

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

**ERIKOISJÄÄKÄRIJOUKKUEENJOHTAJILLE ASETETTAVAT VAATIMUKSET
- Tapaustutkimus Erikoisjääkäripataljoonassa**

Pro gradu -tutkimus

Yliluutnantti
Anssi Aikio

Sotatieteiden maisterikurssi 3
Maasotalinja

Huhtikuu 2014

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi Sotatieteiden maisterikurssi 3	Linja Maasotalinja
Tekijä Yliluutnantti Anssi Aikio	
Tutkimuksen nimi: ERIKOISJÄÄKÄRIJOUKKUEENJOHTAJILLE ASETETTAVAT VAATIMUKSET - Tapaustutkimus Erikoisjääkäripataljoonassa	
Oppiaine, johon työ liittyy Sotilaspedagogiikka	Säilytyspaikka Kurssikirjasto (MPKK:n kirjasto)
Huhtikuu 2014	Tekstisivuja 65 Liitesivuja 5

TIIVISTELMÄ

Utin Jääkärirykmentin Erikoisjääkärikomppaniassa joukkueenjohtajina on pääsääntöisesti toiminut opistoupseereita, mutta myös upseereita. Opistoupseerikoulutuksen lakkauttamisen myötä, vuosien 2013–2015 aikana Erikoisjääkärikomppanian joukkueenjohtajissa ollaan suorittamassa sukupolven vaihdosta; nuoriin upseereihin.

Viimeisen kymmenen vuoden aikana Erikoisjääkärikomppanian suorituskyky on noussut huomasti. Nykyisen suorituskyvyn rakentamisessa joukkueenjohtajat ja erikoisjääkärialiupseerit ovat olleet keskeisessä asemassa. Operaattoreiden, eli erikoisjääkärialiupseerien suorituskyvyn noustua, ovat myös lähtötasovaatimukset tuleville erikoisjääkärijoukkueenjohtajille nousseet.

Tutkimuksessa pyrittiin vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Mitä vaatimuksia Erikoisjääkäripataljoonan henkilöstö asettaa erikoisjääkärijoukkueenjohtajana toimiville nuorille erikoisjoukkoupseereille?
 - 1.1. Minkälainen työkokemus ja ammatillinen osaaminen upseerilla tulee olla, jotta hän kykenee palvelemaan joukkueenjohtajana Erikoisjääkärikomppaniassa ja miten työsuoittaminen tulisi toteuttaa?
 - 1.2. Minkälaiset henkilökohtaiset ominaisuudet (ml. psyykinen, fyysinen, eettinen, sosiaalinen) upseerilla tulee olla, jotta hän kykenee palvelemaan joukkueenjohtajana Erikoisjääkärikomppaniassa?
2. Miten erikoisjääkärijoukkueenjohtajiksi tulevien upseerien rekrytointi, testaus ja valinta tulee toteuttaa?

Tutkimus on laadullinen tapaustutkimus, jonka kohteeksi valittiin Utin Jääkärirykmentin Erikoisjääkäripataljoonan henkilökuntaa (n=7). Tutkittavat olivat koulutukseltaan upseereita, opistoupseereita ja aliupseereita. Työkokemusta heillä oli 7–32 vuotta. Kokemusta erikoisjoukoissa tai niitä välittömästi tukevissa tehtävissä tutkittavilla oli 3–17 vuotta. Tutkimuksen empiirinen aineisto muodostui tutkittavien teemahaastatteluiden. Aineisto analysoitiin sisällysanalyysia hyödyntäen.

Tutkimuksessa selvisi, että tulevalla erikoisjääkärijoukkueenjohtajalla tulee olla hyvien jalkaväkiupseerin tietojen ja taitojen lisäksi ennen kaikkea työkokemusta erikoisjoukoista. Tuo kokemus tulisi sisältää vähintään erikoisjoukkokurssin oppisisällön sekä vähintään vuoden

mittaisen kouluttajakokemuksen jossakin muussa perusyksikössä.

Erikoisjääkärijoukkueenjohtajalla tulisi olla vahva osaaminen erikoisjoukkotaktiikasta. Pienryhmätaktiikan hallitseminen sekä tehtävien suunnittelu- ja johtamistaito ovat tärkeimpiä ammatillisia vaatimuksia erikoisjääkärijoukkueenjohtajalle.

Tutkimuksessa selvisi, toisin kuin sotatieteiden kandidaatin tutkintotavoitteissa on mainittu, että tarvittavia oppeja joita erikoisjääkärijoukkueenjohtaja tarvitsee, ei saada sotatieteiden kandidaatin opintojen aikana. Joidenkin erikoisjoukkokurssin moduulien avaaminen kadeteille vähentäisi täydennyskoulutuksen tarvetta, muttei poistaisi sitä kokonaan. Työssäoppiminen nähtiin erikoisjoukkoupseerin ammatillisen kehittymisen kannalta keskeisenä. Tehokkain tapa tehostaa työssäoppimista on laatia henkilökohtaiset oppimissuunnitelmat, jotta upseerille voidaan kohdentaa tehtävän edellyttämät koulutukset tai kurssit.

Henkilökohtaisista ominaisuuksista tärkeimpänä pidettiin vuorovaikutustaitoja, joita erikoisjääkärijoukkueenjohtajalla tulisi olla. Lisäksi tulevalla erikoisjääkärijoukkueenjohtajalla tulee olla hyvä omaksumis- ja oppimiskyky, koska täydennyskoulutukseen on rajallinen aika. Eettisistä ominaisuuksista tutkimuksessa nousi esille oikeudenmukaisuus ja vastuullisuus. Koska erikoisoperaatioilla saattaa olla operatiivisia tavoitteita ja ne saattavat usein olla joukkuekoonpanossa toteutettuja, tulee joukkueenjohtajalla olla kyky punnita sotilaallisia ja poliittisia tavoitteita ja hänen on kyettävä määrittämään rajat toiminnalle. Tämä korostuu erikoisjoukoissa vähäisen valvonnan takia.

Kadettien ja upseerien rekrytointi Utin Jääkäriyrykmenttiin ja Erikoisjääkäripataljoonaan koettiin tärkeänä, mutta turhauttavana. Suurimmaksi haasteeksi rekrytoitaessa muista joukko-osastoista muodostui henkilöstön siirtoprosessi, koska se kestää liian pitkään tai ei toteudu ollenkaan. Kadettien rekrytoinnin osalta, hakeutumispolut Utin Jääkäriyrykmenttiin tulisi selvittää ja tiedottaa kadeteille jo ensimmäisen opiskeluvuoden aikana, ennen kuin kadetit valitsevat opintosuuntansa. Nykyisellä opintosuunta- ja palveluspaikkavalintamenettelyllä kadetin on mahdotonta tietää miten hän voisi saada palveluspaikan Utin Jääkäriyrykmentistä.

Tutkimuksen haastatteluissa vedenjakajaksi muodostui sotatieteiden maisterinopinnot: tulee-ko erikoisjääkärijoukkueenjohtajan olla kandidaatti vai maisteri? Tehtävän edellyttämien esimiestaitojen, tehtävien vaativuuden ja merkittävyuden sekä vaadittavan koulutuksen laajuuden vuoksi erikoisjääkärijoukkueenjohtajan tehtävä tulisi rinnastaa vähintään varusmieskoulutusta antavan perusyksikön varapäällikön tehtävään, jolloin tehtävässä tulisi palvella sotatieteiden maisteri tai vaihtoehtoisesti kokenut kandidaatti.

Erikoisjoukkojen laajan tehtäväkentän vuoksi työssäoppimisen tehokkuus tulee maksimoida. Yksi tapa toteuttaa tämä, on laittaa upseeri operaattoriksi erikoisjääkäriyryhmään. Sen etuina ovat muun muassa tehtävien suunnittelu- ja johtamistaitojen kehittyminen, joukkoon laumottuminen, pienryhmätaktiikan oppiminen, yksikön toimintatapojen oppiminen ja operatiivisen kokemuksen saaminen. Se, että upseeria ei jalkaväessä ole totuttu näkemään operaattorintehtävässä ei saisi olla este sille.

AVAINSANAT

Utin Jääkäriyrykmentti, Erikoisjääkäripataljoona, erikoisjoukkojen koulutus, erikoisjoukot, työssäoppiminen, osaamisen kehittäminen, toimintakyky, rekrytointi

ERIKOISJÄÄKÄRIJOUKKUEENJOHTAJILLE ASETETTAVAT VAATIMUKSET

- Tapaustutkimus Erikoisjääkäripataljoonassa

SISÄLLYS

1	JOHDANTO TUTKIMUKSEEN	1
2	TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	3
2.1	TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS JA TUTKIMUSONGELMAT	3
2.2	TUTKIMUKSEN RAJAUKSET JA KESKEISET KÄSITTEET	5
2.3	AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET	5
2.4	TUTKIMUSMENETELMÄ	8
2.5	TAPAUSTUTKIMUS	11
2.6	TIEDONKERUU	11
2.7	AINEISTON ANALYSOINTI	12
3	UPSEERIN PERUSKOULUTUS – VALMIUKSIA TULEVALLE ERIKOISJOUKKOUPSEERILLE	13
3.1	UPSEERISTON KOULUTUSJÄRJESTELMÄ	13
3.2	OSAAMISEN KEHITTÄMINEN PUOLUSTUSVOIMISSA	15
3.3	OPPIMISEN JA TYÖSSÄOPPIMISEN TEORIAA	18
3.4	TYÖELÄMÄJAKSO OSANA KOKONAISUUTTA	20
3.5	TOIMINTAKYVYN TEORIAA	21
4	ERIKOISJÄÄKÄRIJOUKKUEENJOHTAJILLE ASETETTAVAT VAATIMUKSET	23
4.1	AINEISTON KERUU	23
4.2	AINEISTON ANALYYSIN TOTEUTTAMINEN	25
4.3	ERIKOISJÄÄKÄRIJOUKKUEENJOHTAJALTA VAADITTAVA TYÖKOKEMUS JA AMMATTITAITO	27
4.3.1	Työkokemus	27
4.3.2	Erikoisjääkärijoukkueenjohtajan hallittavat tiedot ja taidot	31
4.3.3	Koulutus ja työssäoppiminen	34
4.3.4	Erikoisjääkärijoukkueenjohtajan tehtävä osana upseerin uraa	40
4.4	ERIKOISJÄÄKÄRIJOUKKUEENJOHTAJALTA VAADITTAVAT OMINAISUUDET	44
4.4.1	Fyysiset ominaisuudet	45
4.4.2	Psyykkiset ominaisuudet	46
4.4.3	Sosiaaliset ominaisuudet	48
4.4.4	Eettiset ominaisuudet	51
4.4.5	Ominaisuuksien testaus ja joukkueenjohtajan valinta	53

4.5	NUORTEN UPSEERIEEN REKRYTOINTI ERIKOISJÄÄKÄRIPATALJOONAAN	54
5	POHDINTA	57
5.1	TULOSTEN YHTEENVETO	57
5.2	LUOTETTAVUUDEN TARKASTELU	61
5.3	TUTKIMUSPROSESSIN JA TULOSTEN KÄYTETTÄVYYDEN ARVIOINTI	63

LÄHTEET

LIITTEET

LIITE 1 – SAATEKIRJELMÄ HAASTATELTAVILLE

LIITE 2 – TEEMAHAASTATTELURUNKO

LIITE 3 – KÄYTETYT LYHENTEET

ERIKOISJÄÄKÄRIJOUKKUEENJOHTAJILLE ASETETTAVAT VAATIMUKSET - Tapaustutkimus Erikoisjääkäripataljoonassa

1 JOHDANTO TUTKIMUKSEEN

Puolustusvoimat on uudistamassa erikoisjoukkosotilaille annettavaa peruskoulutusta. Ensimmäinen Puolustusvoimien erikoisjoukkokurssi alkoi heinäkuussa 2013. Kurssiin yhdistettiin Utin Jääkärirykmentin erikoisjääkärikurssi ja merivoimien erikoisjoukkojen sopimussotilaskoulutus. Erikoisjoukkokurssi keskittyy pääsääntöisesti ryhmätason operaattoreiden kouluttamiseen. Kurssin käyneistä rekrytoidaan merivoimien erikoistoimintaosastoon (ETO), sekä Utin Jääkärirykmentin Erikoisjääkärikomppaniaan erikoisjoukkoaliupseereita määräaikaan virkasuhteisiin. Erikoisjoukkokurssin perustamiseen liittyy Erikoisjääkäripataljoonan muuttaminen toimialakouluksi.

Erikoisjääkärikomppaniassa on vuosien 2013–2015 aikana tapahtumassa sukupolven vaihdos joukkueenjohtajissa. Tähän mennessä joukkueenjohtajina on toiminut pääsääntöisesti opistouseereita, mutta myös upseereita. Jatkossa tehtävät tulevat olemaan nuorien upseerien hoitamia, johtuen opistouseerien tehtävien loppumisesta puolustusvoimien upseeri- ja aliupseerikoulutuksen uudistukseen liittyen.

