutusdiat eivät tule riittä-

mään - olen itse kouluttaessani täydentänyt puheella jokaisen dian sisältöä, joten täydentäminen on välttämätöntä vielä myöhemmin. Etenkin itseopiskelijalle asiat tulisi pystyä avaamaan mahdollisimman tarkasti, jotta päästäisiin edes lähelle lähiopetusta - kysymysten esittäminenhän (saati välitön vastausten saaminen) ei ole mahdollista.

Esimerkki uhkatietoisuuden koulutukseen liittyvistä uutisista on kuviossa 12. Kaikkien koulutukseen ottamieni otsikoiden taustalla olevat alkuperäiset lähteet olen tarkastanut tai niiden sisältämä tieto perustuu muualta, luotettavasta lähteestä saamaani tietoon, sillä virheellisen tiedon levittäminen myös hyvässä tarkoituksessa voisi olla kohtalokasta omalle viestinnälle.



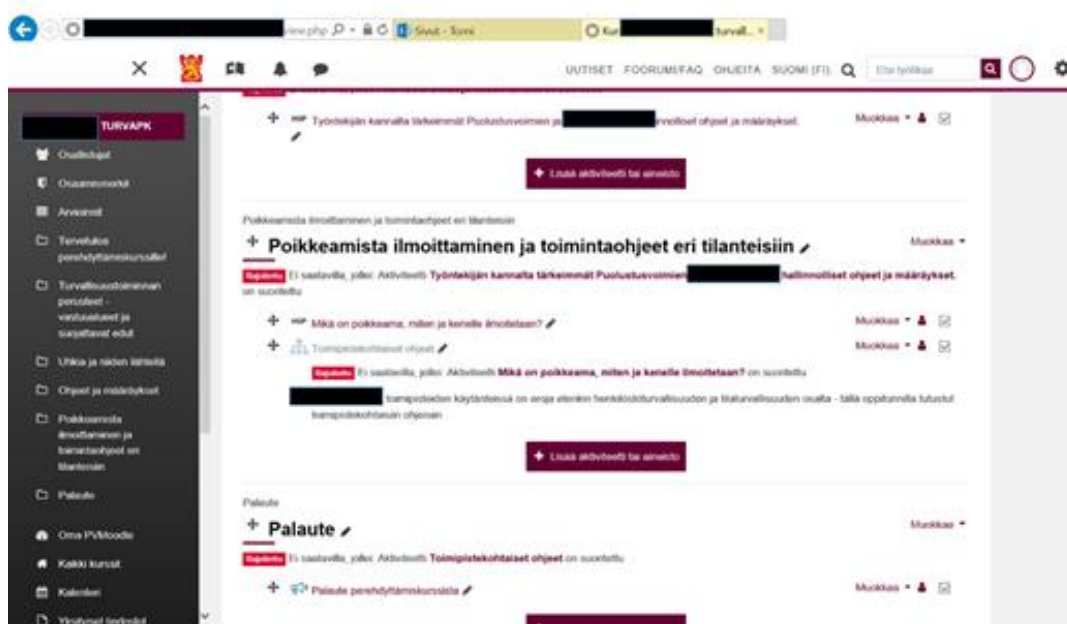
Kuvio 12: Uhkatietoisuuden koulutuksessa käytettyä uutisaineistoa.

Keskiviikko 15.4.2020

Uhkatietoisuuden osio tietoturvallisuuden osalta alkoi olla helpommin siirrettäviltä osiltaan valmis, mutta pääosin H5P-editorin ominaisuuksista johtuvassa taistelussa kului aikaa. Jo edellisenä päivänä havaitsemani, ja vasta tiedon siirtämisen yhteydessä ilmenneet puutteet aiheuttivat myös odottamatonta lisäsuunnittelua pelkän tiedonsiirron lisäksi. Puutteita oli alkuperäisessä jäsentelyssä sekä osin sisällön sopivuudessa verkkokoulutukseen sellaisenaan. Jouduinkin keskittymään enemmän sisältö- ja rakennesuunnitteluun saadakseni kokonaisuuden jäsenneiltyä - käytännössä siis aiemmin laatimani näyttöesitys tuli muotoilla uudestaan ml. diojen oletustausta, dioissa olevien sisältöjen paikat, sekä tekstisisällön muokkaaminen paremmin itseopiskeluun sopivaan suuntaan. Lukijalle ajankäytön suhteuttamiseksi: aiemmin valmistelemassani PowerPoint -esityksessä oli yhteensä 115 diaa.

Torstai 16.4.2020

Jatkoin edellisenä päivänä aloittamaani sisällön muokkausta. Palasin toimipisteiden koulutuksen eriyttämiseen ja valitsin Moodle - työkaluksi Oppitunti-välineen, joka mahdollisti toimipisteen valinnan perusteella toimintaohjeiden eriyttämisen haluamallani tavalla. Oppitunti-välinekään ei mahdollistanut PowerPoint-esityksen siirtämistä suoraan, vaan siirrettävä tieto tuli siirtää kuvana. Toinen vaihtoehto olisi ollut pelkän tekstin siirto, mutta ulkoasun kannalta oli oleellista säilyttää oman hallintoyksikköni käsketty ulkoasu. Vaatimuksena koulutuksen suorittamiselle tuli olla kaikkien osioiden suorittaminen, ja edellinen osio tuli olla suoritettuna ennen seuraavan avaamista - kaikkien osioiden suorittaminen taas edellytti kysymyksiin vastaamisen. Rakenne on esitetty kuviossa 13.

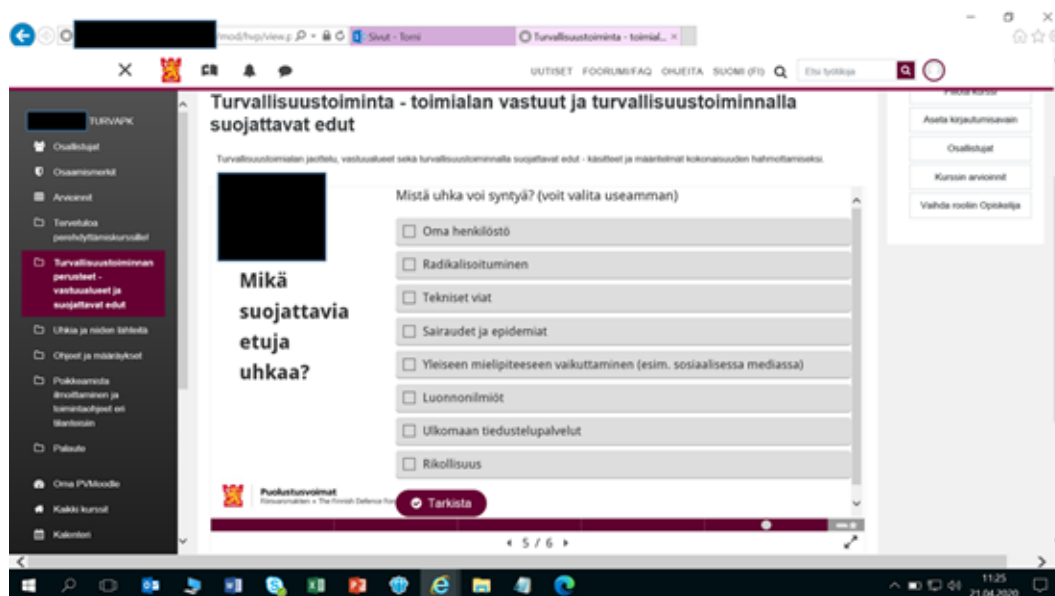


Kuvio 13: Koulutuksen rakenne; suoritusvaatimukset.

Moodle - koulutuksessa on havaittavissa myös kuvien käyttöön liittyvä ongelma: mikäli koulutuksen pohjalla oleva tieto muuttuu, tulee alkuperäinen PowerPoint - tiedosto olla saatavilla ja väärän tiedon sisältävä dia tulisi korvata välittömästi korjatulla dialla. On oletettavissa, että päivittäminen ei tule olemaan ajantasaisista, ellei se ole jollain tavalla järjestelmällistä. Esityksenäni jatkotoimenpiteistä onkin, että myös koulutuksen päivittäminen sisällytetään hallintoyksikköni sisäisiin auditointeihin - tarkastusväli tulee harkita tarkasti, oma suositukseni on vähintään kvartaaleittain.

Perjantai 17.4.2020

Olin tähän mennessä vain liittänyt haluamaani tietoa Moodleen, mutta jotta osaaminen (ja myös luetun ymmärtäminen) tulisi varmistettua, tuli väliin liittää kysymyksiä osaamisen varmistamiseksi. Kysymyksissä tuli saada varmistus, että asia on ymmärretty, ja etenkin monivalintakysymyksissä tuli kertoa myös, miksi muut vastausvaihtoehdot ovat väärin. Esimerkki kysymyksistä on kuviossa 14.



Kuvio 14: Verkkokoulutuksen kysymykset, esimerkki.

Jätin Moodleen tauolle seuraavaan viikkoon asti silläkin riskillä, että sen valmistuminen siirtyi. Koska etenkin osiot ”Ohjeet ja määräykset” ja ”Poikkeamista ilmoittaminen ja toimintaohjeet eri tilanteisiin” edellyttivät tiedon löytämiseksi ohjaamista oikeaan paikkaan, näin sittenkin oleellisemmaksi saattaa valmiiksi intranetin liittyvät sivut. Laadittaessa näinkin suurta kokonaisuutta ensimmäistä kertaa, virheitä varmastikin tulee, mutta suurempien virheiden välttämiseksi kannattanee aloittaa yksityiskohtaisisten ohjeiden laatimisesta ja jatkaa vasta sen jälkeen yleisempiin toimintaohjeisiin, josta ohjataan yksityiskohtaisempiin.

Lauantai 18.4.2020

Päivittäin laadittavien asiakirjojen määrä Puolustusvoimissa on suuri, ja jo mittakaavan perusteella ei ole ihme, että tieto tuntuu olevan vaikeasti löydettävissä. Satunnaishauulla PVAH:n erään puolustushaaran (puolustushaaroja ovat maavoimat, merivoimat ja ilmavoimat) lähiarkistosta päivämäärällä 28.6.2019 oli allekirjoitettu 124 asiakirjaa. Vertailun vuoksi päivämäärällä 3.9.2019 oli allekirjoitettu 81 asiakirjaa. Pelkästään karkealla arviolla kertomalla edellisten keskiarvo 50:llä viiden päivän työviikolla saadaan tulokseksi 25 625 asiakirjaa.

Tämä vain yhdessä puolustushaarassa. Asiakirjojen jakelu on toki tarkkaan suunniteltu, ja hyvin toimiva, mutta tiedon löytäminen jälkikäteen aiheuttaa ainakin itselleni joskus vaikeuksia - tämä siitä huolimatta, että olen monesti se henkilö, jolta kysytään turvallisuuden ulkopuoleltakin tietoa tai tiedon lähdettä. Kunnianhimoinen tavoite on siis saada nimenomaan turvallisuutta koskevat ja sitä edes sivuavat asiat koottua yhteen paikkaan.

