

Leskinen Tero

Harjoitusten suunnitteluprosessin kehittäminen:

Maanpuolustuskoulutussyhdistyksen Kajaanin koulutuspaikan ja Puolustusvoimien Kainuun prikaatin välinen yhteistyö

Opinnäytetyö

Tradenomi YAMK

Kevät 2022



**KAMK • University
of Applied Sciences**

Tiivistelmä

Tekijä: Leskinen Tero

Työn nimi: Harjoitusten suunnitteluprosessin kehittäminen: Maanpuolustuskoulutusyhdistyksen Kajaanin koulutuspaikan ja Puolustusvoimien Kainuun prikaatin välinen yhteistyö

Tutkintonimike: Tradenomi (YAMK), Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma

Asiasanat: kehittäminen, suunnitteluprosessi, reserviläinen, kyselytutkimus, vapaaehtoinen, maanpuolustus

Tämän opinnäytetyön aiheena on harjoitusten suunnitteluprosessin kehittäminen Maanpuolustuskoulutusyhdistyksen Kajaanin koulutuspaikan ja Puolustusvoimien Kainuun prikaatin välisessä yhteistyössä. Opinnäytetyö keskittyy MPK:n ja PV:n välisessä yhteistyössä toteutettavan VUOSANKA-harjoituksen suunnitteluprosessin kehittämiseen. Kehittämisesitykset ovat käyttökelpoisia myös muiden harjoitusten suunnittelussa.

Tutkimuksen tarkoituksena on ollut selvittää MPK:n toimijoille suunnatun internet kyselyn avulla haasteet ja vaikeudet suunnitteluprosessin aikana. Tutkimuskysymyksiä ovat: Millaisia haasteita MPK:n toimijat kokevat toimiessaan eri rooleissa harjoitusten suunnitteluprosessissa? Miten suunnitteluprosessia tulisi kehittää MPK:n toimijoiden sekä PV:n henkilökunnan näkökulmasta? Teoreettinen viitekehys opinnäytetyössä koostuu organisaatioiden välisestä yhteistyöstä sen onnistumisen teorioista, vuorovaikutuksesta, tiimeistä sekä palaverikäytänteiden teorioista. Opinnäytetyö rakentui teoreettisen viitekehyksen sekä MPK:n toimijoille suunnatusta kyselystä saaduista tuloksista. Tutkimusmenetelmiä olivat kysely sekä arkipäivän työhön liittyvät keskustelut toimeksiantajan kanssa.

Tutkimustuloksista voidaan johtopäätöksenä todeta, että suunnitteluprosessin kehittämiseksi on ollut tarvetta. Tutkimustulosten perusteella valitut kehitysesitykset on jo käytännön suunnittelutyössä otettu käyttöön. Kyselyn tuloksista on pääteltävissä, että osa vastaajista on tunnistanut kehitystarpeita ja osa taas ei. Tämä voi osaltaan johtua myös MPK:n toimijoiden erilaisista rooleista ja vastuista harjoituksissa.

Kehittämisesityksiä ovat MPK:n toimijoiden osallistaminen suunnitteluprosessiin nykyistä aiemmassa vaiheessa, joka antaa heille nykyistä paremmat mahdollisuudet vaikuttaa kurssisisältöihin. Yhteinen työtila Microsoft Teams -sovelluksessa otetaan käyttöön varattujen resurssien tarkastelua varten.

Abstract

Author: Leskinen Tero

Title of the Publication: Development of the Planning Process of Exercises in Cooperation Between the National Defense Training Association Place of Training in Kajaani and the Defense forces Kainuu Brigade

Degree Title: Master of Business Administration, Degree Program in Entrepreneurship and Business Competence

Keywords: development, planning process, reservist, survey, voluntary, national defense

The subject of this thesis is to develop the planning process concerning VUOSANKA-exercise which is a joint exercise between the National defense training association's (NDTA) training place at Kajaani and the Finnish defense forces Kainuu brigade. The development proposals are usable also in the planning of other exercises.

Reducing the workload between the NDTA as part of the planning process and implementation is the key factor in this thesis. The purpose of the study has been to clarify the challenges and difficulties concerning the planning process via a web-based inquiry which was assigned to the NDTA voluntary operators. The research questions are: What kind of challenges do the NDTA voluntary operators face when working in separate roles during the planning process? How should the planning process be developed from the perspective of the NDTA voluntary operators, and the hired personnel of the defense forces from Kainuu brigade. The theoretical frame of reference consists of the theories of cooperation between organizations, the success of the cooperation and the theories concerning interaction, teamwork, and meeting policies. This thesis was conducted through the answers from the inquiry and theoretical frame of reference.

The conclusion of the research results is that there is a need for the development of the planning process. The selected means of the development purposes have partially been put in to use concerning the planning process. Based on the results of the inquiry, some of the respondents have recognized needs for development, whereas some have not. This might be due to the separate roles and responsibilities during exercises.

The development proposals, which will be introduced in the planning process, are to involve the NDTA voluntary operators earlier in the planning process and to provide them the opportunity to influence the content of the courses and exercises more than the present situation allows. In addition, Microsoft Teams application will be provided for the use of examining the reserved resources for the exercises.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Maanpuolustuskoulutusyhdistys ja Puolustusvoimat	4
2.1	Maanpuolustuskoulutusyhdistys	4
2.2	MPK:n kurssitoiminta ja kurssikategoriat.....	9
2.3	MPK tehtävät ja rahoitus.....	10
2.4	Kainuun prikaatin toiminnan suunnittelu	11
2.5	MPK Kajaanin koulutuspaikan kurssitarjonnan suunnittelu sekä apukouluttajien käyttö.....	11
2.6	VUOSANKA-harjoitus.....	12
2.7	Reserviläisen polku.....	13
2.8	MPK:n ja PV:n henkilöiden tehtävät	16
3	Organisaatioiden välinen yhteistyö	18
3.1	Yhteistyön tavoite	19
3.2	Yhteistyön toteutuminen käytännössä	20
3.3	Viestintä.....	24
3.4	Suunnitteluprosessi ja sen perusteet	25
4	Tutkimusstrategia ja ote, tutkimus- ja kehittämismenetelmät.....	29
4.1	Tutkimusstrategia- ja ote	29
4.2	Tutkimus- ja kehittämismenetelmä	30
4.3	Aineistonhankinta- ja analyysimenetelmät.....	31
5	Tutkimus- ja kehittämisprosessi sekä tulokset.....	33
5.1	Suunnitteluprosessin nykytila	33
5.2	Tehtäväjaot suunnitteluprosessissa	34
5.3	Kyselyn tulokset.....	36
5.4	Harjoitusten suunnitteluprosessin kehittäminen ja kehittämisesitykset	49
6	Pohdinta ja johtopäätökset	54
6.1	Tutkimuksen luotettavuus.....	57
6.2	Jatkotutkimusaiheet ja mahdollisuudet	59
6.3	Oman osaamisen kehittyminen	60
	Lähteet	61

Liitteet

Symboliluettelo

AU	Aliupseeri
AVOIN	Avoin maanpuolustuskoulutus
EVP	Erossa vakinaisesta palveluksesta
MPK	Maanpuolustuskoulutusyhdistys (NDTA in English)
OU	Opistoupseeri
PV	Puolustusvoimat
PVSOTVA	Puolustusvoimien sotilaallisia valmiuksia palveleva koulutus
SOTVA	Sotilaallisia valmiuksia palveleva koulutus
THJ	Tiedonhallintajärjestelmä
TIVA	Tiedotus- ja valistustoiminta
TOKY	Toimintakäsky
TRSS	Toiminnan ja resurssien suunnittelu sekä seuranta
UPS	Upseeri
VMP	Vapaaehtoinen maanpuolustuskoulutus

1 Johdanto

Suunnitteluprosessi on harjoituksen toteutumisen kannalta ydinprosessi. Suunnitteluprosessin onnistuminen vaikuttaa koko harjoituksen toteutumiseen. Eri organisaatioiden väliset yhteiset toimintatavat mahdollistavat onnistuneen harjoituksen toteuttamisen.

Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää Maanpuolustuskoulutusyhdistyksen Kajaanin koulutuspaikan ja Puolustusvoimien Kainuun prikaatin välisessä yhteistyössä toteutettavien harjoitusten suunnitteluprosesseja. Suunnitteluprosessin kehittämisellä on tarkoitus selkiyttää ja helpottaa MPK:n toimijoiden työtä tapahtumien (kurssit, harjoitukset) suunnittelussa, valmistelussa ja toteutuksessa.

Opinnäytetyössä kuvataan nykyinen suunnitteluprosessi, josta selvitetään havaitut haasteet ja vaikeudet. Suunnitteluprosessin nykytilanteen kuvaamisen sekä havaittujen haasteiden ja vaikeuksien kartoittamisen jälkeen valitaan kolme kehittämisesitystä. Kehittämisesitykset integroidaan tulevien tapahtumien ja harjoitusten suunnitteluprosesseihin opinnäytetyössä käsiteltävää OODA-loop menetelmää hyväksikäyttäen.

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä ovat:

1. Millaisia haasteita MPK:n toimijat kokevat toimiessaan eri rooleissa tapahtumien suunnitteluprosessissa?
2. Miten suunnitteluprosessia tulisi kehittää MPK:n toimijoiden sekä PV:n henkilökunnan näkökulmasta?

Suunnitteluprosessin nykytila on kuvattu MPK:n ja Kainuun prikaatin yhteiseen VUOSANKA-harjoitukseen. Opinnäytetyön aiheenkäsittely on rajattu sotilaallisia valmiuksia palvelevaan koulutukseen liittyviin kursseihin sekä harjoituksiin (SOTVA). Opinnäytetyössä ei varsinaisesti käsitellä varautumis- ja turvallisuuskoulutukseen (VARTU) eikä avoimeen maanpuolustuskoulutukseen (AVOIN) liittyviä kursseja tai harjoituksia.

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii MPK:n toiminnanjohtaja sekä Kajaanin koulutuspaikan valmiuspäällikkö. Toimeksiantaja halusi selvittää kuinka MPK:n ja PV:n välisessä suunnitteluprosessissa mukana olevien MPK:n toimijoiden työtä voidaan kehittää. Opinnäytetyössä käytetään

termeinä harjoitusta sekä tapahtumaa. Harjoitus on suurempi kokonaisuus, jossa voi olla useita eri kursseja. Yksittäinen tapahtuma on esimerkiksi ampumakurssi. Opinnäytetyön aihepiiri valittiin yhteistyössä MPK Kajaanin koulutuspaikan valmiuspäällikön kanssa.

Opinnäytetyön tutkimusstrategia on konstrukttiivinen tutkimus. Tutkimusote on kvantitatiivinen, johon sisältyy monivalintakyselytutkimus, joka on osoitettu MPK:n toimijoille. Opinnäytetyössä käsiteltävä teoreettinen viitekehys muodostuu organisaatioiden välisen yhteistyön, vuorovaikutuksen sekä viestinnän teorioista. Opinnäytetyön teoriaosuus muodostuu MPK:n ja PV:n välisen yhteistyön kuvaamisesta ja suunnitteluprosessin nykytilanteen kartoittamisesta sekä kehittämisestä. Keskeisenä tavoitteena on MPK:n toimijoiden tehtävien ja vastuiden kehittäminen mahdollisimman tarkoituksenmukaisiksi.

Teoria yhdistyy käytäntöön tutkijan omien kokemusten kautta sekä keskusteluina MPK:n Kajaanin koulutuspaikan palkatun henkilöstön ja toimijoiden kanssa. Tutkimusmenetelmät tuottavat aineiston sekä erilaisia näkökulmia suhteessa: tutkija – MPK palkattu henkilöstö – MPK toimijat välillä. Kehittämisesitykset muodostetaan vastausten analysoinnista sekä tulkinnasta. Kehittämismenetelmänä käytetään eversti John Boydin OODA-loop menetelmää mukaillen. Menetelmä tarkoittaa neljää ydinkohtaa (observation - havainnoi, orientation – sopeudu, decision - päättä, action – toteuta).

Opinnäytetyöstä saadut kehittämisesitykset toimeksiantaja haluaa hyödyntää MPK:n tulevien tapahtumien ja harjoitusten suunnittelussa. Opinnäytetyöstä saatavilla tuloksilla ja johtopäätöksillä on merkitystä myös Puolustusvoimille. Kehittämisesityksiä on mahdollista hyödyntää myös muilla MPK:n koulutuspaikoilla.

MPK on suomalainen julkisoikeudellinen yhdistys, joka toimii vapaaehtoisen maanpuolustuskoulutuksen valtakunnallisena yhteistyöjärjestönä. MPK järjestää erilaisia koulutuksia, kursseja sekä harjoituksia, joissa koulutetaan ja opetellaan muun muassa sotilaallisia valmiuksia palvelevia (SOTVA) taitoja. Koulutusverkosto kattaa koko maan ja se sisältää palkattuna henkilöstönä 100 henkilöä sekä vapaaehtoisia sitoutuneita toimijoita 3000 henkilöä. Vapaaehtoiset henkilöt toimivat muun muassa kouluttajina, kurssinjohtajina sekä harjoituksenjohtajina tapahtumissa. Koulutuksia MPK järjestää ympäri vuoden oman koulutuskalenterinsa mukaisesti. MPK:n organisa-

tioon kuuluu seitsemän maanpuolustuspiiriä sekä ilma- ja meripiiri. Jokaiseen maanpuolustuspiiriin kuuluu kaksi tai useampia koulutuspaikkoja, jotka vastaavat koulutuksen järjestämisestä. (<https://www.mpk.fi>, Viitattu 10.5.2022)

MPK:n sekä PV:n välinen yhteistyö perustuu vapaaehtoisesta maanpuolustuksesta annettuun lakiin (556/2007). MPK:n toimintaan liittyvät henkilöt tässä opinnäytetyössä ovat MPK:n palkattu henkilöstö (Kajaanin koulutuspaikan valmiuspäällikkö ja koulutuspäällikkö) sekä MPK:lle sitoumuksen tehneet henkilöt. PV:n vapaaehtoisen maanpuolustuksen (VMP) henkilöt tarkoittavat tässä opinnäytetyössä Kainuun prikaatin VMP-upseeria sekä VMP-aliupseeria, jotka ovat PV:n palkattua henkilöstöä.

MPK:n ja PV:n välistä yhteistyötä on aiemmin tutkittu lähinnä yksittäisissä opinnäyte- tai pro gradu -työissä. Nurmi (2017) tutki pro gradu -työssään strateginen koulutuskumppanuus – tapaus tutkimus Maanpuolustuskoulutusyhdistyksen ja puolustusvoimien yhteistyöstä, jossa selvitettiin, että millaista on strategisen kumppanuuden näkökulmasta MPK:n ja PV:n välinen yhteistyö. Tulokset osoittavat, että yhteistyö on pitkään jatkunutta, eri vaiheita sisältänyttä sekä kumppanuutta syventävää. Yhteistyöhön on sitouduttu vahvasti. Yhteistyöstä oli todettu, että erityisesti erossa vakinaisesta palveluksesta (EVP) olevien henkilöiden positiivinen merkitys korostui. (Nurmi 2017, 51–53)

Kuokkanen (2014) on tehnyt tutkimuksen työssään Maanpuolustuskoulutusyhdistyksen käytettävyyttä Puolustusvoimien reservin koulutuksessa vuonna 2014. Työn keskeinen kysymys on ollut selvittää ja analysoida MPK:n koulutuksen nykytilaa ja kehitysmahdollisuuksia (Kuokkanen 2014, 27–28). Työ sinällään ei vastaa tämän päivän kysymyksiin, koska kyseisen työn laatimisen jälkeen normit ovat muuttuneet ja muun muassa entisajan ”tilattua koulutusta” ei ole enää olemassa.

Terminä entisajan ”tilattu koulutus” on aiemmin ilmaistu seuraavalla tavalla: *”Maanpuolustuskoulutusyhdistys järjestää puolustusvoimien tilaamaa sotilaallista koulutusta. Koulutus, jossa käytetään puolustusvoimien aseita, ampumatarvikkeita tai räjähteitä, on järjestettävä puolustusvoimien henkilökunnan johdolla ja noudattamalla voimassa olevia puolustusvoimien ohjesääntöjä, varomääräyksiä ja muita pysyväismääräyksiä.”* (<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/200705556>)

2 Maanpuolustuskoulutusyhdistys ja Puolustusvoimat

Vapaaehtoisesta maanpuolustuksesta annetun lain 1 §:n mukaan vapaaehtoisella maanpuolustuksella kehitetään kansalaisten ja viranomaisten valmiuksia osallistua yhteiskunnan tukemiseen vakavissa häiriötilanteissa ja poikkeusoloissa. Lain tarkoituksena on lisäksi edistää maanpuolustuskykyä. Vapaaehtoinen maanpuolustustoiminta tapahtuu viranomaisten valvonnassa ja ohjauksessa. (Laki vapaaehtoisesta maanpuolustuksesta 556/2007, 1 §).

Vapaaehtoislain mukaan sotilaallinen koulutus tarkoittaa koulutuksen antamista Puolustusvoimiin kuuluville joukoille. Sotilaallisessa koulutuksessa voidaan käyttää Puolustusvoimien ampumatarvikkeita ja räjähteitä. (Laki vapaaehtoisesta maanpuolustuksesta 556/2007, 2 §).

Vapaaehtoislain 3 §:n mukaan *sotilaallisia valmiuksia palveleva koulutus* tarkoittaa tässä laissa muuta kuin sotilaallista koulutusta. Tämä käytännössä tarkoittaa sitä, että koulutus toteutetaan käyttämällä Puolustusvoimien menetelmiä tai välineitä ja koulutus koskee yksilön sotilaallista osaamista ja toimintakykyä sodassa tai muissa aseellisissa selkkauksissa toimimista. Selkein ero kuitenkin on tulkittavissa niin, että SOTVA koulutus on MPK:n järjestämää, mutta MPK ei voi käyttää Puolustusvoimien ampumatarvikkeita tai räjähteitä koulutusta järjestettäessä. Puolustusvoimien tehtävänä on valvoa Puolustusvoimien aseiden käyttöä sotilaallisia valmiuksia palvelevassa koulutuksessa. (Laki vapaaehtoisesta maanpuolustuksesta 556/2007, 3 §).

2.1 Maanpuolustuskoulutusyhdistys

Maanpuolustuskoulutusyhdistyksen toiminta on määritetty tarkasti Vapaaehtoisesta maanpuolustuskoulutuksesta annetussa laissa. Laissa yhdistyksestä säädetään seuraavaa:

”Maanpuolustuskoulutusyhdistys on julkisoikeudellinen yhdistys, joka järjestää vapaaehtoista maanpuolustuskoulutusta ja toimii jäsenyhdistystensä yhteistyöjärjestönä. Maanpuolustuskoulutusyhdistyksen tarkoituksena on maanpuolustuksen edistäminen koulutuksen, tiedotuksen ja valistuksen keinoin. Yhdistyksellä voi olla valtakunnallisia, alueellisia ja paikallisen tason yksiköitä”.
(Laki vapaaehtoisesta maanpuolustuksesta 556/2007, 6 §)

Maanpuolustuskoulutusyhdistys (MPK), tunnus ja arvot

Maanpuolustuskoulutusyhdistyksen tunnus on kilpi, jossa heraldisen selityksen mukaan on sinisellä pohjalla kolme valkoista molemmista päistään vastapalkittain viistettyä irtopaalua vieri vieressä.

Kilpi kuvaa turvallisuutta, ja palkeista – kolme valkoista ”karhunkynttä” – muodostuu M-kirjain, joka symboloi yleisesti sanaa ”Maanpuolustus”.

MPK:n toimintaa ohjaavat arvot ovat:

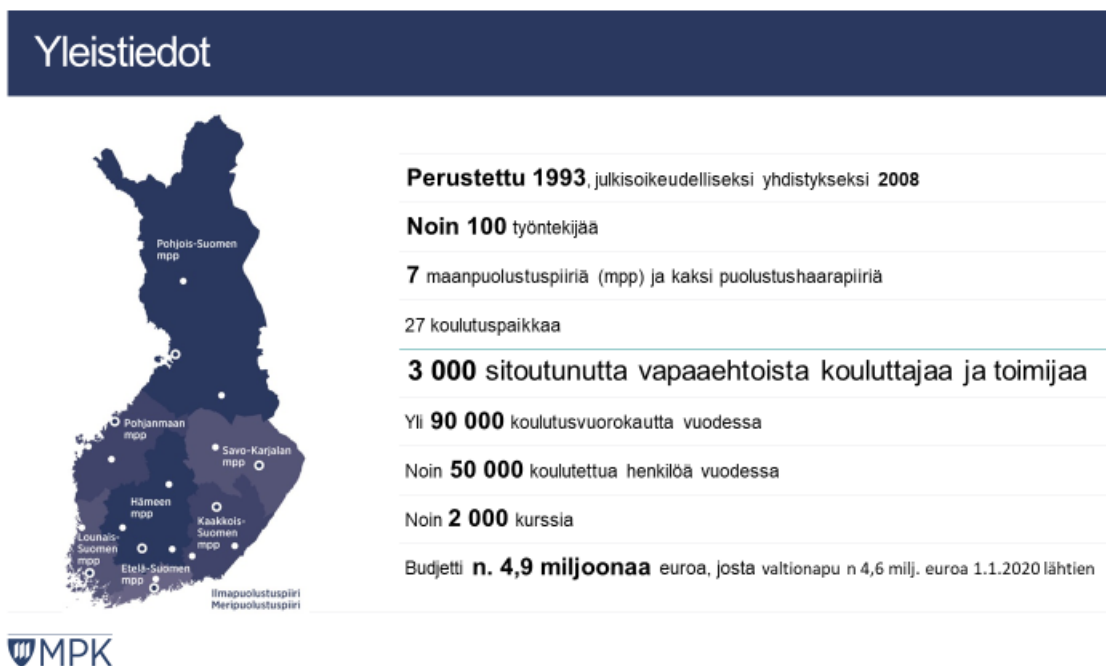
isänmaallisuus
vapaaehtoisuus
osaaminen



Kuva 1. MPK:n tunnus sekä arvot (MPK, historia 2021. <https://mpk.fi>).

Organisaatio ja historia

MPK:n organisaatioon kuuluu seitsemän maanpuolustuspiiriä sekä ilma- ja meripiiri. Jokaiseen maanpuolustuspiiriin kuuluu kaksi tai useampia koulutuspaikkoja, jotka vastaavat koulutuksen järjestämisestä. Maanpuolustuspiirit aluerajoineen sekä kouluttajavahvuuksineen on esitetty kuvassa 1. (MPK, 2021. <https://mpk.fi>)



Kuva 2. Yleistiedot sekä maanpuolustuspiirit (MPK, 2021. <https://mpk.fi/piirit>)

Maanpuolustuspiirit

Kuhunkin maanpuolustuspiiriin kuuluu kahdesta neljään koulutuspaikkaa (kuva 2 ja kuva 3). Koulutuspaikat toteuttavat varsinaisen kurssitoiminnan. Esimerkiksi Pohjois-Suomen maanpuolustuspiiriin kuuluvat koulutuspaikkoina Kajaani, Oulu ja Rovaniemi. Koulutuspaikoilla on palkattua henkilöstöä. MPK:n Kajaanin koulutuspaikan henkilöstöön kuuluu valmiuspäällikkö sekä koulutuspäällikkö. Valmius- ja koulutuspäälliköiden tehtäviin kuuluu koulutuspaikan sitoutuneiden ohjaaminen ja tukeminen heidän kurssitoimintaansa liittyvissä tehtävissä. Sitoutuneet toimivat kurssinjohtajina, harjoituksenjohtajina, kouluttajina sekä toimijoina esimerkiksi huollollisissa tehtävissä. (MPK, 2021. <https://mpk.fi>)



Kuva 3. MPK organisaatio, piirijako sekä koulutuspaikat (MPK, 2021. <https://mpk.fi>)

Pohjois-Suomen maanpuolustuspiiri sekä tehtäväjaot

Pohjois-Suomen maanpuolustuspiiri on maantieteellisesti mitattuna suurin piiri. Kyseisellä piirillä on kolme erillistä koulutuspaikkaa (Kajaani, Oulu, Rovaniemi). Kuvassa 4 on esitetty Pohjois-Suomen maanpuolustuspiirin palkatun henkilöstön jakautuminen tehtävänimikkeineen eri koulutuspaikoille.