Erikoisjoukoissa asetetaan korkeita vaatimuksia henkilöstölle ja materiaalille sillä erikoisjoukkojen toiminta on lähtökohtaisesti hyökkäyksellistä vahvempaa vihollista vastaan. Erikoisjoukkojen tehtävyydet voidaan jakaa kolmeen kategoriaan:

- tiedustelutehtävät (SR Special Reconnaissance, Surveillance and Reconnaissance)
- taistelutehtävät (DA Direct Action, Offensive Operations)
- tukitehtävät (MA Military Assistance).

(NLBG Erikoisoperaatio-osasto: erikoisjoukkojen tehtävät ja toimintaperiaatteet 2012.)

Erikoisjoukkojen suorituskykyä ei mitata pelkästään yksilöiden fyysisellä toimintakyvyllä. Tehokkuus tai tehottomuus perustuu organisaation eri toimijoiden työskentelyyn saman tavoitteen eteen. Erikoisjoukkojen toiminnassa on tiettyjä perustotuksia, joilla pyritään kuvaamaan joukkojen ominaisuuksia:

- laatu on tärkeämpää kuin määrä
- ihminen on tärkeämpi kuin materiaali
- joukkoja ei voi massatuottaa
- joukkoja ei voi tuottaa kriisin alettua
- ”The Man on the Ground is Always Right”: kentällä oleva johtaja tietää parhaiten oman tilanteensa
- kiinalainen parlamentti: tehtävän suorittamistavoista voidaan keskustella ennen päätöstä
- tehtävän valmistelussa ”vuoropuhelu” esikuntatasojen välillä: suora käskytaktiikka ei välttämättä toimi tilanteessa, jossa onnistuminen voi olla kiinni pienistä yksityiskohdista
- suorittaja suunnittelee tehtävänsä yksityiskohdat.

(NLBG Erikoisoperaatio-osasto: erikoisjoukkojen tehtävät ja toimintaperiaatteet 2012; ks. myös Collins 2012, 38.)

Erikoisjoukoissa korostuu ryhmissä ja joukkueissa palvelevat sotilaat, myös johtajat. Tavannomaisissa joukoissa ryhmänjohtajat, joukkueenjohtajat ja komppanian päällikkö ovat yleensä hyvin lähellä toisiaan. Niissä pataljoonan ja jopa prikaatin komentaja ovat kymmenien kilometrien päässä, mikä mahdollistaa alijohtajien tukeutumisen esimieheensä. Erikoisjoukoissa tilanne on usein päinvastainen. Kentällä olevan johtajan on kyettävä toimimaan itseohjautuvasti, sillä hänen päätöksellään saattaa olla strategisen tason vaikutuksia, etenkin nykyaikaisessa sodankäynnissä, jossa kaikki mitä tapahtuu, on lähes välittömästi koko maailman tiedossa. (NLBG Erikoisoperaatio-osasto: erikoisjoukkojen tehtävät ja toimintaperiaatteet 2012; ks. myös Louis 2002, 9.)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia, mitä vaatimuksia Erikoisjääkäripataljoonan henkilöstö asettaa erikoisjääkärijoukkueenjohtajille. Tutkimuksen ydin on hahmottaa minkälaiset henkilökohtaiset ominaisuudet, minkälainen ammatillinen osaaminen ja työkokemus erikoisjääkärijoukkueenjohtajana toimivalla nuorella upseerilla tulisi olla. Lisäksi tarkoitus on kartoittaa miten nuorien upseerien rekrytointi Erikoisjääkäripataljoonaan tulisi toteuttaa.

Erikoisjoukkojen roolin kasvaessa nykyaikaisessa sodankäynnissä saattaa olla tarpeen perustaa tuleville kadettikursseille oma erikoisjoukkolinja osaksi sotatieteiden kandidaatin opintoja. Erikoisjääkäripataljoonasta muodostettava erikoisjoukkojen toimialakoulu voisi toimeenpanna näiden opintojen erikoistumisjaksot. Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää rekry-

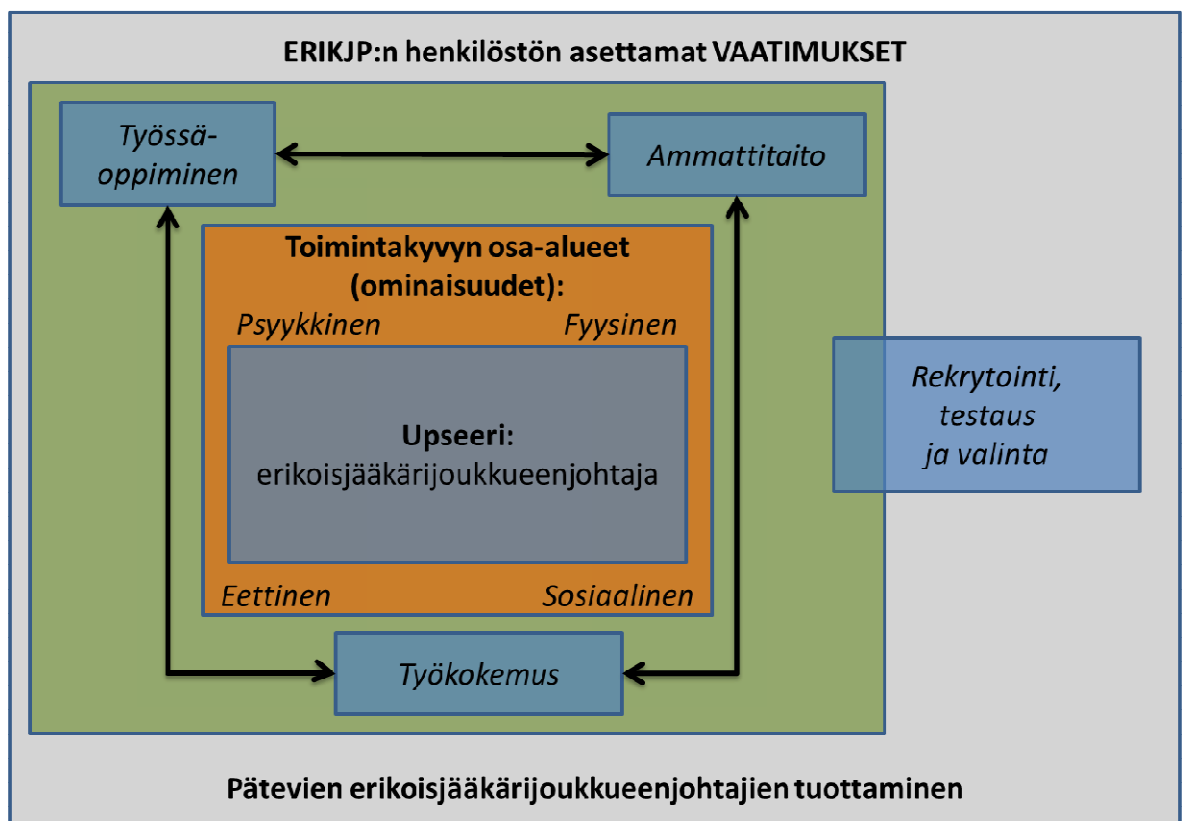
toinnin tehostamisessa, opintojen suunnittelussa ja työelämävaiheessa suoritettavien täydennyskoulutuksien suunnittelussa ja toteutuksessa.

2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen lähtökohtia, viitekehysten mukaan muodostetut tutkimuskysymykset ja tutkimuksen rajaukset. Luvussa esitellään myös aiemmat aiheeseen liittyvät tutkimukset sekä käytetty tutkimusmenetelmä ja aineiston keruutapa.

2.1 Tutkimuksen viitekehys ja tutkimusongelmat

Kuten aiemmin on jo mainittu, tutkimuksen tarkoitus on selvittää minkälaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia, minkälainen ammatillinen osaaminen ja työkokemus erikoisjääkärijoukkueenjohtajalla tulisi olla. Alla olevan viitekehysten tarkoituksena on avata lukijalle tutkimuksen keskeisimmät käsitteet ja aiheen näkökulma.



Kuvio 1: Tutkimuksen viitekehys

Tämän tutkimuksen taustalla on erikoisjääkärijoukkueiden sotilaallisen suorituskyvyn ylläpitäminen ja kehittäminen joukkueen johtamisen näkökulmasta. Tutkittava ilmiö on erikoisjääkärijoukkueenjohtajana toimiva upseeri ja kaikki tutkittavat aihealueet kokoava kysymys voisi olla: minkälainen hänen tulisi olla? Tutkimuksen pääteema on erikoisjääkärijoukkueenjohtajalle asetettavat vaatimukset, mutta työssä on pyritty myös selvittämään miten näihin vaatimuksiin kyetään vastaamaan.

Tutkimuksen aihealue oli Erikoisjääkäripataljoonan ehdottama. Alun perin oli tarkoitus tutkia upseerien koulutusta, tarkemmin miten erikoisjoukkoalan opintoja voitaisiin toteuttaa kadeteille. Tämä aihio muuttui hyvin nopeasti lähes lopulliseen muotoonsa: ”erikoisjääkärijoukkueenjohtajille asetettavat vaatimukset”. Tähän päädyttiin, koska näin tarpeellisena tutkia aihealueen lähtökohtia tarkemmin. Toisin sanoen, onko edes tarvetta kouluttaa kadeteille erikoisjoukkojen toimintaa ja taktiikkaa?

Tutkimuksella on kolmijakoinen tutkimustehtävä. Ensimmäisenä tavoitteena on selvittää minkälainen työkokemus ja ammatillinen osaaminen upseerilla tulee olla, jotta hän kykenee palvelemaan menestyksekkäästi erikoisjääkärijoukkueenjohtajana. Työkokemukseen ja ammattitaitoon liittyy olennaisesti työssäoppiminen. Tästä syystä haluttiin selvittää myös mitä haasteita nuorten upseerien työssäoppimisessa on ja miten sitä voitaisiin tehostaa.

Toisena tehtävänä on selvittää, minkälaiset henkilökohtaiset ominaisuudet erikoisjääkärijoukkueenjohtajalla tulee olla. Erikoisjoukoissa henkilöstön koulutukseen on käytössä rajallinen aika. Valintaprosessin tarkoituksena on löytää yksilöitä, joilla on ominaisuuksia, joita ei voi kouluttaa (NLBG Erikoisoperaatio-osasto: henkilöstön valinta 2012). Painopisteenä oli selvittää minkälaiset fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset ja eettiset ominaisuudet erikoisjääkärijoukkueenjohtajalla tulisi olla.

Henkilön ominaisuuksiin liittyen, tutkimuksen kolmantena tehtävänä on selvittää miten henkilökohtaiset ominaisuudet saadaan testattua ja miten henkilöstön valinnat tapahtuvat tiettyyn tehtävään liittyen. Henkilöstön testausta ja valintaa edeltää heidän rekrytointi. Rekrytoinnin osalta haluttiin selvittää miten nuorten upseerien rekrytointi toteutuu tällä hetkellä ja miten sitä voitaisiin parantaa.

Tutkimuksessa pyritään vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Mitä vaatimuksia Erikoisjääkäripataljoonan henkilöstö asettaa erikoisjääkärijoukkueenjohtajana toimiville nuorille erikoisjoukkoukseereille?
 - 1.1. Minkälainen työkokemus ja ammatillinen osaaminen upseerilla tulee olla, jotta hän kykenee palvelemaan joukkueenjohtajana Erikoisjääkärikomppaniassa ja miten työsaoppiminen tulisi toteuttaa?
 - 1.2. Minkälaiset henkilökohtaiset ominaisuudet (ml. psyykkinen, fyysinen, eettinen, sosiaalinen) upseerilla tulee olla, jotta hän kykenee palvelemaan joukkueenjohtajana Erikoisjääkärikomppaniassa?
2. Miten erikoisjääkärijoukkueenjohtajiksi tulevien upseerien rekrytointi, testaus ja valinta tulee toteuttaa?

2.2 Tutkimuksen rajaukset ja keskeiset käsitteet

Tässä työssä tutkitaan Erikoisjääkäripataljoonan henkilöstön odotuksia ja vaatimuksia niitä nuoria upseereita kohtaan, jotka toimivat tai tulevat toimimaan erikoisjääkärijoukkueenjohtajina. Nuorilla upseereilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa sekä sotatieteiden kandidaatteja että maistereita. Erikoisjääkärijoukkueenjohtajalla tarkoitetaan rauhanajan Utin Jääkärirykmentin Erikoisjääkäripataljoonan Erikoisjääkärikomppaniassa palvelevaa joukkueenjohtajaa.