Aloitin aiemmin raportoinnissa esittelemäni mallin siirtämisen intranettiin, aloittaen tarkentavista ohjeista. Ohjesivuja en voi tähän raporttiin liittää niiden ollessa pääosin salassa pidettävää tietoa. Ensi viikolla aikaan saatavasta sivustosta pyrin liittämään sivustokartan ja esimerkiksi Hyvän, henkilöstöön vetoavan intranetsivun laatiminen ei ole kuitenkaan yksiselitteisesti kopioimista ja liittämistä olemassa olevasta normista. Käytin ajatustyössä pohjana Honkala ym. (2013) ohjeita kirjoittamisesta, jotta otan oikeat asiat huomioon sivujen laatimisessa. Jotta lukija ymmärtää lukemansa, tulee tekstilajilla olla tietynlainen ilmaisutapa ja muoto: tulee ottaa huomioon miksi, mitä ja kenelle kirjoitetaan ja kuka kirjoittaa (Honkala ym. 2013, 29-31). Sekä aloitustavat huomion herättämiseksi (korostuneet etenkin pääsivulla) että myös käytettävän kielen valinta (yleis- vai ammattikieli), silmäiltävyys ja korostuskeinot huomioiden tulisi päästä viestinnällisesti hyvään tulokseen (Honkala ym. 2013, 33-37).

Yhteenveto

PvMoodlen perehdyttämiskoulutukseen panostaminen ja sen saattaminen kohtalaiseen prototyyppiversioon kuluneella viikolla oli hyvä saavutus, vaikkakin Moodlen ominaisuudet osoittautuivat ensimmäisiin käyttökokemuksiin ja testeihin verrattuna odotettua vaikeakäyttöisemmiksi. Etenkin aiemman PowerPoint - muodossa laaditun koulutuksen siirtäminen sellaisenaan olisi ollut kiitettävä ominaisuus (tiedostona tai linkkinä se on mahdollista). Olisin toki halunnut esitellä tässä raportissa valmiin ja täydellisen version, mutta siinä tapauksessa valmis tuskin olisi ollut täydellinen. Mikäli raportoinnin viimeisellä viikolla jää vielä aikaa Moodle-koulutuksen lopulliseen viimeistelyyn, on se toki mahdollista, mutta opinnäytetyön kannalta toivotavasti riittänevät myös prototyyppiversiot sekä Moodle-koulutuksesta että intranetistä.

Toiseen asiaan perehtyessäni törmäsin myös mielenkiintoisiin ja työssäni käyttökelpoisiin tutkimuksiin, jotka liittyvät valeuutisiin ja väärän tiedon levittämiseen, mutta paljastavat ihmisen tietojenkäsittelymekanismeista tietoja, joita voisi hyödyntää myös turvallisuusviestinnässä. Toisessa tutkimuksessa valeuutisille altistumisen vaikutusta verrattiin niihin uskomiseen (Pennycook, Cannon & Rand 2018, 15), ja tuloksena toiston merkitys oli merkittävä, kunhan ”uutinen” oli edes jollain tavalla uskottava. Jopa epäuskottavien asioiden uskomiseen ovat Fazio, L. K., Brashier, N. M., Payne, B. K., & Marsh, E. J. (2015, 11) todenneet toiston merkityksen olevan yllättävä, etenkin kun koehenkilöt uskoivat helpommin skottien perinneasun olevan sari väitteen lukemisen jälkeen.

Etenkin lyhyillä mutta turvallisuustoiminnan kannalta tärkeiden asioiden, kuten turvallisuuspoikkeamien ilmoittamismenettelyn ja oikeiden yhteyshenkilöiden toistamisella voisi olla vaikuttavuutta. Kun asiaa kylläntymiseen asti toistetaan kaikissa mahdollisissa Moodle-koulutuksen dioissa sekä intranetin sivuilla, ja miksei vieläpä infotelevisiossa ja kausi-infossa, muisti-jälki lienee vääjäämätön. Riskinä on tosin muuttuva tieto: omaksutun tiedon korjaaminen ei välttämättä tapahdu loogisesti, vaikka virhe olisikin tiedossa, vaan oikea tieto saatetaan kumota aiemmin opitun virheellisen tiedon sijaan. (Pennycook ym. 2018, 15). Vaikka tutkimus koskeekin vale uutisia, joiden käsittelyssä ihmisen tunnelataus lienee suurempi kuin hallintoyksikköni työyhteisöjen turvallisuusohjeisiin liittyvissä asioissa, pidän esitettyjä ihmisen käyttäytymistä koskevia tutkimuksia hyödyllisinä etenkin koulutuksellisesta ja viestinnällisestä näkökulmasta.

3.10 Viikko 10: Intranetin ja Moodle-koulutuksen viimeistely

Raportoinnin viimeinen viikko on intranetin ja verkkokoulutuksen viimeistelyä, vaikka lopulliset, käyttöönotettavat versiot jäänevät opinnäytetyön jälkeiseen aikaan. Tähän mennessä olen jo erittäin tyytyväinen - koska sekä verkkokoulutuksen että intranetin rungot ovat valmiit, täydentäminen ja sisällön lisääminen on yksinkertaista.

Maanantai 20.4.2020

Työskentelyn taustalla on läpi päiväkirjaraportoinnin kulkenut hallintoyksikköni henkilöstöturvallisuutta ohjaava normi, jonka luonnosta käytin sisällön tuottamisen pohjana intranetin sivuston laatimisessa. Normi ei sisältämensä tiedon turvallisuusluokan takia ole tarkemmalta sisällöltään esiteltävissä tässä raportissa. Intranetiin pyrin muokkaamaan normin asiatekstiä kiinnostavampaan ja luettavampaan muotoon. Sivuston tavoitteena oli käyttäjystävällisyys ja helppous: tarvittava tieto piti olla saatavissa parilla klikkauksella.

Katsoin paremmaksi tavaksi tuottaa ensin sähköiset intranet - ohjeet, ja vasta lausuntojen jälkeen päivittää varsinaisen henkilöstöturvallisuutta ohjaavan normin lopulliseen muotoonsa. Sähköisen sisällön tuottaminen intranetiin oli myös henkilöstön Turvaoppaan muokkaamisen kannalta parempi vaihtoehto. Kokemukseni sisällöntuottamisesta osoittivat, että intranetin tieto on helpommin nähtävillä ja saatavilla kuin asianhallintajärjestelmässä oleva asiakirja tai verkkolevyllä oleva Turvaoppaan luonnos, jonka jälkeen se on helppo siirtää korjauksineen sekä toimintaa ohjaavaan normiin, että Turvaoppaaseen. Kommentointi tosin edellyttää sähköpostin käyttöä, mutta pidän sitä tässä pienenä haittana. Viimeistelin ohjesivut ja jätin seuraaville päiville pääsivun laatimisen sekä linkitykset.

Tiistai 21.4.2020

Valmistelin pääsivun sisällön aiemmin laatimani suunnittelumallin perusteella. Koska halusin sivusta mahdollisimman helppokäyttöisen, käytin runsaasti intranetin hyviä linkitysominaisuuksia. Työntekijällä on pääsivun kautta mahdollisuus päästä oikeaan tietoon käsiksi kahta eri reittiä: joko sivupalkin pikalinkkien kautta, jossa on eriteltynä ohjeryhmät ja niiden alaryhmät tai usein kysytyjen kysymysten kautta, jotka linkittyvät joko suoraan ohjesivulle tai avaavat sähköpostin, joka kohdistuu oikeaan osoitteeseen. Linkitystapoja käytin myös ohjesivuilla ja niiden koonnossivuilla samalla tavalla.

Esimerkki 1: Työntekijä on tuomassa vieraita, eikä tiedä, mitä tietoja vierailijoista tulee ilmoittaa. Työntekijä siirtää hiiren osoittimen ”Usein kysytyjä kysymyksiä” - kohdan kysymyksen ”Mitä tietoja vierailijoista tulee ilmoittaa?” päälle, jolloin osoittimen yläpuolelle ilmestyy tekstilaatikko, joka kertoo tarvittavat tiedot. Klikkaamalla linkkiä työntekijä vastaavasti siirtyy sivulle ”Pääsyoikeudet, vierailijakäytänteet ja lupahallinto”.

Esimerkki 2: Työntekijä on tuomassa vieraita, eikä tiedä kenelle siitä ilmoitetaan. Työntekijä siirtää hiiren osoittimen ”Usein kysytyjä kysymyksiä” - kohdan kysymyksen ”Mihin ilmoitan tuomani vierailijat XXX toimipisteessä” päälle, jolloin osoittimen yläpuolelle ilmestyy tekstilaatikko, joka kertoo sähköpostiosoitteen. Klikkaamalla linkkiä työntekijälle avautuu suoraan sähköposti, jossa on valmiina oikea osoite.

Testasin ensin itse kaikkien linkkien ja sähköpostiohjausten toimivuuden. Sivut sinänsä olivat lähes valmiit, mutta esimiesten ja työntekijöiden ohjeiden koonnossivut sekä osin pääsivun sisältö jäi vielä kesken. Pyysin oman testini jälkeen jo kommentteja sisällöstä ja toimivuudesta oman sektorini henkilöstöltä sekä myös viestinnän ja operatiivisen alan edustajilta sekä sähköpostilla että tapaamisyhteydellä. Sekä intranetissä että Moodlessa sisällön tulee olla ehdottoman tarkka ja paikkansa pitävä, jotta vääriä toimintamalleja ei synny.

Keskiviikko 22.4.2020

Täydensin ohjeistusten koonnossivut sekä pääsivun puutteet, kuten mm. yhteystiedot. Myös yhteystiedoissa käytin suoraa linkkiä, joka avaa sähköpostin oikeaan osoitteeseen. Kuviossa 15 on esitetty valmiin sivun rakenne. Linkitetty teksti näkyy kuvassa violetina.

SharePoint Sivustot

Torni
Puolustusvoimien Intranet

OMA TYÖPÖYTÄ > OMAT LUKUINI v TYÖKALUT v Hae tästä sivustosta

TYÖN TUET TIETOPANKIT TYÖTILAT PUOLUSTUSVOIMAT AJANKOHTAISTA

Turvallisuusasiat

Turvallisuusasiain (security) suunnittelusta ja ohjauksesta vastaa [redacted] operatiivinen osasto. Täältä sivulta löydät linkit turvallisuusasiain toimintaohjeisiin, joita työssäsi saatat tarvita.