Pohjois-Suomen maanpuolustuspiiri

Piiripäällikkö

Pasi Virta (Oulu)

Valmiuspäälliköt

Antti Tölli (Rovaniemi)
Juha Vihavainen (Oulu)
Jari Ruskela (Kajaani)

Koulutussihteeri

Tero Järvelin (Oulu)



Koulutuspäälliköt

Jarkko Junni (Rovaniemi)
Jouko Talviaho (Rovaniemi)
Harri Pekkala (Oulu)
Jyrki Tiainen (Kajaani)

Liikuntapäällikkö

Ville Kosola (Oulu)

Varastopäällikkö

Ilpo Tolonen (Oulu)



Kuva 4. MPK Pohjois-Suomen maanpuolustuspiiri (MPK, 2021. <https://mpk.fi>)

MPK historia

Pariisin rauhansopimus solmittiin vuonna 1947. Sopimus kielsi sotilaallisen koulutuksen antamisen Suomessa muualla kuin Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa. 1990-luvun alussa kansainvälinen tilanne muuttui. Tilanne muuttui 21.9.1990, kun rauhansopimuksen sotilaallisten artiklojen ei katsottu enää sitovan Suomea. Sotilaallisen kouluttamisen toteuttamista alettiin tämän jälkeen pohtia vapaaehtoisissa maanpuolustusjärjestöissä. (MPK, historia 2021. <https://mpk.fi/mika-on-mpk/historia/>)

Maanpuolustuskoulutusyhdistys ry perustettiin 14.12.1993 vapaaehtoisten maanpuolustusjärjestöjen voimavarojen yhdistämiseksi. Perustajajäseninä olivat Suomen Reserviupseeriliitto ry, Reservin Aliupseerien Liitto ry, Suomen Reserviupseerien Naisten Liitto ry, Reservin Aliupseerien Naisten Liitto ry, Maanpuolustuskiltojen Liitto ry, Sotilaskotiliitto ry ja Kadettikunta ry. Joulukuussa 1998 allekirjoitettiin yhteistoimintapöytäkirja, jossa sovittiin sääntöjen tarkastamisesta ja toiminnan laajentamisesta MPK:n osalta. Yhteistoimintapöytäkirjan allekirjoittivat puolustusministeriö, Puolustusvoimat ja sisäasiainministeriö sekä maanpuolustusjärjestöt. (MPK, historia 2021. <https://mpk.fi/mika-on-mpk/historia/>)

MPK ry:n toiminta rekisteröitynä yhdistyksenä päättyi 31.12.2007, kun laki vapaaehtoisesta maanpuolustuksesta (556/2007) hyväksyttiin eduskunnassa vuonna 2007. Laki astui voimaan vuonna 2008, josta alkaen MPK on toiminut julkisoikeudellisena yhdistyksenä, jonka tehtävät on säädetty vapaaehtoislaissa. Yhdistys on muodoltaan julkisoikeudellinen ja MPK:n toiminnan ja hallinnon linjaukset on määriteltä myös kyseisessä laissa. Vuonna 2011 tehtiin seuraava merkittävä muutos yhdistyksen organisaatiossa, jolloin silloiset 21 maanpuolustuspiiriä lakkautettiin ja tilalle perustettiin seitsemän alueellisesti laajempaa maanpuolustuspiiriä. Aiemmat piirit sulautettiin alaorganisaatioiksi koulutus- ja tukiyksiköiden muodossa. Ilmapuolustuspiiri sekä Meripuolustuspiiri säilytettiin ennallaan. Vuoden 2017 muutoksessa otettiin käyttöön koulutuspaikat, jotka korvasivat koulutus- ja tukiyksiköt. Koulutuspaikkoja ovat esimerkiksi Kajaanin koulutuspaikka ja Oulun koulutuspaikka. (MPK, historia 2021. <https://mpk.fi/mika-on-mpk/historia/>).

2.2 MPK:n kurssitoiminta ja kurssikategoriat

MPK:n kurssitarjontaan kuuluu useille eri kohderyhmille tarkoitettuja kursseja. Kurssit on jaoteltu kolmeen eri kategoriaan, jotka ovat sotilaallisia valmiuksia palveleva koulutus (SOTVA), avoin maanpuolustuskoulutus (AVOIN) sekä varautumis- ja turvallisuuskoulutus (VARTU). Kajaanin koulutuspaikan vuosikalenterin päätapauksia ovat vaikuttavuutensa perusteella HAVU-harjoitus ja Vuosanka-harjoitus. Nämä harjoitukset ovat sotilaallisia valmiuksia palvelevaa koulutusta. MPK:n Kajaanin koulutuspaikan vuoden 2022 koulutuskalenteri on opinnäytetyön liitteenä 2. (MPK, 2021. <https://mpk.fi>)

SOTVA

Sotilaallisia valmiuksia palveleva koulutus (SOTVA) on MPK:n tärkein tehtävä. Koulutuksella kehitetään vapaaehtoisten reserviläisten valmiuksia sananmukaisesti sotilaallisissa valmiuksissa. Vapaaehtoislain mukaan MPK järjestää 18 vuotta täyttäneille henkilöille sotilaallisia valmiuksia palvelevaa koulutusta. Koulutuksen järjestäminen on rajoitettu tiettyyn henkilömäärään, joka kuvataan perusyksikön kokoisena joukkona. Perusyksikön henkilöstömäärää ei voida määrittää tarkasti. MPK:n koulutuksen painopiste on yksilötaitojen opettamisessa ja harjoittamisessa. (HR158_V1 vapaaehtoinen maanpuolustus, Luku 4)

MPK ei voi kouluttaa muun muassa rauhanturvaoperaatioon lähtevää tai poikkeusolojen organisaatioon kuuluvaa joukkoa. MPK:llä ei myöskään ole käskyvaltaa varusmiehiä kohtaan, joka on yhtenevä sen suhteen, että MPK ei myöskään voi kouluttaa varusmiehiä. Taisteluammunnan johtaminen ei myöskään kuulu MPK:n toimintaan, koska se on lisenssien varaista toimintaa ja vaatii käyttöönsä puolustusvoimien aseet sekä patruunat, joita MPK ei voi käyttää toiminnassaan. (Laki vapaaehtoisesta maanpuolustuksesta 556/2007, 20 §). Opinnäytetyötä kirjoitettaessa lakimuutosesitys on vireillä, joka todennäköisesti tulevaisuudessa kumoaa edeltävän pykälän Puolustusvoimien aseiden ja patruunoiden käytöstä (tilanne 12.5.2022).

MPK:n yhtenä julkisena hallintotehtävänä on kehittää naisten mahdollisuuksia osallistua vapaaehtoiseen maanpuolustukseen ja järjestää siihen liittyvää sotilaallisia valmiuksia palvelevaa koulutusta (Laki vapaaehtoisesta maanpuolustuksesta 556/2007, 7 §).

Naisille kohdennettuja SOTVA-kursseja ovat esimerkiksi kivääri- ja pistooliampunnat. MPK:n Kajaanin koulutuspaikka käyttää kurssien järjestämiseen Kajaanin Hoikanportin ampumaratoja. Ampunnoissa käytetään MPK:n omistamia aseita ja patruunoita. (MPK, 2021 <https://mpk.fi/koulutukset/naiset/>).

2.3 MPK tehtävät ja rahoitus

Maanpuolustuskoulutusyhdistyksen julkisena hallintotehtävänä on järjestää sotilaallisia valmiuksia palvelevaa koulutusta, tutustumistoimintaa sekä kansainvälistä koulutustoimintaa. MPK:n tehtävänä on myös ohjata, tukea ja sovittaa yhteen jäsenjärjestöjen maanpuolustuskoulutusta sekä kehittää nuorten mahdollisuuksia tutustua maanpuolustukseen. Näiden tehtävien lisäksi yhdistys järjestää turvallisuus, varautumis- sekä johtamis- ja kouluttajakoulutusta. Yhdistyksellä on myös mahdollisuus tehdä aloitteita sekä toimia maanpuolustuksen hyväksi sääntöjen määräämällä tavalla. (Laki vapaaehtoisesta maanpuolustuksesta 556/2007, 7 §)

MPK rahoitus

Maanpuolustuskoulutusyhdistykselle myönnetään valtionavustusta vapaaehtoislain 7 §:n 1 momentin mukaisten julkisten hallintotehtävien hoitamiseksi. Myönnettävä valtionavustus otetaan

huomioon valtion talousarviossa määrärahana. Myönnetty määräraha tulee säilyttää erillään yhdistyksen muista varoista. (Laki vapaaehtoisesta maanpuolustuksesta 556/2007, 11 §)

Myönnettävään valtionavustukseen sovelletaan valtionavustuslakia (Valtionavustuslaki, 27.7.2001/688). Toimintaan liittyen valtionapuviranomaisena toimii puolustusministeriö. Vuonna 2021 valtionavustus oli noin 4,6 miljoona euroa. Rahoittamiseen liittyy myös erikseen siihen osoitettuja varoja kuten säätiöiltä saatava tuki, joka vuonna 2021 nosti MPK:n budjetin n. 4,9 miljoonaan euroon. (Valtion maksuperustelaki 150/1992)

2.4 Kainuun prikaatin toiminnan suunnittelu

Kainuun prikaatin toiminnan- ja resurssiensuunnittelu sekä seuranta (TRSS) sekä Kainuun prikaatin toimintakäsky (TOKY) on puolustusvoimissa sidottu ohjeistuksineen ja aikatauluineen maavoimien TRSS-normiin. Kokonaisuutta johtaa Maavoimien esikunta. TRSS-prosessia Kainuun prikaatissa johtaa esikuntapäällikkö ja käytännön toteutuksesta vastaa suunnittelupäällikkö. Vastuut ja kautuvat yksiköiden johtajille sekä määrärahojen haltijoille. Nämä henkilöt on määritetty erikseen Kainuun prikaatin työjärjestyksessä. TRSS-prosessin keskeinen toimeenpanoasiakirja on toimintakäsky (TOKY). TOKY:ssä käsketään muun muassa toimintavuoden harjoitustoiminnasta. Harjoitustoimintaan kuuluvat varusmieskoulutuksen harjoitusten lisäksi kertausharjoitukset (KH), vapaaehtoiset harjoitukset (VEH) ja MPK:n kurssit. Tämä toiminta kootaan reservinkoulutusliitteeseen. (TRSS 2019, 1 luku)

2.5 MPK Kajaanin koulutuspaikan kurssitarjonnan suunnittelu sekä apukouluttajien käyttö

MPK:n koulutustarjonta suunnitellaan yhdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan. Suunnittelu tapahtuu Kainuun prikaatin TRSS-aikataulussa. Koulutustarjonnan keskeisin osa Puolustusvoimien kanalta ovat SOTVA-kurssit, koska ne tukevat parhaiten reserviläisten sotilaallisten valmiuksien ylläpitämistä ja kehittämistä. SOTVA-kurssien aiheet, sisällöt ja muut yksityiskohdat suunnitellaan yhteistyössä VMP-henkilöiden ja MPK:n valmiuspäällikön kanssa. Pääosa SOTVA-kursseista on Puolustusvoimien hyväksymien koulutusohjelmien mukaisia vakiokursseja, joiden sisältö tarvitsee vain hienosäätöä.

Apukouluttajien käytöllä tarkoitetaan MPK:n sitoutuneiden käyttöä kouluttajatehtävissä Puolustusvoimien kertausharjoituksissa ja vapaaehtoisissa harjoituksissa. Apukouluttajien käyttö suunnitellaan osana MPK:n henkilöstönkäytön kokonaissuunnittelua yhteistyössä Puolustusvoimien kanssa. MPK:n sitoutuneiden apukouluttajien käyttöä tulee kehittää entisestään ja sisällyttää puolustusvoimien kertausharjoitustoiminnassa sekä puolustusvoimien vapaaehtoisissa harjoituksissa. MPK:n sitoutuneita apukouluttajia voidaan muun muassa käyttää ammunnanjohtajina edellä mainituissa harjoituksissa. MPK arvioi kouluttajahenkilöstönsä osaamisen kehittymistä reservin koulutustapahtumissa erikseen sovittaessa. (HR157_V1, 2021)

Tapahtumat ja harjoitukset toteutetaan MPK:n sitoutuneiden toimijoiden toimesta. Ilman korvausta tapahtuva vapaaehtoistyö on tärkeää mille tahansa organisaatiolle, joka sitä harjoittaa ja siitä johtuen on erittäin tärkeää, että toimintaa kehitetään ja näin saadaan toiminnassa mukana olevia henkilöitä sekä mahdollisesti uusia henkilöitä sitoutettua toimintaan.

MPK:n kouluttajille annetaan kouluttajakoulutusta MPK:n itse järjestämällä kouluttajakursseilla, joita ovat kouluttajakurssi 1 (rastikouluttaja), kurssinjohtajakurssi ja harjoituksenjohtajakurssi. Lisäksi järjestetään valtakunnallisesti keskitettyjä Puolustusvoimien johtamia kouluttajakursseja. Mainittujen muodollisten kouluttajakoulutusten lisäksi kaikkiin MPK:n kurssitapahtumiin pyritään ottamaan aloittelevia kouluttajia harjaantumaan kouluttajatehtäviin kokeneempien kouluttajien ohjauksessa. (MPK koulutuskalenteri 2021, <https://mpk.fi>)

2.6 VUOSANKA-harjoitus

VUOSANKA-harjoitus on PV:n sekä MPK:n yhteinen harjoitus, johon kuuluu Puolustusvoimien vapaaehtoisia harjoituksia ja MPK:n kursseja. MPK:n sitoutuneiden roolia harjoituksen suunnittelu-prosessissa ja prosessin kehittämisessä tutkitaan VUOSANKA-harjoitukseen liittyen. VUOSANKA-harjoitus on kurssien ja osallistujien määrällä mitattuna Kajaanin koulutuspaikan vuoden päätapahtuma. Saavutettuja tuloksia voidaan hyödyntää myös muiden tapahtumien suunnittelussa. Sitoutuneiden omat kokemukset sekä toimintatavat edesauttavat suunnittelun kehittämisessä. Sitoutuneiden käyttötarve suunnitteluprosessin eri vaiheissa tulee etukäteen kyetä tunnistamaan niin, että sitoutuneilla olisi mahdollisuus vaikuttaa omaan toimintaansa jo suunnittelun alusta lähtien. Organisaatioiden välinen kommunikointi, kokemukset sekä ohjaus valmiuspäälliköltä

sekä VMP-henkilöiltä korostuu tapahtumien suunnittelun alkuvaiheessa. (MPK koulutuskalenteri 2021, <https://mpk.fi>)

Osa MPK:n kursseista on osallistujille maksullisia ja osa maksuttomia. Maksullisilla kursseilla osallistumismaksu sisältää muonituksen ja kurssin ajan voimassa olevan tapaturmavakuutuksen. Maksuttomina kursseina voidaan toteuttaa Puolustusvoimien asettamia koulutuksellisia tavoitteita parhaiten palvelevat kurssit, joista siis käytetään nimitystä Puolustusvoimien SOTVA (PVSOTVA). Maksuttomista kursseista tehdään suunnitelma yhteistyössä valmiuspäällikön ja VMP-henkilöiden kanssa. PVSOTVA kursseihin kuin myös muihin MPK:n järjestämiin kursseihin Puolustusvoimat antaa tukensa muun muassa materiaalien, kaluston sekä tilojen suhteen. Kursseille, joilla käytetään esimerkiksi PV:n aseita, Puolustusvoimat joutuu järjestämään tarvittavan valvonnan esimerkiksi asettamalla virkamiehen valvojaksi. (MPK 2021, <https://mpk.fi>)

2.7 Reserviläisen polku

Reserviläisen polulla tarkoitetaan reserviläisen osaamisen kehittymistä saadun koulutuksen ja kokemuksen kautta sekä pätevoitymistä vähitellen yhä vaativampiin sodanajan tehtäviin. Koulutusmahdollisuuksia tarjoaa reservin koulutusjärjestelmä, johon voidaan lukea kuuluviksi Puolustusvoimien kertausharjoitusten ja vapaaehtoisten harjoitusten lisäksi myös MPK:n SOTVA-kurssit. Edellä kuvattu koskee kaikkia reserviläisiä. Erityisesti MPK:n sitoutuneita koskee lisäksi mahdollisuus harjaantua kouluttajatehtäviin reservin koulutusjärjestelmän harjoituksissa kouluttajina toimiessaan.

Puolustusvoimat kehittää reserviläisten osaamista MPK kurssitoiminnalla sekä reserviläisen mahdollisuudella päästä mukaan muun muassa kouluttajatehtäviin puolustusvoimien vapaaehtoiisiin harjoituksiin. Ammunnanjohtajana toimiminen edellä mainituissa harjoituksissa on hyvä esimerkki omasta kehittymisestään kouluttajatehtävissä. MPK kurssitoiminnan kautta reserviläisellä on myös mahdollista kehittää osaamistaan omassa sodanajantehtävässään sekä samalla kehittää sijoituskelpoisuuttaan vaativampiin tehtäviin. Kertausharjoitusvuorokausia kertyy kertausharjoituksissa, vapaaehtoisissa harjoituksissa ja lisäksi MPK:n kursseille osallistumisesta voidaan myöntää rinnasteisia kertausharjoitusvuorokausia. Kertausharjoitusvuorokausilla on merkitystä ylennykseen reservin sotilasarvoissa. (MPK 2021, <https://mpk.fi>)

Sitoumukset MPK:lle ja PV:lle (Vapaaehtoislaki maanpuolustuksesta 28 §:n mukainen sitoumus)

Vapaaehtoislain 28 §:ssä säädetään vapaaehtoisin sitoumuksen antamisesta koulutukseen ja tehtäviin. Säännöksen mukaan Suomen kansalainen voi antaa Puolustusvoimille kirjallisen sitoumuksen siitä, että hän osallistuu Puolustusvoimien vapaaehtoiisiin harjoituksiin, valmiustehtäviin sekä virka-apuun. Sitoumus tehdään aina määräaikaisena ja on pituudeltaan vähintään kaksi vuotta ja enintään kuusi vuotta kerrallaan. Sitoumuksen uusimiskertoja ei ole rajoitettu. Sitoumus voidaan antaa esimerkiksi joukko-osastossa, josta sitoumusasiakirja lähetetään valvovaan aluetoimistoon, jonka päällikkö tai aluehallintoviranomainen joko hyväksyy tai hylkää sitoumuksen oman harkintansa perusteella. Sitoutuvan henkilön tulee olla 18–60-vuotias. Asevelvollisuus päättyy 60-vuotiaana, jonka jälkeen Puolustusvoimien toimintaan henkilö ei enää voi osallistua. Aluetoimiston henkilöstö voi pyytää henkilöstä lisätietoja tai suosituksia, mikäli he näkevät sen tarpeelliseksi sitoumusasian ratkaisemiseksi.

MPK:n kurssien kouluttajilta ja toimijoilta lähtökohtaisesti edellytetään sitoumuksen tekemistä MPK:lle. Sitoumuksen tehtyään henkilöitä voidaan käyttää edellä mainituissa puolustusvoimien harjoituksissa, mikäli Puolustusvoimat henkilön hyväksyy harjoituksiinsa kouluttajatehtäviin. MPK kurssitoimintaan osallistuakseen kurssilaisilta ei edellytetä sitoutumista. MPK toimintaan ei ole määritetty yläikärajaa toiminnassa mukana ollakseen. (HR158, Liite 4)

Sitoumukset on laadittu valmiille pohjille Suomeksi sekä Ruotsiksi. Liitteissä kuvataan lain 28 § mukaisen sitoumuksen antaminen sekä sitoumuksen hyväksyminen 29 §:n mukaan ja 30 § mukaisen sitoumuksen ja sitoumuksen hyväksymispäätöksen purkaminen. Ne edellytykset, joiden mukaan sitoumus vapaaehtoisin kanssa voidaan hyväksyä, määrätään myös liitteessä. Sitoumukset ovat julkisia ja ne ovat ladattavissa internetistä. (HR158, Luku 7)

Puolustusvoimien vapaaehtoinen harjoitus sekä kertausharjoitus

Puolustusvoimilla on kaksi toisistaan eroavaa harjoitusmuotoa, joihin reserviläisiä kutsutaan tai käsketään. Puolustusvoimien vapaaehtoinen harjoitus eli PVVEH on harjoitus, johon reserviläisiä kutsutaan. Harjoitus on reserviläiselle nimensä mukaisesti vapaaehtoinen. Kutsukirje lähetetään reserviläiselle aluetoimiston toimesta ja kutsun toimittaa Posti. Kutsu on tulostettu keltaiselle tai valkoiselle paperille, jolle on olemassa valmis pohja. Pohjaan on esipainettu mustalla ruudukot ja

tekstit. Reserviläisen tulee täyttää kutsun mukana tuleva B-osa, jonka hän palauttaa aluetoimistoon. B-osalla reserviläinen ilmoittaa osallistuuko hän harjoitukseen vai ei. Reserviläinen voi harjoituksen vapaaehtoisuudesta johtuen jättää osallistumatta harjoitukseen ilman seuraamuksia, vaikka olisi ilmoittanut osallistuvansa. Puolustusvoimat tarvitsee ilmoittautumiset saadakseen etukäteen mahdollisimman tarkat koulutusvahvuudet selville. Vahvuustietoja tarvitaan esimerkiksi ateriatilauksia tai koulutusryhmien muodostamista varten. (<https://intti.fi>, Viitattu 8.2.2022)

Asevelvollisuuslain 50 § mukaan reserviläinen on velvollinen osallistumaan kertausharjoitukseen, harjoitusten yhteenlaskettu enimmäismäärä miehistöllä on 80 päivää, miehistön erityistaitoa vaativiin ja miehistön vaativimpiin erityistehtäviin koulutetun henkilön määrä on 150 päivää (255 tai 347 palvelanut miehistö) sekä aliupseereilla, opistoupseereilla tai upseereilla 200 päivää. (johdajakoulutus). Asevelvollisuuslaissa on olemassa myös suostumus reserviläiselle, jonka allekirjoitettaessa hän suostuu kertausharjoituksiin edellä mainittujen määrien ylittyessä (Asevelvollisuuslaki 50 §).

Harjoituksiin osallistuminen kerryttää kertausharjoitusvuorokausia. Kertausharjoitusvuorokausimäärien täytyttyä, henkilöllä on mahdollisuus ylentyä reservin sotilasarvossaan. Pelkkä tarvittava vuorokausimäärä ei ole edellytys ylentää henkilöä. Ylentämiseen vaikuttaa myös esimerkiksi henkilön sodan ajan sijoitus ja sen vaatima sotilasarvo. Ylennyksiin vaadittavat vuorokausimäärät löytyvät osoitteesta <https://intti.fi>. (Puolustusvoimat 2022, Viitattu 5.1.2022)

Määräys osallistua kertausharjoitukseen tulee asevelvollisuuslain mukaan lähettää reserviläiselle niin, että reserviläisellä on tieto harjoituksesta vähintään kolme kuukautta ennen harjoituksen alkua. (Asevelvollisuuslaki 32 § 3 mom.) Määräajasta voidaan poiketa erillisellä suostumuksella. Suostumus laaditaan kirjallisena ja pohjana käytetään Puolustusvoimien laatimaa lomaketta. (HR157, Liite 2.1)

KH, kertausharjoitus

Kertausharjoitukset ylläpitävät sodan ajan joukkojen suorituskyykyä ja reserviläisten maanpuolustustaitoja. Kertausharjoitukset toimivat hyvänä perustana puolustusvalmiuden tehostamiseen.

Reserviin kuuluva asevelvollinen voidaan määrätä kertausharjoitukseen. Kertausharjoitukset perustuvat asevelvollisuuslakiin ja ovat yhtä lailla velvoittavia kuin varusmiespalveluksen suorittaminen. Reserviläisellä on mahdollisuus hakea vapautusta harjoituksesta. Asian ratkaisee aluetoimisto, joka reserviläisen on harjoitukseen käskyttänyt. (Puolustusvoimat 2022, Viitattu 5.1.2022)

Mikäli reserviläinen jättää ilmoittamatta osallistumisestaan tai jättää saapumatta kertausharjoitukseen, aloitetaan asiasta tutkinta, joka voi edetä käräjäoikeuteen saakka. Kertausharjoituksen ajalta henkilölle maksetaan päiväraha sekä reserviläispalkka, joka määräytyy sen mukaan mihin ryhmään henkilö kuuluu: miehistö, aliupseeri, upseeri (Puolustusvoimat 2022, Viitattu 5.1.2022)

2.8 MPK:n ja PV:n henkilöiden tehtävät

Kainuun prikaatissa vapaaehtoiseen maanpuolustustyöhön liittyvät tehtävät (VMP upseeri sekä VMP aliupseeri) perustettiin vuonna 2020. Tehtävän hoitajat toimivat linkkinä PV:n ja MPK:n välillä. VMP-henkilöstön virkoja on perustettu myös aluetoimistoihin. Virkojen perustaminen on luonut edellytykset yhteistyöhön maanpuolustuspiirien kesken. (<https://puolustusvoimat.fi/reservin-koulutus>, Viitattu 6.3.2022)

MPK:n Pohjois-Suomen piirin Kajaanin koulutuspaikalla on kokopäivätoiminen valmiuspäällikkö ja suoriteperusteisesti työskentelevä koulutuspäällikkö (<https://puolustusvoimat.fi/reservin-koulutus>, Viitattu 6.3.2022). Suoriteperusteisuus tarkoittaa sitä, että koulutuspäällikölle maksetaan suoritteista eli esimerkiksi työssäolopäivistä tai projekteista. MPK:n Kajaanin koulutuspaikan molemmat palkatut ovat EVP henkilöitä, joten heillä on entuudestaan kokemusta sekä tuntemusta PV:n toimintatavoista, joka edesauttaa hyvän yhteistyön toteutumista.