2.3 Aikaisemmat tutkimukset

Miten joukkueenjohtaja vastaa hänelle asetettuihin vaatimuksiin ja odotuksiin? Vastaus löytyy hänen toimintakyvystään. 1990-luvun puolivälin jälkeen sotilaspedagogiikan saralla toimintakyvyn tutkimuksia on tehty useita. Toimintakyky on professori Jarmo Toiskallion (1998b, 25) mukaan sitä, että yksilö pystyy yksin tai joukossa toimimaan määrätietoisesti ja tilanteen mukaisesti sodan tai kriisin erilaisissa ympäristöissä.

Sotilaan toimintakykyä on tutkinut kadetti Inker-Anni Näkkäläjärvi pro gradussaan: sotilaan ammatillinen toimintakyky – ilmatorjuntalinjalta valmistunut sotatieteiden kandidaatti ensimmäisessä tehtävässään perusyksikössä (2008). Tutkimus oli luonteeltaan evaluointitutkimus, jossa valmistuneiden kandidaattien omia käsityksiä omasta ammatillisesta toimintaky-

vystään verrattiin esimiesten näkemyksiin. Tutkimuksessa ilmeni, että valmistuneilla luutnantteilla on, sekä itsensä että esimiesten mukaan, vaadittava ammatillinen toimintakyky ensimmäiseen tehtävään. Tämän edellytyksenä on tehtävään saatu koulutus. Erikoisjoukoilla ei ole omaa opintosuuntaa tai linjaa kadettikursseilla, toisin kuin ilmatorjunnalla. Tästä johtuen Näkkäljärven (2008) tutkimuksen tuloksia ei sellaisenaan voi verrata tämän tutkimuksen tuloksiin. Sen sijaan on mielenkiintoista nähdä miten tärkeänä Erikoisjääkäripataljoonan henkilökunta kokee kadettikoulusta saatavan perusopetuksen erikoisjoukkoupseerin ammattitaidon kannalta ja miten he kokevat sen, ettei valmistuvalla kadetilla ole erikoisjoukkokoulutusta.

Kapteeni Jari Virolainen on diplomityössään vuonna 2002 tutkinut sotilaskouluttajien hiljaista tietoa. Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella laaja-alaisesti hiljaista tietoa käsitteenä sekä hiljaisen tiedon merkitystä asiantuntijakouluttajan tietämyksessä. Hiljainen tieto nähdään Virolaisen tutkimuksessa yksilön tiedostamattomana toimintaa ohjaavana tietorakenteena sekä kollektiivisena hiljaisena tietona eli työyhteisön kulttuuriin sitoutuneina rutiineina ja tapoina. Virolaisen (2002) mukaan kouluttajan asiantuntijuuden kehittymisen ja tietämysrakenteisiin vaikuttaa huomattavasti yksilön ja työyhteisön välinen vuorovaikutus, yksilön aiemmat elämäkokemukset sekä henkilökohtaiset tarpeet. Virolaisen (2002) tutkimus osoitti, että hiljainen tieto on kiinteästi sidoksissa ammattitaitoon ja taitavaan suorittamiseen. Hiljainen tieto osoittautui voimavaraksi, jonka siirtäminen työyhteisössä kouluttajilta toisille on tulevaisuuden tärkeimpiä haasteita, sillä hiljainen tieto ohjaa ammattitaitoisen kouluttajan ongelmanratkaisua ja muuta suorittamista kouluttajan tiedostamatta sitä. Mielenkiintoista on myös se, että tutkimus osoitti hiljaisen tiedon kehitystä jarruttavan voiman. Kouluttajan rutinoiduttua työhönsä, menettää hän kyvyn kyseenalaistaa toimintaansa ja hänestä tulee toimintatapojensa vanki. Tämä tutkimus sivuaa Virolaisen työtä lähinnä hiljaisen tiedon, sen siirtymisen ja vaikutuksen ammattitaidon kehittymisen osalta. Erikoisjääkäripataljoonan työyhteisössä on sanonta: ”Look outside the box”. Tämä tarkoittaa sitä, ettei tulisi jumiutua vanhoihin toimintatapoihin liikaa. Onkin mielenkiintoista nähdä, koetaanko Erikoisjääkäripataljoonassa hiljaisen tiedon jarruttava voima samanlaisena kuin Virolaisen tutkimuksessa.

Kadetti Andreas Qvist on tutkinut vuonna 2009 pro gradussaan työssä oppimista ja hiljaisen tiedon siirtymistä työpaikoilla. Tutkimuksen tarkoituksena oli luoda kuva Ilmasotakoulun henkilökunnan työssä oppimisesta sekä hiljaisen tiedon siirtymisestä. Qvistin (2009) tutkimuksen mukaan tärkeimmäksi tekijäksi työssä oppimisessa koettiin sosiaalinen vuorovaiku-

tus. Tutkimukseen osallistuneet kokivat oppivansa parhaiten saadessaan tehdä omaa työtään, samalla kun joku toimii heille mentorina.

Henkilökunnan odotuksia tiettyä henkilöstöryhmää kohtaan on tutkinut luutnantti Sampo Sipari omassa pro gradussaan vuonna 2011. Sipari (2011) tutki Uudenmaan Prikaatin Kranaatinheitinkomppanian henkilökunnan odotuksia kranaatinheitin ammattialiupeereille. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää minkälaisia odotuksia ja tarpeita rauhanajan kranaatinheitinkomppanialla on uusimuotoisia ammattialiupeereita kohtaan, sekä vastaako aliupeereille suunniteltu koulutus ja odotukset toisiaan. Lisäksi Sipari pyrki löytämään vastauksia, miten osaamisen kehittyminen tapahtuu käytännössä. Tutkimus osoitti, että aliupeerin osaamisen kehittyminen tapahtuu käytännössä muun muassa kokeneemman henkilön ohjaamana ja monipuolisella tehtävien kierrätyksellä.

Everstiluutnantti Robert G. Louis tutki erikoisjoukkokapteenien ammatillista kehittymistä Yhdysvaltojen armeijassa vuonna 2002. Tutkimushankkeen tarkoituksena oli selvittää miten Yhdysvaltojen erikoisjoukkojen nuorten upseerien ammattitaitoa voidaan parantaa akateemisella koulutuksella ja miten nämä vaikutukset heijastuisivat tulevaisuudessa. Louis korostaa työssään ympäristöä jossa nuoret erikoisjoukkoupeerit toimivat. Louisin mukaan Yhdysvaltojen erikoisjoukkojen ensisijainen tehtävä on epätavanomainen sodankäynti (unconventional warfare) esimerkiksi sotilaallinen avunanto. Näissä tehtävissä nuoret erikoisjoukkoupeerit ovat harvinaisessa asemassa, jossa he saavat ensisijaisen tärkeää tietoa muun muassa paikallisista voimasuhteista ja väestöstä. Tiedon keräämisen lisäksi erikoisjoukkoupeerit ovat maansa ulkopoliittikan käytännön toteuttajia, jotka saavat vähän diplomaattista tai poliittista ohjausta. Epätavanomaisen sodankäynnin tehtävien suorittaminen vaatii Louisin mukaan laaja-alaista näkemystä, joka saadaan sotilaallisen koulutuksen ohella suoritettavista poliittisista ja geopoliittisista opinnoista. Pitkántähtäimen tavoitteina on kehittää joukko upseereita, joilla on todelliset valmiudet toimia siinä ympäristössä johon Yhdysvaltojen armeijan erikoisjoukot on tarkoitettu sekä kehittää kentällä ja esikunnissa työskenteleviä upseereita, joilla on paremmat valmiudet mentoroida nuorempia upseereita maan strategisten tavoitteisen saavuttamiseksi.

Yhdysvaltojen erikoisjoukkoupeerien akateemista koulutusta on tutkinut prikaatikenraali (evp.) Russell D. Howard vuonna 2009. Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää, tuottaako Yhdysvaltojen nykyinen erikoisjoukkoupeerien koulutusohjelma riittäviä tietoja, ymmärrystä ja valmiuksia, joita upseeri tarvitsee johtaakseen tulevaisuuden turvallisuusympäristössä. Howard arvioi työssään, että tulevaisuuden turvallisuusympäristö tulee olemaan jatkuvan terro-

rismin, kapinallistoiminnan ja muun epätavanomaisen sodankäynnin muokkaama. Tutkimustulosten mukaan nuoret erikoisjoukkopseerit tarvitsevat erityisesti yhteistyötaitoja kommunikointiin alkuperäiskansojen, muiden viranomaisten, kansainvälisten joukkojen ja kansalaisjärjestöjen kanssa. Tutkimuksen johtopäätöksissä Howard esittää, että nuorille erikoisjoukkopseereille tulisi luoda uusi ylempään korkeakoulututkintoon tähtäävä koulutusohjelma, jonka painopisteenä olisivat viranomaisyhteistyö, kielitaito, kulttuuri- ja sosiaaliantropologia, poliittinen antropologia, neuvottelutaidot sekä kulttuurien välinen viestintä. Opinnot suoritettaisiin kahden vuoden sijaan viidessä vuodessa, hyödyntäen muun muassa etäopiskelua. Yhdysvaltojen asevoimissa maisterintutkinto suoritetaan yleensä vasta majurina, mikä Howardin mielestä on erikoisjoukkopseerille liian myöhäistä. Hänen mielestään kentällä olevilla erikoisjoukkojohtajilla on oltava akateeminen koulutus, jopa maisterin tutkinto. On mielenkiintoista tutkia, miten Erikoisjääkäripataljoonassa koetaan kotimainen upseerien koulutusjärjestelmä.

2.4 Tutkimusmenetelmä

Taustafilosofiana tässä pro gradu -tutkimuksessa voidaan pitää konstruktivistista tieteen filosofiaa. Toisin kuin esimerkiksi positivistisessa tieteenfilosofiassa, konstruktivismissa todellisuus on eri henkilöiden suhteellista ja subjektiivista todellisuutta (Metsämuuronen 2006, 86). Tutkittaessa erikoisjääkäripataljoonan henkilökunnan subjektiivisia odotuksia nuorista erikoisjoukkopseereista, on kyse konstruktivismin mukaisesta suhteellisesta todellisuudesta, sillä ihmiset kokevat toistensa käyttäytymisen eri tavoin.

Sosiaalinen konstruktionismi tarkastelee sosiaalisen todellisuuden sekä merkitysten rakentamista. Sen mukaan tieto on sosiaalisesti rakennettua. Sosiaalinen konstruktionismi on yleisnimi erilaisille tutkimussuunnille, jotka jakavat samoja perusoletuksia. (Pietikäinen, 1999–2002.)

Tutkittaessa erikoisjääkärijoukkueenjohtajan vaatimuksia ja odotuksia on syytä olettaa, että eri henkilöiden mielipiteet ovat sosiaalisesti rakennettuja. Erikoisjääkäripataljoona on sosiaalinen ja tiivis yhteisö, jossa henkilökunta keskustelee päivittäin erilaisista työhön liittyvistä asioista. Ei ole syytä olettaa, että yksittäisen henkilön mielipide erikoisjoukkopseerin vaatimuksista olisi täysin hänen itsensä luoma. Henkilöille on muodostunut käsite seuratessaan

aiempia joukkueenjohtajia, kenties itse toimiessaan joukkueenjohtajana tai keskustellessaan aiheesta jonkun kollegan kanssa.

Joukkojen suoritustasovaatimukseen vaikuttanee muun muassa erilaiset mittaukset ja todennäköisyydet tietyn tehtävätyypin onnistumisesta. Aikavaatimukset esimerkiksi kranaatinheitinjoukkueen asemaan menosta ovat yksinkertaisesti ajanotolla saatujen tuloksien johtopäätöksiä. Entä johtajan vaatimukset? Miten ja kuka voi määrittää, minkälainen johtajan tulee olla? Kuinka voidaan tunnistaa oikea henkilö juuri tiettyyn johtotehtävään?

Edellä mainittuihin kysymyksiin sekä varsinaisiin tutkimuskysymyksiin etsitään vastauksia Vivien Burrin (1995) kokoamien sosiaalisia konstruktionisteja yhdistävien perusoletuksien avulla:

- kriittinen suhtautuminen itsestään selvänä pidettyyn tietoon. Havaintomme eivät vain yksinkertaisesti kerro maailmasta, vaan maailmamme on sosiaalisesti luotu. Siksi myös nyt selviöltä näyttävät asiat voivat olla toisin
- käsityksemme ovat historiamme ja kulttuurimme tuotteita, ja siksi relatiivisia eli suhteellisia. Ei ole syytä olettaa omia käsityksiämme ilman muuta paremmiksi tai "totuudenmukaisemmiksi" kuin muiden kulttuurien ja aikojen käsitykset, eikä tutkimus voi tuottaa yliajallista, kulttuurin ylittävää tietoa
- tieto syntyy sosiaalisissa prosesseissa. "Totuus" on se, mikä ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa sellaiseksi tunnustetaan ja tunnistetaan, ei se mikä oletetusti parhaiten vastaa ulkoista todellisuutta (ns. totuuden korrespondenssi-teoria)
- tieto ja sosiaalinen toiminta kuuluvat yhteen. Sillä, mikä kulloinkin hyväksytään totuudeksi, on monenlaisia seurauksia toiminnalle. Esimerkiksi miten "poikkeavuuteen" suhtaudutaan liittyy siihen, miten poikkeavuus ymmärretään ja määritellään sekä minkä ajatellaan olevan sen syynä. Täten tieto on aina myös poliittinen kysymys eli siihen sisältyy valtaa. Myös tutkija on vastuullinen tuottamansa tiedon seurauksista.