Tällä sivulla olevista [redacted] turvallisuusasiain linkeistä löydät jokapäiväisessä työssäsi tarvittavia ohjeita ja määräyksiä. Sivun lopussa on usein kysytyjä kysymyksiä, joista pääset siirtymään suoraan ohjeisiin. Tietopankin pikalinkit ovat vasemmalla.

Turvallisuusasiain normien mukaisten tehtävien toteuttamisesta vastaa operatiivinen osasto security-turvallisuuden osalta. Joidenkin tehtävien toteuttamiseen osallistuu myös muuta henkilöstöä, kuten johdon tukisektorin valtiomestarit ja toimitusosastoisten oman tehtäväkuvauksensa mukaan mm. avainhallinnon osalta.

Turvallisuusasiain johtaja [redacted] turvallisuuspäällikkö.

Pelastustoimen suunnittelusta ja ohjauksesta vastaa [redacted]

Työ- ja palveluturvallisuuden toteuttamista ohjaa työ [redacted]

Turvallisuusasiain (security) normiohjauksesta sekä kehittämisestä ja organisaation turvallisuuden yhteensovittamisesta vastaa [redacted] tilauspäivät.

[redacted]

Katkaa turvallisuusasiain vastaajatuoksa näkyy alla olevasta kuvasta:

Uusin kysytyjä kysymyksiä:

- Miten saan alustatietoa salaisen aineiston käsittelyohjeista?
- Tarvitsen lisää kulkukohteita, miten saan niitä?
- Mihin osoitteeseen lähettän skannatun henkilöturvallisuusasiainlomakkeen?
- Mitä teen, jos havaitaan mahdollisesti laittomia läikkyjä varuskunnassa?
- Häviön henkilökortti, mitä teen?
- Mihin ilmoitan tuomari vierailijat Lappeenrantaan toimipisteessä?
- Entä Hamina toimipisteessä?
- Mitä tietoja vierailijoista pitää ilmoittaa?

Pikalinkit

- Ohjeet kansainväliseen toimintaan
- Ulkomaanmatkojen ohjeet
- Kansainvälisen turvallustieteen tiedon käsittely
- Ulkomaalaiset vierailijat - merittelyohjeet
- Ohjeet esikiehille
- Ohjeet esikiehillä - koennos
- Salassa pidettävän tiedon käsittelyohjeet
- Ohjeet työntekijälle
- Ohjeet työntekijälle - koennos
- Henkilöturvallisuusohjeet
- Kulkukohteet
- Turvallisuusohjeet työntekijöille
- Päätyöohjeet, vierailijakäytännöt ja lupahallinto
- Poikkeamista ilmoittaminen
- Poikkeamista ilmoittaminen - heti ilmoitettavat asiat
- Poikkeamista ilmoittaminen - toimintaohjeita eri tilanteissa

Yhteystiedot

[redacted] turvallisuusosastolan (security) yhteystiedot (katso pikalinkkien kautta tarvittavaasi palveluun liittyvä ohje):

Henkilöturvallisuusohjeet, salaisen aineiston käsittelyohjeet, EY/T, ulkomaalaisvierailijat, PSC:n turvallisuuspoikkeamat:

PV,VP: [redacted]

Sidosryhmien päätyöohjeet

PV,VP: [redacted] johtaja

PV,VP: [redacted] varjo

Vierailijatoimikunta ja toimipisteen kerettyt ohjeet päätyötoimintaan vaikuttavat ilmoitukset

[redacted]

Työ- ja palveluturvallisuus: [redacted] turvallisuusosaston postin käsittelijät (Turvallisuuspäällikkö, turvallisuuspäivät sekä pelastuspäivät)

Kuvio 15: Intranetin rakenne ja pääsivun sisältö valmiina.

Torstai 23.4.2020

Koska intranetin osalta olin päässyt kommentteja ja niiden aiheuttamia korjauksia vaille valmiiksi, keskityin Moodle - koulutuksen jatkamiseen. Yhteysongelmien takia osa tehdystä tiedosta hävisi, joten työ osin kaksinkertaistui. Sain kuitenkin viimeisteltyä koulutuksen niin,

että pystyin lähettämään testiryhmälle sähköpostipyynnön koulutuksen testaamisesta. Määrittelin kurssin kaikille avoimeksi, mutta varmuudeksi lisäsin opiskelijoita myös erikseen kurssille - testiryhmääni valitsin lähityöntekijöitä (esimiehiä sekä alaisia) ja lisäksi myös toisen hallintoyksikön kollegan. Tarkoituksena oli, että kurssille voi kuka tahansa Puolustusvoimien henkilökuntaan kuuluva käyttäjä liittyä ilman erillisellä tunnuksella kirjautumista tai opettajan tekemää kurssille lisäämistä. Tästä syystä testiryhmään kuului myös henkilöitä, jotka eivät olleet ennestään Moodlen käyttäjiä.

Sekä Moodlen osioon ”Ohjeet ja määräykset” että ”Poikkeamista ilmoittaminen ja toimintaohjeet eri tilanteisiin” pyrin liittämään mahdollisimman paljon myös Tornin markkinointia ja tärkeiden asioiden toistoa. Lisäksi erittelin toimipistekohtaiset ohjeet - vastaamalla kyselyssä oman toimipisteensä pääsee kurssilla etenemään vain nimenomaisen toimipisteen asioita koskevaa polkua.

Perjantai 24.4.2020

Sain heti aamusta palautetta Moodle-koulutukseen liittyen ja jouduin korjaamaan asetuksia; osiosta toiseen siirtyminen ei jostain syystä onnistunut, ja syy oli osion arvosanavaatimuksessa. Toinen havainto oli kysymysten antama palaute: tarkoituksena oli, että monivalintakysymyksissä myös oikean vastauksen antaneelle näytetään syyt, miksi muut vastaukset olivat väärin. Monivalintakysymyksissä ei oikea vastaus kuitenkaan näyttänyt myös väärää, joten jouduin korjaamaan kaikki kysymykset. Esimerkki vastausten antamasta palautteesta on kuviossa 16.

Voiko älylaitteiden salakatselu- tai kuuntelumahdollisuuden estää laitteen asetuksista?

- Ei asetuksista, onnistuu vain jos laitteessa on verkkokaapeli ja sen irrottaa. Toimii esim. älytelevisiossa.
- Ei, langattomilla yhteyksillä toimivan laitteen kytkeminen irtihän ei ole varmaa, koska haittaohjelma voi käyttää yhteyksiä tietämättäni.
- Kyllä ainakin puhelimessa, koska haittaohjelmat eivät pääse puhelimen asetuksiin käsiksi.

Tarkista



Voiko älylaitteiden salakatselu- tai kuuntelumahdollisuuden estää laitteen asetuksista?

Ei asetuksista, onnistuu vain jos laitteessa on verkkokaapeli ja sen irrottaa. Toimii esim. älytelevisiossa.

Periaatteessa kyllä, mutta ilman yhteyttäkin laitteessa oleva haittaohjelma voi tallentaa tietoa - jos et halua tiedon välittyvän, et voi koskaan enää kytkeä laitetta verkkoon.

Ei, langattomilla yhteyksillä toimivan laitteen kytkeminen irtihän ei ole varmaa, koska haittaohjelma voi käyttää yhteyksiä tietämättäni.

Haittaohjelmilla pystyy tekemään puhelimellasi sellaisiakin asioita, joita et itse pysty tekemään sen lisäksi, että ne kuuntelevat puhelintasi ja lukevat kaikki viestisi. Verkkokaapelin irrottaminen periaatteessa auttaa, mutta ilman yhteyttäkin laitteessa oleva haittaohjelma voi tallentaa tietoa - jos et halua tiedon välittyvän, et voi koskaan enää kytkeä laitetta verkkoon.

Kuvio 16: Monivalintakysymysten palautteet Moodlessa, esimerkki.

Yhteenveto:

Sain Moodle-koulutuksen sekä intranetin sisällön nähdäkseni kommentteja ja pieniä korjauksia vaille valmiiksi. Jotta sekä koulutus että intranet voidaan ottaa käyttöön, on toimivuus sekä asiasisältö tarkastettava hyvinkin tarkasti. Henkilöstö on myös saatava käyttämään molempia, mikä taas edellyttää asiallisen markkinoinnin. Myös markkinoinnissa tulee huomioida toisto - mikäli mahdollista, pyrin kyllästäämään henkilöstön mainoksilla sekä Tornista että Moodlesta halutun vaikutuksen aikaan saamiseksi (Pennycook ym. 2018, 15; Fazio ym. 2015, 11).

Molempia kokonaisuuksia laatiessani olin siinä uskossa, että vastaavia toteutuksia ei Puolustusvoimissa ole ainakaan tällä tasolla. En tehnyt asiasta tieteellisesti pätevää tutkimusta, mutta tein katsauksen sekä Torniiin että Moodleen hakusanalla ”Turvallisuus”. Tulokset vahvistivat uskoani, sillä intranetissä hallintoyksiköillä kyllä on turvallisuusalan sivuja, mutta joko

niissä ei juuri ole sisältöä lainkaan tai sisältöä on vain sivun verran, ja tarkempaan ohjeistuksen tarpeeseen on viittaus toiseen järjestelmään tai verkkolevylle, mikä kyselyssäni ilmeni olevan huono ratkaisu. Joillain sivuilla tieto oli myös jo vanhentunutta, mikä vahvistaa omaa näkemystäni intranetin lisäämisestä turvallisuuden hallintajärjestelmään liittyviin sisäisiin tarkastuksiin.

4 Yhteenveto ja pohdinta

Tutkimukselliseen lähestymistapaan tukeutuminen työelämän kehittämisessä vallitsevien uskomusten sijaan (Ojasalo ym. 2018, 21) on mielestäni toimiva ratkaisu, etenkin kun kehittämistyön näkökulma on työntekijälähtöinen ja edellyttää laajempaa käsitystä mielipiteistä, kyvyistä tai asenteista. Ilman tutkittuun tietoon perustuvaa työntekijän mielipidettä tai näkemystä ei viestinnän oikea suuntaaminen (tapa ja sisältö) ole mahdollista. Asiantuntijan tai muuten tehtävään määrätyn henkilön henkilökohtaiset kokemukset ja mielipiteet ovat subjektiivisia, eivätkä välttämättä kuvaa todellisuutta. Lähestymistapaa tulen todennäköisesti käyttämään omassa työssäni myös jatkossa. Esiteltäessä asioita johdolle, päätöksenteon tukena olevalla tutkitulla tiedolla on todennäköisesti enemmän vipuvartta kuin pelkällä asiantuntijamielipiteellä.