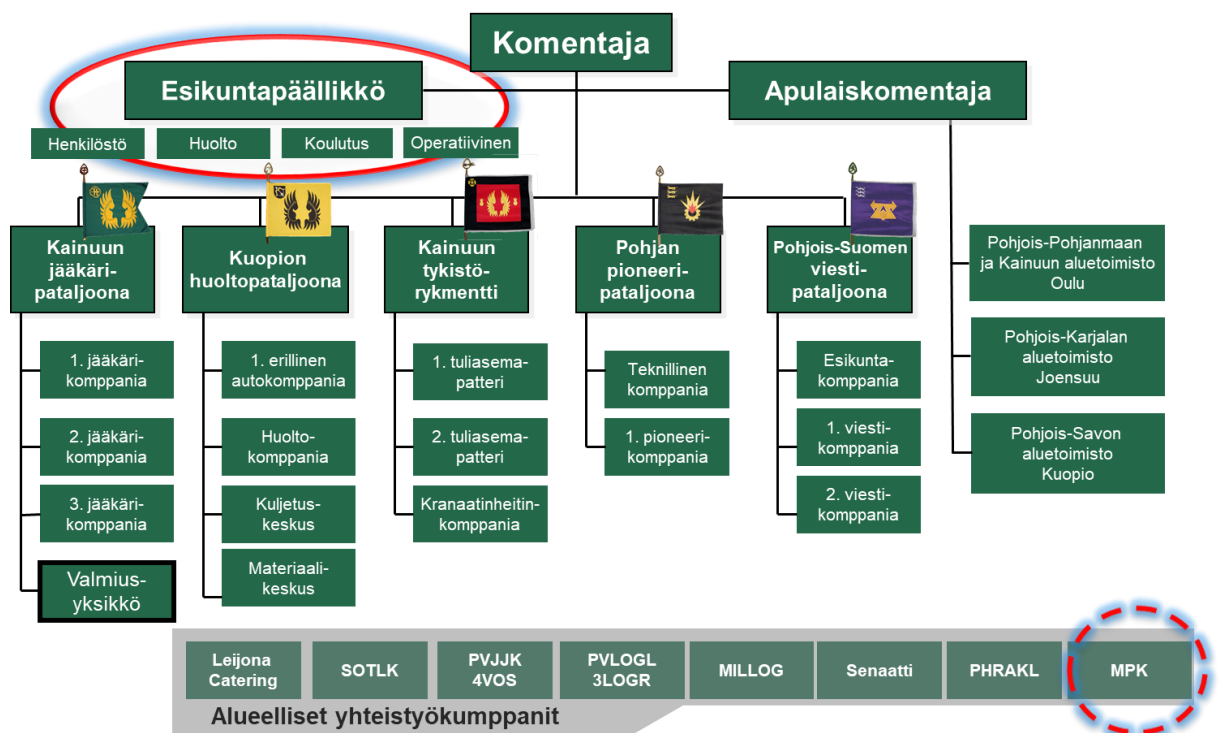
Yhteistyö MPK Kajaanin koulutuspaikan ja Kainuun prikaatin välillä on kehittynyt aiemman toimintatapamallin jälkeen tehokkaammaksi uusien VMP-tehtävien myötä. Aiemmin yhteistyöstä oman toimensa ohella vastasi Kainuun prikaatin alueupseeri. Nykyjärjestely on mahdollistanut aiempaa perusteellisemman suunnittelun PV:n ja MPK:n välillä. Yhteistyö PV – MPK välillä Kajaanin koulutuspaikalla toimii hyvin. Suunnittelulle ja erityisesti SOTVA-kurssien kehittämiseksi on luotu hyvät edellytykset. (<https://puolustusvoimat.fi/reservin-koulutus> ja <https://mpk.fi/koulutukset/>, Viitattu 6.3.2022)

MPK:n valmiuspäällikön keskeisiä työtehtäviä ovat koulutuspaikan toiminnan vuosisuunnittelu, kurssitarjonnan suunnittelu, sitoutuneiden käytön suunnittelu, kursseihin liittyvät järjestelyt, turvallisuuteen liittyvä ohjeistus ja valvonta sekä kurssitietojen hallinnointi MPK:n tiedonhallintajärjestelmässä (THJ). Valmiuspäällikkö tekee tiivistä yhteistyötä VMP-henkilöiden kanssa kaikilla edellä mainituilla tehtäväalueilla. Koulutuspaikan toiminnan kannalta valmiuspäällikön ja koulutuspäällikön tärkein tehtävä on sitoutuneiden ohjaaminen ja tukeminen heidän kurssitoimintaansa liittyvissä tehtävissään sekä toimiminen yhteyshenkilönä Puolustusvoimien (VMP-henkilöiden) suuntaan. Valmiuspäällikkö osallistuu tarvittavin osin myös sodanajan joukkojen henkilöstösuunnitteluun ja rekrytointiin yhteistyössä VMP-henkilöiden kanssa. (<https://mpk.fi/ajankohtaista/mpk/uudet-valmiuspaallikot-ja-uusi-organisaatio> , Viitattu 6.3.2022)

MPK:n sekä VMP-henkilöiden välinen yhteistyö alkoi Kainuun prikaatissa kesäkuun 2020 alusta lähtien, kun VMP-nimikkeet sekä tehtävät perustettiin Puolustusvoimiin. VMP-upseerit työskentelevät joukko-osastoissa (esimerkiksi Kainuun prikaati) ja aluetoimistoissa. Kainuun prikaatiin perustettiin myös erillinen VMP-aliupseerin tehtävä. Varuskunnassa sijaitseva VMP-upseeri vastaa alueellisesti VMP toiminnasta yhteistyössä aluetoimistojen VMP-upseereiden kanssa. Aiemmin yhteistoiminnasta oman tehtävänsä yhtenä osa-alueena on vastannut Kainuun prikaatissa alueupseeri. Alueupseerin päätehtävä on reservinharjoitusten hallinnointi yhteistyössä valvovien aluetoimistojen kanssa. (<https://puolustusvoimat.fi/reservin-koulutus> , Viitattu 6.3.2022)

3 Organisaatioiden välinen yhteistyö

Organisaatioiden välisessä yhteistyössä tulee ottaa huomioon erilaiset johtamiskeinot ja tavat. Organisaatioiden tyypilliset piirteet päämäärineen, tavoitteineen sekä vallan ja vastuun jakamisen kuin myös vuorovaikutuksen ja pysyvyyden osalta tulee kyetä yhteistyössä hyväksymään sekä pyrkiä mukauttamaan omaan toimintaan sopeutuvaksi. Tämä koskee yhteistyössä kaikkia saman projektin parissa työskenteleviä organisaatioita. Vuorovaikutuksen korostuminen yhteistyössä on merkittävää, koska se on kaiken koossa pitävä elementti yhteistyön onnistumiselle. Yhteistoiminnan onnistumisen kannalta on välttämätöntä, että ohjaaminen haluttuihin tavoitteisiin on yksilöihin kohdistuvaa ja selkeästi johdettua. (Hokkanen & Strömberg 2005, 57–58)



Kuva 5. Kainuun prikaatin organisaatio (Kainuun prikaati, 2022. <https://puolustusvoimat.fi>)

Kuvassa 5 esitetty Kainuun prikaatin organisaatio on esimerkki Puolustusvoimille tyypillisestä linjaesikuntaorganisaatiosta. Linjaesikuntaorganisaatio on organisaatorakenne, jossa johdon apuna on esikuntapäällikön alaisuuteen kuuluva esikuntaelin. Maanpuolustuskoulutusyhdistyksen toiminnan voi mieltää linjaorganisaation ja linjaesikuntaorganisaation yhdistelmäksi. MPK:llä johtosuhteet ja toimivalta jakautuvat keskustoimiston, maanpuolustuspiirien sekä koulutuspaikkojen

kesken. PV:n ja MPK:n välillä ei varsinaisesti toteudu keskinäistä käskyttämistä. Kysymys on yhteistoiminnasta, jossa korostuvat neuvottelutaidot ja PV:lle kuuluva ohjaus. Näin saadaan luotua edellytyksiä yhteistyön onnistumiselle. (Hokkanen yms. 2005, 60)

3.1 Yhteistyön tavoite

Yhteistyön tavoitteena on luoda uutta, kehittää nykyistä tai ratkaista jokin ongelma. Mikäli yhteistyöhön ei liitetä tavoitteellisuutta, sitä ei voida kutsua yhteistyöksi. Tästä johtuen yhteistyö edellyttää jonkin olemassa olevan tavoitteen. (Aira 2012, 45) Yhteistyöllä organisaatioiden välillä on tuloksellinen merkitys, jota kautta tavoitteena on loppuasiakkaan palveleminen (Nieminen 2016, 5.1). Kohdeorganisaationa toimivan MPK:n ilmiön ratkaisemiseksi tulee ongelmien syitä miettiä tarkasti, koska opinnäytetyöllä haetaan pysyviä käytännön ratkaisuja, joilla havaitut haasteet ja toimimattomat käytänteet pyritään poistamaan tai muuttamaan toimivimmiksi. Käytännön työelämän ongelmia ratkaistaessa tulee olla ymmärrys organisaatioiden toiminnasta, jotta muutos ylipäättään on mahdollista (Kananen 2017, 37).

Yhteistyön perustaksi voidaan ottaa kolme erilaista näkökulmaa, jotka ovat vuorovaikutussuhteet, tiimit sekä verkostot. On huomioitava, että vuorovaikutustilanteet synnyttävät organisaatiolle tarpeellisen tiedon. Yhteistyön perustan luomisessa sekä tarpeellisen tiedon tuottamisessa tulee huomioida miten yksilöt toimivat tiimin jäseninä sekä miten eri toimijat ovat verkostoituneet. (Aira 2012, 46)

Nurmen (2017) mukaan yhteistyön kehittyminen on jostain alkava tai alkanut. Samalla se on aktiivinen ja jatkuva kokonaisuus, jolla on toimenpiteisiin liittyvä tavoite tai tavoitteellinen toiminta. Strategiseen kumppanuuteen liittyviä tekijöitä ovat muun muassa pitkäaikaisuus ja visio. Päämäärä sekä siihen liittyvä strategia, jossa hyödyt ja riskit arvioidaan, on selvitettävä ennen muutoksia, jotta ne eivät muutu tai jää huomiotta lopullisen parantamisen tai kehittämisen jälkeen. (Nurmi 2017, 51–52)

Osaamisen kehittämistoimet eivät yleensä kohdistu vain yhteen tiettyyn asiaan. Hyvässä yhteistyössä molempien osapuolten tarpeet ja odotukset täyttyvät. Osapuolien tavoite on loppuasiakkaan palveleminen ja näin ollen yhteistoiminnan edistäminen. Yhteistyötä on mahdollista kehittää, mutta se vaatii yhteistyöhön osallistujilta oikeanlaista asennetta sekä huomion siihen, että

saavutettava hyöty on yhteisen päämäärän saavuttaminen. Lopputulos ei voi olla sellainen, että se palvelee vain toista osapuolta. Yhteistyön kehittäminen vaatii yhteistyön osapuolilta ajatusmaailman muuttamisen niin, että ”puhalletaan yhteen hiileen” sekä tehdään yhdessä, yhteisen päämäärän ja tavoitteen saavuttamiseksi. (Nieminen 2016, 6)

Miten muutoksiin tulee suhtautua, millaisia tunteita muutokset herättävät tai mitä reaktioita ne tuottavat? Vapaaehtoislakiin tulneiden muutosten myötä on MPK:n toimijoiden täytynyt muuttaa ajatusmallejaan sekä toimintotapojaan kuten missä tahansa muussakin organisaatiossa joudutaan muutostilanteessa tekemään. Muutosprosessi itsessään on hidas, joten se vaatii aikaa ja totuttautumista. Jotta muutos ei ole raskas kokonaisuus, tulee organisaation panostaa suunnittelussaan kehittämistoimenpiteisiin. Näin menetellen muutosprosessi helpottuu ja mahdollistaa oikeanlaisen lähestymisen prosessin suorittamiseksi. Ihmisen perustarpeet muun muassa turvallisuuden suhteen määrittävät osaltaan muutosvastarintaa ja muutoksen hitautta. (Hokkanen yms. 2005, 73)

Uuden oppiminen tai tiedostaminen ja omaksuminen on helpompaa, kun organisaatiossa panostetaan perehdyttämistoimintaan. Mikäli muutos tai haluttu kehitys tuodaan esille ensimmäistä kertaa ihmisille sen ”valmistumisen” jälkeen, voi vastaanotto aiheuttaa kapinahenkeä ja saada ihmiset vastustamaan muutosta. Tunne muutokset vastaanottajassa ovat verrannollisia ihmisten tunne-elämyksiin, joka on tulkittavissa niin, että muun muassa suuttumus voi aiheuttaa tunne muutoksen sekä tunne-elämyksen muutoksien edessä. Muutoksen onnistumiselle on keskeistä ajoissa tapahtuva tiedottaminen, ihmisten ottaminen mukaan suunnitteluun ja osallistuttaminen prosessiin kokonaisuudessaan. (Hokkanen yms. 2005, 73–77 ja Sammallahti & Murto 2009, 64)

3.2 Yhteistyön toteutuminen käytännössä

Vapaaehtoiseen maanpuolustukseen osallistuvat viranomaiset ja yhteisöt toimivat yhteistoiminnassa puolustusministeriön kanssa. Viranomaiset ja yhteisöt voivat tehdä sopimuksia yhteistoiminnan ehdoista ja menettelytavoista. (Laki vapaaehtoisesta maanpuolustuksesta 556/2007, 5 §).

Projektin onnistuminen on suuri haaste mille tahansa toimijalle tai organisaatiolle. Sopimusten laatimiset, kustannukset sekä muut toimintaan liittyvät tekijät vaikuttavat halutun lopputuloksen

saavuttamiseen. Missä tahansa organisaatiossa aidon tiimityöskentelyn käynnistäminen ja kehittäminen on usein monimutkainen tehtävä. On luonnollista, että organisaatiolla on tietyt toimintatavat, joita esimerkiksi projekteja aloitettaessa käytetään. Voidaankin kysyä, että miten usein organisaatio toimintatapojaan kehittää. On myös haasteellisempaa kehittää asiakkaalle uutta ratkaisua, kuin suunnitella uutta. Mikäli olemassa oleva toimintatapamalli on ollut pitkään käytössä ja sitä on ajan saatossa muutettu ja pyritty saattamaan toimivammaksi, tulee miettiä, onko tarpeen luoda täysin uusi malli, jota aletaan ajan kuluessa päivittämään. Lisäksi myös uuden kehittämisessä tulee ottaa huomioon organisaatiossa toimivien perehdyttäminen sekä pelisääntöjen luominen, jotta kaikki toimivat samalla tavalla. Haasteita voivat olla muun muassa erilaiset valmiudet tietotekniikan hyödyntämiseen organisaation sisällä. Osaajat, hiljaisen tiedon välittäminen sekä ammattitaito vaikuttavat omalta osaltaan onnistumisen saavuttamiseen. (Spiik 2004, 92–94)

Hokkasen (2005) mukaan jatkuvan parantamisen edellyttämä oppiminen vaatii myönteisen palautteen antamista. Oppiva organisaatio luo ilmapiirin, joka rohkaisee oppimaan sekä korostaa yhteyttä, joka auttaa muun muassa työskentelytavan muuttumiseen sekä edistää johtajuutta ja samalla auttaa yritystä saavuttamaan tavoitteensa entistä paremmin (Hokkanen yms. 2005, 97–99).

Vuorovaikutus tiimeissä ja palaverissa

Yhteistyö ja vuorovaikutus ihmisten kesken sekä niiden kehittäminen ei ole helppo asia. Yhden ihmisen käsitellessä asiaa, lopputulokseen pääseminen on helpompaa. Kahden ihmisen käsitellessä samaa asiaa voi aiheutua ristiriitoja sekä yhteistyön välisiä ongelmia. Organisaation toimintaa kehitettäessä vuorovaikutustaidot, yhteistyökyky, viestintä sekä esimiestaidot korostuvat ja ilman näitä edellytyksiä hyviä tuloksia on vaikea saada. Ihmisen perusluonteeseen kuuluu kyky toimia yhdessä, mikä antaa perustan yhteistyölle. Yhteistyön oppiminen tai sen kehittäminen on harjoiteltavissa ja kehitettävissä henkilökohtaisella tasolla. Kyse ehkä on enemmänkin kyvystä opetella yhteistyö erilaisten ihmisten kanssa. Kykyä oppia toimimaan tietyllä tavalla tietyn ihmisen kanssa voidaan luonnehtia yhteistyön kehittämiseksi. Pienien parannusten tekeminen päivittäisessä työssä on jatkuvaa. Toimivalta, vapaus ja vastuu korostuvat tiimiorganisaation päivittäisessä kehittämisessä. Linjaorganisaationa työskenteleminen mahdollistaa työryhmien käytön, jolloin yhteistoiminta tapahtuu päivittäisellä tasolla. Kehittäminen on ja sen tulee olla päivittäistä. (Rationalisointineuvottelukunta 1997, 11, 33–35)

Kokonaisuus työpaikoilla tapahtuvassa yhteistoiminnassa koostuu monesta asiasta. Vuorovaikutus on yhteistoimintaa, jonka tarkoitus on ymmärtää toista henkilöä ja hänen tarkoitustaan työhön liittyen. Yhteistyön kehittäminen vuorovaikutuksessa sitoo henkilöt yhteisiin arvoihin, toimintatapoihin ja menetelmiin. Toimiva tiimi on organisaatiolle arvokas. Kustannustehokkuus sekä täyden hyödyn saaminen hyvin toimivasta tiimistä edesauttaa organisaatiota kehittymään ja toteuttamaan onnistunutta yhteistyötä organisaation ulkopuolisten toimijoiden kanssa. (Rationalisointineuvottelukunta 1997, 14–15, 40)

Vuorovaikutus on edellytys yhteistoiminnalle. Kommunikaatio, johtaminen sekä projekteihin osallistuvien työntekijöiden osallistaminen voivat johtaa hyvään vuorovaikutukseen. Tällä luodaan perustaa organisaation tai muun yhteisön sisällä sekä sen kanssa yhteistyötä tekeviin kumppaneihin. Tiimeissä työskentelevien henkilöiden osallistaminen luo heille myös parempaa motivaatiota työn tekemiseen, koska heille tulee tunne, että heistä välitetään ja heidän tekemisellään on merkitystä. (Nieminen 2016, luku 5.2)

Tiimeissä tapahtuva vuorovaikutus on hyvä keino kehittää henkilöstön osaamista ja päivittää tiedot esimerkiksi tietyn projektin vaiheiden osalta. Tiimin muodostamiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota henkilövalintojen osalta. Tiimin tulee valita osaajia organisaation eri tasoilta, jolloin tiimiin saadaan mahdollisimman laaja asiantuntijuus sekä ymmärrys organisaatiosta ja sen toiminnoista. Tiimiin organisaation eri tasoilta valitut henkilöt voivat edesauttaa tiedon kulkeutumista organisaation sisällä. Hyvässä yhteistyössä toimittaessa tiimiläisten on mahdollista löytää itsestään uusia tieto- ja taitotasoja, joita ei ole aiemmin havainnut tai osannut käyttää. (Vakkuri 1997, 56–58)

Tiimin tai ryhmän toiminta kehittyy yhteistyön edetessä. Tiimiin määritetyt henkilöt voivat olla toisilleen entuudestaan tuntemattomia. Henkilökemioiden sekä roolien kehittyessä ryhmädynamiikka voi muodostua erittäin toimivaksi tai voi käydä niin, että tiimi ei toimi ollenkaan. Tiimin muodostaminen on työmenetelmä, jonka tarkoitus on organisaatiossa kehittää toimintoja. Uudet tavoitteet ja uudet työtavat voivat aiheuttaa konflikteja tiimityön aloittamisessa. Aiemman oman työn tekeminen ei enää riitä, koska työ tehdään alusta loppuun yhdessä ja kaikkien tekeminen vaikuttaa lopputulokseen ja sen onnistumiseen. (Rationalisointineuvottelukunta 1997, 39–41 ja Vakkuri 1997, 60–61)

Palaverien yksi tavoite voi olla kehittää toimintaa vuorovaikutuksessa. Palavereissa tulee ottaa huomioon mitä palaverilla halutaan saada aikaan. Tiimien tavoite palavereissa voi olla tehtävien hoitaminen tavoitteiden mukaisesti sekä muuttuvien tilanteiden hallinta ja muuttuvissa tilanteissa joustavasti toimiminen. Tiimipalaverissa korostuu palaverin vetäjän johtamistaito. Ilman johtamistaitoa sekä oikeanlaista vuorovaikutusta, palaveri voi venyä tarpeettomasti eikä edistä asiaa millään tavalla. Palaverin on oltava selkeästi johdettu ja hyvin organisoitu esimerkiksi selkeän agendan avulla. (Spiik 2014, 212–213)

Palavereille tulee olla aito tarve, koska palavereita ei kannata järjestää pelkästä järjestämisen ilosta. Palaverilla tulee olla selkeä päämäärä ja tavoite, joka vie kohti lopullista tavoitetta (Kotiseutuliitto, viitattu 6.2.2022). Palavereiden käytäntöjen sekä toimintojen tulee perustua eri yksilöiden väliseen vuorovaikutukseen ja, jotta organisaatiot toimivat kannattavasti tai merkityksellisesti, tulee organisaatioiden rakentaa käytänteet sekä toiminta yhdessä. Kehitysmuutos henkilökohtaisella tasolla osoittaa sen, että valmiudet sekä edellytykset tehdä töitä kehittymisen eteen on olemassa. Kehityshaasteiden ratkaisemiseksi tarvitaan useita tekijöitä, jolloin huomioon otetaan useiden eri henkilöiden vuorovaikutus sekä tulkinnat ja näkemykset. (Jantunen 2016, 34–35)

Palavereissa on otettava huomioon, että mikäli vuorovaikutusta on liikaa, se vie aikaa ja kuormittaa tiimiin tai projektiin kuuluvia henkilöitä tarpeettomasti. Aira (2012) mainitsee myös tiimin jäsenen passiivisuuden, joka voi ilmentyä turhautumisena ja johtua esimerkiksi teknisistä käytettävyysongelmista. (Aira 2012, 85–89)

Palaverin hyödyntäminen toiminnan kehittämistarkoituksessa tuleviin muutoksiin liittyen tulee valmistella huolellisesti. Tulevat muutokset, niistä tiedottaminen sekä käyttöönotto voidaan tehdä palavereissa. Esimerkiksi uuden tietokoneohjelmiston käyttöönotto tai ylipäänsä strategiseen muutos tulee Hokkasen (Hokkanen yms. 2005) yms. mukaan toteuttaa valmistelluin ennakko-toimenpitein. Ennakko-toimenpiteillä on mahdollista vähentää muutosvastarintaa sekä voidaan etukäteen miettiä henkilöstön käyttöä niin, että muutos saadaan helposti ja vaivattomasti käyntiin. Muutokselle voidaan määrittää vastuuhenkilöt, joilla on käytössään tarvittavat resurssit. Muutoksista aiheutuvat myönteiset ja kielteiset vaikutukset voidaan kohdentaa henkilötasolle, jolloin vähennetään pelkoa ”uudesta”. (Hokkanen yms. 2005, 83–84)

Yleensä muutosvastustus johtuu epävarmuudesta. Rutiinit ja tottuminen ongelmien itsestään ratkeamisiin vaikeuttaa muutoksiin sopeutumista. Yhteinen pyrkimys sekä kyky auttaa muita muutoksissa auttaa sopeutumisessa. Tietyissä tilanteissa voi olla tarpeen muuttaa henkilöstörakennetta niin, että muutosta vastustavat siirretään syrjään ja kokonaan eri tehtäviin. Uuden oppiminen ja sisäistäminen tulee olla valvottua ja johdettua. Sen tulee olla jälkeensä uudelleen tarvittaessa muutettavissa, mikäli käyttöönotettu uudistus ei olekaan toimiva ratkaisu. Tällöin palataan takaisin suunnitteluvaiheeseen ja korjataan jotain yksittäisiä elementtejä suunnittelussa. (Vakkuri 1997, 47–48)

3.3 Viestintä

Organisaation viestinnän tavoitteena on tukea organisaation perustehtävää ja ydintoimintoja. Toiminta-ajatus voidaan koostaa yrityksen arvoista, visiosta ja missiosta. Toiminta-ajatus ilmaisee organisaation perustarkoituksen eli miksi organisaatio on olemassa. (Kortetjärvi-Nurmi, Rosenström, Siira-Jokinen & Honkala 2013, 13)

Viestintä on merkittävä tekijä organisaatioiden välisessä yhteistyössä. Toiminta ei saa perustua siihen, että yhteyttä pidetään vain, kun siihen on tarve. Opinnäytetyössä käsiteltävien organisaatioiden välisen yhteydenpidon tulee olla aktiivista. (Nieminen 2016, luku 5.2) Samalla organisaation sisäinen tiedottaminen korostuu yhteistyötä tehtäessä. Tiedottamisen tärkein sidosryhmä on henkilöstö. Viestinnän yhtenä tarkoituksena on osoittaa henkilöstölle, onko tavoitteet saavutettu. (Kortetjärvi-Nurmi, Kuronen, Ollikainen 2008, 105)

Yksittäinen suuri syy ongelmiin organisaation sisällä ja muutosvastarintaan on virheellinen tai puutteellinen viestintä. Viestinnällä on osoitettava työntekijälle mihin mahdollisella muutoksella pyritään. Vuorovaikutuksen osalta viestinnän tulee olla kahdensuuntaista, jossa työntekijällä on mahdollisuus antaa palautetta muutoksen toimivuudesta sekä mahdollisesta kehittämisestä. Työntekijän antama palaute on organisaation johdossa otettava tosissaan. (Sammallahti ym. 2009, 65) Sisäisellä tiedottamisella tulee siis olla selkeät tavoitteet, jotka voi jakaa kolmeen kategoriaan: tiedonkulku, vuorovaikutus ja sitoutuminen. Sisäisen viestinnän tavoitteisiin liittyen on huomioitava viestittyväisyys. Tiedon määrän tulee olla riittävä, mutta liika tieto voi aiheuttaa

ongelmia, koska sitä ei ehditä prosessoida. Liian vähäinen tieto tai vähäinen tiedottaminen voi aiheuttaa sen, että ei saada tietoa tarvittavista asioista. (Kortetjärvi-Nurmi ym. 2008, 106)

Viestintään sekä yhteydenpitoon kaikilla osallistujilla tulisi olla käytössään yksi yhteensopiva tekninen järjestelmä tai ratkaisu, jota käyttäen yhteydenpito ja asioiden valmistelu onnistuu helposti. Yhteistyön kehittämiseen liittyen tulee muistaa salassapitovelvollisuudet sekä ne toiminnot mitkä mahdollistavat muun muassa tiedon välittämisen organisaatiolta toiselle. Sähköposti on toimiva ratkaisu nopeaan tiedonsiirtoon. Mikäli tällaista toimintoa käytetään, tulee olla tarkka versiohallinnasta, jotta viimeisin versio on kaikkien käytettävissä. Organisaatioiden väliseen tiedonsiirtoon tulee määrittää vastuuhenkilö versionhallinnan onnistumisen varmistamiseksi. Viimeisin versio tulee myös toimittaa kaikille projektissa työskenteleville tietyin väliajoin ja näin pitää huolta, että kaikilla on käytössään viimeisin versio. (Aira 2012, 85–89)

Organisaatioissa voi olla erikseen määritetty henkilö, joka vastaa sisäisestä ja ulkoisesta tiedottamisesta. Tiedottamiskanavat sekä tavat esittää asia on valittava sen mukaan mitä ollaan tiedottamassa. Muutokset toiminnassa tai esimerkiksi päivitetty versio jostakin tiedostosta on helppo tiedottaa esimiesketjuja pitkin. Tiedottamisen on oltava nopeaa, mahdollisimman reaaliaikaista ja sen on perustuttava tosiasioihin. (Kortetjärvi-Nurmi ym. 2008, 109)