(Pietikäinen, 1999–2002.)

Käytän tutkimuksessani laadullisia eli kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen eli tutkimuksessa kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa on pyrkimyksenä löytää tai paljastaa tosiasioita eikä niinkään todentaa jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, 163.)

Kvalitatiiviselle tutkimukselle on tyypillistä, että tutkija luottaa enemmän kasvotusten käytyihin keskusteluihin ja näin ollen omiin havaintoihinsa lomakkeilla hankittavan tiedon sijaan. Kvalitatiivinen tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedonhankintaa ja aineisto kootaan luonnollisissa, todellisissa tilanteissa. (Hirsjärvi ym. 2009, 164.)

Hyödyntämällä Pietikäisen (2002) esittämiä Burrin (1995) perusoletuksia, tässä tutkimuksessa pyritään löytämään luotettavia ja perusteltuja vastauksia tutkimuskysymyksiin. On oleellista tiedostaa, että tutkijan on suhtauduttava kriittisesti jo olemassa olevaan tietoon. (Pietikäinen, 1999–2002.)

Induktiivinen eli aineistolähtöinen analysointi on kvalitatiiviselle tutkimukselle tyypillinen piirre. Pyrkimyksenä on löytää kerätystä aineistosta odottamattomia seikkoja ja näkökulmia, eikä todentaa jo olemassa olevia olettamuksia. (Hirsjärvi ym. 2009, 164; Eskola & Suoranta 1998, 19; Tuomi & Sarajärvi 2002, 97). Tämän vuoksi laadullisessa tutkimuksessa tutkittavaa aihetta tulee lähestyä hypoteesittomasti. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkijalla ei saa olla vahvoja ennako-olettamuksia tutkimuskohteesta tai tutkimuksen tuloksista. Konstruktivistisen tieteenfilosofian mukaan myös tutkija on luonut käsityksiä tutkittavasta aiheesta aikaisempien kokemusien pohjalta. Nämä kokemukset eivät kuitenkaan saa muodostaa sellaista asetelmaa, joka rajaisi tutkimuksellisia toimenpiteitä. (Eskola & Suoranta 1998, 19–20.)

Laadullisen tutkimuksen taustalla on aristoteelinen ajatus siitä, että yksityisessä toistuu yleinen. Tällä tarkoitetaan sitä, että aineistosta ei tehdä johtopäätöksiä yleistettävyyttä ajatellen. Jos yksityistä tapausta tutkitaan riittävän tarkasti, saadaan näkyviin se, mikä ilmiössä on merkittävää ja se mikä toistuu usein tarkasteltaessa ilmiötä yleisemmällä tasolla. (Hirsjärvi ym. 2009, 182.) Tästä johtuen olen valinnut tutkimustavakseni tapaustutkimuksen, enkä esimerkiksi kaikkia suomalaisia erikoisjoukkoja koskevaa lomakehaastattelua. Päädyin laadullisiin menetelmiin, koska tutkin ihmisten odotuksia, näkemyksiä ja kokemuksia.

Pietikäisen (1999 – 2002) mukaan sosiaalisen konstruktionismin peruseriaatteita noudattavissa lähestymistavoissa metodi ja teoria ovat hyvin läheisessä suhteessa uuden tiedon luomisessa. Koska myös tieteellinen tieto on sosiaalisesti konstruoitua, on se miten ja missä yhteydessä se rakennetaan olennainen ehto sille mitä tutkimuksessa saadaan selville. Pietikäisen (1999 – 2002) mukaan menetelmän avulla ei katsota johonkin ulkopuoliseen todellisuuteen, vaan tutkimus osallistuu kohteensa rakentamiseen.

Laadullisen tutkimuksen tieteellisyyden kriteeri ei ole määrä vaan laatu (Eskola & Suoranta 1998, 18). Yksi tapa ratkaista aineiston riittävyys on saturaatio. Saturaatio eli kylläntyminen, tarkoittaa sitä, kun aineisto ei tuota tutkimusongelman kannalta mitään uutta, vaan alkaa toistaa itseään. Taustalla on ajatus siitä, että tietty määrä aineistoa riittää tuomaan esiin sen teoreettisen peruskuvion, joka tutkimuskohteesta on mahdollista löytää. Mikäli aineiston määrän valinta tapahtuu saturaatio-ajatuksen perusteella, on tärkeää olla selvillä, mitä aineistosta ollaan hakemassa, muuten minkäänlaista kylläntymistä ei voida saavuttaa. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 89.)

Tieteenfilosofisesta näkökulmasta ei aihettani voisi tutkia tehokkaasti määrällisin menetelmin. On oleellista tiedostaa se tosiasia, että johtajan ominaisuuksia tutkittaessa hyvinkin suljetussa ympäristössä päästään tarkempiin tuloksiin laadullisin menetelmin.

2.5 Tapaustutkimus

Tämä pro gradu tutkimus on kokonaisuudessaan tapaustutkimus eli *case study*. Tapaustutkimukseen päädytään yleensä, kun halutaan tutkia erityistapauksia, esimerkiksi pedagogisesti harvinaisia tapauksia tai silloin, kun tutkimusongelmat ovat luonteeltaan syvälle luotaavia, uraauurtavia tai kokonaisvaltaisia (Hirsjärvi & Hurme 2006, 58). Yinin (1994) mukaan tapaustutkimuksessa pyritään tutkimaan, kuvaamaan ja selittämään tapauksia pääasiassa miten- ja miksi- kysymysten avulla.

Tapaustutkimus ei rajoita menetelmävalintoja: menetelmät voivat yhtä hyvin olla kvantitatiivisia kuin kvalitatiivisiakin. Huomion arvoista on kuitenkin se, että tutkittava tapaus muodostaa jonkinlaisen kokonaisuuden. (Yin 1994, 1–3.) Tapaustutkimusta voidaan kuvailla enemmän tutkimustapana tai strategiana kuin metodina. Tapaustutkimuksen sisällä voidaan käyttää erilaisia menetelmiä (Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 9).

2.6 Tiedonkeruu

Laadullisen tutkimuksen yksi yleisimpiä aineistonkeruumenetelmiä on haastattelu (Tuomi & Sarajärvi 2002, 73). Laadullisessa tutkimuksessa tutkitaan usein varsin pientä määrää tapauksia ja pyritään analysoimaan ne mahdollisimman perusteellisesti (Eskola & Suoranta 1998,

18). Haastattelun otannan ja vastaajien voi valita sekä tarkoituksenmukaisesti että satunnaisotoksella (Hirsjärvi ym. 2009, 164). On kuitenkin huomioitava, että erityisesti haastattelun etu on myös siinä, että haastatteluun voidaan valita henkilöitä, joilla on erityistä kokemusta tutkittavasta ilmiöstä tai tietoa aiheesta (Tuomi & Sarajärvi 2002, 76).

Tämän tutkimuksen tiedonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua, sillä muun muassa Hirsjärven ym. (2009, 185) mukaan näin saadaan selville mahdollisimman monipuolisesti ja yksityiskohtaisesti mitä tutkittavat ajattelevat, tuntevat ja uskovat. Teemahaastattelu etenee vapaasti ja siinä käydään läpi keskustelunomaisesti ennalta määritetyt teemat tai aihealueet (Hirsjärvi & Hurme 1993, 36–37; Eskola & Suoranta 1998, 86–87). Teemahaastattelun ei siis tule olla pikkutarkkojen kysymysten esittämistä tietyssä järjestyksessä, vaan teemoista ja niiden alateemoista pyritään keskustelemaan varsin vapaasti (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

2.7 Aineiston analysointi

Tiedon analyysimenetelmänä käytän sisällönanalyysia. Siinä tarkastellaan jo valmiiksi teksti-muotoisia tai sellaiseksi muutettuja aineistoja eritellen, yhtäläisyyksiä ja eroja etsien ja tiivistäen. Sisällön erittely eroaa kuitenkin sisällönanalyysistä huomattavasti, vaikka usein sisällönanalyysi-termin sisällä käytetään sanaa *erittely*. Yksinkertaistettuna *sisällön erittely* tarkoittaa kirjoitetun tekstin analyysia, jossa kuvataan kvantitatiivisesti tekstin sisältöä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105–107.) Sisällönanalyysillä on tarkoitus luoda sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä sekä pyrkiä muodostamaan tutkittavasta ilmiöstä mielekäs, selkeä ja yhtenäinen kokonaisuus (Tuomi & Sarajärvi 2002, 110; viitattu lähteisiin Hämäläinen 1987; Burns & Grove 1997; Strauss & Cobin 1990; 1998).

Sisällönanalyysi voidaan tehdä joko aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti (teoria-sidonnaisesti) tai teorialähtöisesti. Aineistolähtöinen tutkimus tarkoittaa sitä, että tutkimuksen pääpaino on aineistossa, jolloin esimerkiksi analyysiyksiköitä ei ole ennalta määritetty vaan ne muotoutuvat aineiston pohjalta. Aineistolähtöisen tutkimuksen suurin ongelma on siinä, ettei voida olla varmoja tutkiiko tutkija aineistoa objektiivisesti ilman omia ennakkoluuloja tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 97–98.)

Teoriasidonnaisella analyysillä voidaan pyrkiä ratkaisemaan aineistolähtöisen analyysin ongelmia. Siinä jokin teoria voi toimia apuna analyysin etenemisessä. Vastaavalla tavalla kuin aineistolähtöisessä analyysissä, myös teoriasidonnaisessa analyysissä analyysiyksiköt valitaan aineistosta, mutta siinä aikaisempi tieto ohjaa analyysia. Teoriasidonnaiselle analyysille on ominaista, että tutkijan ajatteluprosessissa vaihtelevat aineistolähtöisyys sekä valmiit mallit, joita hän pyrkii yhdistelemään pakolla, puolipakolla sekä luovasti. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 98–99.)

Teorialähtöinen analyysi nojaa, sanan mukaisesti, johonkin tiettyyn teoriaan, malliin tai auktoriteetin esittämään ajatteluun. Teorialähtöisessä analyysissä jokin aikaisemman tiedon perusteella luotu kehys ohjaa analyysia. Tutkimuksessa kuvaillaan tämä kehys ja sen mukaan määritellään muun muassa tutkimuksessa kiinnostavat käsitteet. Usein teorialähtöisen analyysin taustalla on aikaisemman tiedon testaaminen uudessa kontekstissa. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 99.)

3 UPSEERIN PERUSKOULUTUS – VALMIUKSIA TULEVALLE ERIKOISJOUKKOUPSEERILLE

3.1 Upseeriston koulutusjärjestelmä

Maanpuolustuskorkeakoulussa suoritettavia sotatieteellisiä perustutkintoja ovat sotatieteiden kandidaatin ja maisterin tutkinnot. Sotatieteiden kandidaatin tutkinto suoritetaan kolmessa vuodessa ja sen laajuus on 180 opintopistettä. Kandidaatin tutkinnon suorittamisen jälkeen luutnantit suorittavat pääsääntöisesti neljän vuoden työelämäjakson (pl. ilma- ja maavoimien ohjaajat). Sen jälkeen he palaavat Maanpuolustuskorkeakoululle suorittamaan maisterin tutkinnon, jonka kesto on kaksi vuotta. (Sotatieteelliset perustutkinnot HG426, 5.)

Sotatieteiden kandidaatin tutkinnon tavoitteina on saavuttaa muun muassa:

- tutkintoon kuuluvien pää- ja sivuaineiden perusteiden tuntemus
- edellytykset tieteenalan kehityksen seuraamiseen
- valmiudet tieteelliseen ajatteluun ja tieteellisiin työskentelytapoihin
- edellytykset ylempään korkeakoulututkintoon johtavaan koulutukseen ja itsensä jatkuvaan kehittämiseen

- edellytykset soveltaa hankkimaansa tietoa ja osaamista työelämässä
- riittävä viestintä- ja kielitaito.

(Sotatieteelliset perustutkinnot HG426, 5.)