Perehtyminen alaani koskeviin tutkimuksiin oli erittäin hedelmällinen vertailupohja oman hallintoyksikköni turvallisuuskulttuurille, ja sen kautta myös omalle osaamiselleni. Koska keskiössä koko päiväkirjaraportoinnin ajan on ollut viestintä, oli periaatteessa oman alan ulkopuoliseen kirjallisuuteen ja tutkimukseen perehtyminen mielestäni jopa ammatillisen osaamisen kannalta tärkeämpi - vaikka turvallisuusalan asiantuntija laatii loistavia ohjeita, ei ohje itsessään aiheuta muutosta käyttäytymisessä, ellei sitä erikseen markkinoida ja kouluteta. Kyselyni myös tuki näkemystä.

Turvallisuustoiminnan (ei ainoastaan henkilöstöturvallisuuden) kehittämisen kannalta sain kirjallisuudesta ja myös kyselyn tuloksista sekä tukea omille näkemyksilleni, että uusia ajatuksia. Viestinnällisestä näkökulmasta esimerkkinä mainittakoon omassa hallintoyksikössäni mahdollisesti käyttökelpoinen Stenbergin (2017, 49) esittelemä Maanpuolustuskorkeakoulun malli turvallisuustoimialan edustajista muodostetusta turvallisuusryhmästä, jonka kokouksiin voivat tarvittaessa osallistua myös sisäisten tulosyksiköiden (Stenberg ilmeisesti tarkoittaa tässä työpisteitä) turvallisuusvastaavat. Näkisin, että hallintoyksikön turvallisuustoimialan ajankohtaisia asioita käsitteleviin kokouksiin osallistumisella olisi mahdollista parantaa myös muuttuneiden ohjeiden ja määräysten tavoittavuutta, kun kokoukseen osallistuneet työpisteiden edustajat välittäisivät tiedon omissa työpisteissään. Periaatteessa saman tiedon tulisi välittyä myös perinteisten, Puolustusvoimien linjaorganisaation mukaisten tilannekatsausten, puhuttelelujen, kokousten ja käskynjakojen kautta, mutta tietyn, spesifin tiedon välittyminen muun

kuin asiantuntijaorganisaation kautta voi olla tiedon eheyden kannalta riski. Alimmalle portaalle välittyvä tieto voi olla kokenut ”rikkinäisen puhelimen” ilmiön. Myös Hopkinin (2017, 322) mainitsemaa riskienhallinnan siirtämistä intranettiin olen muussa työssäni jo käyttänyt hyväksi.

Organisaationi kannalta pidän opinnäytteenä tuottamiani intranet-sivuja sekä verkkokoulutusta mahdollisesti hyvänä alkuna myös muuhun työntekijöiden perehdyttämiseen ja työssä oppimiseen liittyen, ottaen etenkin huomioon, että omalla haullani en mitään vastaavaa muilta hallintoyksiköiltä tai edes valtakunnallisesti löytänyt. Omassa kyselyssäniikin haluttiin pirstaloituneen tiedon sijaan yksi lähde, josta tiedon löytää - nyt tietokoneen avaamisen jälkeen ainakin turvallisuustoimialan ohjeisiin pääsee muutamalla klikkauksella suoraan etusivulta. Omasta näkökulmastani en enää keksi, miten työntekijän tiedonsaantia voisi enää enempää helpottaa.

Työ ei pääty opinnäytetyöhön ja tähän raporttiin. Vaikka opinnäytetyön kyselytutkimuksen avulla oletettavasti pystyttiinkin selvittämään tietotarpeet sekä laatimaan työkalut turvallisuustietoisuuden ja -osaamisen kehittämiseksi, edellyttää lopulliseen tavoitteeseen pääseminen myös työkalujen käytön. Ja jotta työkaluja käytetään, tulee niiden käyttö markkinoida. Entä lopullinen hyöty työntekijälle tai organisaatiolle? Mittaaminen on oleellista tässäkin tapauksessa - laadittujen työkalujen käyttöaste, käytettävyys sekä jopa yleinen tarpeellisuus (huolimatta tämän raportin ilmoitetuista tuloksista) on selvitettävä kyselyllä, jotta todellinen hyöty työntekijöille paljastuu. Organisaation hyöty ilmenee havainnoimalla ”tarpeettomien” yhteydenottojen määrä, joka ei tosin ole sinänsä luotettava (tieteellistä vertailua ei tässä tapauksessa voida tehdä, koska se edellyttäisi, että yhteydenotot olisi tilastoitu pitkälti aikaväliltä ennen työkalujen käyttöönottoa), mutta ilmenneiden turvallisuuspoikkeamien kautta voitaisiin vaikuttavuudesta saada käsitys. Mikä tahansa muutos toimintaympäristössä saattaa vaikuttaa turvallisuusuhkiin, jotka vaikuttavat turvallisuusohjeisiin, jotka vaikuttavat turvallisuustietoisuuteen, mikä taas vaikuttaa viestintään. Jatkuva parantaminen on turvallisuustoimialalla välttämättömyys.

Lähteet

Painetut

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2015. Tutki ja kirjoita. 20. painos. Helsinki: Tammi.

Honkala, P., Kortetjärvi-Nurmi, S., Rosenström, A. & Siira-Jokinen, S. 2013. Linkki. Työyhteisön viestintä. 4. uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Hopkin, P. 2017. Fundamentals of Risk Management. Understanding, evaluating and implementing effective risk management. 4. painos. Lontoo: Kogan Page Limited.

ISO/IEC 27001. 2013. Information technology. Security techniques. Information security management systems. Requirements. 2. edition. Geneva.

Juholin, E. 2013. Communicare! Kasva viestinnän ammattilaiseksi. Helsinki: Management Institute of Finland.

Ketokivi, M. 2009. Tilastollinen päättely ja tieteellinen argumentointi. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Nummenmaa, L., Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2014. Tilastollisten menetelmien perusteet. 1. painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2018. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.-5. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Valli, R. & Aaltola, J. (toim.). 2015a. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. 4. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Valli, R. & Aaltola, J. (toim.). 2015b. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.

Vilka, H., 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sähköiset

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. & Ying, Z. 2013. Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. National Bureau of Economic Research. Tulostettu 16.3.2020. <https://www.nber.org/papers/w18871.pdf>

Fazio, L. K., Brashier, N. M., Payne, B. K., & Marsh, E. J. (2015). Knowledge does not protect against illusory truth. *Journal of Experimental Psychology: General*, 144(5), 993-1002. Tulostettu 11.4.2020. <https://psycnet.apa.org/manuscript/2015-38275-001.pdf>

H5P. Create, share and reuse interactive html5 content in your browser. Viitattu 11.4.2020. <https://h5p.org/>

Hakala, H. 2014. Turvallisuuskulttuuri ja turvallisuuden kehittäminen teollisuusyrityksessä. Opinnäytetyö. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Tulostettu 1.3.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/78244/Hakala_Heidi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kallionpää, J. 2015. Sisäinen viestintä Rajavartiolaitoksessa. Havainnot hallintoyksiköistä. Kandidaatintutkielma. Maanpuolustuskorkeakoulu. Tulostettu 10.3.2020. <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/117660/Kallionpää%20JT.pdf?sequence=2>

Katakri 2015. Tietoturvallisuuden auditointityökalu viranomaisille. Puolustusministeriö. Tulostettu 11.2.2020. https://www.defmin.fi/files/3165/Katakri_2015_Tietoturvallisuuden_auditointityokaluviranomaisille.pdf

Laitinen, A., & Pessi, P. 2010. Vaatiiko solidaarisuus auttamaan? Solidaarisuus suomalaisten auttamisteoissa ja -asenteissa. *Janus Sosiaalipolitiikan Ja sosiaalityön Tutkimuksen Aikakauslehti*, 18(4), 355-373. Tulostettu 6.3.2020. <https://journal.fi/janus/article/view/50585>

Laki julkisen hallinnon tiedonhallinnasta 906/2019. Finlex. Viitattu 11.2.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190906#Pidp446251024>

Laki puolustusvoimista 551/2007. Viitattu 11.2.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070551>

Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 621/1999. Viitattu 11.2.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990621#L6P24>

Pennycook, G., Cannon, T. D., & Rand, D. G. (2018). Prior exposure increases perceived accuracy of fake news. *Journal of Experimental Psychology: General*, 147(12), 1865-1880. Tulostettu 11.4.2020. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6279465/>

Puolustusvoimat.fi. Puolustusvoimat on ryhtynyt koronaviruksen vastatoimiin. Verkkotiedote. Viitattu 5.3.2020. https://puolustusvoimat.fi/artikkeli/-/asset_publisher/puolustusvoimat-on-ryhtynyt-koronaviruksen-vastatoimiin

Saari, C., 2011. Työyhteisöjen digitaaliset kuulut. Kandidaatintutkielma. Jyväskylän yliopisto, tietojenkäsittelytieteiden laitos. Tulostettu 4.3.2020. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/26722/Carita%20Saari.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Söderholm, V., 2014. Ennakoivan turvallisuusviestinnän kehittäminen korkeakouluissa. Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu. Tulostettu 1.3.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/82934/Ennakoivan_turvallisuusviestinnan_kehittaminen_korkeakouluissa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Stenberg, Ilkka. 2017. Turvallisuuskulttuuri Maanpuolustuskorkeakoululla. Yleisesikuntaupseerikurssin diplomityö. Maanpuolustuskorkeakoulu. Tulostettu 12.3.2020. https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/144314/Stenberg%20IST_diplomityo%F6_YEK58.pdf;jsessionid=42C6219C900A97F8832ECC27179F169B?sequence=1

Sunell, O. 2016. Turvallisuuskulttuuri julkisen hallinnon organisaatiossa vuoteen 2025 tultaessa. Nykytilan kartoitus ja neljä skenaariota. Väitöskirja. Tampereen teknillinen yliopisto, teollisuustalouden laitos. Tulostettu 1.3.2020. https://tutcris.tut.fi/portal/files/8744494/sunell_1441.pdf

Terä, M., 2013. Intranetin käytettävyys muutosviestinnän työkaluna Itä-Suomen Huoltorykmentissä. Opinnäytetyö. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Tulostettu 4.3.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/57674/Tera_Marika.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Turvallisuusselvityslaki 726/2014. Viitattu 17.2.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140726>

Valtion virkamieslaki 750/1994. Viitattu 17.2.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940750>

VAHTI 7/2003. Valtionvarainministeriö. Viitattu 11.2.2020. <https://www.vah-tiohje.fi/web/guest/uhkien-maarittely-ja-tunnistaminen>

VnA 1101/2019. Valtioneuvoston asetus asiakirjojen turvallisuusluokittelusta valtionhallinnossa. Finlex. Viitattu 11.2.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20191101>

Webropol. Kysely- ja raportointisovellus verkossa. Viitattu 11.3.2020. <https://webropol.fi/>

Yle Uutiset. 2020a. Etätyö kaatoi valtion salatun verkkoyhteyden - työntekijöiltä estetään Facebookiin pääsy ensi viikolla. Luettu 16.3.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-11255717>

Yle Uutiset. 2020b. WHO: Koronavirusepidemia on muuttunut pandemiaksi. Luettu 11.3.2020.
<https://yle.fi/uutiset/3-11252573>

Ylenius, E., 2013. Esimiesten turvallisuusviestintä. Alaisten ja heidän esimiestensä käsityksiä esimiesten turvallisuusviestinnästä suomalaisessa teollisuuden alan organisaatiossa. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, viestinnän, median ja teatterin yksikkö. Tulostettu 1.3.2020. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/85114/gradu07143.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Julkaisemattomat

Pääesikunta. 2018. PVHSM HENKILÖSTÖALA 041 - PEHENKOS PEREHTYMINEN JA PEREHDYTTÄMINEN PUOLUSTUSVOIMISSA. Sisäinen määräys.