3.4 Suunnitteluprosessi ja sen perusteet

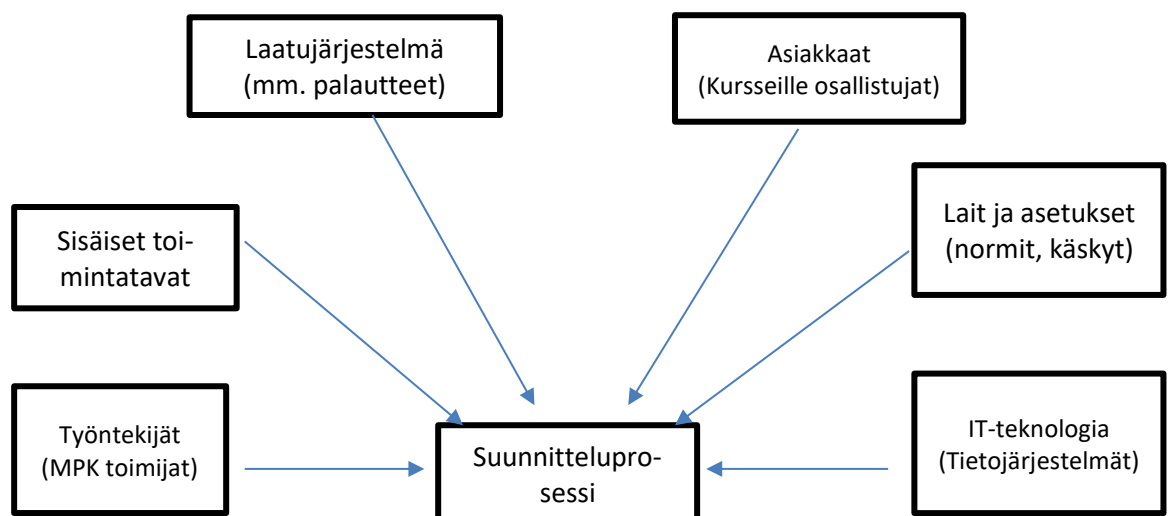
Onnistuneen suunnitteluprosessin edellytyksenä ovat riittävän yksityiskohtaiset suunnitteluperusteet, joilla prosessiin osallistujat kykenevät toteuttamaan onnistuneen lopputuloksen. Ilman suunnitteluperusteita jokaiselle osallistujalle voi muodostua oma näkemys asiasta. Prosessin toteuttamiseksi tarvitaan yhteinen lähtökohta ja raamit, joilla toteutus on mahdollinen. (Kopra 2004, 25–26)

Suunnittelun lähtökohtana on oltava jokin tarve. Yleensä tarpeena on etsiä ratkaisu johonkin ongelmaan tai kehittää jo olemassa olevaa. Tarpeen lisäksi tulee muodostaa mielikuva ongelman ratkaisun toteuttamisesta (Jokinen 2001, 17)

Suunnitteluprosessi on mahdollista jakaa vaiheisiin. Vaiheet voidaan nimetä eri tavoin. Jokinen (2001) on kuvannut vaiheet seuraavalla tavalla: ideointivaihe, esisuunnittelu- ja suunnitteluvaihe

ja viimeistelyvaihe. Ideointivaihe on merkittävä osa suunnitteluprosessia. Ideointivaiheessa tehty valinnat määrittävät projektille suunnan. Ideointi voidaan tässä vaiheessa suunnitteluprosessia mieltää ongelmanratkaisuksi, jossa tehdään päätöksiä. Ideointivaiheessa tulee olla selvitettyä esimerkiksi asiakkaan kokemat vaikeudet sekä toiveet mahdolliseksi ratkaisuksi. Opinnäytetyössä tämä vaihe on mahdollista kuvata teetetyllä kyselyllä. Esisuunnittelu- ja suunnitteluvaiheissa on etsitty vaihtoehtoisia ratkaisuja, kehitysesityksiä sekä keinoja. Nämä vaiheet pyrkivät luomaan kokonaisuuden, jolla on mahdollisuus toimia. Esisuunnitteluvaiheessa ei ole tarpeen tehdä liian yksityiskohtaisia suunnitelmia. Suunnitteluvaiheessa valitut kehitysesitykset viimeistellään yksityiskohtaisesti. Suunnitteluvaiheessa kehitysesityksen käyttöönotto ja julkistaminen toteutetaan yksityiskohtaisesti suunniteltuna. (Jokinen 2001, 89–91 ja 96)

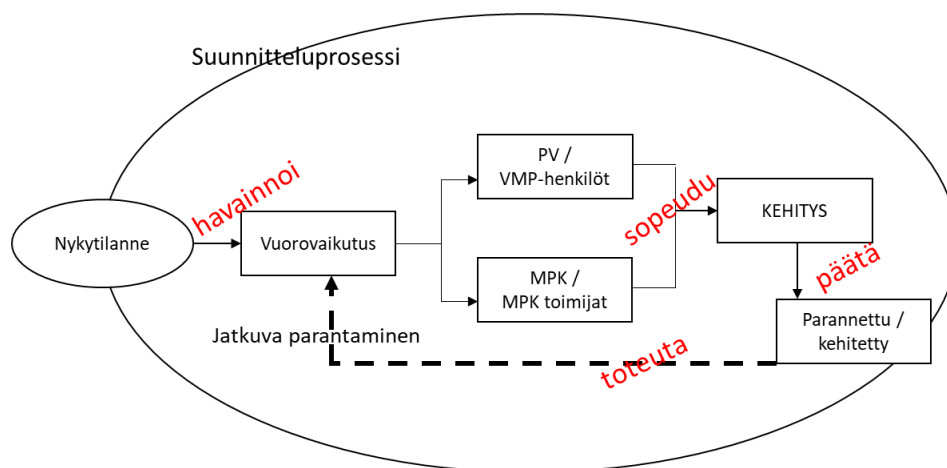
Suunnitteluprosessiin tulee nimetä johtaja. Johtajan tehtävänä on vastata toimintojen organisoinnista sekä aikataulutuksesta. Johtajalla tulee olla myös kyky toimeenpanna itse suunnittelu ja sen toteuttaminen. Myöhemmissä palaverissa voidaan tarkastella ja tarkentaa määraajat, tehtävät sekä aikataulut. Suunnitteluprosessin toimivuuteen vaikuttavat useat eri tekijät, joista keskeisiä on esitetty kuvassa 6. Kuvassa 6 esitettyjen eri tekijät ja niiden sisällöt voidaan vaihtaa, jolloin asiasisällöt kohdennetaan eri suunnitteluprosesseja koskeviksi. Suunnitteluprosessi on joka tapauksessa olemassa riippumatta eri tekijöiden vaihtelevuudesta riippumatta. (Ihalainen & Hölttä 2001, 37–39)



Kuva 6. Suunnitteluprosessin keskeiset teoriakäsitteet (Hyvönen 2021, 23.)

Suunnitteluprosessin tai projektin onnistumiseksi tarvitaan useimmiten useita kuvassa 2 esitetyjä tekijöitä tai tekijäkokonaisuuksia. Prosessin onnistumiseksi sekä läpiviemiseksi suurin yksittäinen vaikuttava tekijä on työntekijät. Prosessin onnistumiseen vaikuttaa heidän osaamisensa sekä motivaatio koko prosessin ajan. Suurimmalla osalla työntekijöistä on myös kokemusta suunnitteluprosesseista ja projektityöskentelystä. Heidän kokemuksiaan tulee hyödyntää suunnitteluprosessin kehittämisessä.

Suunnitteluprosessiin liittyy osavaiheita, jotka voidaan kuvata tehtävän määrittämisenä sekä hahmottamisena. Käsitteellisellä suunnittelulla tarkoitetaan ratkaisujen tekemistä, joka on nopeaa sekä antaa ratkaisun ja perusperiaatteiden alustavan ratkaisumahdollisuuden. Alustava suunnitelma sekä suunnittelu-elementit voidaan määritellä. Suunnittelu-elementit mahdollistavat ”hyppimisen” eri elementtien välillä, jolloin voidaan siirtyä yksityiskohtiin ratkaisujen eri tasoilla. Elementtien välillä ”hyppely” johtaa yksityiskohtien suunnitteluun ja lopulta luonnosten saattamisen lopulliseen muotoonsa ja lopputuotokseen. (Seitamaa-Hakkarainen 2022, http://www.mlab.uiah.fi/polut/Design/teoria_suunnitteluprosessit.html, Viitattu 9.3.2022)



Kuva 7. Suunnitteluprosessin kuvaus mukaillen OODA-loop menetelmää (Harris, 2022)

Kuva 7 osoittaa opinnäytetyötä kuvaavan suunnitteluprosessin kehittämisen mukaillen Eversti John Boydin OODA-loop menetelmää. Menetelmä tarkoittaa neljää ydinkohtaa (observation - havainnoi, orientation – sopeudu, decision - päättää, action – toteuta). Näiden ydinkohtien mukaan omien havaintojen sopeuttaminen ja päätösten teko edesauttaa toiminnan nopeuttamista. Vuorovaikutus aloittaa jatkokehittämisen tehtyjen havaintojen perusteella. Opinnäytetyön ilmiön

suhteen menetelmä on erittäin toimiva. MPK:n toimijat vaihtuvat eri tehtävissä, jolloin myös tietyt menetelmät voivat muuttua johtuen henkilön toimintatavoista. Havainnoinnin ja vuorovaikutuksen jälkeen sovittu kehitysesitys sopeutetaan konkreettisesti toimintaan mukaan. Mahdollinen kehitys huomioidaan sekä tarpeen vaatiessa jatketaan sen kehittämistä OODA-loop menetelmään mukaan, joka mahdollistaa uuden kehittämiskierroksen toteuttamisen samalla tavalla. Kehittäminen on siis jatkuvaa. (Harris, 2022)

Työhyvinvointi osana suunnitteluprosessia

Työhyvinvoinnilla on havaittu olevan merkittävä vaikutus työntekijän motivaatioon. Työhyvinvoinnin ylläpito on sekä työntekijän että työnantajan vastuulla. On myös todettu, että organisaation tuottavuus, asiakastyytyväisyys ja työntekijöiden sitouttaminen paranevat huomattavasti huolehtimalla työhyvinvoinnista. (Työterveyslaitos 2022)

Johdon määrittämien tavoitteiden tulee olla työntekijöiden tiedossa prosessin tai projektin alusta alkaen. Työntekijät tulee sitouttaa prosessiin selvittämällä yksityiskohtaisesti mitä ollaan tekemässä ja miten. Tavoite tai lopputuote tulee kertoa tarkasti mukana olijoille. Työntekijöille on myös kerrottava mitä heiltä missäkin vaiheessa prosessia odotetaan. (Chienwittayakun, J. & Mankin, D., 2015, 83)

Puolustusvoimien asevelvollisia voidaan kuvata työntekijöinä heidän ollessaan asevelvollisena varusmiespalveluksessa. Asevelvollisuus on kustannustehokas tapa tuottaa reservi, joka on toimintakykyinen sekä tarvittavan suuri määrällisesti toteuttaakseen tehtävänsä. Asiakkuuksia mietittäessä on tärkeä muistaa, että hyvä maine edesauttaa verkostoitumaan sekä mahdollisuuteen saada lisää asiakkaita, jotka tässä tapauksessa olisivat MPK:n kurssille ilmoittautuneita henkilöitä osallistujina tai mahdollisina uusina toimijoina. (Intti.fi, <https://intti.fi>, Viitattu 8.3.2022)

4 Tutkimusstrategia ja ote, tutkimus- ja kehittämismenetelmät

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää MPK:n ja PV:n välisen yhteistyön suunnitteluprosessin nykytila. Nykytilan kehittäminen toteutetaan kolmella kehitysesityksellä (Kuva 13). Suunnitteluprosessi kuvataan VUOSANKA-harjoitukseen sitoen. Tiedonkeruumenetelmänä käytetään kyselyä sekä havainnointia. Havainnointi on osallistujalähtöinen.

Organisaatioiden rakenne opinnäytetyötä koskevien henkilöiden osalta (MPK – PV) tukee opinnäytetyötä ja sen aihetta, tavoitetta ja kokonaisuutta koko prosessin ajan. Toimeksiannon aikana kerätyt havainnot haasteista tai vaikeuksista sekä esitetyistä kehitystarpeista otetaan huomioon. Opinnäytetyöprosessin aikana esille tulleet asiat antavat opinnäytetyössä kuvattujen organisaatioiden (MPK ja PV) toiminnassa mukana oleville mahdollisuuden lopputuloksen kehittämiseen. Suunnitteluprosessin kehittämiseksi hyödynnetään MPK:n toimijoiden tuottamia vastauksia opinnäytetyötä varten luodun kyselyn pohjalta.

Opinnäytetyön kehittämisen tarkoituksena on kehitysesitysten käyttöönotto tulevaisuudessa suunnitelluissa. Tarkoituksena on käytännön ongelmien ratkaisu. Tuottaa uusia ideoita sekä käytänteitä ja saada aikaan konkreettista kehittymistä. Kehittämisen osaaminen, aloitteellisuus, oman toiminnan ja työn arviointi, vuorovaikutus sekä tiedon tuottaminen ovat avainasemassa kehittämistyötä tehtäessä. Kehittäjällä on oltava kyky muokata ja soveltaa kehitysesityksiä sekä luoda kokonaan uusia ratkaisuja kohdattuihin haasteisiin tai vaikeuksiin. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 19–20)

4.1 Tutkimusstrategia- ja ote

Opinnäytetyön tutkimusstrategiana on konstruktiiivinen tutkimus ja tutkimusote on kvantitatiivinen. MPK:n toiminta on jatkunut useamman vuoden ajan, mutta vastaavaa kehittämistyötä ei ole aiemmin tehty koskemaan konkreettisesti yhtä harjoitusta varten vaikkakin sama kehittäminen pätee myös muita harjoituksia ja tapahtumia suunnitellessa.

Kvantitatiivisen tutkimusotteen tarkoitus on kerätä vastauksia kehittämistarpeista, jolloin tutkijan tulee ymmärtää kokonaisuus kysymysten taustalla. Tutkijan tulee tuntee prosessit sekä ymmärtää kokonaisuus kysymysten taustalla. Tärkeintä on ymmärtää ja osata analysoida sekä tulkita vastaukset oikein. Oikein muodostetut johtopäätökset mahdollistavat kehittämisen. Tavoitteena on ilmiön kuvaaminen, sen ymmärtäminen ja ilmiölle annettu tulkinta. Tieteellisen ilmaisun osalta on pyrittävä perustelemaan valintoja sekä saada mahdollisimman paljon tietoa asiasta. Tutkija havainnoi, tekee muistiinpanoja sekä osallistuu kehittämiseen. Dialogin osallistujien kesken on oltava osallistava. Osallistamisella tuotetaan kokemuksia, joiden perusteella voidaan kehittää. Uuden toteuttaminen sekä henkilöstön sitouttaminen johonkin uuteen vaatii organisaation johdolta muutosjohtamisen osaamista. (Tuomi, J. & Sarajärvi, A., 2018, 22–28, 93–95 ja Kananen 2017, 17–20, 62)

Relevantti tosielämän ongelma, joka on tarve ratkaista sekä tutkimuksen perustuminen vahvaan teoriapohjaan ja innovatiivisen ratkaisun tuottaminen tutkittavaan ongelmaan sisältäen toteutamisyrityksen (pilotointi) ovat edellytys sille, että tutkimus voidaan luokitella konstruktiviseksi. Yhteistyön toteutuminen tutkijan sekä organisaatioiden edustajien kanssa korostuvat konstruktivisen tutkimuksen toteutumisessa. (Kananen 2017, 14–17).

Opinnäytetyössä käsitellään yhtä tai korkeintaan muutamaa havaintoa tai tapausta. Havainnoista ja tapauksista muodostetaan kehitysesitykset. Kehitysesitykset muodostuvat useasta näkökulmasta havainnoituna (MPK toimijat – MPK palkattu henkilöstö – VMP-henkilöt).

4.2 Tutkimus- ja kehittämismenetelmä

Opinnäytetyössä aineisto on kerätty organisaatioiden väliseen yhteistyöhön liittyvän suunnitteluprosessin kehittämiseen. Tiedon keräämiseksi on laadittu monivalintakysely. Monivalintakysely sisältää väittämiä sekä avoimia kysymyksiä. Vastauksista etsitään suunnitteluprosessin kehittämiskohteita. Opinnäytetyön tekijän, MPK:n palkatun henkilöstön sekä MPK:n toimijoiden väliset keskustelut viikoittaisessa yhteistyössä huomioidaan pohdintoina ja pyritään yhdistämään kyselyssä annettuihin vastauksiin. Vastaukset on analysoitu ja tutkittu, jonka jälkeen johtopäätöksenä on muodostettu suunnitteluprosessin kehitysesitykset.

4.3 Aineistonhankinta- ja analyysimenetelmät

Aineistonhankinnassa käytetään omia kokemuksia, kirjallisuutta sekä toimijoille suunnattua internetpohjaista kyselyä, joka on tuotettu MPK:n käyttämällä SurveyPal ohjelmalla. Omien kokemusten kautta seurataan tapahtumien suunnittelua ja käytännön toteuttamista. Käytännön toteuttamisen seuraaminen auttaa selvittämään suunnitteluprosessin vaiheista myös käytännön osaamisen. Suunnittelun on edesautettava käytännön toteuttamista. Tästä johtuen on kiinnitettävä huomiota myös kurssien aikaiseen kouluttamiseen ja seurattava palveleeko se suunniteltua tapaa kouluttaa.

Kirjallisuudella luodaan teoriapohja, joka vastaa opinnäytetyön haluttua lopputulosta. Kyselystä saatavat vastaukset osoittavat kehittämiskohteet sekä asiat, jotka suunnitteluprosessissa ovat toimivia. Keskustelu MPK:n palkatun henkilöstön kanssa opinnäytetyön prosessin aikana yhdistää teoriaa käytäntöön.

Kysely voidaan luoda sisältämään avoimia tai suljettuja kysymyksiä. Avoimissa kysymyksissä vastaajalla on mahdollisuus antaa vapaa sanallinen palaute. Suljetuissa kysymyksissä vastaajalle on annettu valmiit vastausvaihtoehdot. (Tuomi yms. 2018, 84–86)

Opinnäytetyön tekijä on laatinut tutkimuskysymykset, joiden perusteella Kajaanin koulutuspaikan valmiuspäällikkö on luonut kyselyn MPK:n käyttämään verkkokyselyn tuottamisohjelmaan (SurveyPal). Kyselyn kysymykset vastaavat perustellusti tutkittavaan ilmiöön.

Kyselytutkimus on nopea ja taloudellinen toteuttaa. Aineiston digitalisointi on myös helppoa. Kysymykset on jäsenneltävä viitekehyksen ja tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti. Kysymysasettelun on oltava tarkoituksenmukaisia ja tutkittavaan aiheeseen liittyviä. Kysymysten on oltava oleellisia ja niiden on vastattava tutkimuskysymyksiin. (Pitkäranta 2017, 90–92)

Vastausajan päätyttyä MPK:n Kajaanin koulutuspaikan valmiuspäällikkö on tuottanut vastauksista kyselyohjelmasta saatavat raportit, jotka on toimitettu opinnäytetyön tekijälle tulkittavaksi. Vastauksia tulkitsemalla selvitetään kehittämiskohteet vastaajien näkökulmasta. Kajaanin koulutuspaikan sitoutuneista henkilöistä on valittu vastaajiksi ne, joilla viimeisten kolmen vuoden aikana on ollut vuosittain useampia suunnittelu- ja johtamistehtäviä (0–15 kertaa).

Opinnäytetyön näkökulmana on tarkastella MPK:n toimintaa, sitoutuneiden roolitusta sekä ymmärtää vapaaehtoista maanpuolustusta kokonaisuutena. Opinnäytetyö on realistinen, koska opinnäytetyön tekijällä on perustiedot sekä kokemus työnsä kautta vapaaehtoisesta maanpuolustuksesta.

Opinnäytetyöhön sisältyy kuvailevaa lähestymistä, koska kyseessä on kohteena olevien henkilöiden kokemukset sekä käytäntö tapahtumiin liittyen. Tuotettavan kyselyn perusteella haetaan ratkaisuja tutkimusongelmiin. Tutkimusaineistoa tarkastellaan voimassa olevien lakien, normien ja ohjeiden perusteella. Normeilla tässä opinnäytetyössä tarkoitetaan Puolustusvoimien normeja. Puolustusvoimien normeja ovat esimerkiksi ohjesäännöt ja määräykset. Normi tarkoittaa asiakirjaa, jolla ohjeistetaan jonkin tietyn asian toteuttaminen. Esimerkiksi sotilaspukineisiin on olemassa oma normi, jossa määritetään puolustushaaroittain käytettävät pukineyhdistelmät eri käyttötarkoituksiin ja tilaisuuksiin tai ohjeistetaan esimerkiksi isojen ja pienien kunniamerkkien ja kunniamerkinauhan käyttö. (HK350, Puolustusvoimien normijärjestelmä ja normiohjaus 2014)

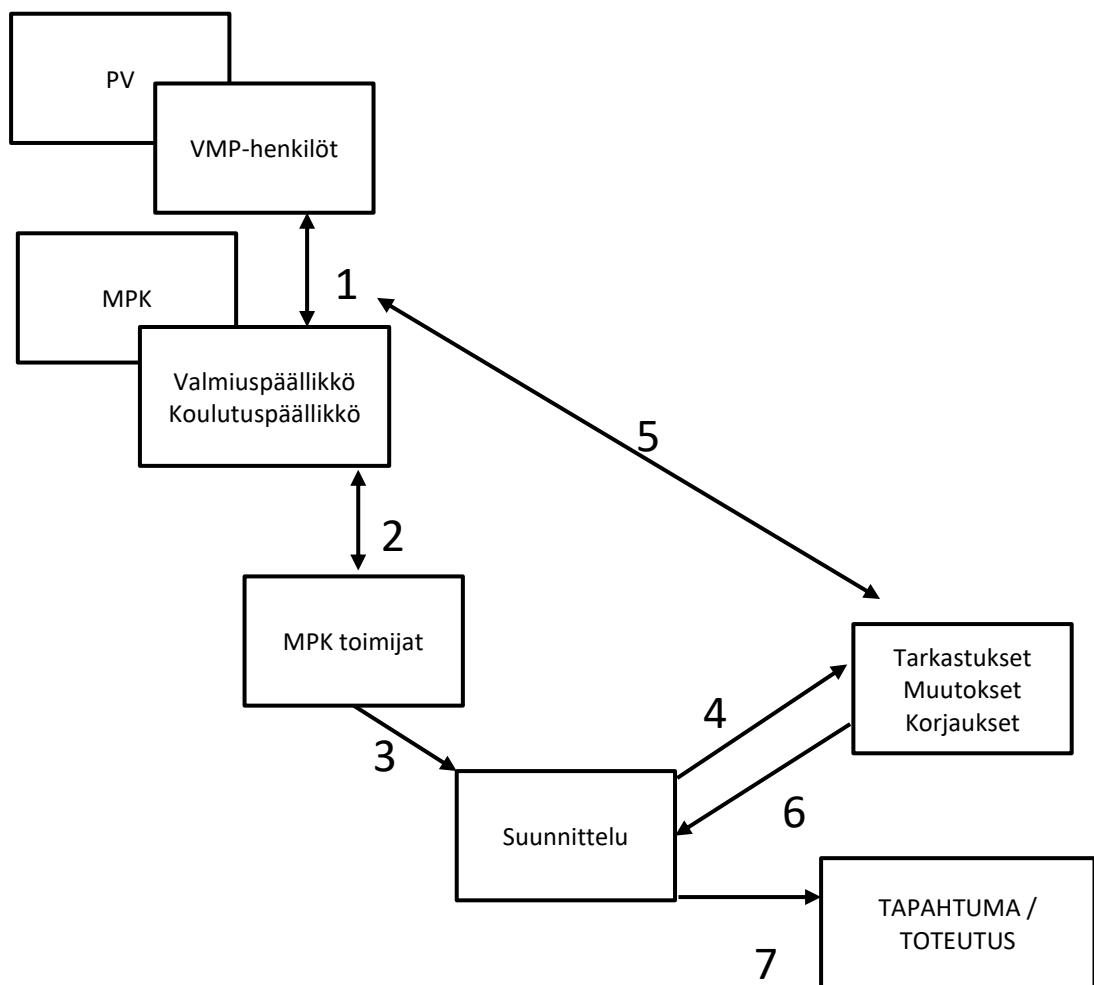
Analyysivaiheessa kerätty tieto on ensin pelkistettävä ja kohdennettava kerätty aineisto tutkimuksen kannalta olennaiseen tietoon. Aineisto on johdonmukainen ja sen perusteella tehdään johtopäätökset niihin vaatimuksiin, joilla organisaatioiden välinen yhteistyö onnistuu ja miten sitä on mahdollista kehittää. Tutkimuksen kohteena oleva ilmiö sekä tulosten varmistaminen voidaan todentaa tulevaisuudessa. Havainnointina sekä keskusteluina saadulle tiedolle sekä niiden tulkinnoille voidaan hakea vahvistus. Vahvistus voidaan todentaa tulevaisuudessa työn ohessa toteutettavilla keskusteluilla sekä kurssien palautteilla. (Kananen 2017, 62–69)

5 Tutkimus- ja kehittämisprosessi sekä tulokset

Suunnitteluprosessin nykytila kuvataan opinnäytetyössä vuoden 2021 VUOSANKA-harjoitukseen liittyen. Opinnäytetyön pohdinnassa kuvattavat kehittämissesitykset pyritään ottamaan käyttöön kokonaisvaltaisesti vuoden 2022 syksyllä toteutettavaan vastaavaan harjoitukseen liittyen.

5.1 Suunnitteluprosessin nykytila

Suunnitteluprosessin nykytilanteen kuvaus harjoitusten suunnitteluun liittyen



Kuva 8. Suunnitteluprosessin nykytilan kuvaus.