Sotatieteellisten opintojen lisäksi upseerin virkaan nimittäminen edellyttää sotilasammattillisten opintojen suorittamista. Sotatieteiden kandidaattiopintojen aikana sotilasammattillisiin opintoihin on käytettävissä vähintään kuusi kuukautta ja ne koostuvat yleissotilaallisesta koulutuksesta, upseerin tarvitsemasta ammatillisesta ja palvelusturvallisuuteen liittyvästä osaamisesta, työssä tarvittavista lisensseistä sekä toimintakyvyn ylläpitämisestä omassa aselajissa ja toimialalla. (Sotatieteellisten perustutkintojen rinnalla eri linjoilla ja opintosuunnilla suoritettavat sotilasammattilliset opinnot, 5.)

Sotatieteiden kandidaatin tutkinnon ja sen rinnalla suoritettavien sotilasammattillisten opintojen yhteisinä tavoitteina on muun muassa, että koulutuksen suorittaneella on valmius toimia poikkeusolojen joukkojen perusyksikön päällikkötehtävissä tai erikoisjoukon johtajan tehtävissä. Lisäksi henkilöllä on valmius toimia normaaliolojen perusyksikön kouluttaja- ja asiantuntijatehtävissä tai erikoisjoukon johtajan tehtävissä sekä perusyksikköpäällystön kansainvälisissä tehtävissä. (Sotatieteellisten perustutkintojen rinnalla eri linjoilla ja opintosuunnilla suoritettavat sotilasammattilliset opinnot, 7.)

Maanpuolustuskorkeakoulussa suoritettava sotatieteiden maisterin tutkinto on 120 opintopisteen laajuinen ja sen tulee antaa opiskelijoille muun muassa:

- pääaineen hyvä tuntemus ja sivuaineen perusteiden tuntemus
- valmiudet tieteellisen tiedon ja tieteellisten menetelmien soveltamiseen
- valmiudet toimia työelämässä oman alansa asiantuntijana ja kehittäjänä.

(Sotatieteelliset perustutkinnot HG426, 6.)

Sotatieteiden maisterin tutkinnon ja sen rinnalla suoritettavien sotilasammattillisten opintojen yhteisinä tavoitteina on, että koulutuksen suorittaneella on valmius muun muassa toimia poikkeusolojen joukkojen joukkoyksikköpäällystötehtävissä ja toimia normaaliolojen perusyksikön päällikkötehtävissä sekä perusyksikköpäällystön kansainvälisissä tehtävissä. (Sotatieteellisten perustutkintojen rinnalla eri linjoilla ja opintosuunnilla suoritettavat sotilasammattilliset opinnot, 13.) Lisäksi tavoitteina on muun muassa, että henkilö tehtävänsä vaatimusten mukaisesti:

- kykenee suunnittelemaan ja johtamaan koulutusta itsenäisesti perusyksikkötasolla

- kehittää omaa työtänsä ja työyhteisöänsä puolustushaaran ja aselajinsa viitekehyydessä hyödyntämällä tutkivaa työtötta
- kykenee suunnittelemaan tehtäviä ja johtamaan tehtävien toteutusta
- kykenee tekemään puolustushaaran ja toimialan kehittämiseen sekä käytäntöön tähtääviä suunnitelmia
- kykenee arvioimaan itsenäisesti oman toimialansa ja johtamansa tai kouluttamansa yhteisön toimintaa ja vaikuttamaan arvioinnin kautta näiden tulokseen
- huomioi toiminnalle asetetut tavoitteet, johtamansa joukon tai tehtävän käyttöperiaatteet, merkityksen sekä toimintaan liittyvät uhat ja riskit
- toimii joukkoyksikön ja/tai yhtymän kokoisen organisaation taistelussa omassa tehtävässä
- kykenee toimimaan kansainvälisissä kokemustaan vastaavissa tehtävissä
- toimii puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen eettisten periaatteiden ja upseerikasvatuksen arvojen mukaisesti
- ylläpitää tehtävässä tarvittavaa (ml. lisenssien) edellyttämää kielitaitoa.

Joukkoyksikön taistelua käsittelevien opintojen tavoitteena on antaa opiskelijalle tarvittava perusta joukkoyksikön toiminnan suunnitteluun, johtamiseen ja toteuttamiseen. (Sotatieteellisten perustutkintojen rinnalla eri linjoilla ja opintosuunnilla suoritettavat sotilasammattilliset opinnot, 13–14.)

3.2 Osaamisen kehittäminen puolustusvoimissa

Puolustusvoimien osaamisen kehittämishanke käynnistettiin vuonna 2002 ja sen tavoitteena on varmistaa puolustusjärjestelmän suorituskyky osaamisen näkökulmasta niin kriisin kuin rauhankin aikana (Puolustusvoimien palkatun henkilöstön osaamisen kehittämisen strategia 2004, 45). Puolustusvoimien toimintakulttuuria pyritään kehittämään oppivan organisaation periaatteiden mukaisesti. Yksilötasolla tuetaan oppimista ja itseohjautuvuutta yhdistäen puolustusvoimien tarve sekä yksilön halu ja kyky oppia. Palkatun henkilöstön valmiuksia parannetaan luomalla edellytyksiä osaamisen kehittämiseksi, ura- ja henkilösunnittelulle sekä toimivalle tehtäväkierrolle. (Valtioneuvoston selonteko VNS 6/2004, 114; ks. myös Ruohotie 1996, 40–46.)

Keskeisiä käsitteitä:

”*Osaamisella* tarkoitetaan tietoja ja taitoja ja muita valmiuksia sekä niiden soveltamista käytäntöön haluttujen päämäärien saavuttamiseksi. Osaamisessa on

sekä yksilö- että organisaationäkökulma.”

”*Yksilön osaamisella* tarkoitetaan yksilön kykyjä ja valmiuksia soveltaa tietämystään käytännön toiminnassa haluttujen päämäärien saavuttamiseksi. Tietämys syntyy yksilön jäsentäessä informaatiota aikaisemman kokemuksensa, elämänkatsomuksensa ja arvojensa pohjalta.”

”*Organisaation osaamisella* tarkoitetaan sen kykyä ja valmiuksia hyödyntää sekä kehittää yksilöidensä osaamista ja muita organisaation voimavaroja sekä yhdistää ne päämääriensä saavuttamiseksi.”

”*Osaamisen kehittäminen* on organisaation ja yksilöiden kykyjen sekä valmiuksien suunnitelmallista tuottamista.”

(Puolustusvoimien palkatun henkilöstön osaamisen kehittäminen 2004–2017, 9–10.)

Puolustusvoimien vuoden 2005 henkilöstöstrategian mukaan henkilöstön osaamisen kehittämiseen sisältyy koulutusjärjestelmän, oppimisympäristöjen ja -mahdollisuuksien kehittäminen, osaamis pohjainen johtaminen, sekä yhteistyö muiden viranomaisten ja muun yhteiskunnan kanssa. (Puolustusvoimien henkilöstöstrategia 2005, 15.)

Osaamisen kehittämiseen voidaan lukea myös henkilöstökoulutus, työssä oppiminen, jatkuva itsensä kehittäminen sekä asenteisiin ja ilmapiiriin vaikuttaminen osaamisen kehittämiseksi (Puolustushallinnon henkilöstöpoliittinen strategia 2007, 12). Henkilöstökoulutukseen kuuluu oleellisena osana uusien työntekijöiden valmennus, mentorointi, tutorointi ja parhaista käytännöistä oppiminen eli ns. benchmarking. (Puolustusvoimien palkatun henkilöstön osaamisen kehittäminen 2004–2017, 4).

Osaamista puolustusvoimissa kehitetään koulutusjärjestelmässä, työssä oppimisella sekä muulla suunnitelmallisella toiminnalla. Tällaiseen toimintaan kuuluu muun muassa itseopiskelu, työnohjaus, työkierto ja harjaantuminen. Perus-, jatko- ja täydennyskoulutus jakaantuvat tasapainoisesti koko työuran ajalle. Tällä edistetään elinikäisen oppimisen periaatteen toteutumista. Täydennyskoulutustarjonnalla mahdollistetaan niin yksilöiden kuin organisaatioiden suunnitelmallinen kehittäminen ja havaittujen osaamisvajeiden poistaminen. (Puolustusvoimien palkatun henkilöstön osaamisen kehittäminen 2004–2017, 4). On oleellista tiedostaa elinikäisen oppimisen merkitys sotilaskoulutuksessa. Se, mikä ei ehkä juuri tällä hetkellä vaikuttaisi yksilön kannalta olevan oleellista oman tehtävän kannalta, saattaa muodostua keskeiseksi tulevassa tehtävässä. Esimerkiksi nuoren erikoisjoukkoupseerin tulee jo uransa alkutai-

paleelta lähtien ymmärtää oman urakehityksensä eri vaihtoehdot ja tiedostaa, että niillä tiedoilla mitä nuorena oppii, saattaa olla suurikin merkitys uran myöhemmässä vaiheessa, kun on päättävässä asemassa. Erikoisjoukkotaktiikassa ryhmän ja joukkuetason tehtävät saattavat usein olla operatiivisesti merkittäviä. Tästä syystä ylimmilläkin johtamistasoilla tulee olla erikoisjoukoissa palvelleita upseereita, jotka ymmärtävät mitä ruohonjuuritasolla tapahtuu.

Työssä oppimisen tulisi olla tavoitteellista ja ohjattua. Työssä oppimiseen ja opiskeluun käytettävä aika ja tavoitteet sovitaan käytännössä vuosittain esimiehen ja alaisen välisessä kehittämiskeskustelussa. Yksilön halua oppia voidaan lisätä muun muassa tulospalkkauksen avulla. Suoritusarvioinnissa alaisen saavuttamat oppimistavoitteet vaikuttavat kehittyneenä ammattitaitona ja saavutettuina tulostavoitteina. (Puolustusvoimien palkatun henkilöstön osaamisen kehittäminen 2004–2017, 6.)

Puolustusvoimissa käytetään tehtäväkiertoa yhtenä osaamisen kehittämisen menetelmänä. Tehtäväkierron tarkoitus on kehittää mahdollisimman laaja-alaisesti näkemystä sotilaallisesta maanpuolustuksesta. Tehtäväkierrolla on mahdollista syventää ja laajentaa osaamista kaikissa tehtävissä. (Puolustusvoimien palkatun henkilöstön osaamisen kehittäminen 2004–2017, 6.) Usein tehtäväkierrolla ymmärretään urakehityksen mukanaan tuomaa vaativampaan tehtävään siirtymistä, mutta sillä voidaan kehittää osaamista myös yksiköiden sisällä. Tilanne, jossa henkilö suorittaa samaa tehtävää vuodesta toiseen, ei ole hedelmällistä ammattitaidon eikä motivaation kannalta. Perusyksikkötasollakin tulisi olla rohkea ja vaihtaa yksikön sisäisiä tehtäviä tilanteen niin salliessa. Sotilasyhteisössä kuultu sanonta ”upseeri tietää kaikesta vähän, muttei mistään paljoa” on tietyllä tapaa tilanne, johon pitäisi tähdätä erityisesti erikoisjoukoissa. Ammattiyksikössä, kuten Erikoisjääkärikompaniassa upseerin ei tarvitse osata kaikkea. Hänellä on eri tehtäviin erikoistuneita alaisia, jotka osaavat esimerkiksi ajaa erilaisilla panssaroiduilla ajoneuvoilla tai vaikkapa kumiveneellä. Upseerille riittää, että hän kykenee siirtymään joukkonsa mukana. Näin ollen upseerilla pitäisi olla laaja näkemys kaikista erityisaloista kuten viesti-, lääkintä- ja pioneeritoiminnasta. Yksi työkalu näkemyksen kasvattamiseen on nimenomaan tehtäväkierto. Johtajana upseerin on siis tiedettävä työkalunsa toimintatilan, että voi siitä tarvittaessa ottaa irti mahdollisimman paljon, oikeaan aikaan ja oikealla tavalla tehtävänsä täyttämiseksi.

3.3 Oppimisen ja työssäoppimisen teoriaa

Oppiminen käsitteenä on hyvin laaja oppimista käsittelevässä kirjallisuudessa. Tässä tutkimuksessa oppimista käsitellään lähinnä työssäoppimisen kannalta joukkoyksikön toimintaympäristössä. Oppimista käsittelevässä kirjallisuudessa esiintyvät termit *työssäoppiminen* sekä *työssä oppiminen*. Yksinkertaistettuna *työssäoppiminen* on osa opintokokonaisuutta, jossa opiskelija oppii suunnitelmallisesti oikeassa ympäristössä työtä tekemällä. Termi *työssä oppiminen* puolestaan ymmärretään usein oppimisena työtä tekemällä muun muassa hiljaisen tiedon siirtymisenä. Tämän luvun tarkoituksena on tarjota lukijalle perusaineksia henkilökohtaisen oppimiskäsityksen rakentamista varten, jotta *työssäoppimisen* monitahoisuuden mieltäminen olisi helpompaa.