Pääesikunta. 2015. PVOHJEK TURVALLISUUSTOIMIALA 001 - PEOPOS PUOLUSTUSVOIMIEN TURVALLISUUS. Sisäinen ohje.

XXX. 2019. XXX tehtäväkokoontyö 1.1.2020. Sisäinen määräys.

Kuviot

Kuvio 1: Turvallisuustoimialan jakautuminen ja vastualueet, muokannut kirjoittaja (Pääesikunta 2015).	8
Kuvio 2: Intranetin rakenne.	13
Kuvio 3: Virkapostin kansiorakenne, muokattu julkiseksi	15
Kuvio 4:Virkapostin käyttöohje	16
Kuvio 5: Mittausmalli Vehkalahden (2008, 21) esimerkin pohjalta.....	23
Kuvio 6: Esimerkki henkilöstöturvallisuuden normin liitteen sisällöstä	28
Kuvio 7: Esimerkki henkilöstöturvallisuuden prosessien menettelykaaviosta.	33
Kuvio 8: Turvallisuustoimialan intranet - sivustokartta: suunnittelumalli.....	35
Kuvio 9: Moodle - verkkokoulutuksen rakenne.....	36
Kuvio 10: Moodle-koulutuksen tervehdys sivu	37
Kuvio 11: Klikkikysely Tornin-portaalin käytöstä, kuvankaappaus 12.3.2020.....	43
Kuvio 12: Uhkatietoisuuden koulutuksessa käytettyä uutisaineistoa.	49
Kuvio 13: Koulutuksen rakenne; suoritusvaatimukset.	50
Kuvio 14: Verkkokoulutuksen kysymykset, esimerkki.	51
Kuvio 15: Intranetin rakenne ja pääsivun sisältö valmiina.	55
Kuvio 16: Monivalintakysymysten palautteet Moodlessa, esimerkki.	57

Taulukot

Taulukko 1: Näytteen valikoimisen suhteelliset arvot populaatioon nähden ja kiintiön valikoiminen (suunnittelumalli).	21
Taulukko 2: Sunellin (2016) sekä omien kyselyiden ammattiryhmäkohtaisen vastaajamäärän suhteuttaminen hallintoyksikköni tehtäväkokoontaan mukaiseen jakaumaan.....	41

Liitteet

Liite 1: Vuoden 2017 kysely	66
Liite 2: Saatekirje.....	75
Liite 3: Kyselylomake	76

Liite 1: Vuoden 2017 kysely

Taustakysymykset:

- 1 Työpisteeni on
 - a. XXXX
 2. -3. XXXX
4. Kuinka kauan olet työskennellyt XXXX?
 - a. alle 6 kuukautta
 - b. 6 kk - 12kk
 - c. 1-4 vuotta
 - d. 5-10 vuotta
 - e. 11-20 vuotta
 - f. yli 20 vuotta
5. Mihin henkilöstöryhmään kuulut?
 - siviili
 - sopimussotilas
 - aliupseeri
 - opistoupseeri
 - upseeri (SK, SM, euk, ye)
 - upseeri (maru)
 - erikoisupseeri
6. Mihin alla olevaan ikäryhmään kuulut?
 - enintään 29 vuotta
 - 30 - 39 vuotta
 - 40 - 49 vuotta
 - 50 vuotta tai enemmän
7. Olen
 - a. nainen
 - b. mies

Seuraavat kysymykset käsittelevät kokonaisturvallisuutta yleensä (työ- ja palvelusturvallisuus, tilaturvallisuus, henkilöstöturvallisuus, tietoturvallisuus jne.).

8. XXXX kannustetaan ottamaan turvallisuusasiat huomioon
 - Täysin eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - En osaa sanoa
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Täysin samaa mieltä
9. Lähin esimieheni kannustaa minua toimimaan turvallisesti.
 - a. Täysin eri mieltä
 - b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa
 - d. Jokseenkin samaa mieltä
 - e. Täysin samaa mieltä
10. Esimiehelläni on riittävä asiantuntemus turvallisuusasioissa
 - a. Täysin eri mieltä
 - b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa
 - d. Jokseenkin samaa mieltä
 - e. Täysin samaa mieltä
11. Jos työntekijä toimii turvallisuusohjeiden vastaisesti, työnjohto puuttuu tilanteeseen.
 - a. Täysin eri mieltä
 - b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa
 - d. Jokseenkin samaa mieltä

- e. Täysin samaa mieltä
12. Turvallisuutta vaarantavan tapahtuman sattuessa etsitään syytä, ei syyllisiä.
- a. Täysin eri mieltä
 - b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa
 - d. Jokseenkin samaa mieltä
 - e. Täysin samaa mieltä
13. Turvallisuusasioita arvostetaan XXXX
- a. Täysin eri mieltä
 - b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa
 - d. Jokseenkin samaa mieltä
 - e. Täysin samaa mieltä
14. Olen viimeisen vuoden aikana jättänyt jotain turvallisuuteen vaikuttavia asioita raportoimatta rangaistuksen pelossa
- a. Täysin eri mieltä
 - b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa
 - d. Jokseenkin samaa mieltä
 - e. Täysin samaa mieltä
15. Pidän turvallisuusohjeiden noudattamista erittäin tärkeänä.
- a. Täysin eri mieltä
 - b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa
 - d. Jokseenkin samaa mieltä
 - e. Täysin samaa mieltä
16. Noudatan turvallisuusohjeita.
- a. Täysin eri mieltä
 - b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa
 - d. Jokseenkin samaa mieltä
 - e. Täysin samaa mieltä
17. Havaitessani vaaran ilmoitan siitä välittömästi esimiehelleni.
- a. Täysin eri mieltä
 - b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa
 - d. Jokseenkin samaa mieltä
 - e. Täysin samaa mieltä
18. Turvallisesti toimiminen on luonnollinen osa jokapäiväistä toimintaa
- a. Täysin eri mieltä
 - b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa
 - d. Jokseenkin samaa mieltä
 - e. Täysin samaa mieltä
19. Olen aidosti kiinnostunut turvallisuusasioista
- a. Täysin eri mieltä
 - b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa
 - d. Jokseenkin samaa mieltä
 - e. Täysin samaa mieltä
20. Haluan pitää itseni ajan tasalla turvallisuuteen liittyvissä asioissa
- a. Täysin eri mieltä
 - b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa
 - d. Jokseenkin samaa mieltä
 - e. Täysin samaa mieltä

21. Seuraan itse turvallisuusohjeistusta, enkä odota, että se minulle erikseen käsketään
- a. Täysin eri mieltä
 - b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa
 - d. Jokseenkin samaa mieltä
 - e. Täysin samaa mieltä
22. Minulla on riittävä asiantuntemus turvallisuusasioissa
- a. Täysin eri mieltä
 - b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa
 - d. Jokseenkin samaa mieltä
 - e. Täysin samaa mieltä
23. Turvallisuusasiat (sähköinen kulunvalvonta, kankea hallinto tmv.) eivät vaikeuta työtäni
- a. Täysin eri mieltä
 - b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa
 - d. Jokseenkin samaa mieltä
 - e. Täysin samaa mieltä
24. Turvallisuutta korostetaan välillä liikaa
- a. Täysin eri mieltä
 - b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa
 - d. Jokseenkin samaa mieltä
 - e. Täysin samaa mieltä
25. Turvallisuudessa korostetaan liikaa pikkuasioita
- a. Täysin eri mieltä
 - b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa
 - d. Jokseenkin samaa mieltä
 - e. Täysin samaa mieltä
26. Turvallisuudessa on asioita, jotka vaikeuttavat työntekoani
- a. Täysin eri mieltä
 - b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa
 - d. Jokseenkin samaa mieltä
 - e. Täysin samaa mieltä
27. Ymmärrän oman roolini turvallisuuden tekijänä
- a. Täysin eri mieltä
 - b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa
 - d. Jokseenkin samaa mieltä
 - e. Täysin samaa mieltä
- Turvallisuustietoisuutta käsittelevät kysymykset:
28. Mielestäni tunnen turvallisuuskäytänteet joukossani hyvin
- a. Täysin eri mieltä
 - b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa
 - d. Jokseenkin samaa mieltä
 - e. Täysin samaa mieltä
29. Riittävän hyvä työnopastus järjestetään jokaiselle uudelle työntekijälle turvallisuuteen liittyvissä asioissa.
- a. Täysin eri mieltä
 - b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa
 - d. Jokseenkin samaa mieltä
 - e. Täysin samaa mieltä

30. XXXX järjestetään riittävästi turvallisuuskoulutusta
- Täysin eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - En osaa sanoa
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Täysin samaa mieltä
31. Työpisteessäni käsitellään riittävästi turvallisuusasioita
- Täysin eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - En osaa sanoa
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Täysin samaa mieltä
32. Tiedottaminen turvallisuusasioista XXXX on riittävää
- Täysin eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - En osaa sanoa
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Täysin samaa mieltä
33. Tiedon kulku turvallisuusasioissa toimii hyvin
- Täysin eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - En osaa sanoa
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Täysin samaa mieltä
34. Tiedän, mistä XXXX turvallisuusohjeistus löytyy
- Täysin eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - En osaa sanoa
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Täysin samaa mieltä
35. Turvallisuuteen liittyvä ohjeistus on mielestäni selkeää ja helposti löydettävissä
- Täysin eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - En osaa sanoa
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Täysin samaa mieltä
36. Tiedän, keneen ottaa yhteyttä turvallisuuteen (kulunvalvonta ja hälytykset / lupahallinto / tietoturvallisuus ml. salaisen aineiston käsittelyoikeudet / kansainvälinen toiminta / tiedustelutapahtumat jne) liittyvissä asioissa
- Täysin eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - En osaa sanoa
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Täysin samaa mieltä
37. Turvallisuutta ei mielestäni uhkaa tällä hetkellä mikään
- Täysin eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - En osaa sanoa
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Täysin samaa mieltä
38. Tunnen turvallisuuteen kohdistuvat uhkat hyvin
- Täysin eri mieltä
 - Jokseenkin eri mieltä
 - En osaa sanoa
 - Jokseenkin samaa mieltä
 - Täysin samaa mieltä

39. Mikä seuraavista uhkista huolettaa sinua omassa työssäsi eniten? Voit valita useamman vaihtoehdon tai kirjoittaa kenttään.