Harjoitusten suunnitteluprosessin nykytila on esitetty kuvassa 8 ja toimenpiteet esitellään luvussa 5.2. Suunnitteluprosessin kehittämiseksi valitaan kolme erillistä kehittämisesitystä. Kehitysesityksien avulla vähennetään MPK:n sitoutuneiden työmäärää sekä selkeytetään viestinnän periaatteita tulevien harjoitusten ja tapahtumien suunnittelussa ja valmistelussa. Varattujen resurssien ajantasaiseen ylläpitämiseen kiinnitetään enemmän huomiota mahdollisesti Microsoft Teams sovelluksen avulla.

5.2 Tehtäväjaot suunnitteluprosessissa

VMP-upseeri, VMP-aliupseeri ja MPK:n valmiuspäällikkö tekevät suunnitteluprosessin ensimmäisen vaiheen (1) yhteistyössä noin puoli vuotta ennen harjoituksen ajankohtaa. Perusteet ensimmäiselle vaiheelle saadaan Kainuun prikaatin toimintakäskystä. Perusteisiin kuuluvat harjoituksessa järjestettävät MPK:n kurssit, koulutusalueet ja koulutustilat, materiaali, kalusto, PV:n asiantuntijat ja valvojat. Perusteet tarkistetaan ja tehdään toimivallan mahdollistamat tarpeellisiksi katsotut tarkennukset. Tässä vaiheessa harjoitukselle päätetään ne rajat, joissa harjoituksen yksittäisten kurssien sisällön ja toteutustavan suunnittelu MPK:n sitoutuneiden tekemänä prosessin edetessä tapahtuu. Rajat ovat esimerkiksi määräaikoja, vastuita, harjoitusalueita, päivämääriä, kellonaikoja, tapahtumia, rajoituksia tai muita erikseen huomioitavia asioita. Tässä vaiheessa tehdään myös tarpeelliset resurssivaraukset. SOTVA-kurssien osalta merkittävä yksittäisen kurssin koulutukseen vaikuttava asia on PV:n ohjaustehtävään kuuluva kurssin koulutukselle asetettavien tavoitteiden lopullinen määrittely. Tavoitteet liittyvät aina PV:n tarpeisiin eli sodanajan henkilöstön taitojen kouluttamiseen. Suunnitteluprosessin ensimmäinen vaihe toteutetaan noin puoli vuotta ennen harjoituksen ajankohtaa.

Suunnitteluprosessin toisessa vaiheessa (2) harjoituksen eri kursseille suunnitellut kurssinjohtajat, kouluttajat ja toimijat otetaan suunnitteluun mukaan. Toimijoilla tarkoitetaan tässä esimerkiksi harjoituksen huoltotehtävissä toimivia MPK:n sitoutuneita. Yhteinen suunnittelu ja samalla MPK:n sisäinen suunnittelu käynnistyy suunnittelukokouksesta alkaen. Suunnittelukokoukseen osallistuvat VMP-henkilöt, MPK:n valmiuspäällikkö ja koulutuspäällikkö sekä MPK:n sitoutuneista vähintään kurssinjohtajiksi suunnitellut, huollon toimijat sekä kouluttajat mahdollisuuksiensa mukaan.

Suunnittelukokouksessa julkaistaan suunnitteluperusteet, joita noudattaen MPK:n sitoutuneet pystyvät aloittamaan oman suunnittelunsa. Tässä vaiheessa varmistetaan myös se, että kaikkiin avaintehtäviin on nimetty henkilö. Jos näin ei ole, niin rekrytointi hoidetaan sitoutuneiden ja MPK:n palkatun henkilöstön yhteisvoimin. Ennen suunnittelutilaisuutta sitoutuneita pyydetään esittämään avoimet ja ratkaisua vaativat kysymykset, jotta niihin ehditään hankkia vastaukset kokoukseen mennessä. Suunnittelukokouksessa kerrataan myös harjoitukselle luodun Microsoft Teams sovelluksen Vuosanka-tiimin käyttö suunnittelualustana.

Suunnitteluprosessin kolmannessa vaiheessa (3) tapahtuu kurssien toteutuksen ja koulutussisältöjen suunnittelu. Vaiheet 4, 5 ja 6 liittyvät kiinteästi vaiheeseen 3. Suunnittelun on tarkoitus toteutua mahdollisimman pitkälle sitoutuneiden tekemänä MPK:n valmiuspäällikön ja koulutus-päällikön tukemana. MPK:n kurssinjohtajien tulee päästä mahdollisimman paljon vaikuttamaan kurssiansa sisältöön ja siihen, että miten asiat kurssilaisille koulutetaan. Itsenäisillä ja vastuullisilla tehtävillä on yhteys toiminnan mielekkyyteen ja motivaatioon toimia eri tehtävissä.

Kun prosessissa tulee eteen kysymys, joka on vain PV:n edustajan ratkaistavissa on menettelytapa seuraava: MPK:n valmiuspäällikkö tai koulutus-päällikkö neuvottelee PV:n edustajan kanssa ja hankkii ratkaisun sekä välittää sen MPK:n sitoutuneille. Suunnitteluun kuuluu myös vaiheita, joissa PV:n edustaja on mukana ja pystyy suoraan vastaamaan PV:n ratkaisuvälittävien kysymyksiin. Tällaisia vaiheita ovat väliesittely, johon kuuluu materiaalitilausten ja muiden resurssitarpeiden esittely ja esimerkiksi PV:n harjoituspuhuttelu. MPK:n kurssien johtajat ja huollon toimijat osallistuvat harjoituspuhutteluun. Harjoituspuhuttelun järjestäminen kuuluu PV:n sotilaallisten harjoitusten protokollaan. Harjoituspuhuttelussa käsitellään harjoitukseen liittyvät keskeiset asiat. Lisäksi harjoituspuhuttelussa voi esittää kysymyksiä ja tuoda esille ilmenneet muutostarpeet. Vuosanka-harjoitus on PV:n ja MPK:n yhteisharjoitus, johon kuuluu sekä PV:n vapaaehtoisia harjoituksia, että MPK:n SOTVA-kursseja. Harjoituksessa PV vastaa harjoituksen turvallisuustoiminnan kokonaisuudesta.

Suunnitteluprosessi jatkuu osin myös harjoituksen toteutusvaiheeseen ja harjoituksen jälkihoidon, vaikka kysymys harjoituksen aikana onkin lähinnä suunnitelmien toteuttamisesta. Harjoituksen aikana voi ilmetä tarpeita tarkentaa tai muuttaa suunnitelmia.

5.3 Kyselyn tulokset

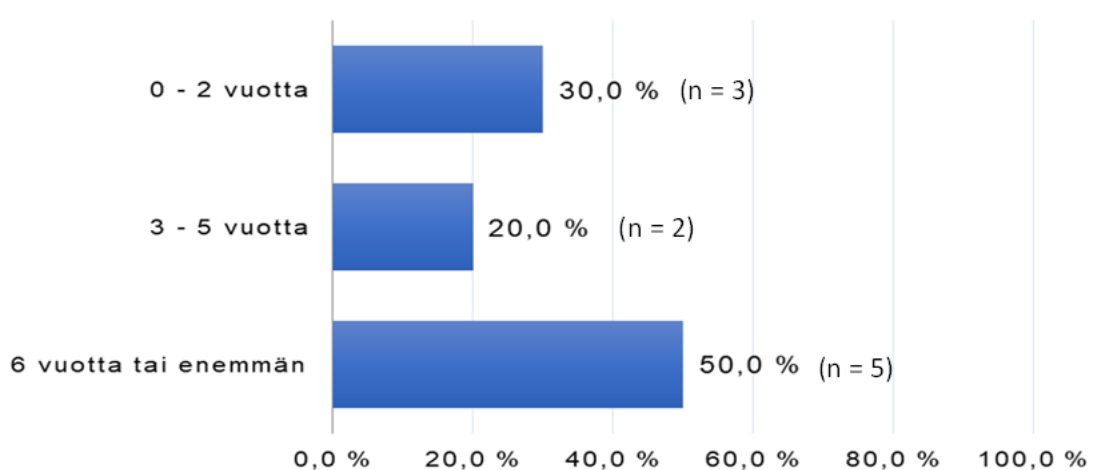
Kysely lähetettiin 13:lle Kajaanin koulutuspaikan sitoutuneelle MPK:n toimijalle. Kyselyn vastaajiksi valittiin aktiivisesti toiminnassa mukana olevia MPK:lle sitoumuksen tehneitä henkilöitä, joilla on kokemusta eri tehtävissä toimimisesta harjoituksissa. Kokemustensa perusteella vastaajat tuntevat toimintaympäristön ja siinä vaikuttavat lainalaisuudet paremmin kuin harvoin toiminnassa mukana olleet. Kyselyyn saatiin vastaukset kymmeneltä sitoutuneelta (n=10). Vastausprosentti oli 77 %.

Kyselyn vastaukset (kysymykset 1, 2, 3 ja 5) on analysoitu tekemällä johtopäätökset pylväsdiagrammien vastausmääristä ja vastausjakaumista. Numeerisessa muodossa olevat vastaukset on analysoitu ja tulkittu. Vaaka-akselilla on kuvattu prosentuaaliset osuudet vastaajien määristä (esimerkiksi 20 % (n=2)). Ensimmäisessä kysymyksessä pystyakseli kuvaa vuosien määrää, jonka henkilö on ollut toiminnassa mukana. Toisessa kysymyksessä pystyakseli kuvaa kertoja lukumääränä, kuinka monesti henkilö on toiminut tapahtumissa johtotehtävissä. Kolmannen kysymyksen pystyakseli kuvastaa henkilön mielipidettä havaituista vaikeuksista (täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä). Viidennen kysymyksen pystyakseli kuvaa mielipidettä tietojärjestelmien toimivuudesta organisaatioiden välillä (täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä).

Kyselyn 4, 6 ja 7 avoimiin kysymyksiin annetuista vastauksista on muodostettu taulukko, johon alkuperäisilmaukset on kirjattu. Kirjaamisen jälkeen alkuperäisaineisto on redusoitu eli muodostettu pelkistetyt ilmaukset. Pelkistetyt ilmaukset on tulkittu ja analysoitu ja niistä on laadittu taulukoihin ryhmittely. Poistetut osiot vastausten analysoinneissa ja tulkinnoissa on tuotu esille merkinnällä (...). (Tuomi yms. 2018, 122–125)

Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin kuinka monta vuotta MPK toimijat ovat toimineet aktiivisesti kouluttajatehtävissä.

1. Olen toiminut aktiivisesti MPK:n kouluttajatehtävissä (useampia osallistumisia kalenterivuodessa)



Kuva 9. Kouluttajatehtävissä toimiminen (n=10)

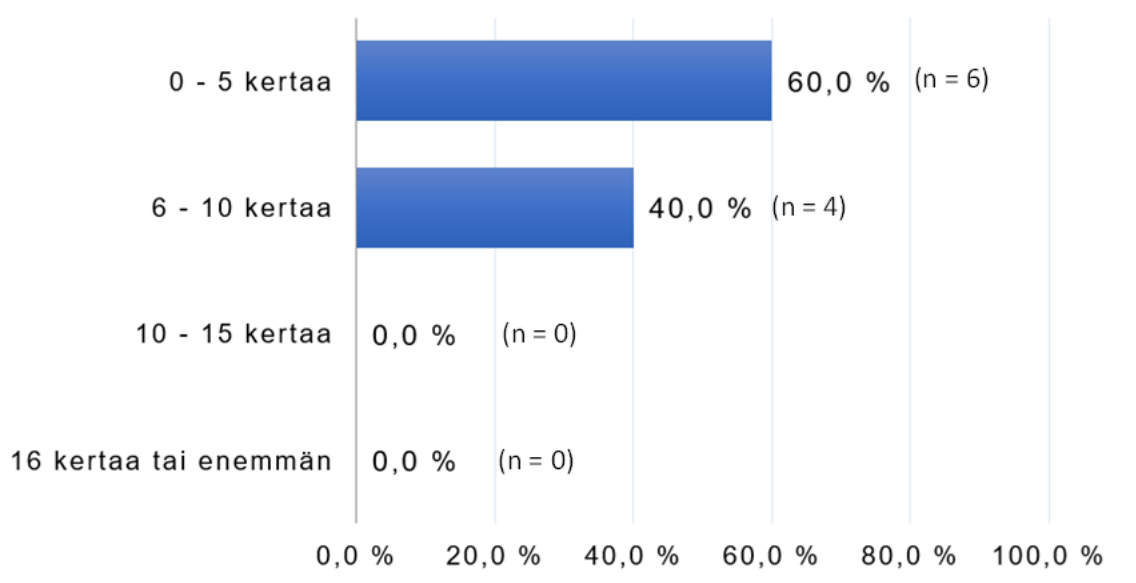
Kuvan 9 vastaukset osoittavat, että kymmenestä vastauksen antaneesta henkilöstä puolet on toiminut aktiivisesti kouluttajatehtävissä useamman kerran kalenterivuoden aikana. Kaksi vastaajista on toiminut kouluttajatehtävissä 3–5 vuotta ja kolme vastaajista on toiminut kouluttajatehtävissä vähemmän kuin kaksi vuotta. Annetuista vastauksista voitaneen tulkita, että kokemus kouluttajatehtävistä vaihtelee ajallisesti. Puolet vastaajista on toiminut tehtävissä kuusi vuotta tai enemmän. Vastaavasti viisi vuotta tai vähemmän aikaa kouluttajatehtävissä toimineita on vastaava määrä.

Kajaanin koulutuspaikka järjesti vuonna 2020 yhteensä 21 kurssia ja vuonna 2021 59 kurssia. Vuoden 2020 kurssien pientä lukumäärää selittävät koronapandemiasta johtuneet rajoitukset, jotka aiheuttivat viiden ja puolen kuukauden keskeytyksen MPK:n koulutustoimintaan.

MPK:n sitoutuneiden käyttösuunnitelma seuraavalle vuodelle valmistellaan loppuvuodesta. Sitoutuneet saavat lokakuussa käyttöönsä taulukon, johon on kirjattu toimintavuoden kurssit ja niissä tarvittavat toimijat. Taulukkoa ylläpidetään Teams sovelluksessa, jonne sitoutuneet voivat itsenäisesti kirjata käytettävyytensä toimintavuoden tapahtumiin. Seuraavan vuoden tehtävätarpeet saadaan pääosin täytettyä joulukuun kuluessa. Useimmille toimijoille on kuitenkin haasteellista sitoutua johonkin tiettyyn vasta kuukausien kuluttua toteutettavaan tapahtumaan. Käytännössä kokoonpanoja joudutaankin vuoden kuluessa jatkuvasti täydentämään.

Toisessa kysymyksessä kysyttiin, kuinka monessa tapahtumassa vastaaja on toiminut vuosien 2020–2021 aikana.

2. Kuinka monessa tapahtumassa olet toiminut harjoituksenjohtajana tai kurssinjohtajana yhteensä vuosina 2020–2021?

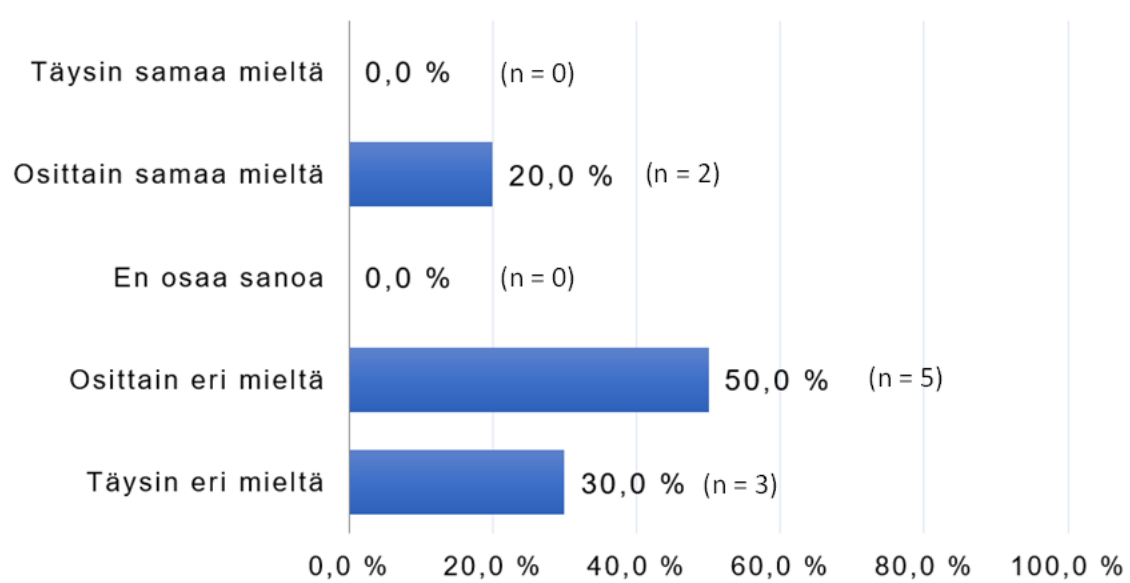


Kuva 10. Harjoituksenjohtajana tai kurssinjohtajana toimiminen (n = 10)

Kuvan 10 vastaukset osoittavat, että vastaajista neljä henkilöä on toiminut harjoituksen- tai kurssinjohtajan tehtävissä 6–10 kertaa vuoden 2020 kurssitoiminnassa. Vastaajista kuusi henkilöä on toiminut eri tehtävissä enintään viisi kertaa. Vastaukset osoittavat, että kuormitus on todennäköisesti jakaantunut vastaajien kesken tasaisesti eikä kukaan vastaajista ole kokenut liikaa kuormitusta kalenterivuoden aikana.

Kysymyksessä kolme kysyttiin, onko vastaaja havainnut vaikeuksia tapahtumien suunnitteluun liittyen.

3. Olen havainnut tai kokenut vaikeuksia yhteistyössä Puolustusvoimien kanssa tapahtumasuunnitteluun (kurssi tai harjoitus) liittyen



Kuva 11. Haasteet tai vaikeudet yhteistyön toteuttamisessa (n=10)

Kuvan 11 vastauksista kahdeksalla henkilöllä on jonkinlaisia tai ei ollenkaan haasteita tai vaikeuksia tapahtumien suunnitteluun liittyvässä prosessissa. Kaksi henkilöä on vastausten perusteella kokenut haasteita tai vaikeuksia.

Tutkijan työelämän kokemuksen mukaan vastaukset ovat ristiriidassa puhutun arkipäiväisen palautteen suhteen. Kaksi vastaajista on todennut, että vaikeuksia on yhteistyössä. Tulkintana voitaneen todeta, että kahdeksan henkilön antama vastaus voi viitata siihen, että heillä on ollut esimerkiksi johdettavanaan ampumarata kurssi tai jokin pienempi kokonaisuus, jossa myöskään PV ei ole niin vahvasti läsnä.

Mahdollisia haasteita voi olla ilmentynyt suurempien harjoituskokonaisuuksien suunnittelussa. Suurempi vastuu sekä pidemmän aikajänteen suunnittelu voi mahdollistaa tiedon katkoksia tai viivästyksiä, jolloin vaikeudet tai haasteet voivat konkretisoitua näkyvämmiksi.

Kysymyksessä 4 kysyttiin millaisia vaikeuksia vastaajat ovat havainneet tai kokeneet. Kysymykseen annettiin avovastauksia ja siihen vastattiin kirjallisesti.

4. Minkälaisia vaikeuksia olet havainnut tai kokenut? (n=10)

Kysymykseen 4 annetuista vastauksista on muodostettu sisällön analyysillä taulukko (Taulukko 1. Liite 1 2/7). Aineisto on käsitelty niin, että se tiivistyi, mutta ei kuitenkaan kadottaisi informaatioarvoaan. Taulukon sarakkeisiin järjestyksessä vasemmalta oikealle on kirjattu alkuperäisilmaukset, pelkistetyt ilmaukset ja teemat.

Alkuperäisilmausten kirjaamisen jälkeen on muodostettu pelkistetyt ilmaukset (reduointi). Pelkistettyjen ilmausten analysoinnin ja tulkin jälkeen pelkistetyt ilmaukset on ryhmitelty (klusterointi). Viimeisenä vaiheena ryhmittelystä on muodostettu teemat. Poistetut osiot vastausten analysoinneissa ja tulkinnoissa on tuotu esille merkinnällä (...).

MPK:n toimijoiden kuvaukset havaituista tai koetuista vaikeuksista on yhtenevä siihen mitä opinnäytetyön tekijä on ennen opinnäytetyötä myös itse havainnut haasteina. Vastauksista nousee esille, että asiat on aina järjestyneet ja harjoitukset on saatu toteutettua. Materiaalinimikkeistön tuntemattomuutta kritisoitiin ja siihen toivottiin apua selvennykseksi. Osaltaan myös maailmanlaajuinen COVID19 on vaikuttanut vastaajien mielestä toimintaan, mutta sitä ei ole koettu PV:n syyksi.

“Asiat ... järjestymään ja yhteensovittettua ... viestintä molempiin suuntiin voisi olla parempaa, ... selkeä tilannekuva tulevasta.”

“... varustelistojen ... aikataulutuksissa milloin listat pitää olla ja kenellä. Useamman toiston ... tieto lisääntyy molemmin puolin.”

“Materiaalitulauksiin liittyen:

mitä varusteita tulee automaattisesti mukaan ja mitä pitää tilata erikseen

- epäselvyyksiä ... virallisia nimityksiä ... ”inttislangi” ... oikeaa nimikettä

Tiedon kulku organisaatioiden välillä on koettu osittain haasteeksi. PV:n henkilökunnan runsas harjoitusmäärä sekä pitkät harjoitukset aiheuttavat osaltaan tiedon katkeamista. Harjoituksissa tietokoneella työskentely on haasteellista, joka aiheuttaa tiedon katkeamista sekä viivettä. Toisaalta taas varausten tekeminen ja resurssien varaaminen on koettu toimivaksi.

“Tiedon kulku ... virkamiehen ja siviilin välillä.

“Kurssinjohtajana ... luottaa ... varaukset tehdään ... mutta kurssinjohtajalle asti se ei aina tule ”

PV:n henkilökunnalla ... pitkiä harjoitusrupeamia ... vastauksen saaminen voi venyä.”

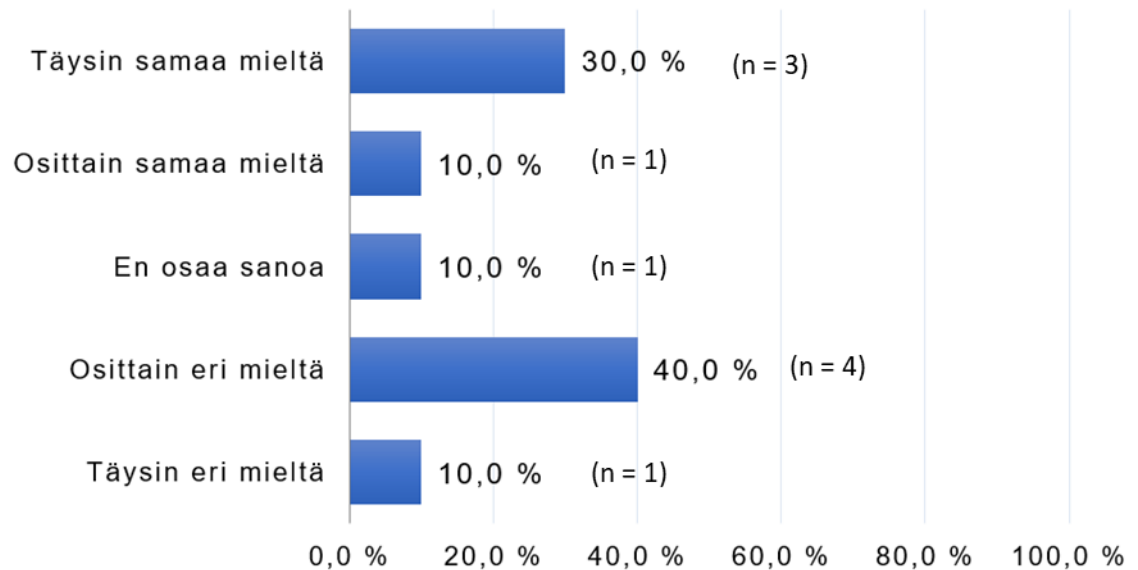
Varattujen resurssien haltuun saaminen käyttöön harjoitusten alussa on ollut osittain haasteellista. Ajoneuvokaluston käyttöönotto on koettu haastavaksi, mikäli käyttöön tulee ”ei niin tuttu” ajoneuvo. Ajoneuvojen ajomääräykset sekä itse ajoneuvojen löytäminen varuskunnan alueelta on koettu hankalaksi. Tämä johtunee osittain siitä, että harjoituksiin pyritään aina antamaan samat ajoneuvot, joille varuskunnassa on kiinteät pysäköintipaikat. Ajoneuvon vaihtuessa, voi käydä aikaviivettä, koska ei tiedetä mistä ajoneuvo varuskunnan alueelta löytyy.

“En ole juurikaan kokenut hankaluuksia ... pääpiirteittäin saatu suunniteltua ja toteutettua hyvin. Koronan ... epävarmuutta suunnittelussa ... ei voi laittaa Puolustusvoimien piikkiin. Kantahenkilökunta ... yhteistyökykyistä ja -haluista. Kursseille ... ajoneuvojen löytäminen ... haastavaa”

“ajomääräyksien löytäminen ... haasteellinen ... sijainti.”

Kysymyksessä 5 kysyttiin mahdollistavatko käytössä olevat tietojärjestelmät riittävän hyvin yhteisen suunnittelun ja tiedonvaihdon Puolustusvoimien kanssa

5. Käytössä olevat tietojärjestelmät mahdollistavat riittävän hyvin yhteisen suunnittelun ja tietojen vaihdon Puolustusvoimien kanssa



Kuva 12. Tietojärjestelmien toimivuus organisaatioiden välillä (n=10)

Kuvan 12 mukaan kolme vastaajaa kymmenestä on sitä mieltä, että tietojärjestelmät mahdollistavat yhteistyön toteuttamisen. Neljä vastaajista on sitä mieltä, että tietojärjestelmät eivät ole yhteensopivat toteuttamaan yhteistyötä.