Oppimista ja opetusta hallinneet käsitykset voidaan kiteyttää neljään teoriasuuntaukseen; behaviorismiin, kognitivismiin, eksperientialismiin ja humanismiin. Näistä ensimmäisen mukaan oppiminen on käyttäytymisen säätelyä behavioristisen psykologian mukaisesti. Behaviorismin fokus on refleksiossa, jolla ymmärretään ehdollistamiseen perustuvaa käyttäytymisen säätelyä opetus- ja oppimistilanteissa. Toinen eli kognitiivinen suuntaus korostaa oppimisessa tiedon psyykkistä muokkaamista, mikä tarkoittaa informaatiosta oppimista aikaisemmin muodostuneiden tietorakenteiden pohjalta. Kolmas, eksperientialistinen eli kokemuksellinen teoriasuuntaus perustuu toiminnan psykologiaan, jossa oppiminen käsitetään oppijan tiedon ja kokemuksen sekä ajattelun ja toiminnan välisten suhteiden muunteluksi. Neljäs, humanistinen suuntaus poikkeaa edellisistä. Siinä ei olla niinkään kiinnostuneita yksilön oppimisen psykologisista selityksistä, vaan enemmänkin dialogista ja vuorovaikutuksesta, joka tapahtuu yksilöiden välillä erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa. Oppimisteorian humanismi on selkeästi sosiaalipsykologisen tiedon alueella, lähinnä ohjaajan ja oppijan tai ryhmän sisäisen ja välisen kommunikation ja sosiaalisen vaikuttamisen alueella. (Järvinen, Koivisto & Poikela 2000, 81.)

Konstruktivismi ei ole itsessään mikään oppimisteoria, vaan epistemologinen eli tietoteoreettinen näkemys siitä, mitä tieto on ja miten ihminen hankkii sitä. Konstruktivismi jakautuu moniin erilaisiin painotuksiin kuten esimerkiksi radikaaliin, kognitiiviseen ja sosiaaliseen konstruktivismiin ja konstruktionismiin. Konstruktivismin mukaan oppimisessa ei ole kysymys tiedon passiivisesta vastaanottamisesta, vaan oppiminen nähdään oppijan aktiivisena kognitiivisena ja sosiaalisena toimintana, jossa hän rakentaa jatkuvasti kuvaansa maailmasta ja sen ilmiöistä tulkiten uutta informaatiota aikaisempien tietojensa, käsitystensä ja uskomus-

tensa pohjalta ja osallistuen sosiaalisten yhteisöjen toimintaan. Konstruktivistinen pedagogiikka painottaa siis oppijan aktiivista roolia ja sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitystä oppimisessa. (Tynjälä 1999, 162–163; ks. myös Helakorpi & Olkinuora 1997, 117.)

Opetushallituksen työssäoppimisen oppaassa koulutuksen järjestäjälle (2002, 5) työssäoppimista sisältyy kaikkiin ammatillisiin perustutkintoihin. Oppaan mukaan työssäoppimisen tulee olla tavoitteellista, suunniteltua, ohjattua ja arvioitua opiskelua. Pohjosen (2005, 80) mukaan työssäoppiminen on oppimisen kehittämisen muoto, joka on nousemassa merkittäväksi osaksi ammatillista koulutustamme. Suomalaisessa kirjallisuudessa esiintyy termit *työssäoppiminen* ja *työssä oppiminen*. Kulmalan (1998, 23) mukaan englanninkieliset termit on-the-job learning ja on-the-job training tarkoittavat suurin piirtein samaa kuin *työssäoppiminen*.

Työssäoppimista käsittelevässä kirjallisuudessa *työssäoppiminen* ymmärretään usein opiskeluaikana suoritettavana työharjoitteluna, joka on kiinteä osa ammatilliseen tutkintoon johtavia opintoja. Pohjosen (2005, 11) teoksessa kielitoimiston ohjeen mukaan *työssäoppiminen* voidaan kirjoittaa yhteen, kun se liittyy ammatilliseen koulutukseen. Muusta puhuttaessa, tulisi kirjoittaa *työssä oppiminen* erikseen. Pohjosen (2005, 84) mukaan *työssäoppimisen* periaatteita ovat muun muassa:

- oppimisen tulee olla organisoitua, ohjattua ja tavoitteellista
- oppimisen tulee tapahtua työpaikalla tai aidossa ympäristössä
- ammatin vaatima osaaminen opitaan työelämässä ja formaalien opintojen avulla
- osaamisen vaatimukset tulee tunnistaa, jotta niihin voidaan vastata
- yhteistoiminnallinen oppiminen kollegoiden kanssa ja kollegoilta on tärkeää
- oppimisen kokonaisuudet on räätälöitävä opiskelijan osaamisesta ja työelämän tarpeista lähtien.

Upseerikoulutusta käsittelevissä asiakirjoissa työssäoppimista käsitellään vähän. Sotatieteiden kandidaatin opintoihin sisältyy työharjoitteluna tehtyjä opintoja (Opinto-opas 2012, sotatieteiden kandidaatin tutkinto 2012, 78, 87). Ne voidaan ymmärtää työssäoppimisena, jossa teoria ja käytäntö kulkevat käsi kädessä.

Vaikka työharjoittelun osuus sotatieteiden kandidaatin opintojen aikana ei ole merkittävä, on työelämäjakso kandidaatti- ja maisteriopintojen välillä ainutlaatuinen. Puolustusvoimien palkatun henkilöstön osaamisen kehittämisen strategian (2004, 6) mukaan työssä oppiminen on tavoitteellista ja ohjattua. Strategiassa mainitaan, että työssä oppiminen muodostuu organisoi-

dun koulutuksen ohella yhä tärkeämmäksi osaamisen kehittämisen keinoksi. Tehokkaan kokonaiskoulutuksen kannalta työelämäjakso tulee ymmärtää organisoituna työssäoppimisena joka on kiinteä osa upseerikoulutusta.

Työssäoppiminen puolustusvoimissa ei ehkä ole niin organisoitua ja suunnitelmallista kuin sen tulisi olla, kuten tässä tutkimuksessa tulee myöhemmin ilmi. Yhdysvaltain armeijan erikoisjoukkoupseerit oppivat työssä, muun muassa vanhimpien aliupseerien, komppanian päällikön ja pataljoonan komentajan mentoroimana ollessaan 12-henkisen SFODA-ryhmän johtajina (Louis 2002, 10). Everstiluutnantti Louis (2002, 10) käyttää tutkimustyössään termiä *on-the-job training*. Vaikka upseerin työelämäjakso kandidaatti- ja maisterivaiheiden välillä on sotatieteellisten tutkintojen ulkopuolella, eikä tältä ajalta saa esimerkiksi opintopisteitä, tulisi se kuitenkin ymmärtää kiinteänä osana erikoisjoukkoupseerin koulutusta. Näistä syistä johtuen käytetään tässä tutkimuksessa tästä eteenpäin termiä työssäoppiminen.

3.4 Työelämäjakso osana kokonaisuutta

Sotatieteiden kandidaatin tutkinnon suorittamisen jälkeen upseerit suorittavat pääsääntöisesti neljän vuoden pituisen työelämäjakson, jonka tarkoituksena on syventää upseerin käytännön osaamista ennen sotatieteiden maisterin tutkintoon johtavia opintoja. Työelämäjakson aikana upseeri suorittaa joukko-osastossaan tehtävänsä edellyttämät lisenssit sekä tarvittaessa täydentää sotilasammattillisia opintojaan ja osaamistaan täydennyskoulutuksella. (Sotatieteellisten perustutkintojen rinnalla eri linjoilla ja opintosuunnilla suoritettavat sotilasammattilliset opinnot, 14.)

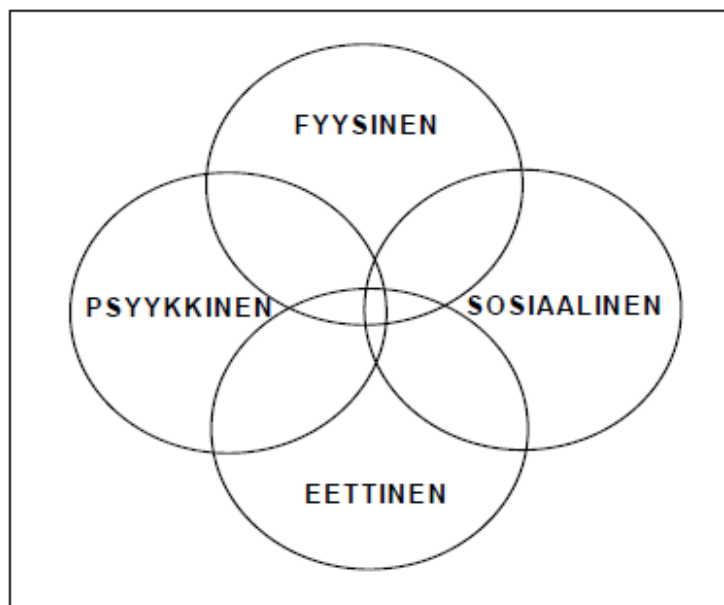
Elinikäisen oppimisen tutkijat erottelevat eriasteisen oppimisen jatkumon kolmeen tyyppiin: formaaliin, nonformaaliin ja informaaliin oppimiseen (Silvennoinen 1998, 66–67; ks. myös Tuomisto 1997, 17–25). Silvennoisen (1998, 65–75) mukaan formaali oppiminen ulottuu esi- ja peruskoulusta aina yliopistoon asti. Hänen mukaansa nonformaali oppiminen on muodollisen koulutusjärjestelmän ja sen tutkintohierarkian ulkopuolella, muodostaen oman kokonaisuutensa. Pohjosen (2005, 19) mukaan nonformaali oppiminen aikuisiällä koostuu organisoituista opinnoista, esimerkiksi harrastusopinnoista, henkilöstökoulutuksesta, yhteiskunnallisista ja yleissivistävistä opinnoista. Informaaliin oppimiseen kuuluvat kaikki eliniän kestävät prosessit, joiden kautta yksilö omaksuu tietoja, taitoja, arvoja, asenteita ja mielipiteitä.

Vahervan (1999, 97) mukaan formaalia oppimista voidaan luonnehtia käsitteitä antavaksi ja ajattelua kehittäväksi oppimisen muodoksi. Formaalille oppimiselle on luonteenomaista vähäinen toiminnallinen oppiminen, sillä luokkahuonetyyppinen opetus antaa vain rajalliset mahdollisuudet kokemuksen hankkimiseen opittavista asioista. Informaali oppiminen on puolestaan toiminnallista oppimista muun muassa työtä tekemällä, harrastamalla ja tutkimalla. Toisin sanoen kokemus on keskeinen komponentti informaalisissa oppimisessa. Se ei kuitenkaan sellaisenaan riitä, vaan onnistunut oppiminen vaatii kokemuksen läpikäyntiä eli reflektointia. Oppimisen ohjaajan tulisi saada oppija tiedostamaan omaa tekemistään ja oppimistaan ohjaavia ja mahdollisesti rajoittavia tekijöitä kriittisesti refleктоimalla. Työssäoppimisen tulos onnistuessaan merkitsee, että löydetään uusi näkökulma ennestään tuttuun asiaan tai jopa hylätään vanha toimintatapa ja otetaan käyttöön uusi, perusteltu toimintatapa.

3.5 Toimintakyvyn teoriaa

Sotilaan toimintakyky on sitä, että hän pystyy yksin ja vuorovaikutuksessa muiden kanssa toimimaan määrätietoisesti sodan ja sitä alemman asteisten kriisien erilaisissa ympäristöissä. Toimintakyky kuvastaa siis yksilön kykyä toimia. Suorituskyvyllä tarkoitetaan joukon kykyä suoriutua annetuista tehtävistä. (Toiskallio 1998b, 25; Kenttäohjesääntö 2008, 105–106).

Toimintakyky on ihmisen fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja eettisen olemuksen muodostama holistinen, eli yhtenäinen kokonaisuus. Toimintakyky rakentuu läpi elämän kasvatuksen ja niiden kokemusten vaikutuksesta, joita ihminen kokee päivittäin ollessaan vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. Toimintakykyyn ajatellaan kuuluvan muun muassa aloitteellisuus, päämäärätietoisuus ja toimeenpanokyky. (Toiskallio & Mäkinen 2009, 49; Toiskallio 1998b, 27–28).



Kuvio 2: Sotilaan toimintakyvyn osa-alueet (Toiskallio 1998b, 27.)