- Puolustusvoimien henkilöstöön kohdistuva kohdennettu väkivalta (radikaalit, terroristit, mielenterveysongelmaiset)
- Ase- tai muun materiaalin varkaudet
- Tietomurrot (ulkopuolisen aiheuttamat)
- Oman henkilöstön huolimattomuudella tai välinpitämättömyydellä aiheuttamat turvallisuusuhkat tietoturvallisuudelle
- Oman henkilöstön huolimattomuudella tai välinpitämättömyydellä aiheuttamat turvallisuusuhkat tilaturvallisuudelle (luvattomien vieraiden tuominen, ovien auki jättäminen jne.)
- Työtapaturmat ja muut henkeen ja terveyteen kohdistuvat uhkat (tulipalot, kemikaalit, liukastumiset, puristuksiin jääminen, vahingonlaukaukset jne.)
- Minua ei huoleta mikään

Vapaa kenttä _____

40. Minkä edellisistä koet todennäköisimpänä uhkana? Valitse vain yksi.

- Kohdennettu väkivalta (radikaalit, terroristit, mielenterveysongelmaiset) puolustusvoimien henkilöstöön
- Ase- tai muun materiaalin varkaudet
- Tietomurrot (ulkopuolisen aiheuttamat)
- Oman henkilöstön huolimattomuudella tai välinpitämättömyydellä aiheuttamat turvallisuusuhkat tietoturvallisuudelle
- Oman henkilöstön huolimattomuudella tai välinpitämättömyydellä aiheuttamat turvallisuusuhkat tilaturvallisuudelle (luvattomien vieraiden tuominen, ovien auki jättäminen jne.)
- Työtapaturmat ja muut henkeen ja terveyteen kohdistuvat uhkat (tulipalot, kemikaalit, liukastumiset, puristuksiin jääminen, vahingonlaukaukset jne.)
- Minua ei huoleta mikään
- Joku muu, mikä?

Vapaa kenttä _____

41. Näetkö tällä hetkellä tai lähitulevaisuudessa työpisteessäsi tai joukossasi jotain, mikä saattaisi aiheuttaa lähitulevaisuudessa vaaraa kokonaisturvallisuudelle (itse, organisaatio)? Mikäli vastaat kyllä, kirjoita vapaaseen kenttään.

- En
- Kyllä, mitä?

Vapaa kenttä _____

42. Haluaisin lisää koulutusta etenkin seuraavissa turvallisuuteen liittyvissä asioissa (Voit valita useamman. Kirjoita kenttään, mikäli haluamaasi vaihtoehtoa ei löydy listalta tai haluat tarkentaa valitsemaasi)

- Turvallisuusuhkat
- Henkilöstön turvallisuushallinto (salaisen aineiston käsittelyoikeudet, turvallisuusselvitykset, lupahallinto, vierailijakäytänteet)
- Kansainväliseen toimintaan liittyvä turvallisuushallinto (vierailulupamenettely, kansainvälinen henkilöturvallisuusselvitystodistus PSC), myös ulkomaalaisten vierailukäytänteet XXXX
- Turvallisuusvalvonta (esim. kulunvalvonta, kulkuoikeudet, hälytykset)
- Tietoturvallisuus (esim. tietoaineiston säilyttäminen, sähköinen käsittely, toiminta sosiaalisessa mediassa, operaatioturvallisuus)
- Pelastustoiminta
- Työ- ja palvelusturvallisuus
- En tarvitse lisäkoulutusta

Vapaa kenttä _____

Tilaturvallisuus

43. Tiedän, milloin työpisteessäni on hälytykset päällä

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

44. Tiedän, miten hälytykset saa kytkettyä irti ja päälle (mikäli irtikytkemismahdollisuus) tai toimintamallin, mikäli menen tilaan, jossa hälytykset ovat päällä

- a. Täysin eri mieltä
- b. Jokseenkin eri mieltä
- c. En osaa sanoa
- d. Jokseenkin samaa mieltä
- e. Täysin samaa mieltä

45. Tiedän, miten toimia, jos tapaan sotilasalueella mahdollisen luvattoman henkilön

- a. Täysin eri mieltä
- b. Jokseenkin eri mieltä
- c. En osaa sanoa
- d. Jokseenkin samaa mieltä
- e. Täysin samaa mieltä

Henkilöstöturvallisuus

46. Tunnen henkilöstöturvallisuuteen liittyvät prosessit (salaisen aineiston käsittelyoikeudet, henkilöturvallisuus selvitykset, henkilötodistusten uusiminen) riittävän hyvin

- a. Täysin eri mieltä
- b. Jokseenkin eri mieltä
- c. En osaa sanoa
- d. Jokseenkin samaa mieltä
- e. Täysin samaa mieltä

47. Tunnen XXXX vierailijakäytänteet (vieraiden tuominen sotilasalueelle, isännän vastuut ja lupahallinto) riittävän hyvin

- a. Täysin eri mieltä
- b. Jokseenkin eri mieltä
- c. En osaa sanoa
- d. Jokseenkin samaa mieltä
- e. Täysin samaa mieltä

48. Tunnen turvallisuusohjeet etätyöhön ja kotimaan virkamatkoihin liittyen

- a. Täysin eri mieltä
- b. Jokseenkin eri mieltä
- c. En osaa sanoa
- d. Jokseenkin samaa mieltä
- e. Täysin samaa mieltä

Tietoturvallisuus

49. Osaan toimia tietoturvallisuudesta annettujen määräysten ja ohjeiden mukaisesti työpaikalla

- a. Täysin eri mieltä
- b. Jokseenkin eri mieltä
- c. En osaa sanoa
- d. Jokseenkin samaa mieltä
- e. Täysin samaa mieltä

50. Osaan toimia ohjeiden mukaisesti sosiaalisessa mediassa

- a. Täysin eri mieltä
- b. Jokseenkin eri mieltä
- c. En osaa sanoa
- d. Jokseenkin samaa mieltä
- e. Täysin samaa mieltä

51. Tiedän, mistä saan puhua julkisesti

- a. Täysin eri mieltä
- b. Jokseenkin eri mieltä
- c. En osaa sanoa
- d. Jokseenkin samaa mieltä
- e. Täysin samaa mieltä

52. Tiedän, miten salassa pidettävää materiaalia tulee säilyttää

- a. Täysin eri mieltä

- b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa
 - d. Jokseenkin samaa mieltä
 - e. Täysin samaa mieltä
- Kansainvälinen toiminta
53. Tiedän, miten toimia, jos olen lähdössä ulkomaan virkamatkalle (jätä tyhjäksi, jos ei todennäköisesti koske sinua)
- a. Täysin eri mieltä
 - b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa
 - d. Jokseenkin samaa mieltä
 - e. Täysin samaa mieltä
 - f. Ei koske minua
54. Tiedän, miten toimia, jos olen kutsumassa ulkomaalaisia vieraita työpisteelleni kursseihin/vast. liittyen (jätä tyhjäksi, jos ei todennäköisesti koske sinua)
- a. Täysin eri mieltä
 - b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa
 - d. Jokseenkin samaa mieltä
 - e. Täysin samaa mieltä
 - f. Ei koske minua
- Pelastustoiminta
55. Tiedän, mistä löytyy työpisteeni pelastusohje
- a. Täysin eri mieltä
 - b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa
 - d. Jokseenkin samaa mieltä
 - e. Täysin samaa mieltä
56. Osaan toimia tulipalo- tai muussa onnettomuustilanteessa
- a. Täysin eri mieltä
 - b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa
 - d. Jokseenkin samaa mieltä
 - e. Täysin samaa mieltä
57. Osaan hätäensiavun
- a. Täysin eri mieltä
 - b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa
 - d. Jokseenkin samaa mieltä
 - e. Täysin samaa mieltä
- Työ- ja palvelusturvallisuus
58. Minulla on voimassa oleva ensiapukortti?
- a. Kyllä
 - b. Ei
59. Olen sisäistänyt vaaratilanteiden avoimen ilmoituskulttuurin merkityksen?
- a. Täysin eri mieltä
 - b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa
 - d. Jokseenkin samaa mieltä
 - e. Täysin samaa mieltä
60. Viimeksi kuluneen vuoden aikana olen ottanut esille jonkin palvelusturvallisuuteen liittyvän epäkohdan ilmoittamalla siitä esimiehelle tai välittämällä tiedon esim vaarakortilla eteenpäin?
- a. Täysin eri mieltä
 - b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa

- d. Jokseenkin samaa mieltä
 - e. Täysin samaa mieltä
61. "Nolla tapaturmaa" on vuoden aikana työpisteeni osalta mahdollista saavuttaa?
- a. Täysin eri mieltä
 - b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa
 - d. Jokseenkin samaa mieltä
 - e. Täysin samaa mieltä
62. "Nolla tapaturmaa" on vuoden aikana minun osaltani mahdollista saavuttaa?
- a. Täysin eri mieltä
 - b. Jokseenkin eri mieltä
 - c. En osaa sanoa
 - d. Jokseenkin samaa mieltä
 - e. Täysin samaa mieltä
63. Olen suorittanut työturvallisuuskorttikoulutuksen?
- a. Kyllä
 - b. Ei
64. Minulla on voimassa oleva työturvallisuuskortti?
- a. Kyllä
 - b. Ei
65. Olen tietoinen työpisteestäni tehdystä riskienarvioinnista?
- a. Kyllä
 - b. Ei
66. Viimeksi kuluneen vuoden aikana olen ollut sairauspoissaolon takia pois töistä?
- a. En lainkaan
 - b. alle 3 päivää
 - c. 4 -6 päivää
 - d. 7-10 päivää
 - e. yli 10 päivää, mutta alle 30 päivää
 - f. yli 30 päivää
67. Viimeksi kuluneen vuoden aikana poissaoloni olen saanut sovittua ns omalla ilmoituksella eli lääkärin tai sairaanhoitajan todistusta ei ole tarvittu?
- a. Minulla ei ole ollut poissaoloja
 - b. Minulla on ollut sairauspoissaolotodistus
 - c. Sairauspoissaoloilmoitusta ei ole vaadittu/oma ilmoitus on ollut riittävä
 - d. Kyllä ja ei eli vuoden aikana on poissaoloja kertynyt, sekä omalla ilmoituksella että todistuksella
68. Sairauspoissaoloni syinä ovat olleet haasteet työtehtävieni/työyhteisön kanssa ns henkinen kuorma?
- a. Minulla ei ole ollut poissaoloja
 - b. Täysin eri mieltä
 - c. Jokseenkin eri mieltä
 - d. En osaa sanoa
 - e. Jokseenkin samaa mieltä
 - f. Täysin samaa mieltä
69. Olen ollut kuluneen vuoden aikana poissa työstä perheenjäsenen sairauden johdosta (esim hoitovapaalla)?
- a. Minulla ei ole ollut poissaoloja
 - b. Täysin eri mieltä
 - c. Jokseenkin eri mieltä
 - d. En osaa sanoa
 - e. Jokseenkin samaa mieltä
 - f. Täysin samaa mieltä
- Turvallisuushenkilöstön osaaminen ja turvallisuuskäytänteet
70. Mikä näistä on hankalinta tai vaikeuttaa työntekoa?
- a. Asiointi turvallisuushenkilöstön kanssa