Annetut vastaukset osoittavat sen, että yhteistyön toteuttaminen on vastaajien mielestä kuitenkin mahdollista tämänhetkisinä järjestelmillä (puhelin, sähköposti, henkilökohtainen tapaaminen). Nykypäivän teknologisessa yhteiskunnassa voidaan todeta, että yhteydenpitoon riittää sähköpostin lähettäminen tai puhelinsoitto. Nämä keinot ovat pääasialliset yhteydenpitovälineet MPK:n ja PV:n välisessä yhteistyössä tällä hetkellä. Henkilön ikä voi vaikuttaa tietotekniisiin valmiuksiin ja osaamistasoon. Osa kokee järjestelmät toimivaksi ja osa taas ei. Kokemattomampi henkilö tietojärjestelmien käytön suhteen voi kokea järjestelmät riittämättömiksi. Tietoteknisen tuen tai koulutuksen järjestäminen tulevaisuudessa voi olla keino parantaa järjestelmien riittävyyttä.

Kysymykseen 6 vastauksia on saatu yhteensä kahdeksan. Sanallinen palaute on verrattavissa kysymykseen 4 saatuihin vastauksiin, koska ne liittyvät toisiinsa (mikä on hyvin – mikä on huonosti).

6. Mitkä asiat mielestäsi toimivat hyvin MPK:n ja PV:n yhteisessä suunnitteluprosessissa? (n = 8)

Kysymykseen 6 annetuista vastauksista on muodostettu sisällön analyysillä taulukko (Taulukko 2. Liite 1 4/7). Aineisto on käsitelty niin, että se tiivistyi, mutta ei kuitenkaan kadottaisi informaatioarvoaan. Taulukon sarakkeisiin järjestyksessä vasemmalta oikealle on kirjattu alkuperäisilmaukset, pelkistetyt ilmaukset ja teemat.

Alkuperäisilmausten kirjaamisen jälkeen on muodostettu pelkistetyt ilmaukset (reduointi). Pelkistettyjen ilmausten analysoinnin ja tulkinnan jälkeen pelkistetyt ilmaukset on ryhmitelty (klusterointi). Viimeisenä vaiheena ryhmittelystä on muodostettu teemat. Poistetut osiot vastausten analysoinneissa ja tulkinnoissa on tuotu esille merkinnällä (...).

Tietojen vaihdon on koettu onnistuneen MPK:n valmiuspäällikön toimesta. Osa vastaajista ei ole tarvinnut tietojärjestelmiä vaan on hoitanut osuutensa puhelimitse, joten pelkkä puhelimen käyttö on koettu riittäväksi. Kysymyksen 6 vastaukset osoittavat, että suunnitteluprosessiin ja yhteistyöhön liittyy paljon hyväksi koettuja toimintoja.

”Tietojen vaihto ... suunnittelu- ja valmisteluprosessin... alkuvaiheissa välikäsien kautta”

”Tietojen vaihto ja suunnittelu ... puhelimitse, eli MPK:n ja Puolustusvoimien ... tietojärjestelmien toimivuudesta ... ei kurssien suunnittelussa ole kokemusta.”

Palaverien käyttäminen perusteita luotaessa on koettu onnistuneeksi toiminnaksi. Osa vastaajista kuitenkin toivoo suoraa keskusteluyhteyttä VMP-henkilöstöön. Harjoitusten harjoituspuhutteluihin osallistuminen on mahdollistettu toimijoille, joka on koettu erittäin positiiviseksi. Kursien suunnitteluvastuu on annettu kurssienjohtajille tai harjoituksen johtajalle, jonka on koettu olevan hyvä vaihtoehto. Tarkennukset sisältöihin, mikäli niitä on tarvittu, vastaajat ovat kokeneet onnistuneen. Keskinäinen kunnioitus molemminpuolisessa tekemisessä kaikkien prosessissa mukana olijoiden kesken (MPK palkattu henkilöstö, toimijat sekä PV VMP henkilöt) on koettu hyväksi.

Perinteisesti käytettävän toimintatavan mukaan tulee kuitenkin noudattaa ”yhden luukun” periaatetta. Tällöin kaikki kommunikointi tapahtuu tiettyjen henkilöiden kesken, joille kysymykset esitetään. Nämä henkilöt kommunikoivat keskenään ja tuottavat tiedon takaisin kysyjälle. Tämä toimintatapa edesauttaa, että kaikilla on asioista ajan tasainen tieto. Tiedottamisen havaitaan siis olevan kohtuullisella tasolla.

”Palaverit kasvokkain ... perusteita luotaessa, sähköpostittelu ... määräaikojen lähestyessä.

”... yhteydessä valmiuspäällikköön ... PV:n VMP upseereihin.

”... suoraa linkkiä VMP-upseereihin”

”... kurssille/harjoitukselle ... aihe niin kurssin tai harjoituksen johtaja saa tai joutuu suunnittelemaan sen yksin ... hyvä ... vastuuta annetaan ... tarkennuksia ... lopputuotteesta ... hyvä.”

”- avoin ja kunnioittava suhtautuminen puolin ja toisin”
”... aikataulutukset eri vaiheisiin (mm. dokumenttien palautukset)
”- dokumenttien (tilaukset, aluevaraukset, jne) ... esittelyt ... kokoonpanolla”

”- mahdollisuudet ... PV:n suunnittelu/valmistelutilaisuuksiin (harjoituspuhuttelu/vast)”
- kokonaisuutena ... toimii hyvin, hyvä keskusteluyhteys ...”

”Tutut henkilöt, joiden kanssa suunnittelut jo useana vuonna”

”saumaton yhteistyö”

Henkilöiden sitoutuminen toiminnan kehittämiseen on havaittu vastaajien keskuudessa. Vuosisuunnittelun koulutuskalenterin osalta on koettu toimivan hyvin sen edesauttaessa omien menojen sopimista ja osallistumista tapahtumiin. PVMoodlen käyttö apuvälineenä on toimiva.

”PVMoodle ... apuväline. Henkilöt ... MPKn valmiuspäällikön ja puolustusvoimien yhteistyö.”

”Vuosisuunnittelu toimii. Henkilöstö ... sitoutunut kehittämään”

Vuosisuunnittelun koetaan olevan hyvä ja se edesauttaa toimijoiden omaa kalenterisuunnittelua niin, että heillä on mahdollisuus sopia menot ja osallistumisensa tapahtumiin liittyen eri tehtävissä ja rooleissa, kun on etukäteistieto koulutuskalenterin osalta, milloin mikäkin tapahtuma järjestetään sekä mikä määrä toimijoita kuhunkin tarvitaan.

Yhteistyö toimii MPK:n – PV:n välillä hyvin. Vuodesta 2020 kesällä alkanut yhteistyö osoittaa lyhyen aikavälin yhteistyön onnistumisen MPK:n palkatun henkilöstön, MPK:n sitoutuneiden toimijoiden sekä PV:n VMP-henkilöiden kesken. Toimijoiden osallistaminen on koettu hyväksi, että he pääsevät olemaan mukana heti alusta lähtien.

Vastaukset osoittavat, että tiedon välittämisessä MPK:n valmiuspäällikkö linkkinä MPK:n toimijoiden ja PV:n VMP-henkilöiden välillä on toimiva ratkaisu. Toimintatapa on osin koettu tiedon välittämisen kannalta haasteellisenä.

Vastauksista on tulkittavissa, että MPKn toimijoille on annettu tarpeeksi toiminnan vapautta suunnitteluprosesseissa. MPK:n vastuulla on suunnitella kurssisisältö hyväksytyjen koulutusohjelmien perusteella, jotka puolustusvoimat on hyväksynyt käyttöön. Puolustusvoimat ei määritä toimintaa kurssinjohtajalle. Tässä tehtävässä korostuu MPK:n valmiuspäällikön rooli MPK:n edustajana. Tästä voi tulkita sen yhteyden tiedonvälittämisessä, johon pyritään, että valmiuspäällikön tai ylipäätään MPK palkatun henkilön on oltava linkki tiedon välittämisessä. Mikäli asiointi tapahtuu pelkästään VPM-henkilöiden suuntaan, on tiedon katkeaminen hyvin todennäköistä.

Kokonaisuutena Kajaanin koulutuspaikalla toimivat henkilöt ovat tyytyväisiä yhteistyöhön sekä tapaan toimia. Vastauksista korostuu erityisesti molemminpuolinen kunnioitus tekemiseen. Tärkeäksi on myös havaittu yhteiset kokoukset, jossa kaikilla on mahdollisuus päästä ääneen sekä osallistua konkretia tasolla tekemiseen.

Eniten suunnittelua vaativien harjoitusten suunnitteluperusteet tulisi olla yksityiskohtaisempina käytössä nykyistä aikaisemmin.

Kysymyksessä 7 MPK:n toimijat antoivat vapaan kirjallisen vastauksen miten yhteistä suunnitteluprosessia tulisi parantaa.

7. Miten parantaisit MPK:n ja PV:n yhteistä suunnitteluprosessia? (n = 10)

Kysymykseen 7 annetuista vastauksista on muodostettu sisällön analyysillä taulukko (Taulukko 3. Liite 1 6/7). Aineisto on käsitelty niin, että se tiivistyi, mutta ei kuitenkaan kadottaisi informaatioarvoaan. Taulukon sarakkeisiin järjestyksessä vasemmalta oikealle on kirjattu alkuperäisilmaukset, pelkistetyt ilmaukset ja teemat.

Alkuperäisilmausten kirjaamisen jälkeen on muodostettu pelkistetyt ilmaukset (redusointi). Pelkistettyjen ilmausten analysoinnin ja tulkinnan jälkeen pelkistetyt ilmaukset on ryhmitelty (klusterointi). Viimeisenä vaiheena ryhmittelystä on muodostettu teemat. Poistetut osiot vastausten analysoinneissa ja tulkinnoissa on tuotu esille merkinnällä (...).

Vastauksista selkeäksi kehityskohteeksi on havaittu dokumenttien hallinta tiedonkulun yhteydessä. Eri järjestelmien käyttö organisaatioiden välillä on koettu haasteelliseksi ja sen on koettu hankaloittavan henkilöiden välistä toimintaa. Mahdollisuudet yhteydenpitoon rajoittujat puhelinoitoihin tai sähköpostien lähettämiseen, joka on selkeästi havaittavissa haasteeksi päivittäisessä työssä.

Tiedottamisen vastaajat kokevat puutteelliseksi. Vastauksissa korostuvat tieto varatuista resursseista. Muun muassa ajoneuvot sekä varattu alue maastosta harjoituksen toteuttamiseen liittyen olisi tiedottaa aiemmin. Vastauksista korostuu myös halu kommunikoida entistä vahvemmin suoraan VMP-henkilöihin, joka osaltaan on haaste, koska tiedon välittämisen on oltava hallittua (1. MPK toimijat – 2. MPK palkattu henkilöstö – 3. VMP henkilöt).

”Tiedottamista voisi lisätä kumpaankin suuntaan ... hyvissä ajoin... yksittäisten henkilöiden kuormittaminen ... suunnitteluprosessin välikätenä ... vähentää esimerkiksi mahdollistamalla MPK:n toimijoiden ja PV:n henkilöstön välisen kommunikoinnin prosessin alusta asti ...”

”Hieman vain terästetään tiedotusta, niin mielestäni homma toimii kiitettävästi.”

”Kyllin aikaisin ... selkeät suunnitelmat ... maaston käyttö... tiedonkulku on takunnut.

Isompien harjoitus kokonaisuuksien suunnittelussa vastaajat toteavat halun olla mukana jo nykyistä aiemmin.

”... Isompien harjoitusten osalta ... harjoituksen johtaja ... valmiuspäällikkö sekä VMP-upseerit alustava suunnittelu... perusteisiin ja siihen mikä ajatus ” tilaajalla ” on.”

Dokumenttien hallinta on haasteellista, kuten annetut vastaukset todentavat. Tiedostojen jakaminen eri järjestelmien kesken koetaan kehitettäväksi kohteeksi. Yhteisen verkkolevyn ja intranetin puuttuessa on todettu, että Microsoft Teams sovellus auttaa muun muassa version hallintaan sekä muuhun resursseihin liittyvään kehittämiseen.

”Dokumenttien hallinta:

- ... alusta tiedostojen jakamiseen (mahdollistaen ajantasaisen version hallinnan, keskustelun/kysymykset dokumenteista)”

MPK Teams ... alustavasti, ... rajoitettua PV:n ... harjaantumista myös MPK:n puolella

Roolitus:

”- lakimuutokset ... uudet roolit ja vastuut ... suunnittelua viedään eteenpäin”

”- turha hallinnointi ... on hyvä välttää ... varmistettava ... tarvittava tieto ... pysyvät muutokset ... tarpeiden ymmärtäminen ... hyvä tietojärjestelmä dokumentteihin & keskusteluun, johon kaikilla olisi pääsy”

Vastaajat toteavat, että MPK:n Kajaanin koulutuspaikan pieni sitoutuneiden joukko vaikuttaa mahdollisesti suunnittelun laatuun. Aihe on hyvin havainnollistettu, koska kuormitus voi tietyissä harjoituksissa ja tapahtumissa kuten ampumaratapäivät, kohdentua aina samoihin henkilöihin.

”Prosessi toimii ... MPK:n sitoutuneiden joukko ... pieni ... vapaaehtoiset pyörivät mukana viikonlopusta toiseen ... suunnittelun laadussa.”

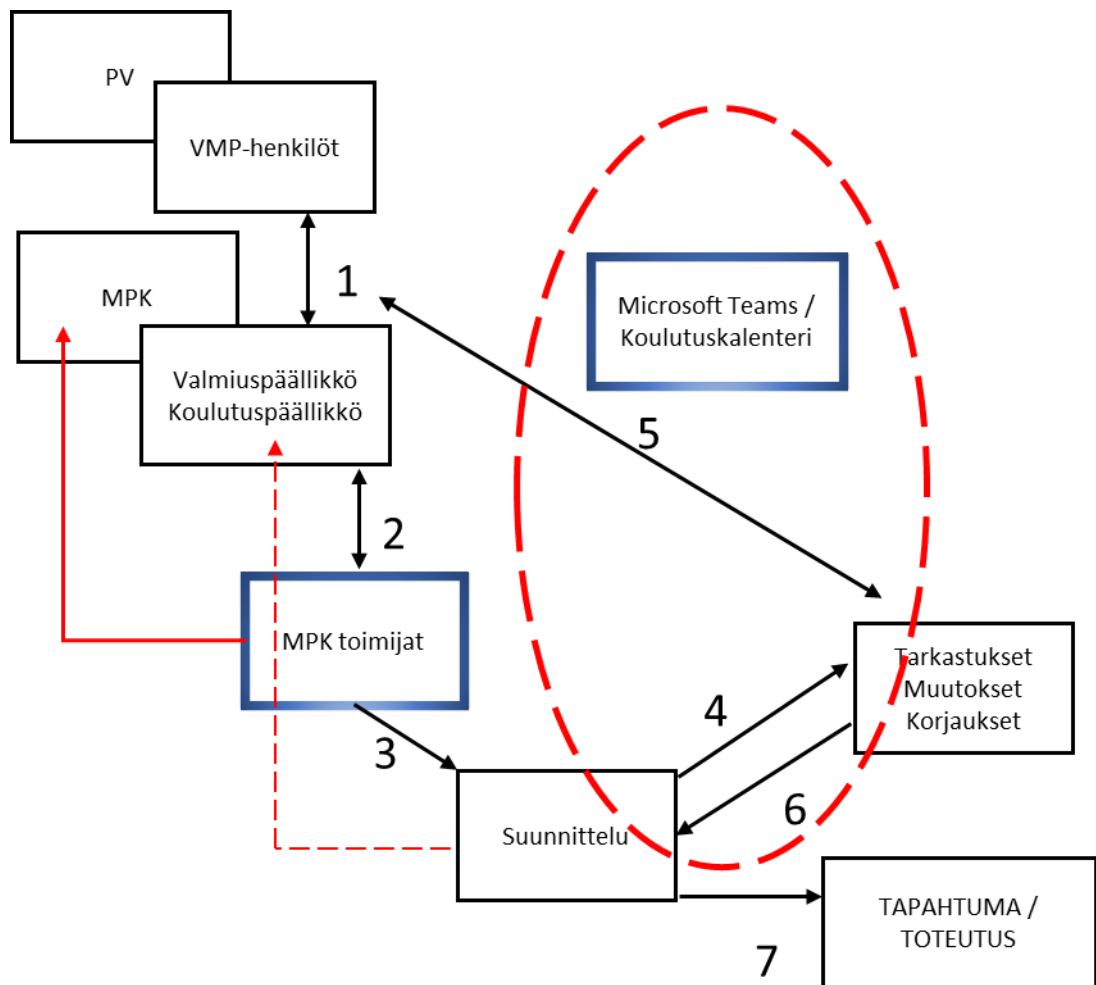
5.4 Harjoitusten suunnitteluprosessin kehittäminen ja kehittämisesitykset

Suunnitteluprosessin nykytilaa on kartoitettu PV:n ja MPK:n palkatun henkilöstön havainnoinnilla päivittäisistä työtehtävistä, viikoittaisilla keskusteluilla sekä MPK:n toimijoille suunnatusta kyselystä saaduilla vastauksilla. Kysymys siitä, että mitä haasteita MPK:n toimijat kohtaavat suunnitteluprosessin aikana ja miten prosessia tulisi kehittää.

MPK:n toiminta perustuu sitoutuneiden kouluttajien ja toimijoiden vapaaehtoisesti omalla vapaaajallaan tehdyille työlle. Opinnäytetyön tarkempaa aihetta toimeksiantajan kanssa mietittäessä päädyttiin ratkaisuun, että haasteista on kysyttävä tärkeintä voimavaraa edustavalta joukolta eli sitoutuneilta. Opinnäytetyön tekijä valmisteli sitoutuneille kyselyn, jonka teknisestä toteutuksesta vastasi Kajaanin koulutuspaikan valmiuspäällikkö. Kysely toteutettiin MPK:n käyttämällä SurveyPal-ohjelmalla. Ohjelma tuotti vastauksista raportin, jonka valmiuspäällikkö toimitti opinnäytetyön tekijän käyttöön. Kyselyllä haettiin vastauksia siihen, että mitkä osa-alueet suunnitteluprosessissa ovat toimivia. Kyselyn haluttiin vastaavan myös siihen, mitkä osa-alueet vaativat kehittämistä.

Toimeksiantajan toiveesta nykyisestä suunnitteluprosessista oli tavoitteena määrittää kahdesta kolmeen haasteellisimmiksi arvioitua kehittämiskohdetta. Alla olevissa kappaleissa esitellään kehittämisesitykset valittuihin kehittämiskohteisiin. Kehittämisesitykset otetaan käyttöön tulevien tapahtumien suunnitteluun liittyen. Jatkoanalysointi kehittämiseen liittyen toteutetaan tapauskohtaisesti ja tarpeen tullen kehittämistä jatketaan opinnäytetyön OODA-loop menetelmää hyväksi käyttäen.

Suunnitteluprosessin kehittämistoimet tulee huomioida maltillisesti. Kaikkia havaittuja kehittämisideoita ei ole tarkoituksenmukaista yrittää toteuttaa kerralla. Kehittämisesityksiksi valittiin kolme vastauksissa useinten esiintynyttä haastetta tai vaikeutta, jotka ovat MPK:n toimijoiden osallistuminen suunnitteluun jo aiemmassa vaiheessa, kurssisisältöihin vaikuttaminen ja resurssit. Kehittämisesityksiin päädyttiin kyselyssä annettujen vastausten, valmiuspäällikön havaintojen sekä omassa työssä tehtyjen havaintojen perusteella. Seuraavissa kappaleissa ja kuvassa 13 esitetään kehitysesitykset kuvattuna suunnitteluprosessissa. Sekä niiden käyttäminen ja kehittäminen OODA-loop menetelmää hyödyntäen.



Kuva 13. Kehitetty suunnitteluprosessi

Kuva 13 osoittaa suunnittelun kehittämisen tulevien suunnitteluprosessien osalta harjoituksiin ja tapahtumiin liittyen. OODA-loop menetelmä **havainnoi – sopeudu – päättää – toteuta** (Kuva 7) mukaan suunnitteluprosessin kehittäminen toteutetaan ottamalla käyttöön havaitut kehitysesitykset. Suunnitteluprosessin nykytilanteen kartoittamisen jälkeen on tuotettu monivalintakysely, josta **havainnointina** on muodostettu johtopäätökset.

Johtopäätöksistä on muodostettu kehitysesitykset (MPK palkattu henkilöstö – VMP-henkilöt). Kehitysesitykset **sopeutetaan** käytäntöön ja **päätetään** kehittämissesitysten käyttöönotto. Kehitettyä toimintaa seurataan jokaisen tapahtuman suunnittelun ja **toteuttamisen** osalta. Näiden tummennettujen tekstikohtien perusteella (OODA-loop menetelmä) kuvan 7 mukainen kierto toteutuu. Toteuttamisen jälkeen palataan vuorovaikutukseen ja voidaan todeta kehitys.

Kehittämisesitysten käyttöönotto

Opinnäytetyön tekijä esittelee opinnäytetyön tekemisen vaiheet, suunnitteluprosessin nykytilan, johtopäätökset kyselyn vastauksista sekä kehittämisesitykset. Esittely toteutetaan Kajaanin koulutuspaikan sitoutuneille alkukesästä 2022 järjestettävässä täydennyskoulutustilaisuudessa.

Kehittämisesitykset on jo osittain otettu MPK:n toiminnassa käyttöön. Esimerkiksi vuoden 2022 ampumakoulutuksen runkosuunnitelman ovat valmistelleet Kajaanin koulutuspaikan sitoutuneet toimijat. Työpajatyöskentely sekä resurssien hallinnoinnin kehittämistoimet otetaan käyttöön vuoden 2023 suunnitteluun liittyen alkaen kesästä 2022. Kehittämisesitysten täytäntöönpanosta esimerkiksi vuoden 2023 VUOSANKA-harjoituksen suunnitteluun liittyen vastaa MPK:n Kajaanin koulutuspaikan valmiuspäällikkö.

MPK:n toimijoiden osallistaminen

Ensimmäisenä kehitysesityksenä on MPK:n toimijoiden ottaminen mukaan suunnitteluun jo nykyistä aiemmassa vaiheessa. Aiempi vaihe käytännössä tarkoittaa toimintavuotta edeltävänä vuonna toteutettavaa vuosisuunnittelua. MPK:n sitoutuneilla on jatkossa nykyistä paremmat mahdollisuudet vaikuttaa toteutettaviin kursseihin ja kurssiajankohtiin.

MPK:n toimijoiden mahdollisuuksia vaikuttaa myös kurssien sisältöön tulisi lisätä. MPK:n toimijoille annetaan mahdollisuus tuottaa oma versio haluamastaan kurssisisällöstä tai esimerkiksi tavasta kouluttaa kurssille asetettujen tavoitteiden mukaisia aiheita. Suunnittelun tulee kuitenkin pohjautua hyväksyttyjen koulutusohjelmien sisältöön. MPK:n palkatun henkilöstön tehtävänä on varmistaa, että koulutukselle asetettuihin tavoitteisiin päästään. Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi vuoden 2023 VUOSANKA-harjoitusta, jonka suunnittelu aloitetaan alkuvuodesta 2023.

Työpajatyöskentely

Toisena kehityskohteena on MPK:n sitoutuneiden toimijoiden mahdollisuus vaikuttaa kurssisisältöihin. Tämä voitaisiin toteuttaa esimerkiksi työpajatyöskentelyä, jossa sitoutuneet työskentelevät työryhmittäin. Kullekin työryhmälle annetaan oma vastuualue. Vastuualueita voivat olla esimerkiksi ampumakoulutuksen tai VUOSANKA-harjoituksen suunnittelu. Työskentelyn jalostunut aines hyödynnetään vuosisuunnittelusta kurssisuunnitteluun.

Resurssien hallinnointi

Kolmantena kehitysesityksenä on suunnitteluprosessiin liittyvien resurssien hallinnointi. Tilojen, ajoneuvojen ja muiden resurssien varaamisen hallinnointia ja varaustietojen saatavuutta tulee parantaa. Ratkaisuna voisi olla MPK:n kuluven vuoden koulutuskalenteri, johon tarvitsijoilla olisi näkymäoikeus. Tekninen toteutus olisi mahdollista esimerkiksi Microsoft Teams -sovellusta hyödyntäen. Koulutuskalenteri tallennetaan Teams-alustalle. PV:n edustaja tekee resurssivaraukset omilla työvälineillään, jonka jälkeen hän merkitsee tiedot koulutuskalenteriin kommenttityökälulla kunkin tapahtuman kommenttikenttään. Kaikilla tarvitsijoilla on mahdollisuus käydä toteamassa varatut resurssit. Toimintatapa on tarkoitus ottaa käyttöön kesällä 2022.

Microsoft Teams sovellus mahdollistaa toiminnan kehittämisen resurssien seurannassa ja yhteydenpidossa. Myös yhteiset palaverit on mahdollista toteuttaa sovelluksen kautta. Sovellus todennäköisesti tulee kehittymään ja tarjoamaan uusia ominaisuuksia päivitysten kautta.

Kehitetty suunnitteluprosessi (Kuva 13) osoittaa, että MPK:n toimijoiden osallistuminen voidaan VUOSANKA-harjoituksen suunnitteluun liittyen aloittaa jo MPK – PV välisessä suunnittelussa (Kuva 13 kohdat 1–3). Tämä edellyttää, että harjoituksen ajankohta on jo päätetty.

MPK käyttää Microsoft Teams -sovellusta. Sovellus pitäisi ottaa käyttöön myös PV:ssa. Tämä mahdollistaisi VMP-henkilöiden osallistumisen palavereihin esimerkiksi omalta työpisteeltään. Sovelluksen käyttöönotto auttaisi myös resurssien varaamista ja hallinnointia. MPK:n toimijoiden työ helpottuisi, koska heillä olisi mahdollisuus sitoa oma suunnittelu varattuihin resursseihin (Kuva 13 kohdat 4–6).

MPK:n Kajaanin koulutuspaikan valmiuspäällikkö ja koulutuspäällikkö toteuttavat kehitysesitysten käyttöönottoa MPK:n toimijoille kurssi- ja harjoituskohtaisesti. Kehittämisesitysten käyttöönotto on osaltaan saatu toteutettua. VUOSANKA22-harjoituksen johtaja ja kurssinjohtajat on nimetty. Heille on annettu MPK:n ja PV:n sopimat määräajat esimerkiksi materiaalilauksiin liittyen.