Toimintakyky käsitteenä sisältää usein voiman, kestävyuden ja jaksamisen. Usein nämä käsitetään fyysisenä toimintakykenä, mutta ne voidaan ymmärtää myös henkisenä. Toimintakyvyllä voidaan tarkoittaa kykyä selviytyä jokapäiväisissä toiminnoissa, mutta myös valmiutta selviytyä erityisiä ponnistuksia vaativissa tilanteissa. (Toiskallio & Mäkinen 2009, 52.) Fyysisyydellä tarkoitetaan usein ruumiillisuutta, olemisen ja toiminnan perustaa. Sosiaalisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ovat osa jotakin yhteisöä, sen kieltä ja kulttuuria. Psykyisyys viittaa kokemusmaailmaan, joka ihmisen mielessä syntyy ruumiillistumisen eli fyysisyyden ja sosiaalisuuden kautta. Eettisyys on toimintakykyä koossa pitävä ja sitä ilmentävä tekijä. Se on valintojen ja päätösten tekoa siitä, miten toimia oikein ja hyvin. (Toiskallio & Mäkinen 2009, 49.) Sotilasympäristössä huolestuttava ja vaarallinen ilmiö on se, että sotilaan toiminta usein pelkistetään. Yksilötasolla toimintakyky saatetaan pelkistää fyysiseksi kunnoksi tai vaikkapa psykologisiksi piirteiksi. (Toiskallio & Mäkinen 2009, 61–62.)

4 ERIKOISJÄÄKÄRIPATALJOONAN HENKILÖSTÖN VAATIMUKSET ERIKOISJÄÄKÄRIJOUKKUEENJOHTAJILLE

Tässä luvussa esitellään tutkimusaineiston keruu- ja analysointiprosessi, jotta tutkimustulokset tulisivat lukijalle selkeämmiksi ja ymmärrettävimmiksi. Näin lukija kykenee osaltaan arvioimaan tulosten ja johtopäätösten luotettavuutta (Tuomi & Sarajärvi 2002, 138). Luvussa esitellään myös empiirisestä aineistosta muodostetut teema-alueet, kategoriat ja alakategoriat. Haastateltavat käyttivät jonkin verran lyhenteitä vastauksissaan. Käytetyt lyhenteet on koottu liitteeseen kolme (LIITE 3).

4.1 Aineiston keruu

Tutkimuksen kohteeksi valittiin Utin Jääkäriyrykmentin Erikoisjääkäripataljoonan henkilökuntaa (n=7). Tutkittavat henkilöt koostuivat kaikista henkilöstöryhmistä; upseereista, opistoupseereista ja aliupseereista. Sotilasarvoltaan haastateltavat olivat ylikersantista (reservin luutnantti) everstiluutnanttiin. Työkokemusta haastateltavilla oli 7–32 vuotta. Kokemusta erikoisjoukoissa tai niitä välittömästi tukevissa tehtävissä tutkittavilla oli 3–17 vuotta. Haastateltaviksi valittiin henkilöitä, joilla oli erityistä tietoa tutkittavasta aiheesta eli erikoisjoukoista, erikoisjääkärijoukkueen johtamisesta ja/tai upseerikoulutuksesta. Kesällä 2013 haastateltavista neljä palveli Erikoisjääkärikomppaniassa ja viidellä oli kokemusta kriisinhallintatehtävistä. Haastateltavien valinta osoittautui kuviteltua haastavammaksi. Tehtyjen haastattelujen lisäksi olisin halunnut haastatella ainakin kahta henkilöä: opistoupseeria ja aliupseeria. Näillä henkilöillä olisi ollut näkemyksiä erityisesti joukkueenjohtajan näkökulmasta. Haastatteluihin varatun rajallisen ajan ja muun muassa työesteiden takia päätin rajata haastateltavien määrän seitsemään. Empiriisen aineiston saturaatiotaso muodostui riittäväksi. Toisin sanoen seitsemän haastateltavan tuottama aineisto alkoi toistaa itseään, eikä kahden lisähaastattelun toteuttaminen olisi tuottanut tutkimusongelmien kannalta olennaista uutta tietoa.

Tutkimuksen aineisto kerättiin teemahaastatteluin. Pohjana haastattelurungolle oli Siparin (2011) käyttämä pro gradun teemahaastattelurunko. Ensimmäinen teemahaastattelurunko laadittiin alkuperäisten tutkimusongelmien pohjalta. Sitä muokattiin ennen varsinaisia haastatteluita, tutkimuksen ohjaajalta saadun palautteen perusteella. Alun perin tutkimusongelmissa oli kokonaisuutena mahdollisuus erikoisjoukko-opintosuunnan perustamiselle osana upseerin

perusopintoja. Lisäksi työssäoppimisen osuus ensimmäisessä tutkimussuunnitelmassa oli huomattavasti laajempi kuin lopullisessa tutkimussuunnitelmassa. Näiden tutkimusongelmien osuutta rajattiin muun muassa liittämällä työssäoppimisen osuus työkokemuksen alle.

Esihaastattelun suorittaminen on teemahaastattelun välttämätön ja tärkeä osa. Sen avulla tutkijan on mahdollista hankkia kuva haastateltavan kohdejoukon kokemuksista ja esimerkiksi sanavalinnoista. Esihaastattelun tarkoituksena on muun muassa testata haastattelurunkoa ja aihepiirien järjestystä. Mitä enemmän tutkittava joukko poikkeaa tutkijan omasta maailmasta, sitä tärkeämmäksi esihaastattelujen suorittaminen muodostuu. (Hirsjärvi & Hurme 2006, 72–73.) Ennen varsinaisten haastattelujen suorittamista tein yhden esihaastattelun. Vaikka tutkitavilla oli hyvin samankaltainen tausta kuin itselläni, koin tärkeäksi toteuttaa esihaastattelun. Esihaastattelun suurin anti oli oma harjaantuminen haastattelijana sekä haastattelurungon muokkaaminen. Esihaastateltavan palautteen perusteella muutin hieman aihepiirien järjestystä loogisemmaksi. Teemahaastattelurungon lopullisiksi teemoiksi muodostuivat: työkokemus ja ammattitaito, ominaisuudet, työssäoppiminen ja rekrytointi.

Keväällä 2013 saatekirjelmä lähetettiin kaikille haastateltaville kuukausia ennen haastatteluja. Saatekirjelmässä oli lähes täydellinen teemahaastattelurunko, sillä se usein parantaa tutkittavien valmistautumista haastattelutilanteeseen. Saatekirjelmän lähettämisen jälkeen haastattelurunkoon lisättiin vain muutamia apukysymyksiä, mikäli joku haastateltavista olisi osoittautunut passiiviseksi. Näin ei kuitenkaan käynyt.

Haastattelut suoritettiin kesä- heinäkuussa 2013, joista kuusi suoritettiin Utin Jääkärirykmentin Erikoisjääkäripataljoonan tiloissa virka-aikana. Yksi haastattelu suoritettiin virka-ajan ulkopuolella, Helsingissä. Alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen yksi haastateltavista jouduttiin vaihtamaan työesteiden vuoksi. Haastattelut vaihtelivat kestoltaan 31 minuutista yhteen tuntiin. Pyrin luomaan rennon ilmapiirin ennen varsinaisen haastattelun aloittamista. Esihaastattelun suorittaminen helpotti myös oman jännityksen minimoimista. Aloitin haastattelut aina samalla lailla: taustatietojen kysymisellä sekä ensimmäisen teema-alueen kysymyksellä ”Minkälainen kokemus erikoisjääkärijoukkueenjohtajalla tulisi olla?”. Tämän jälkeen haastattelut etenivät vapaasti teema-alueesta toiseen. Muutama haastattelu eteni vapaammin, mutta palautteen mukaan haastattelurungon lähettäminen etukäteen auttoi myös tutkittavia pysymään agendassa. Muutama haastateltava jopa omatoimisesti jatkoi seuraavaan kysymykseen. Yksi haastatteluista poikkesi muista siten, että upseerien rekrytointiin liittyviä kysymyksiä ei kysytty koska, haastateltavalla ei ollut tietoa tästä aihealueesta. Arvioin, että tämä ei kuiten-

kaan vaikuttanut tutkimuksen suorittamiseen kokonaisuutena. Yhtä lukuun ottamatta kaikki haastateltavat oli hyvin valmistautuneita ja kaikki kokivat tutkittavan asian olevan äärimmäisen tärkeä ja ajankohtainen. Henkilö 1 ilmaisi asian seuraavasti:

”Tää on tosi tärkeä juttu ja hyvä kun teet tätä, toivon mukaan tällä on oikeesti merkitystä tähän systeemiin. Koska tällä hetkellä tätä ei ymmärretä ja se on vaan valitettavaa, että meillä ei kaikki noi tän kankaan päättäjät ymmärrä tätä juttua” (Henkilö 1)

4.2 Aineiston analyysin toteuttaminen

Tämän tutkimuksen analyysi on teoriasidonnaista, jossa analyysiyksiköt on valittu aineistosta, mutta aikaisempi tieto on kuitenkin ohjannut analyysia. Teoriasidonnaiselle analyysille on ominaista, että tutkijan ajatteluprosessissa vaihtelevat aineistolähtöisyys sekä valmiit mallit, joita hän pyrkii yhdistelemään pakolla, puolipakolla sekä luovasti. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 98–99.) Teoriat ovat vaikuttaneet tutkimuksen empiriseen osaan, sillä ne ovat muun muassa vaikuttaneet haastattelurungon suunnitteluun. Erikoisjoukkoukseena olen luonut käsityksiä tutkittavasta aiheesta aikaisempien kokemuksieni pohjalta, jotka osaltaan ovat vaikuttaneet ajatteluuni ja sitä kautta myös analyysiin. Analysoidessani tutkimustuloksia olen pyrkinyt välttämään sellaista asetelmaa, joka rajaisi tutkimuksellisia toimenpiteitä (Eskola & Suoranta 1998, 19–20).

Laadullinen analyysi koostuu kahdesta vaiheesta: havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta. Ensimmäisessä vaiheessa aineistoa tarkastellaan vain tietystä teoreettis-metodologisesta näkökulmasta eli kiinnitetään huomiota vain siihen, mikä teoreettisen viitekehysten ja tutkimuskysymysten kannalta on olennaista. Näin tekstimassa pelkistyy hallittavammaksi. Havaintojen pelkistämisessä edelleen karsitaan havaintomäärää yhdistelemällä erillisiä raakahavaintoja etsimällä havainnoista yhteisiä piirteitä tai nimittäjiä. (Alasuutari 1995, 30–31; ks. myös Tuomi & Sarajärvi 2002, 102–105.) Laadullisen analyysin toinen vaihe on arvoituksen ratkaiseminen, jota usein nimitetään myös tulosten tulkinnaksi. Tulosten tulkinnan tarkoitus laadullisessa tutkimuksessa on tehdä merkitystulkinta tutkittavasta ilmiöstä tuotettujen johtolankojen ja käytettävissä olevien vihjeiden pohjalta. (Alasuutari 1995, 34–35; ks. myös Tuomi & Sarajärvi 2002, 110.)

Analysoin hankkimani aineiston kolmessa vaiheessa: 1) aineiston purku eli litterointi, 2) litteoidun aineiston teemoittelu, 3) aineiston tulkinta ja peilaaminen teoriaan. Aloitin aineiston

litteroinnin heti ensimmäisten haastattelujen jälkeen. Litterointi voidaan tehdä joko sanasta sanaan kirjoittamalla tai se voidaan tehdä valikoiden esimerkiksi teema-alueista (Hirsjärvi & Hurme 2006, 138). Kokeilin litterointia vain teema-alueista, mutta nopeasti huomasin että joitakin oleellisia asiasisältöjä saattaa jäädä kirjaamatta. Niinpä päätin litteroida koko aineiston sanasta sanaan jättäen vain turhat täytesanat pois. Litteroituja sivuja kertyi yhteensä 63.

Ennen analyysin aloittamista luin koko aineiston läpi hyvän kokonaiskuvan saamiseksi. Varsinaisen analyysin aloitin teemoittelulla, jossa keräsin samaan aihepiiriin kuuluvia asioita oikean teeman alle. Teemoittelun perustana käytin teemahaastattelurunkoa. Teoriasidonnaisen analyysin soveltuvuus tällaiseen tutkimukseen nousi esiin teemoittelun aikana. Alkuperäiset teemat olivat hyvä lähtökohta analyysin teolle, mutta huomasin kategorioiden ja alakategorioiden menevän osittain päällekkäin käsitellen samoja asioita. Analyysia tehdessä ajatteluprosessissani vaihtelivat aineistolähtöisyys sekä valmiit mallit, joita pyrin yhdistelemään luovasti, puolipakolla ja välillä jopa pakolla (Tuomi & Sarajärvi 2002, 98–99). Analyysiyksikkönä käytin teemaan liittyvää tutkittavan mainintaa, joka saattoi olla useamman lauseen mittainen. Etsin aineistosta teemojen avulla sellaisia haastateltavien mainintoja, jotka kuvailivat kutakin teemaa. Teemoittelun jälkeen aineistoa oli jäljellä noin 23 sivua.