- b. Paloturvallisuusmääräykset
- c. Työturvallisuusmääräykset
- d. Kulunvalvonta, rikosilmoitinjärjestelmä tai sen käyttö (hälytykset)
- e. Tiedon kulku ja tiedon saatavuus
- f. Vaikeasti käsitettävät ohjeet
- g. Turvallisuusasioissa ei ole työntekoa vaikeuttavia asioita
- h. Joku muu, mikä

Vapaa kenttä _____

71. Mikä näistä on positiivisin asia turvallisuudessa omalta osaltasi?

- a. Asiointi turvallisuushenkilöstön kanssa
- b. Paloturvallisuusmääräykset
- c. Työturvallisuusmääräykset
- d. Kulunvalvonta, rikosilmoitinjärjestelmä tai sen käyttö (hälytykset)
- e. Tiedon kulku ja tiedon saatavuus
- f. Turvallisuusohjeet
- g. Turvallisuusasioissa ei ole positiivisia asioita
- h. Joku muu, mikä

Vapaa kenttä _____

72. Toimipisteeni turvallisuushenkilöstö on mielestäni asiantunteva ja ammattitaitoinen

- a. Täysin eri mieltä
- b. Jokseenkin eri mieltä
- c. En osaa sanoa
- d. Jokseenkin samaa mieltä
- e. Täysin samaa mieltä

73. Toimipisteeni turvallisuushenkilöstö palvelee minua hyvin

- a. Täysin eri mieltä
- b. Jokseenkin eri mieltä
- c. En osaa sanoa
- d. Jokseenkin samaa mieltä
- e. Täysin samaa mieltä

74. Saan toimipisteeni turvallisuushenkilöstöltä hyvät ohjeet minua askarruttavissa turvallisuusasioissa

- a. Täysin eri mieltä
- b. Jokseenkin eri mieltä
- c. En osaa sanoa
- d. Jokseenkin samaa mieltä
- e. Täysin samaa mieltä

75. Mielestäni asioiden hoitaminen onnistuu lähes aina mainiosti seuraavan kanssa (valitse vain yksi tai kirjoita kenttään)

- a. XXXX turvallisuuspäällikkö
- b. XXXX turvallisuusupseeri
- c. Vartioston johtaja
- d. Vartioston sotilaspoliisialiupseerit
- e. Pelastusupseeri
- f. Työ- ja palvelusturvallisuuspäällikkö
- g. Pääosin kaikkien
- h. Ei kenenkään
- i. En ole asioinut

Vapaa kenttä _____

76. Vapaa sana (kirjoita tähän turvallisuuteen liittyviä asioita, joita haluat lisäksi tuoda esille)

Liite 2: Saatekirje

Tiedän, että todennäköisesti töitäkin riittää, mutta pyytäisin palvelusta, joka vie aikaasi ehkä vartin.

Olen toteuttamassa toimintakäskyynkin kirjattua, XXXX henkilöstölle suunnattua kyselytutkimusta turvallisuuskulttuurista ja turvallisuusviestinnän ja -koulutuksen kehittamisestä. Tutkimuksella pyrin selvittämään, mitkä ovat henkilöstön tiedonhankintakyvyt, miten ja mistä henkilöstö hankkii tietoa, mikä on suhtautuminen turvallisuusasioihin ja turvallisuustietoisuuden taso. Vastauksia käytetään ohjeistuksen, viestinnän ja koulutuksen kehittämiseen henkilöstön tarpeiden näkökulmasta.

Opiskelen työn ohessa Laurea-ammattikorkeakoulussa turvallisuusalan koulutusohjelmassa ja tutkimus liittyy myös opinnäytetyöhöni ”Henkilöstöturvallisuuden kehittäminen Puolustusvoimien hallintoyksikössä”. Tutkimukselle on myönnetty tutkimuslupa (MQ3444).

Vastaaminen olisi äärimmäisen suureksi hyödyksi sekä minulle että XXXX ja jokainen vastaus on tärkeä tutkimuksen onnistumiseksi!

Vastaaminen on anonyymiä - taustakysymysten perusteella en voi sinua tunnistaa, älä pelkää...

Ohjeet:

Alla oleva linkki ohjaa sinut Webropol-verkkosovellukseen. Taustakysymysten jälkeen sinulta kysytään omia näkemyksiäsi turvallisuudesta. Vastausvaihtoehdot ovat pääsääntöisesti välillä ”Täysin eri mieltä - Täysin samaa mieltä”, mutta joissain kysymyksissä vaihtoehdot ovat erilaisia. Lue kysymykset ja vastausvaihtoehdot huolellisesti ennen vastaamista.

Varaa riittävästi aikaa (15-20 minuuttia), huolellinen työsi takaa myös tulosten oikean tulkinnan.

Ohessa linkki kyselyn - avaa internetiselain, kopioi linkin osoite, liitä se selaimen osoitekenttään ja paina ”siirry”.

LINKKI TÄHÄN

Suuret kiitokset, jos jaksoit vastata!

Liite 3: Kyselylomake

Taustakysymykset:

Ammattiryhmä:

EUPS (Erikoisupseeri)

UPS (Upseeri)

OU (Opistoupseeri)

AU (Aliupseeri)

SIV (Siviili)

ESJA-SIV (Siviili, erikois-, suunnittelu- ja asiantuntijatehtävä)

Ikä:

enintään 29 vuotta

30- 39 vuotta

40 - 49 vuotta

50 vuotta tai enemmän

Työni laatu; työskentelen

Pelkästään toimistossa (yli 90% työstä)

Pääosin toimistossa (yli 60% työstä, loput koulutustyötä)

Sekä toimisto- että koulutustyössä (40-60% jompaakumpaa)

Pääosin koulutustyössä (yli 60% työstä, loput toimistotyötä)

Pelkästään kouluttamassa (yli 90% työstä)

Tiedonhankintataitoja kartoittamalla pyritään selvittämään, missä asioissa osaamisessa on aukkoja = mitä asioita pitäisi kouluttaa tai ohjeistaa. Vastaa rehellisesti, todenmukaisen kuvan saaminen on olennaista.

Arvioi seuraavilla arvosanoilla oma tietokoneen käyttötaitosi:

Erinomainen

Hyvä

Tyydyttävä

Välttävä

Huono

Sama kysymys hieman tarkemmin sanallisesti (valitse lähimpänä omaa osaamistasi oleva vaihtoehto):

Opin nopeasti käyttämään uusiakin tietojärjestelmiä ilman koulutusta, joskus joudun lukemaan ohjeita. Hallitsen kaikki nykyiset järjestelmät, joita työssäni tarvitsen.

Opin aika helposti uudet järjestelmät, kun joku vain näyttää alkuun. Hallitsen kaikki nykyiset järjestelmät, joita työssäni tarvitsen.

Opin uudet järjestelmät, jos saan niihin koulutuksen. Osaan mielestäni riittävästi käyttää nykyisiä.

Uusien järjestelmien käytön opettelu on minulle vaikeaa. Nykyiset järjestelmätkin ovat riittävän hankalia.

En opi uusia enkä oikein osaa nykyisiääkään.

Arvioi eriteltyinä tiedonhankintataitosi eri järjestelmistä (miten helposti ja nopeasti löydät tarvitsemasi tiedon - älä mieti järjestelmän ominaisuuksia vaan omaa taitoasi käyttää sitä) numeroilla 1-5 (1=En osaa lainkaan, 5=Tarvittava tieto löytyy hetkessä):

PVAH

Torni

Verkkolevy (R-asema)

Seuraavilla kysymyksillä pyritään kartoittamaan tarkemmin tietokoneella käytettävää aikaa ja käytettäviä järjestelmiä sekä tiedonhankintatapoja. Tiedonhankinnalla tarkoitetaan tässä tapaa, jolla henkilöstö etsii tarvitsemaansa (työhön liittyvää) tietoa. Tavoitteena on selvittää turvallisuusviestinnän tavoitavuuden kannalta parhaita keinoja sekä miten tiedonhankintaa voitaisiin helpottaa.

1. Käytän turvallisuustoimintaan liittyvän tiedon hankintaan (laita paremmuusjärjestykseen):
 - 1) Tornia
 - 2) R-asemaa
 - 3) Soitan/lähetän sähköpostia turvallisuusupseerille tai -päällikölle ja kysyn
 - 4) Katson Turvaoppaasta
 - 5) Odotan, että minulle kerrotaan tärkeät asiat kasvotusten
 - 6) Joku muu, mikä?

2. Helpoiten saan tarvitsemani tietoa (paremmuusjärjestys):
 - 1) Etsimällä itse tarvittaessa kaikista järjestelmistä, kunnes löydän
 - 2) Tornista
 - 3) PVAH:lta
 - 4) Verkkolevyltä
 - 5) Turvaoppaasta
 - 6) Soittamalla turvallisuusupseerille tai -päällikölle
 - 7) Joku muu, mikä?

3. Uusien asioiden tiedottamiseen käytössä olevat viestintäkanavat ovat mielestäni paremmuusjärjestyksessä:
 - 1) Kokoukset
 - 2) Kausi-infot
 - 3) Sähköposti
 - 4) PVAH-tehtävissä tulevat asiakirjat
 - 5) Torni-portaali
 - 6) Joku muu, mikä?

4. Mielestäni TORNI-portaalin käyttö on helppoa (TERÄ 2013)
 - 1) Kyllä
 - 2) En osaa sanoa
 - 3) Ei

5. Käytän Puolustusvoimien intranetiä, TORNI:a (TERÄ 2013)
 - 1) Aktiivisesti hyödyntämällä sen monipuolista sisältöä
 - 2) Pääasiassa hyödyntämällä sen etusivun tarjoamia palveluja (tiedotteita, ilmoituksia ja sen tarjoamia linkkejä eri tietojärjestelmiin)
 - 3) Käytän vain eri tietojärjestelmiä (SAP, TOKKA, PORTTI, lupahallintasovellus jne.) sen kautta
 - 4) En käytä TORNIA (hyppy kysymykseen 8.)