Sähköpostiliikenteessä esimerkiksi VUOSANKA-harjoitukseen liittyvien viestien otsikot tulee aloittaa sanalla VUOSANKA. Näin menetellen useiden eri sähköpostiviestien joukosta on helpompi löytää käsiteltävään aiheeseen liittyvät viestit. Myöhemmässä vaiheessa resurssivaraukset voi-

daan todentaa MPK:n Kajaanin koulutuspaikan vuosikalenterista (Liite 2). Vuosikalenteri on tallennettu kehitysesityksen mukaisesti Microsoft Teams -sovellukseen. Tämä vaihe on toteutettavissa VMP-henkilöiden saadessaan Microsoft Teams -sovelluksen käyttöönsä.

Toimijoiden laatimat tuotteet (MS Office) voidaan myös jakaa Microsoft Teams sovelluksessa niin sanottuna ”living” dokumenttina. Käyttöoikeuden jaon myötä tiedon kulku helpottuu ja viimeisin versio on aina saatavilla sekä työstettävissä sovelluksen kautta.

6 Pohdinta ja johtopäätökset

Vapaaehtoistyön edellytyksenä on henkilöiden oma mielenkiinto työtä kohtaan. Useilla ihmisillä päivät täyttyvät ohjelmasta työpäivän jälkeen. Lasten tai omat harrastukset voivat täyttää loppupäivän ohjelman. MPK:n toimijoiden vapaaehtoistyö harjoituksia ja kursseja toteutettaessa on korvaamatonta. Ilman näitä henkilöitä MPK:n toiminta ei toteutuisi. Tärkein asia näitä henkilöitä kohtaan on heidän sitouttamisensa toimintaan sekä mielenkiinnon ylläpitäminen. Tietynlainen muutos tietyin väliajoin voi herättää mielenkiintoa uudelleen. MPK:n toiminnan ollessa maanlaajuisista on toimijoita helppo käyttää eri koulutuspaikoilla ammattitaitonsa puolesta. Paikallisella tasolla on luonnollista, että toiminta voi välillä alkaa ”maistumaan puulta”, joka voi aiheuttaa mielenkiinnon lopahtamisen tekemiseen. Sitä suuremmalla syyllä kaikki epäkohdat tulee pyrkiä poistamaan ja opinnäytetyön mukaan kehittämään joustavammiksi ja toimivammaksi kaikkien osa-alueiden suhteen.

Opinnäytetyön teoriaosiossa käsiteltiin organisaatioita ja niiden välistä yhteistyötä. Lisäksi käsiteltiin yhteistyön perusedellytyksiä ja onnistumisen mahdollisuuksia. Vuorovaikutus, palaverit sekä viestintä muodostavat oman osion opinnäytetyön teoriaosuudessa. Tämän jälkeen käsiteltiin suunnitteluprosessia käsitteenä sekä sen perusteita. Opinnäytetyön teoriaosio koostuu kirjallisista lähteistä ja opinnäytetyön tekijän omasta ammatillisesta kokemuksesta. Nämä aiheet muodostavat opinnäytetyön teoriaviitekehyksen.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää MPK:n Kajaanin koulutuspaikan ja PV:n Kainuun prikaatin välisessä yhteistyössä toteutettavien harjoitusten suunnitteluprosesseja sekä löytää mahdollisia kehittämisetyksiä työn keventämiseksi. Suunnitteluprosessin kehittämisellä oli tarkoitus selkiyttää ja helpottaa MPK:n toimijoiden työtä tapahtumien (kurssit, harjoitukset) suunnittelussa, valmistelussa ja toteutuksessa. Opinnäytetyön valmistelu aloitettiin vuoden 2021 alkupuolella. Työssä keskeisenä tarkastelukohteena käytetään PV:n ja MPK:n yhteisharjoitusta, josta käytetään nimeä Vuosanka-harjoitus. Harjoitukseen kuuluu viisi Puolustusvoimien vapaaehtoista harjoitusta (VEH) ja viisi MPK:n SOTVA-kurssia. MPK:n sitoutuneet kouluttajat ja toimijat ovat MPK:n kurssien kurssinjohtajia, kouluttajia ja huollon toimijoita. Sitoutuneet valmistelevat ja johtavat vastuullaan olevat kurssit heille annettujen perusteiden mukaan. Kouluttajat ja toimijat ovat kokeneet harjoituksen suunnitteluprosessissa kehittämistarpeita.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli VUOSANKA-harjoituksen suunnitteluun sitoen selvittää suunnitteluprosessin nykytila ja yhteistyön onnistuminen sekä kehittää prosessia. Keskeisenä näkökulmana on MPK:n sitoutuneiden kouluttajien ja toimijoiden rooli ja merkitys osana kokonaisuutta. Tavoitteena oli löytää uusia tai kehitettyjä toiminta- tai työskentelytapoja, joiden avulla MPK:n toimijoiden tehtävät prosessin eri vaiheissa selkiintyisivät, yhteistyö PV:n ja MPK:n palkatun henkilöstön kanssa olisi saumatonta ja toimijat kokisivat tehtävänsä mielekkäiksi.

MPK:n toimijat ovat pääsääntöisesti aktiivisia reservin upseereita ja aliupseereita. Heitä yhdistää halu suunnitella MPK:n kurseja ja toimia kurseilla kurssinjohtajina ja kouluttajina. Toiminta perustuu täysin vapaaehtoisuuteen, tapahtuu vapaa-aikana eikä siitä makseta palkkaa tai palkkiota.

MPK:n palkatun henkilöstön yksi keskeisimmistä tehtävistä on ohjata ja opastaa sitoutuneita tehtävissään. Ohjauksen tulee kuitenkin tapahtua omatoimisuutta ja itseohjautuvuutta liikaa rajoittamatta. Suunnitteluprosessiin kuuluvien rutiiniluontoisten tehtävien kuten esimerkiksi materiaalilausten valmisteluun ei saisi kulua kohtuuttomasti aikaa. Tehtävien hoitamisen sujuvuuteen käytettävissä olevien työkalujen lisäksi vaikuttaa myös henkilöstön osaaminen. Sekä uusien että jo vuosia toimintaan osallistuvien toimijoiden osaamista on ylläpidettävä ja päivitettävä säännöllisesti. (Hokkanen yms. 2005, 174)

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksinä olivat:

1. Millaisia haasteita MPK:n toimijat kokevat toimiessaan eri rooleissa tapahtumien suunnitteluprosessissa?
2. Miten suunnitteluprosessia tulisi kehittää MPK:n toimijoiden sekä PV:n henkilökunnan näkökulmasta?

MPK:n Kajaanin koulutuspaikan valmiuspäällikkö tuotti raportin MPK:n käyttämästä SurveyPal -ohjelmasta. Raportti sisälsi monivalintakyselyn vastaukset, jotka opinnäytetyön tekijä analysoi ja tulkitse. Opinnäytetyön eettisyys näkyy niin, että opinnäytetyön aihe ja kysymykset on lähetetty etukäteen MPK:n toimijoille. Opinnäytetyössä ei myöskään ilmene henkilöiden nimet, ikä, sukupuoli tai asuin paikkakunta. Kyselyyn vastaaminen on tapahtunut anonymisti. Kyseessä on kuitenkin paikallistason kehittämistoiminta, joten lukijalla on tulkittavissa, että ainakin osa MPK:n toimijoista on myös paikallisia henkilöitä. Suunnitteluprosessiin liittyviä toimintatapoja ja menetelmiä parannettiin ja kehitettiin analysoidun aineiston perusteella yhteistyössä toimeksiantajan

kanssa kappaleessa 5 osoitetuilla keinoilla. Kyselyssä käytetyt kysymykset löytyvät opinnäytetyön liitteestä 1 1/1. Kyselystä tuotetut raportit sekä tulokset vapaa sana vastauksineen ovat opinnäytetyön tekijän hallussa.

Opinnäytetyö on antanut vastaukset tutkimuskysymyksiin. MPK:n toimijoille osoitetun kyselyn vastauksista oli havaittavissa erinäiset vaikeudet ja haasteet, joita MPK:n toimijat ovat kokeneet suunnittelun aikana. Suunnitteluprosessin kehittämiseen liittyvät kyselyn vastaukset osoittavat yhteneväisyyttä opinnäytetyön tekijän oman virkatyön ohella havaittuihin haasteisiin. MPK:n valmiuspäällikkö on tiiviin yhteistyön tekemisen ohella havainnut kehittämisen tarpeelliseksi toimeksiantajan näkökulmasta. Kehittämisesitykset on jo osittain otettu käyttöön toimeksiantajan toimesta. Kyselyyn annettujen vastausten perusteella MPK:n toimijoiden sitoutuminen vapaaehtoistyöhön on hyvä. Tulevat kehittämistoimenpiteet todennäköisesti sitouttavat toimijoita entistään vapaaehtoistyön tekemistä kohtaan.

Opinnäytetyö on kokonaisuutena onnistunut hyvin, koska tavoiteltu hyöty on saavutettu laadituilla kehitysesityksillä. Opinnäytetyön suunniteltu aikataulu valmistumisen osalta oli kevät 2022. Kehitysesityksistä on muodostunut kuva toimeksiantajalle mihin asioihin MPK:n toimijoiden näkökulmasta jatkossa tulee kiinnittää huomiota. Tiedon kulku ja muutokset toimintatavoissa muodostavat tulevaisuudessa tarkemman kuvan, miten toiminnasta suunnitteluprosesseissa saadaan entistä tehokkaampaa ja vähemmän työllistävää MPK:n toimijoilla. Opinnäytetyö on osoittanut vastausten tärkeyden. Useiden eri toimijoiden työtavat poikkeavat toisistaan ja laadituilla kehitysesityksillä on mahdollista yhtenäistää työtapoja heidän keskinäisessä työnteossansa. tarkoituksen ja tavoitteiden saavuttamisessa onnistuttiin. Toimijoiden osallistaminen entistä aiemmin korostui vahvasti ja osoittaa myös toimijoiden sitoutumisen vapaaehtoisesti toteutettavaan työhön.

Opinnäytetyön teoriassa korostui erityisesti palaverien merkitys osana suunnittelua. Kokemuksia MPK:n käyttämästä Microsoft Teams-sovelluksesta PV:n näkökulmasta ei voi korostaa tässä vaiheessa. Sovelluksen mahdollinen käyttöönotto PV:ssä voisi myöhemmässä vaiheessa todentaa esitettyä kehittämistä viestinnässä sekä palaverikäytänteissä ja niiden toteuttamisen helppouudessa etäyhteyksin. Kokonaisuutena opinnäytetyö on vastannut asetettuihin kysymyksiin.

Haasteena opinnäytetyön tekijän näkökulmasta oli pitkä tauko varsinaisista opintojen aloittamisista. Aineiston analyysi ja sen tulkitseminen oli haastavaa. Aihepiirin valinta opinnäytetyöhön oli

helppo, mutta siihen liittyvä konkreettinen aineisto oli vaikea yksilöidä koskemaan tutkittavaa aihetta. Opinnäytetyön eri vaiheissa tutkija olisi kaivannut selkeitä palavereita ohjaajan kanssa, joissa ohjaajan kommentit ja korjattavat asiat olisi käyty selkeästi läpi. Tämä olisi auttanut molempia osapuolia ymmärtämään tiettyjen termien tarkoituksen opinnäytetyön tekijän näkökulmasta. Haasteeksi muodostui tietyltä osin tulkinnan vapaus kommentoissa, joka aiheutti tietyissä osioissa arvailua mitä halutaan korjattavan ja miten.

Kokonaisuus opinnäytetyöprosessista on muodostunut opinnäytetyön tekemisen aikana ja kehittänyt tekijää kielellisessä tulkinnassa, joka tulee auttamaan myös työelämässä. Opinnäytetyön tekeminen on kenelle tahansa iso urakka. Jälkeenpäin ajateltuna opinnäytetyön tekemiseen olisi ehdottomasti pitänyt hakea opintovapaata töistä. Täyden työajan ja perhe-elämän yhteensovittaminen tällaiseen prosessiin on vaikea.

6.1 Tutkimuksen luotettavuus

Konstruktiiivisen tutkimuksen tavoitteena on ollut selvittää suunnitteluprosessin nykytila ja löytää keinoja toiminnan kehittämiseksi. Analyysi kehittämisesityksistä on tehty oman kokemuksen ja lukumääräisesti pienelle ($n = 10$) vastaajajoukolle kohdennetun kyselyn vastausten perusteella. Vastaajat edustavat ”ydinryhmää”, jotka ymmärtävät toiminnan kokonaiskuvan. Mikäli vastaajat olisivat ”ydinryhmän” ulkopuolelta vastaukset eivät todennäköisesti perustuisi toimintaympäristön oikeanlaiseen tulkintaan.

Luotettavuutta voidaan tässä opinnäytetyössä käsitellä kolmen eri käsitteen avulla. Nämä käsitteet ovat validiteetti, reliabiliteetti sekä siirrettävyys. Luotettavuuden arviointi koskee koko opinnäytetyöprosessia. Opinnäytetyöstä saadut tulokset pohjautuvat työn laatijan henkilökohtaisiin kokemuksiin sekä opinnäytetyöhön liittyvästä monivalintakyselystä saatuihin vastauksiin. Kokemukseen perustuva tieto pohjautuu kahden vuoden kokemukseen omasta työtehtävästä (kesäkuu 2020 – toukokuu 2022). (Eskola, J. & Suoranta, J. 2001, 211–212)

Tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan pätevyyttä eli tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä ilmiötä mitä tutkija sanoo mittaavansa. Mikäli kysely toteutettaisiin esimerkiksi Oulun koulutuspaikan MPK:n toimijoilla, voisivat vastaukset olla hyvinkin erilaisia. Tähän voisi vaikuttaa se, että toi-

mijoita on Oulun koulutuspaikalla määrällisesti enemmän. Validiteettikäsitteeseen liittyvä ennustevalidius tarkoittaa, että mikäli kysely toistettaisiin, voisi vastaukset olla samanlaiset samalla joukolla mitattuna. Toisaalta kyselyn toteuttaminen kappaleessa 6.2 kuvatun jatkotutkimusaiheen perusteella voisi muuttaa tuloksia. Tutkijan havainnot ja keskustelut toimeksiantajan kanssa ovat yhtenevät kyselystä saatujen tulosten kanssa. Tämä vahvistaa opinnäytetyön onnistumisen luotettavuutta kolmen eri osapuolen päätyessä samankaltaisiin johtopäätöksiin kehittämistarpeista. (Hirsjärvi & Hurme, 2015, 185–188 ja Tuomi yms. 2018, 162, Taulukko 20.)



Kuva 14. Käsitteitä määrittelevät tahot. Mukailten (Hirsjärvi yms. 2015, 188, KUVIO 20)

Kuva 14 osoittaa yhteyden tutkijan, toimeksiantajan sekä MPK:n sitoutuneiden kesken. Tällaisen triangulaation avulla opinnäytetyön ilmiötä on tutkittu useasta eri näkökulmasta. Tämä menetelmä on auttanut hyödyntämään erilaisia tiedonkeruumenetelmiä. (Tuomi yms. 2018, 167)

Tässä opinnäytetyössä tutkijan arkikokemukset ovat yhteneviä toimeksiantajan sekä MPK:n toimijoiden kesken. Keskinäinen vuorovaikutus on jatkuvaa, joka lisännee tulosten luotettavuutta. Jokainen prosessissa mukana olijakin kuuntelee toisen havainnot ja tekee niistä johtopäätökset toiminnan kehittämiseksi. (Hirsjärvi yms. 2015, 187–188)

Tutkimuksen luotettavuutta lisäävät myös opinnäytetyön teoriaviitekehys, omat kokemukset ja monivalintakyselyn vastaukset. Edellä mainitut kokonaisuudet ovat tuottaneet toisiaan tukevia tuloksia. (Tuomi yms. 2018, 142–143)

Tutkimusaineisto on raportoitu tarkasti. Aineistosta muodostettu luokittelu osoittaa, että lukija pystyy toteamaan vastausten ilmausten olevan todenmukaisia (Taulukot 1–3). Opinnäytetyön tekijä tuntee MPK:n Kajaanin koulutuspaikan sitoutuneita toimijoita, mutta ei tiedä kenelle kysely on lähetetty. Tämä vahvistaa opinnäytetyön uskottavuutta, koska tutkijalla ei ole ollut mahdollisuutta vaikuttaa vastaajien valintaan tai heidän antamiinsa vastauksiin (Kananen 2017, 72).

Opinnäytetyö on kokonaisuutena onnistunut hyvin. Opinnäytetyöstä saadut tulokset ovat analyysin jälkeen tukeneet tutkijan omien havaintojen perusteella tehtyjä johtopäätöksiä. Kyselyyn vastaajille kerrottiin, että opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää suunnitteluprosessia. 100 prosentista luotettavuuden mittausta sille ovatko johtopäätökset oikeansuuntaisia, ei saada kuin korkeintaan vuoden 2023 lopulla. Tämä johtuu siitä, että kehittämisesitykset on tarkoitus siirtää käytäntöön kokonaisuudessaan kyseisen vuoden aikana.

6.2 Jatkotutkimusaiheet ja mahdollisuudet

Opinnäytetyön monivalintakysely ja sen pohjalta laaditut kehitysesitykset ja niiden käyttöönottoaminen on rajattu kahteen yhteistyössä toimivaan organisaatioon. Yhteistyö tulee jatkumaan myös tulevaisuudessa, mikä mahdollistaa myös jatkotutkimusmahdollisuudet ja toiminnan kehittämisen yhteistyössä.

Jatkotutkimuksen osalta olisi mielenkiintoista todentaa muuttuvatko kyselystä saadut vastaukset esimerkiksi kahden vuoden kuluttua. Tällä aikavälillä olisi ehditty toteuttaa kaksi VUOSANKA-harjoitusta. Vastaajajoukon tulisi edelleen edustaa ”ydinryhmää”. Kehitysesitysten käyttöönotto, niiden vaikutusten arviointi sekä mahdolliset muutokset kahden vuoden ajanjaksolla olisivat seurannan kannalta mielenkiintoinen jatkotutkimuksen aihe. (Kananen 2017, 33).

Toisena jatkotutkimusaiheena voisi olla tässä opinnäytetyössä käytetyn kyselyn teettäminen MPK:n Oulun koulutuspaikan toimijoille. Oulun koulutuspaikalla toimijoita on kuusinkertainen määrä verrattuna Kajaanin koulutuspaikan toimijoiden määrään. Lisäksi tutkimusta voitaisiin syventää järjestämällä haastattelututkimus, joka voisi antaa yksityiskohtaisempaa tietoa havaituista haasteista tai vaikeuksista.

6.3 Oman osaamisen kehittyminen

Opinnäytetyön tekijän oma ammattitaito ja asiantuntijuus on kehittynyt opinnäytetyöprosessin aikana. Asioihin perehtyminen, termistö sekä toimintatavat ovat tulleet entistä selkeämmiksi sekä tutummiksi. Opinnäytetyön tekijä on saanut lisää perusteita oman ammatillisen osaamisensa kehittämiseen.

Opinnäytetyöprosessissa kehittymistä on tapahtunut hyödynnetyn lähdekirjallisuuden löytämisen ja hyödyntämisen osalta. Itseohjautuvuus on korostunut erityisesti tiedon hankinnassa. Kokonaisuuden ymmärtäminen opinnäytetyöprosessiin liittyen on kehittynyt. Opinnäytetyön rakenteen ymmärtäminen on edesauttanut myös työelämässä tuotettavien asiakirjojen asiasisältöjen laadintaa.

Lähteet

Aira, A. (2012). Toimiva yhteistyö : Työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot University of Jyväskylä.

Asevelvollisuuslaki 1438/2007. Viitattu 6.12.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20071438>

Chienwittayakun, J. & Mankin, D. (2015). Strategic Management Planning Process (SMPP) as an Organization Development Intervention (ODI) to Align Values, Goals and Objectives and Improve Employee Teamwork, Engagement and Performance: A Case Study of a Family -Owned Business in Thailand: Keyword Branch. *ABAC ODI Journal Vision. Action. Outcome*, 2(1), .

Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.

Harris, B. Big data and the OODA loop (2022). Viitattu 15.2.2022. https://www.sas.com/fi_fi/insights/articles/big-data/the-ooda-loop.html

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2015). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus Helsinki University Press.

Hokkanen, S. & Strömberg, O. (2005). Ihmisten johtaminen. Sho Business Development Oy.

HR157_V1 reservinkoulutus (2021). Viitattu 30.11.2021. Aineisto tutkijan hallussa. Puolustusvoimat, Pääesikunta, Koulutusosasto.

HR158_V1 vapaaehtoinen maanpuolustuskoulutus (2021) Viitattu 30.11.2021. Aineisto tutkijan hallussa. Puolustusvoimat, Pääesikunta, Koulutusosasto.

Hyvönen, J. (2021). *Projektityöskentelyn kehittäminen suunnittelu*. AMK-opinnäytetyö. Kajaanin ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202101181322>

Ihalainen, P. & Hölttä, T. (2001). *Six sigma pähkinäkuoressa*. Metalliteollisuuden kustannus.

Jantunen, S. 2016. Miten tähän hommaan saisi tolkkua?. Julkaisussa Tee tästä nyt tolkkua!. Tol-
kunteko suomalaisissa yrityksissä. Toim. Hakola L. Verkkojulkaisu. Teknologian tutkimuskes-
kus VTT Oy, 34. Viitattu 3.3.2022. [https://www.vttresearch.com/sites/default/fi-
les/pdf/technology/2016/T269.pdf](https://www.vttresearch.com/sites/default/files/pdf/technology/2016/T269.pdf)

Jokinen, T. (2001). *Tuotekehitys* (6. korj. p.). Otatieto.

Kananen, J. (2017). *Kehittämistutkimus interventiotutkimuksen muotona: Opas opinnäytetyön ja
pro gradun kirjoittajalle*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kortetjärvi-Nurmi, S., Kuronen, M. & Ollikainen, M. (2008). *Yrityksen viestintä* (5. uud. p.). Edita.

Kortetjärvi-Nurmi, S., Rosenström, A., Siira-Jokinen, S. & Honkala, P. (2013). *Linkki: Työyhteisön
viestintä* (Lisäpainos 5. p. 2014.). Edita.

Kopra, P. (2004). Hyvin suunniteltu, kerralla valmis: Turun ammattikorkeakoulun täydennyskou-
lutus- ja palvelukeskuksen koulutuksen suunnittelun prosessit. Turun ammattikorkeakoulu.

Kuokkanen, M. (2014). Maanpuolustusyhdistyksen käytettävyyks puolustusvoimien reservin kou-
lutuksessa: Reserviläinen opettaa reserviläiselle Maanpuolustuskorkeakoulu. MAANPUO-
LUSTUSKORKEAKOULU <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2014062729560>

Laki vapaaehtoisesta maanpuolustuksesta 556/2007. Viitattu 28.10.2021. [https://www.fin-
lex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070556](https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070556)

Laki vapaaehtoisesta maanpuolustuksesta 556/2007. Viitattu 20.9.2021. [https://www.finlex.fi
/fi/laki/alkup/2007/200705556](https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/200705556)

Mistä rakentuu hyvä yhteistyö? (). Viitattu 20.12.2021. [https://kotiseutuliitto.fi/tietopankki/yh-
distykset-ja-kunnat-kulttuurikumppaneina/toimivaa-yhteistyota/mista-rakentuu-hyva-yh-
teistyö/](https://kotiseutuliitto.fi/tietopankki/yhdistykset-ja-kunnat-kulttuurikumppaneina/toimivaa-yhteistyota/mista-rakentuu-hyva-yhteistyö/)

MPK, historia. (2021). Viitattu 19.11.2021. <https://mpk.fi/mika-on-mpk/historia/>

Nieminen, S. (2016). Hyvä hankinta - parempi bisnes. Helsinki: Talentum Pro.

Nurmi, J. (2017). Strateginen koulutuskumppanuus: Tapaustutkimus maanpuolustuskoulutusyhdistyksen ja puolustusvoimien yhteistyöstä. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2017111350660>

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. (2014). Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki. Sanoma Pro Oy

Pitkäranta, A. (2017). Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä - Työkirja ammattikorkeakouluun. Viitattu 4.5.2022. <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/9789522828019>

Puolustusvoimat. Viitattu 12.1.2022. <https://puolustusvoimat.fi/etusivu>

Puolustusvoimat. (2021). HR158 vapaaehtoinen maanpuolustus. Viitattu 20.12.2021. Helsinki: Puolustusvoimat, Pääesikunta, Koulutusosasto.

Pääesikunta, Määräys dnro HK350, PVHSMK-PE Puolustusvoimien normijärjestelmä ja normiohjaus, 30.10.2014. Viitattu 23.5.2022

Rationalisointineuvottelukunta. (1997). *Arvot, muutos, tiimit ja arki: Kehittämissyhteistyö*. Kaupapakaari.

Sammallahti, T. & Murto, P. (2009). *Konseptisuunnittelun supersankari*. Books on Demand.

Seitamaa-Hakkarainen Pirita. (2022). Viitattu 9.3.2022. http://www.mlab.uiah.fi/polut/Design/teoria_suunnitteluprosessit.html

Spiik, K. (2004). Tulokseen tiimityöllä. Helsinki: WSOY.

TRSS-normi_V1, KAINUUN PRIKAATIN TOIMINNAN JA RESURSSIEN SUUNNITTELU SEKÄ SEURANTA (2019). Viitattu 8.11.2021. Puolustusvoimat, Kainuun prikaati, Esikunta.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työterveyslaitos. (2022). Työhyvinvointi. Viitattu 1.3.2022. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Vakkuri, A. (1997). *Tiimityö: Käytännön opas* ([2. p.].). Inforviestintä.