6. Käyn selaamassa Tornia
 - 1) Päivittäin
 - 2) Useammin kuin kerran viikossa
 - 3) Kerran viikossa
 - 4) Harvemmin kuin kerran viikossa

7. Käytän Tornia nimenomaan tiedonhankintaan lukemalla sekä hallintoyksikköni että Puolustusvoimien tiedotteita ja etsimällä tietoa tietopankeista
 - 1) Päivittäin
 - 2) Useammin kuin kerran viikossa

- 3) Kerran viikossa
- 4) Harvemmin kuin kerran viikossa
- 5) Onko Tornissa tietopankkeja? Mitähän sieltä löytyy?

8. Valitse seuraavista suurin syy siihen miksi et käytä TORNIA (ehkä myöskään niin aktiivisesti kun haluaisit) (TERÄ 2013)

- 1) Minulla ei ole aikaa
- 2) TORNIN toimii järjestelmänä huonosti
- 3) En osaa sanoa
- 4) En osaa käyttää TORNIA
- 5) En halua käyttää TORNIA

9. Turvallisuuteen liittyvä ohjeistus on mielestäni selkeää ja helposti löydettävissä (V2017 kysely; oma)

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Jokseenkin eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Jokseenkin samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

10. Ongelmat tiedonhankinnassa syntyvät yleensä siitä, että (voit valita useamman kuin yhden)

- 1) En voi tietää, mistä tieto löytyy
- 2) Löytämäni tieto on puutteellista
- 3) Löytämäni tieto on vaikeasti luettavaa
- 4) Tietoa on liian monessa paikassa ja kokonaisuuden hahmottaminen on vaikeaa
- 5) Asia ei kiinnosta
- 6) Joku muu, mikä?

Seuraavilla kysymyksillä halutaan selvittää suhtautumista turvallisuusasioihin - vastaa rehellisesti, sinua ei voi taustakysymyksillä tunnistaa.

11. Pidän turvallisuusohjeiden noudattamista erittäin tärkeänä. (V2017 kysely; Sunell 2016)

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Jokseenkin eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Jokseenkin samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

12. Noudatan turvallisuusohjeita. (V2017 kysely; Sunell 2016)

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Jokseenkin eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Jokseenkin samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

13. Havaitessani vaaran ilmoitan siitä välittömästi esimiehelleni. (V2017 kysely; Sunell 2016)

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Jokseenkin eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Jokseenkin samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

14. Turvallisesti toimiminen on luonnollinen osa jokapäiväistä toimintaa. (V2017 kysely; Sunell 2016)

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Jokseenkin eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Jokseenkin samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

15. Olen aidosti kiinnostunut turvallisuusasioista. (V2017 kysely; Sunell 2016)

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Jokseenkin eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Jokseenkin samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

16. Haluan pitää itseni ajan tasalla turvallisuuteen liittyvissä asioissa. (V2017 kysely; Sunell 2016)

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Jokseenkin eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Jokseenkin samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

17. Seuraan itse turvallisuusohjeistusta, enkä odota, että se minulle erikseen käsketään (V2017 kysely; oma)

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Jokseenkin eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Jokseenkin samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

18. Turvallisuutta vaarantavan tapahtuman sattuessa etsitään syytä, ei syyllisiä. (V2017 kysely; Sunellin pohjalta muokattu, myös Hakala)

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Jokseenkin eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Jokseenkin samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

Seuraavilla kysymyksillä pyritään selvittämään yleistä turvallisuustietoisuutta (henkilöstön oma näkemys) viestinnän ja koulutuksen parantamiseksi.

19. Mikä seuraavista uhkista huolettaa sinua omassa työssäsi eniten? Voit valita useamman vaihtoehdon tai kirjoittaa kenttään. (V2017 kysely; oma)

- 1) Puolustusvoimien henkilöstöön kohdistuva kohdennettu väkivalta (radikaalit, terroristit, mielenterveysongelmaiset)
- 2) Ase- tai muun materiaalin varkaudet
- 3) Tietomurrot (ulkopuolisen aiheuttamat)
- 4) Oman henkilöstön huolimattomuudella tai välinpitämättömyydellä aiheuttamat turvallisuusuhkat tietoturvallisuudelle
- 5) Oman henkilöstön huolimattomuudella tai välinpitämättömyydellä aiheuttamat turvallisuusuhkat tilaturvallisuudelle (luvattomien vieraiden tuominen, ovien auki jättäminen jne.)
- 6) Työtapaturmat ja muut henkeen ja terveyteen kohdistuvat uhkat (tulipalot, kemikaalit, liukastumiset, puristuksiin jääminen, vahingonlaukaukset jne.)
- 7) Minua ei huoleta mikään
- 8) Joku muu, mikä _____

20. Minkä edellisistä koet todennäköisimpänä uhkana? Valitse vain yksi (voit myös kirjoittaa oman vaihtoehdon kenttään). (V2017 kysely; oma)

- 1) Kohdennettu väkivalta (radikaalit, terroristit, mielenterveysongelmaiset) puolustusvoimien henkilöstöön
- 2) Ase- tai muun materiaalin varkaudet
- 3) Tietomurrot (ulkopuolisen aiheuttamat)
- 4) Oman henkilöstön huolimattomuudella tai välinpitämättömyydellä aiheuttamat turvallisuusuhkat tietoturvallisuudelle
- 5) Oman henkilöstön huolimattomuudella tai välinpitämättömyydellä aiheuttamat turvallisuusuhkat tilaturvallisuudelle (luvattomien vieraiden tuominen, ovien auki jättäminen jne.)
- 6) Työtaturmat ja muut henkeen ja terveyteen kohdistuvat uhkat (tulipalot, kemikaalit, liukastumiset, puristuksiin jääminen, vahingonlaukaukset jne.)
- 7) Minua ei huoleta mikään
- 8) Joku muu, mikä? _____

21. Näetkö tällä hetkellä tai lähitulevaisuudessa työpisteessäsi tai joukossasi jotain, mikä saattaisi aiheuttaa lähitulevaisuudessa vaaraa kokonaisturvallisuudelle (itse, organisaatio)? Mikäli vastaat kyllä, kirjoita vapaaseen kenttään. (V2017 kysely; oma)

- 1) En
- 2) Kyllä, mitä? _____

22. Haluaisin lisää koulutusta etenkin seuraavissa turvallisuuteen liittyvissä asioissa (Voit valita useamman. Kirjoita kenttään, mikäli haluamaasi vaihtoehtoa ei löydy listalta tai haluat tarkentaa valitsemaasi) (V2017 kysely; oma)

- 1) Turvallisuusuhkat
- 2) Henkilöstön turvallisuushallinto (salaisen aineiston käsittelyoikeudet, turvallisuusselvitykset, lupahallinto, vierailijakäytänteet)
- 3) Kansainväliseen toimintaan liittyvä turvallisuushallinto (vierailulupamenettely, kansainvälinen henkilöturvallisuus selvitystodistus PSC), myös ulkomaalaisten vierailukäytänteet XXXX
- 4) Turvallisuusvalvonta (esim. kulunvalvonta, kulkuoikeudet, hälytykset)
- 5) Tietoturvallisuus (esim. tietoaineiston säilyttäminen, sähköinen käsittely, toiminta sosiaalisessa mediassa, operaatioturvallisuus)
- 6) Pelastustoiminta
- 7) Työ- ja palvelusturvallisuus
- 8) En tarvitse lisäkoulutusta
- 9) Joku muu, mikä _____

23. Tiedon kulku turvallisuusasioissa toimii hyvin (V2017 kysely; Sunell 2016)

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Jokseenkin eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Jokseenkin samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

24. Tiedän, mistä hallintoyksikköäni koskeva turvallisuusohjeistus löytyy (V2017 kysely; oma)

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Jokseenkin eri mieltä
- 3) En osaa sanoa
- 4) Jokseenkin samaa mieltä
- 5) Täysin samaa mieltä

25. Turvallisuuteen liittyvä ohjeistus on mielestäni selkeää ja helposti löydettävissä (V2017 kysely; oma)

- 1) Täysin eri mieltä
- 2) Jokseenkin eri mieltä

- 3) En osaa sanoa
 - 4) Jokseenkin samaa mieltä
 - 5) Täysin samaa mieltä
26. Tiedän, keneen ottaa yhteyttä turvallisuuteen liittyvissä asioissa (V2017 kysely; oma)
- 1) Täysin eri mieltä
 - 2) Jokseenkin eri mieltä
 - 3) En osaa sanoa
 - 4) Jokseenkin samaa mieltä
 - 5) Täysin samaa mieltä
27. Turvallisuuspoikkeamista ilmoittamisen virallinen menettely on minulle epävarma tai tuntematon seuraavien osa-alueiden osalta (en ole täysin varma/en tiedä, miten ilmoittaa turvallisuuspoikkeamista - voit valita useamman ja kirjoittaa tarvittaessa vapaaseen kenttään) (vastaukset TLIV Käyttö rajoitettu (621/1999) 24.1 § 07 k)
- 1) Tietoturvallisuus
 - 2) Tilaturvallisuuteen vaikuttava rakenteellinen vika (lukitukset, rikkinäiset ovet tai ikkunat)
 - 3) Tilaturvallisuuteen vaikuttava turvatekniikan (kulunvalvonta) vika
 - 4) Tiedustelu epäilyt
28. Työpaikallani saa riittävästi turvallisuuskoulutusta (V2017 kysely; Sunell 2016)
- 1) Täysin eri mieltä
 - 2) Jokseenkin eri mieltä
 - 3) En osaa sanoa
 - 4) Jokseenkin samaa mieltä
 - 5) Täysin samaa mieltä
29. Tunnen turvallisuuteen kohdistuvat uhkat hyvin (V2017 kysely; oma)
- 1) Täysin eri mieltä
 - 2) Jokseenkin eri mieltä
 - 3) En osaa sanoa
 - 4) Jokseenkin samaa mieltä
 - 5) Täysin samaa mieltä
30. Mielestäni henkilöstön turvallisuustietoisuuden kehittämiseen ja ylläpitämiseen parhaita tapoja ovat hallintoyksikössäni (voit valita useamman, laita paremmuusjärjestykseen!):
- 1) Koulutustapahtumat, joissa turvallisuusalan asiantuntija kouluttaa asiat
 - 2) Koulutustapahtumat työpisteellä esimiehen toimesta turvallisuusalan asiantuntijan laatiman koulutuspaketin pohjalta
 - 3) Torni-portaalin tietopankit ja tiedotteet
 - 4) Turvallisuuskatsaukset
 - 5) Kokoukset
 - 6) Kausi-infot
 - 7) Sähköposti
 - 8) PVAH-tehtävissä tulevat asiakirjat
 - 9) Joku muu, mikä?

Omat ajatuksesi; miten turvallisuusviestintää ja siihen sisältyvää koulutusta voidaan kehittää? Mikä on vaikeaa tai huonosti tai epäselvästi ohjeistettu? Kerro, mikä on pielessä, tehdään asialle jotain.