Valtion avustuslaki 27.7.2001/688. Viitattu 3.1.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010688>

Valtion maksuperustelaki 150/1992. Viitattu 3.1.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920150>

Varusmiesten ja reserviläisten tietopankki – puolustusvoimat - intti.fi. Viitattu 15.1.2022. <https://intti.fi/etusivu>

MPK SurveyPal kysymykset:

Kysymyksiin vastaaminen vie noin 10 minuuttia.

1. Olen toiminut aktiivisesti MPK:n kouluttajatehtävissä (useampia osallistumisia kalenteri-vuodessa)
0–2 vuotta
3–5 vuotta
6 vuotta tai enemmän
2. Kuinka monessa tapahtumassa olet toiminut harjoituksenjohtajana tai kurssinjohtajana yhteensä vuosina 2020–2021?
0–5 kertaa
6–10 kertaa
10–15 kertaa
16 kertaa tai enemmän
3. Olen havainnut tai kokenut vaikeuksia yhteistyössä Puolustusvoimien kanssa tapahtu-masuunnitteluun (kurssi tai harjoitus) liittyen
Täysin samaa mieltä
Osittain samaa mieltä
En osaa sanoa
Osittain eri mieltä
Täysin eri mieltä
4. Minkälaisia vaikeuksia olet havainnut tai kokenut? (Liittyy edelliseen kohtaan) (Kaikki vastaajat)
VAPAA VASTAUS
5. Käytössä olevat tietojärjestelmät mahdollistavat riittävän hyvin yhteisen suunnittelun ja tietojen vaihdon Puolustusvoimien kanssa
VAPAA VASTAUS
6. Mitkä asiat mielestäsi toimivat hyvin MPK:n ja PV:n yhteisessä suunnitteluprosessissa? (Kaikki vastaajat)
VAPAA VASTAUS
7. Miten parantaisit MPK:n ja PV:n yhteistä suunnitteluprosessia? (Kaikki vastaajat)
VAPAA VASTAUS

Taulukko 1. Kysymyksen 4 alkuperäisilmaukset, pelkistetyt ilmaukset sekä teemat

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Teemat
"Asiat on aina saatu lopulta järjestymään ja yhteensovitettua, mutta viestintä molempiin suuntiin voisi olla parempaa, jotta molemmilla osapuolilla olisi selkeä tilannekuva tulevasta"	Asioiden järjestyminen ja yhteensovittaminen Molemmin puolinen viestintä Selkeämpi tilannekuva	Viestintä Tiedonkulku
"Pientä säättää varustelistojen kanssa sekä aikataulutuksissa milloin listat pitää olla ja kenellä. Useamman toiston jälkeen asiat toimivat paremmin, kun tieto lisääntyy molemmin puolin"	Varustelistojen toimittaminen, kenelle sekä aikamääreet Tiedon lisääminen molemmin puolisesti	Varuslistat
"Materiaalitulauksiin liittyen: - vaikea tunnistaa mitä fyysisiä esineitä tietty virallinen nimi tarkoittaa (mitä varusteita tulee automaattisesti mukaan ja mitä pitää tilata erikseen) -> tarvitsi tukea varastolta/henkilöstöltä nimikkeiden nimien selvittämiseen ja varmentamiseen pienellä kynnyksellä - epäselvyyksiä onko pakko käyttää juuri virallisia nimityksiä vai kelpaako kansantermi/"inttislangi" jos ei tunnista oikeaa nimikettä - alustava palaute materiaalien saatavuudesta/mahdollisista korvaavista nimikkeistä helpottaisi ennen kurssin alkamista"	Materiaalitulauksien epäselvyys Virallisten nimikkeiden käyttö Nimikkeistön selventäminen kansankielelle	Materiaalitulaukset Nimikkeistö
"Tiedon kulku aina väliin katkeillut virkamiuehen ja siviilin välillä. Mutta en koe, että olisi varsinaisia vaikeuksia asiasta koitunut. Hieman haasteita lisännyt, ei muuta"	Tiedon kulun katkeaminen Tiedon kulku ei ole aiheuttanut vaikeuksia	Tiedon kulku
"!Mielestäni en mitään. Kursinjohtajana erilaisten varausten läpinäkyvyys on se mikä	Kurssinjohtajan varausten tekeminen	Varaukset Luotto

jäi mietityttämään. Tiedän että voin luottaa siihen että varaukset tehdään ja ne lukittuu mutta kurssinjohtajalle asti se ei aina tule (tosin ei ole monesti tarvekaan). Koska epäröin niin vastasin osittain eri mieltä ja en laittanut täysin eri mieltä”	<p>Luotto varausten onnistumiseen</p> <p>Tiedon tuottaminen, että asiat on hoidettu</p>	Tiedon saaminen
”PV:n henkilökunnalla on pitkiä harjoitusrupeamia, jolloin vastuksen saaminen voi venyä”	PV:n henkilökunnan harjoituksista johtuvat tiedon saamisongelmat	Suunnittelu
”En ole juurikaan kokenut hankaluuksia, kurssit on pääpiirteittäin saatu suunniteltua ja toteutettua hyvin. Koronan aiheuttamaa epävarmuutta suunnittelussa on toisinaan ollut, mutta mielestäni sitä ei voi laittaa Puolustusvoimien piikkiin. Kantahenkilökunta on ollut yhteistyökykyistä ja -haluista, tässä ei moitittavaa. Kursseille varattujen ajoneuvojen löytyminen on joskus ollut haastavaa, eivätkä ajomääräykset ole aina löytyneet niin nopeasti, kuin allekirjoittanut olisi toivonut”	<p>Suunnittelu ja toteuttaminen onnistunut</p> <p>COVID19 aiheuttama epävarmuus</p> <p>PV:n henkilökunnan yhteistyö halu tehdä yhteistyötä</p> <p>Varattujen ajoneuvojen löytymisen haasteet</p>	<p>Epävarmuus</p> <p>Halu tehdä yhteistyötä</p> <p>Ajoneuvot</p>

Taulukko 2. Kysymyksen 6 alkuperäisilmaukset, pelkistetyt ilmaukset sekä teemat

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Teemat
"Tietojen vaihto on tapahtunut omien havaintojeni mukaan erityisesti suunnittelu- ja valmisteluprosessin alkuvaiheissa välikäsien kautta, esim. valmiuspäällikön kautta"	Tietojen vaihto Välikädet toimittavat tiedon (valmiuspäällikkö) suunnittelu- ja valmisteluprosessin alkuvaihe	Tieto Toimittaminen Suunnitteluprosessin alku
"Palaverit kasvokkain ovat hyviä perusteita luotaessa, sähköpostittelu hyvä tarkennuskanava määräaikojen lähestyessä. Useimmiten olemme yhteydessä valmiuspäällikköön joka on yhteydessä PV:n VMP upseereihin. Välillä kaipaisi suoraa linkkiä VMP-upseereihin, kokemuksen myötä sekin on saatu paremmin. Kun kurssille/harjoitukselle on annettu aihe niin kurssin tai harjoituksen johtaja saa tai joutuu suunnittelemaan sen yksin ja / tai kouluttajien kanssa, hyvä että vastuuta annetaan ja kun saa kysyä tarkennuksia niin lopputuotteesta tulee yleensä hyvä"	Kasvotusten tapahtuvat palaverit Tarkennuskanavat määräajoissa Yhteydenpito PV – MPK välillä Kurssin aihe ja suunnittelu Vastuun antaminen ja tarkennukset	Palaverit Yhteydenpito Aiheet Vastuu
"Tutut henkilöt, joiden kanssa suunnittelut jo useana vuonna"	Henkilöt tuntevat toisensa	Kunnioitus
"- avoin ja kunnioittava suhtautuminen puolin ja toisin - mahdollisuudet yhteisiin kokouksiin suunniteltaessa - selkeät aikataulutukset eri vaiheisiin (mm. dokumenttien palautukset) - dokumenttien (tilaukset, aluevaraukset, jne) esittelyt riittävällä kokoonpanolla (vapaaehtoiset, MPK, PV)	Keskinäinen suhtautuminen ja kunnioitus Kokoukset suunnittelussa Aikataulut, määräajat Tilaukset, käytettävät alueet Mahdollisuudet osallistua suunnittelu ja valmistelutilaisuuksiin	Kokoukset Aikataulu Alueiden käyttö Suunnittelu- ja valmistelutilaisuudet Kokonaisuus

- mahdollisuudet osallistua relevantteihin PV:n suunnittelu/valmistelutilaisuuksiin (harjoituspuhuttelu/vast) - kokonaisuutena prosessi toimii hyvin, hyvä keskusteluyhteys, riittävät raamit olemassa suunnitteluun (historiatieto ja kokemus auttavat huomattavasti)”	Prosessin kokonaisuus toimiva Keskusteluyhteys toimiva	Toimivuus Keskusteluyhteys Yhteistyö Pvmoodle
saumaton yhteistyö	Yhteistyö toimivuus	Henkilökemia
”Pvmoodle hyvä apuväline. Henkilöt, varsinkin MPKn valmiuspäällikön ja puolustusvoimien yhteistyö”	Pvmoodle toimiva Henkilökemiat yhteistyössä PV-MPK välillä	Vuosisuunnittelu Kehittämiseen sitoutuminen
”Vuosisuunnittelu toimii jo varsin mukavasti. Henkilöstö, jonka kanssa tehdään eniten yhteistyötä, on sitoutunut kehittämään toimintaa”	Vuosisuunnittelun toimivuus Toiminnan kehittämiseen sitoutuminen	Tiedon vaihto ja tietojärjestelmät
”Tietojen vaihto ja suunnittelu on toimestani hoitunut puheimitse, eli MPK:n ja Puolustusvoimien käyttämien tietojärjestelmien toimivuudesta ei kurssien suunnittelussa ole kokemusta”	Tiedon vaihtaminen puheliimitse Tietojärjestelmien toimivuuden tietämättömyys	

Taulukko 3. Kysymyksen 7 alkuperäisilmaukset, pelkistetyt ilmaukset sekä teemat

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Teemat
"Tiedottamista voisi lisätä kumpaankin suuntaan ja se olisi hyvä tapahtua hyvissä ajoin. Myös yksittäisten henkilöiden kuormittamista suunnitteluprosessin välikätenä voisi vähentää esimerkiksi mahdollistamalla MPK:n toimijoiden ja PV:n henkilöstön välisen kommunikoinnin prosessin alusta asti. Tämä edellyttäisi valmiita kontakteja toimijoiden ja PV:n henkilöstön välillä tai sitä, että tieto molempien osapuolten prosessiin osallistuvista henkilöistä siirtyy sujuvasti molempien tietoon"	Tiedottamisen lisääminen Henkilöiden kuormittaminen suunnitteluprosessin välikätenä Kontaktit toimijoiden ja PV:n henkilöstön välillä Prosessiin osallistuvat henkilöt	Tiedottaminen Kuormitus Kontaktit Prosessi Henkilöt Harjoituksen johtaja
"Isompien harjoitusten osalta harjoituksen johtaja olisi jo mukana kun valmiuspäällikkö sekä VMP-upseerit alustavasti suunnittelevat harjoitusta, näin pääsee mukaan jo perusteisiin ja siihen mikä ajatus " tilaajalla " on"	Harjoituksen johtaja mukana harjoituksen suunnittelussa Perusteissa tieto "tilaajan" ajatuksista	Perusteet
"Tulevaisuudessa enempi läsnäolo palaverieja"	Läsnäolopalaverit	Palaverit
"Dokumenttien hallinta: - kollaboraation mahdollistava alusta tiedostojen jakamiseen (mahdollistaen ajantasaisen version hallinnan, keskustelun/kysymykset dokumenteista) - MPK Teams mahdollistaa sen alustavasti, mutta käyttö rajoitettua PV:n puolella ja vaatii harjaantumista myös MPK:n puolella Roolitus: - lakimuutoksen myötä uudet roolit ja vastuut hakevat vielä muotoaan, ja voisi olla hyvä istua alas porukan kesken	Dokumenttien hallinta Yhteinen alusta Rajoitettu käyttö järjestelmissä Yhteensopivuusongelmat Roolien ja vastuiden selkeyttäminen	Tietojärjestelmät Haasteet Yhteensopivuus Roolit Hallinnointi

käymään läpi millaisella kuviolla suunnittelua viedään eteenpäin - turhaa hallinnointia on hyvä välttää, mutta samalla varmistettava että tietyissä tehtävissä olevat saavat ""tarvit-tavan tiedon ja pysyvät muu-toksissa ja tarpeiden ymmär-tämisessä mukana (koskee myös MPK harjoitusten orga-nisaatioita) -> tässä auttaisi myös hyvä tietojärjestelmä dokumentteihin & keskus-te-luun, johon kaikilla olisi pääsy"	Hallinnoinnin välttäminen	
"Hieman vain terästetään tie-dotusta, niin mielestäni homma toimii kiitettävästi"	Tiedottamisen terävöittämi-nen	Kokemus
"Oma kokemus on vielä ver-rattain ohut, että osaisin kek-siä parannettavaa"	Vähäinen kokemus	Toimivuus
"Prosessi toimiinjo varsin hy-vin, mutta MPK:n sitotunei-den joukko on sen verran pieni, että samat vapaaehtoi-set pyörivät mukana viikonlo-pusta toiseen. Tämä näkyy väistämättä suunnittelun laa-dussa"	Prosessin toimivuus Vähäinen toimijamäärä har-joituksissa vaikuttaa laatuun	Henkilöstömäärä
"Kyllin aikaisin tehdyt selkeät suunnitelmat siitä, mitä maastoja on tarkoitus käyt-tää. Tai ehkä suunnitelmat ovat olleet olemassa, mutta tiedonkulku on takunnut. Tämä on oikeastaan ainoa asia, joka lyhyen aktiivitoi-mija-ajan mittaan on aiheut-tanut harmia"	Suunnitelmat maastonkäyt-töön liittyen Tiedonkulun ongelmat	

Tammikuu 2022	Helmikuu 2022	Maaliskuu 2022	Huhtikuu 2022	Toukokuu 2022	Kesäkuu 2022
L 1 Uudenvuodenpäivä	T 1	T 1	P 1	S 1 Vappu	K 1
S 2	K 2	K 2 (1)VALMIUSVKO teemapäivä	L 2 (3) ESIKUNTATYÖSKENTELYN	M 2 18	T 2
M 3 1	T 3 (1) JATKOKSI PIST 6-7	T 3 (1) JATKOKSI PIST 6-7	S 3 PERUSKURSSI	T 3 (1) Kuhmon lukio Vuosanka	P 3
T 4	P 4	P 4	M 4 14	K 4	L 4 (1) RESERVILÄISPÄIVÄ
K 5	L 5 (3) SPOL, PERUSKSI	L 5 (1) KIV3-4+PIST3-4	T 5 KAIPR 60 v	T 5	S 5 -ammunta ja tehtävärastit
T 6 Loppiainen	S 6 (3) PV-AJOLUPAKSI	S 6 (1) KYBER-peruskurssi	K 6	P 6	M 6 23
P 7	M 7 6	M 7 10	T 7 (1) JATKOKSI PIST 6-7	L 7 (2) TARKKA-AMMUNTA PK2	T 7
L 8 (1) PIST NAISET (SAS+1-2)	T 8	T 8	P 8 (2) ARJEN VIESTIVÄLINEET	S 8	K 8
S 9	K 9	K 9	L 9 (1) PAIKP/AMMUNNAT JATKO	M 9 19	T 9
M 10 2	T 10	T 10	S 10	T 10	P 10 (3) JohdaNASTA II
T 11	P 11	P 11	M 11 15	K 11	L 11 (1) MIKON LEVYKE
K 12	L 12 (1) KIVÄÄRI (SAS+KIV1-2)	L 12	T 12	T 12	S 12 (1) FALLING PLATES
T 13	S 13 (1) IKÄÄNTYMISEN ENNAKOIN	S 13	K 13	P 13 (3) RESJOHT 3	M 13 24
P 14	M 14 7	M 14 11	T 14	L 14 (1) KIV NAISET (SAS+KIV1-2)	T 14
L 15 (1) PISTOOLI (SAS+PIST1-2)	T 15	T 15	P 15 Pitkäperjantai	S 15	K 15
S 16 (2) SODAN OIKEUSSÄÄNNÖT	K 16	K 16	L 16	M 16 20	T 16
M 17 3	T 17 (1) JATKOKSI PIST 6-7	T 17 (1) JATKOKSI PIST 6-7	S 17 Pääsiäispäivä	T 17	P 17
T 18	P 18 (3) INTTI TUTUKSI	P 18	M 18 2. pääsiäispäivä 16	K 18	L 18 (1) KENTTÄKELPMISI
K 19 (1)Kuhmon lukio MPKK tutust	L 19 (2) RESJOHT 1, 1.osa	L 19 (2) TARKKA-AMMUNTA PK1	T 19	T 19	S 19
T 20	S 20	S 20 (2) RESJOHT 1, 2.osa	K 20	P 20 (3) TAISTELIJAN PERUSTAIDOK	M 20 25
P 21	M 21 8	M 21 12	T 21 (1) JATKOKSI PIST 6-7	L 21 (1) MAAKK AMM JATKOKSI	T 21
L 22 (2) KOULUTTAJAKURSSI 1	T 22	T 22	P 22 (3) KT-ASELAJIKOULUTUS	S 22	K 22
S 23	K 23	K 23	L 23 (tj, tas, mitt), KKOUL (pst, k	M 23 21	T 23
M 24 4	T 24	T 24	S 24 (1) ERIKOISKSI SRA käytännön	T 24	P 24 Juhannusaatto
T 25	P 25	P 25 (3) MATI-KURSSI	M 25 17	K 25	L 25 Juhannuspäivä
K 26	L 26 (1) ITSEPUOLUSTUS NAISET	L 26 (2) KOULUTTAJAKURSSI 2	T 26	T 26 Helatorstai	S 26
T 27	S 27 (2) TAISTELIJAN MIELI	S 27	K 27	P 27	M 27 26
P 28	M 28 9	M 28 13	T 28	L 28 (1) KIV9+PIST9 JATKOKSI	T 28
L 29 (1) SRA-TEORIA	Viikkonumero.fi	T 29	P 29	S 29 (2) TESTIT JA AMMUNNAT	K 29
S 30		K 30	L 30	M 30 22	T 30
M 31 5		T 31		T 31	

Heinäkuu 2022		Elokuu 2022		Syyskuu 2022		Lokakuu 2022		Marraskuu 2022		Joulukuu 2022	
P 1		M 1	31	T 1		L 1	(1) KIV 7-8 JATKOKSI	T 1		T 1	
L 2		T 2		P 2	(3) VUOSANKA22	S 2		K 2		P 2	
S 3		K 3		L 3	(kmuo, tarkka-amm,	M 3	40	T 3	(1) SUUNNITTELU 2023	L 3	(1) KIV 3-4 NAISET
M 4	27	T 4		S 4	PV-ajolupa, ktälääkintä,	T 4		P 4		S 4	
T 5		P 5	(3) HAVU	M 5	nuorten turvaksi)	K 5		L 5	(1) KYBER-PERUSKURSSI	M 5	49
K 6		L 6	(hajst, tiedtj, vastat,	T 6		T 6		S 6		T 6	Itsenäisyyspäivä
T 7		S 7	hajktas)	K 7	(1) VALMIUSVKO teemapvä	P 7	(3) ESIKUNTATYÖSKENTELYN	M 7	45	K 7	
P 8		M 8	32	T 8		L 8	JATKOKURSSI	T 8		T 8	
L 9		T 9		P 9		S 9		K 9		P 9	MPK vuosipäivän vietto
S 10		K 10		L 10	(1) KT: TKPLMITTAUS	M 10	41	T 10		L 10	(1) KIV9+PIST9
M 11	28	T 11		S 11		T 11		P 11		S 11	
T 12		P 12		M 12	MIEH AU KSI	K 12		L 12		M 12	50
K 13		L 13	(1) KAI RES AMPMEST (KIV1+4	T 13		T 13		S 13		T 13	
T 14		S 14		K 14		P 14		M 14	46	K 14	
P 15		M 15	33	T 15		L 15		T 15		T 15	
L 16		T 16		P 16	(3) KENTTÄPAPPIKURSSI	S 16		K 16		P 16	
S 17		K 17		L 17	(1) KIV5-6 + PIST5-7 JKS	M 17	42	T 17		L 17	
M 18	29	T 18		S 18		T 18		P 18	(3) SOTILAAN PERUSTAIOT	S 18	
T 19		P 19	(3) MATI/AV -KOULUTUS	M 19	38	K 19		L 19		M 19	51
K 20		L 20	(1) PIST 5-6 JATKOKSI	T 20		T 20		S 20		T 20	
T 21		S 21		K 21		P 21		M 21	47	K 21	
P 22	(1) PERINNEKIVÄÄRI 300M	M 22	34	T 22		L 22		T 22	(2) MAATILAN VARAUTUM	T 22	
L 23		T 23		P 23	(3) RESLIITON NAISTEN KOUL	S 23		K 23		P 23	
S 24		K 24		L 24	(3) KPÄÄLL/TJPÄÄLLKSI	M 24	43	T 24		L 24	Jouluaatto
M 25	30	T 25	(4) JohdaNASTA III	S 25		T 25		P 25		S 25	Joulupäivä
T 26		P 26	(3) NASTA 26.-28.8.	M 26	39	K 26		L 26		M 26	2. joulupäivä
K 27		L 27		T 27		T 27		S 27		T 27	
T 28		S 28		K 28		P 28		M 28	48	K 28	
P 29	(3) SILLANRAKENNUSKURSSI	M 29	35	T 29		L 29	(3) INTTI TUTUKSI	T 29		T 29	
L 30	(2) KEHITYSVAMMAISET	T 30		P 30		S 30		K 30		P 30	
S 31		K 31				M 31	44	Viikkonumero.fi		L 31	

Aineiston hallintasuunnitelma

Aineistonkeruu opinnäytetyötä varten aloitettiin kesäkuussa 2020. Aineistonkeruu on päättynyt toukokuussa 2022.

Opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmät ovat:

- kirjastojen kirjalliset lähteet sekä e-kirjat
- internet pohjainen monivalintakysely (SurveyPal)
- sähköiset lähteet
- havainnointi omaan työhön liittyen, oma kokemus, osallistuminen, keskustelu

Opinnäytetyön monivalintakyselyyn vastanneet henkilöt (MPK:n sitoutuneet toimijat) on tavoitettu MPK:n käyttämän THJ:n avulla, josta vastaajille lähetettiin sähköpostiin linkki kyselyyn. Kyselyyn on vastattu anonyymisti. Opinnäytetyön tekijällä ei ole vastanneista henkilöistä henkilötietoja. Kyselystä tuotetut raportit on opinnäytetyöntekijän hallussa sähköisessä muodossa. Aineistoa ei luokitella salaiseksi.

Aineisto on kokonaisuudessaan dokumentoitu opinnäytetyön tekijän henkilökohtaiselle tietokoneelle pois lukien puolustusvoimien normit HR157 ja HR158 (TL IV luokitus). Opinnäytetyön aikana versionhallinta on toteutettu nimeämällä opinnäytetyön työstettävä versio tallentamalla se sillä päivämäärällä, kun opinnäytetyötä on työstetty. Esimerkiksi **12.02.2022 Tero Leskinen YAMK TYÖSTÖVERSIO**.

Aineiston organisointi tapahtuu opinnäytetyön tekijän omalla koneella luomalla kansiorakenne tekovaiheessa. Kansioinnissa on huomioitu työstöversioille oma tallennuspaikka, ohjeistuksille, lähteille sekä esitysmateriaalille (tutkimussuunnitelma ja lopullinen esitys). Kansion juureen on tallennettu erinäisiä materiaaleja, joita opinnäytetyön tekijä on voinut mahdollisuuksien mukaan käyttää työssään. Kyselystä saadut tulokset ja raportit on tallennettu erilliseen kansioon. Käyttöoikeuksia ei ole erikseen ollut tarve jakaa.

Aineiston laatu varmistetaan käyttämällä luotettavista lähteistä hankittuja aineistoja. Puolustusvoimien normit ovat allekirjoitettuja sekä varmennettuja Puolustusvoimien järjestelmissä. Kyselyn vastausten aineisto käsitellään muuttumattomana ja nimetään kyselyn luomispäivänä. Lähteinä käytetyt lait ovat ajantasaiset niitä ylläpitävän sivuston toimesta (www.finlex.fi). Käytetyt

kirjat lähdeaineistona on valittu sen mukaan, miten ne parhaiten palvelevat opinnäytetyössä käsiteltävää sisältöä.

Aineiston varmuuskopiointi on toteutettu lähettämällä opinnäytetyön tekijän työ sähköpostiin kulloinen työstettävä versio opinnäytetyöstä. Kopioita on kertynyt useita prosessin aikana ja tällä on varmistettu myös paluu edelliseen versioon. Lopullisesti hyväksytyn version varmuuskopiointi toteutetaan tallentamalla opinnäytetyö koulun järjestelmiin sekä tekijän omalle koneelle sekä henkilökohtaiselle USB-tikulle. Ulkopuolisilla henkilöillä ei ole pääsyä henkilökohtaiselle tietokoneelle. Valmis opinnäytetyö lähetetään Kajaanin ammattikorkeakoulun lisäksi seuraaville erikseen määritetyille henkilöille:

Puolustusvoimat:

- Kainuun prikaati, Prikaatin komentaja, apulaiskomentaja, esikuntapäällikkö
- Maavoimat, Maavoimien esikunta
- Pääesikunta, vapaaehtoisen maanpuolustuksen tarkastaja

MPK:

- MPK keskustuimisto
- MPK Kajaanin koulutuspaikka, valmiuspäällikkö

Puolustusvoimien henkilökuntaan kuuluvan tulee tehdä tutkimuslupahakemus, jonka myöntää Maavoimien esikunta. Aineiston avaamiselle ei ole estettä yksityisyyden tai henkilötietojen suojan mukaan, koska työssä tapahtuva toiminta kaikilta osin on anonyymia. Aineisto ei sisällä salassa pidettäviä tietoja. Maavoimilla on oikeus julkaista työ Puolustusvoimien tutkimustietokannassa. MPK:llä on oikeus käyttää työtä haluamallaan tavalla, mikäli he sen näkevät tarpeelliseksi toimeliantajan näkökulmasta.