Sisällönanalyysi perustuu tutkijan tekemiin tulkintoihin ja päätelmiin empiirisestä aineistosta. Teoriaohjaavassa analyysissa aikaisempi tieto ohjaa tulkintojen ja päätelmien tekoa. Tämä tarkoittaa sitä, että uutta teoriaa ja johtopäätöksiä tehdessään tutkija vertaa saamiaan tuloksia teoriaan, eli aiempaan kirjallisuuteen ja tutkimuksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 115–116; Alasuutari 1995, 43.) Teoriasidonnaisessa analyysissa aikaisemman tiedon tarkoitus ei ole testata saatuja tuloksia, pikemminkin tuoda uusia ajatuksia sekä ohjata ja auttaa analyysin tekoa (Tuomi & Sarajärvi 2002, 98).

Tutkimuksessa verrattiin tehtyjä tulkintoja aikaisempiin tutkimuksiin ja aiheita käsittelevään kirjallisuuteen. Työkokemuksen, ammatillisen osaamisen ja henkilökohtaisten ominaisuuksien osalta tehtyjä löydöksiä peilattiin muun muassa Yhdysvaltojen erikoisjoukkoupseereita käsitteleviin tutkimuksiin sekä virallisiin asiakirjoihin ja julkaisuihin. Tulosten peilaus erityisesti Yhdysvaltojen asevoimiin johtuu siitä, että siellä aiheita on tutkittu ja tutkimukset ovat julkisia. On kuitenkin korostettava, ettei kyseessä ole vertaileva tutkimus. Enemmän kyse on aiemmasta tiedosta, joka on ohjannut analyysin tekoa. Suomen Puolustusvoimien on otettava syötteitä muilta mailta, mutta samanaikaisesti on arvioitava tarkasti ovatko ne kokonaisvaltaisen maanpuolustuksen kannalta tehokkaita.

”Meidän pitää kehittää puolustusvoimille semmoset erikoisjoukot, joita Suomen Puolustusvoimat tarvitsee, eikä semmoset mitkä Utin Jääkärirykmentin mielestä on tänä päivänä hyvät.” (Henkilö 5)

4.3 Erikoisjääkärijoukkueenjohtajalta vaadittava työkokemus ja ammattitaito

”...koska se on valtakunnallinen resurssi Erikoisjääkärikomppania jollonka siihen pitäis saada Suomen parhaat johtajat johtamaan sitä komppaniaa. Suomen parhaat johtajat johtamaan niitä joukkueita ja Suomen parhaat miehet ampumaan. Ja 25-vuotias kandi ei mitenkään voi olla Suomen paras, se ei vaan voi olla. Sillä ei ole tarvittavaa: character, competence ja chemistry. Se ei oo kerinny saamaan sitä. Siltä puuttuu sitä elämän kokemusta.” (Henkilö 4)

Ensimmäisellä teema-alueella haluttiin selvittää, minkälainen työkokemus ja ammattitaito erikoisjääkärijoukkueenjohtajalla tulisi olla. Tämän teema-alueen sisällä tutkittavat olivat pääsääntöisesti yksimielisiä. Vastauksien pohjalta muodostui neljä kategoriaa: ”työkokemus”, ”hallittavat tiedot ja taidot”, ”koulutus ja työssäoppiminen” ja ”erikoisjääkärijoukkueenjohtajan tehtävä osana upseerin uraa”.



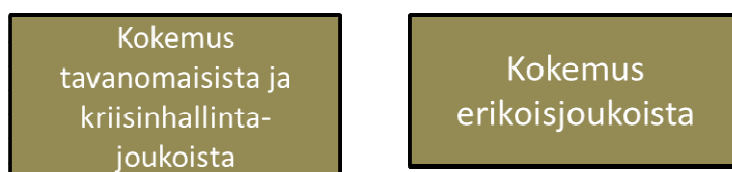
Kuvio 3: Teema-alue ”työkokemus ja ammattitaito” jaettuna kategorioihin

4.3.1 Työkokemus

Työkokemuksen osalta tärkeimpänä esille nousi, että erikoisjääkärijoukkueenjohtajalla tulisi olla ennen kaikkea kokemusta erikoisjoukoista. Erikoisjoukkokokemuksen merkitystä korostettiin, koska Maanpuolustuskorkeakoululla suoritettavat opinnot eivät tuota erikoisjoukoissa tarvittavaa osaamista. Toisaalta sotatieteiden kandidaatin opintoja pidettiin tärkeänä, muun muassa yleisten jalkaväkiopintojen takia. Erikoisjoukot ovat nykyisessä upseerikoulutusjärjestelmässä ainutlaatuinen toimiala, koska sille ei ole erikseen räätälöityjä opintoja. Haastatte-

luissa nousi esille, että pääosassa muista opintosuunnista ja aselajeista opetetaan juuri niitä tietoja ja taitoja joita ensimmäinen työtehtävä edellyttää.

Kategoriassa ”kokemus tavanomaisista joukoista” korostui ymmärrys niiden toiminnasta ja yhteistoimintakyky eri joukkojen kesken (JOINT-ajattelu). Vastauksien pohjalta muodostui kaksi alakategoriaa: ”kokemus tavanomaisista ja kriisinhallintajoukoista” ja ”kokemus erikoisjoukoista”.



Kuvio 4: Kategorian ”työkokemus” jakautuminen

Alakategoriassa ”**kokemus tavanomaisista ja kriisinhallintajoukoista**” kaikki haastateltavat olivat yksimielisiä siitä, että kokemus tavanomaisista joukoista on pääsääntöisesti positiivinen asia. Vastauksista nousi esille yhteistoimintakyvyn merkitys muiden joukkojen kanssa sekä jalkaväki- ja jääkärijoukkojen taktiikan ymmärrys. Henkilö 5 kiteytti yhteistoiminnan merkityksen seuraavasti:

”Erikoisjoukot on aina osa isompia kokonaisuuksia. Me ei taistella missään pullossa tai erillisessä taistelutilassa vaan erikoisjoukot taistelee aina osana niinkun konventionaalaisia joukkoja. Useimmat erikoisoperaatiot tarttee tavanomaisten joukkojen tuen. Eli meidän täytyy pystyä taistelemaan muiden kanssa samassa taistelutilassa, samassa operaatiossa yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Ja sillä erikoisjääkärijoukkueenjohtajalla täytyy olla kyky hahmottaa tämä kokonaisuus.” (Henkilö 5)

Vastaavanlaisia vaatimuksia erikoisjoukkoupseereille löytyy Yhdysvaltain armeijan upseerien ammatillisen kehittymisen ja urasuunnittelun ohjeesta. Sen mukaan kaikkien erikoisjoukkoupseerien tulee olla muun muassa ammattitaitoisia taktisen tason jalkaväkijohtajia. Yhdysvaltojen armeijan erikoisjoukkoihin hakeutuvilta upseereilta vaaditaan onnistunut operatiivinen komennus jalkaväkijoukon johtotehtävässä jossakin muussa puolustushaarassa. Näin varmistetaan siitä, että upseerilla on riittävät tiedot ja taidot tavanomaisista joukoista ja johtamiskemusta. (Commissioned Officer Professional Development and Career Management 2010, 168.)

Vastauksista nousi esille myös laaja-alaisempi näkemys puolustusvoimista sekä laaja-alaisempi ajattelu työtehtävissä yleensä. Haastateltavat toivat esiin tarpeen rekrytoida henkilöitä myös muista joukko-osastoista Utin Jääkärirykmenttiin. Erityisesti uusien näkemysten tuominen ja toimintatapojen kehitys nähtiin haasteena, mikäli Erikoisjääkäripataljoonan henkilöstö on kokonaisuudessaan Utti-lähtöisiä. Henkilö 1 kiteytti ajattelun laajuuden näin:

”Mun mielestä Utin synty on ollu se, että kun mies on ollu täällä varusmiehenä ja se käy sotakoulun ja se tulee takaisin tänne, niin mitäs se kouluttaa? Se kouluttaa tasan niitä asioita mitä sille on itelle varusmiehenä opetettu. Et tää ei kehity tää järjestelmä mihinkään. Sillon siitä tulee sisäsiittonen.” (Henkilö 1)

Suomalaiset erikoisjoukot tarvitsevat ammattilaisia myös muiltakin toimialoilta kuin erikoisjoukoista tai jalkaväestä. Hiljaisen tiedon jarruttava voima nähtiin uhkana järjestelmän kehittymiselle vastaavalla tavalla kuin Virolaisen (2002) diplomityössä.

Suurin heikkous tavanomaisissa joukoissa palvelemisesta muodostui työssäoppimiseen käytettävän ajan vähentymisestä. Neljän vuoden työssäoloaika sotatieteiden kandidaatti- ja maisteriopintojen välillä koettiin liian lyhyeksi, etenkin jos upseeri palvelee Erikoisjääkäripataljoonan ulkopuolella osan tästä ajasta. Henkilö 7 asetti oppimisajan Erikoisjääkäripataljoonassa muun työkokemuksen edelle:

”Mä toivoisin, että se olis käyny jossain muualla, tulis sieltä erikoisjääkäripataljoonaan. Näkemys ois parempi, mutta me hukataan siinä aikaa. Koska se aikatekijä on niin kriittinen mitä se kerkee täällä oppimaan. Niin sen mä vien niinku sen hyödyn edelle mitä sieltä muista joukko-osastoista ois saatavissa.” (Henkilö 7)

Kriisinhallintakokemus ei noussut alakategoriana tärkeäksi. Haastateltavien mielestä siitä on selkeää hyötyä, mutta sitä ei voida nostaa vaatimukseksi. Mikäli henkilöllä on kriisinhallintapalvelusta takana, toivottiin sen olevan operaattoritasan tehtävästä.

”Mun mielestä se on eduksi, mutta se voi tulla vasta siinä sinä aikanakin. Hyvä jos on kokemus, mutta se ei kuitenkaan sillon todennäköisesti oo varsinaisesti erikoisjoukkotehtävästä. Optimi ois ehkä se, että se olisi KRIHA-tehtävässä operaattorin tehtävässä, ikään kuin ryhmän jäsenenä edes lyhyen aikaa... Mutta se on eduksi, se ei missään nimessä ole poissulkeva tekijä.” (Henkilö 3)

Alakategoriassa ”**kokemus erikoisjoukoista**” haastateltavien näkemykset tulevan erikoisjääkärijoukkueenjohtajan erikoisjoukkotaustasta olivat hyvin samankaltaisia. Kaikki nostivat esiin Puolustusvoimien erikoisjoukkokurssin yhdeksi tärkeimmistä koulutuskokonaisuuksista, jossa upseeri saa perusteet erikoisjoukko- ja pienryhmätaktiikasta. Erikoisjoukkokurssin osalta eroavaisuuksia löytyi siitä, pitäisikö kurssi käydä alusta loppuun kerralla vai moduulimaisesti. Henkilö 5 kiteytti erikoisjoukkoalan kokemuksen seuraavasti:

”No erikoisjääkärijoukkueenjohtajalla pitäis olla ennen muuta kokemusta erikoisjoukkojen toiminnasta. Elikkä se ei sinällään auta, että sulla on pelkästään tiedot niinku jalkaväestä yleensä, taikka sitten jostain tukevasta aselajista. Vaan me tarvitaan nimenomaan niitä henkilöitä jotka tuntee erikoisjoukkojen taktisen käytön hyvin, nykyaikaisesti. Niinku me ymmärretään se NATO:n erikoisjoukkojen suorituskykyvaatimusten mukaan, esimerkiksi sovellettuna tähän meidän kansalliseen järjestelmään... Pienryhmätaktiikka ja sen tunteminen. Se on tärkeä osa erikoisjääkärijoukkueenjohtajan tason kaverilta... Tarvitaan se oma koulutus. Ja omat valmiudet siihen taustalle.” (Henkilö 5)

Suomessa virallisia vaatimuksia erikoisjoukkoupseereille ei ole kirjattu. Yhdysvaltain armeija vaatii erikoisjoukkoupseereita olemaan ekspertejä erikoisjoukkojen tärkeimmissä tehtävissä ja operaatioissa. Operaatiotaidon lisäksi erikoisjoukkoupseereilta vaaditaan taktista ja taisteluteknistä osaamista taktisen tason ryhmien suorituskykyvaatimusten mukaisesti. (Commissioned Officer Professional Development and Career Management 2010, 168.)

Erikoisjoukkokurssin lisäksi kokemusta tutkittavien mielestä tulisi olla normaalista varusmieskouluttajan tehtävästä, esimerkiksi laskuvarjojääkärikomppaniasta vähintään yhden vuoden verran. Osa haastateltavista laittaisi tulevan erikoisjääkärijoukkueenjohtajan erikoisjäkärikomppaniaan ryhmän jäseneksi kartuttamaan kokemusta ryhmätason toiminnasta. Suurimmat erot erikoisjoukkoalan kokemuksesta liittyvät oleellisesti siihen, missä uran vaiheessa upseerin tulisi palvella erikoisjääkärijoukkueenjohtajana. Jos se tulisi toteuttaa ennen maisteriopintoja, on kokemuksen oltava lyhyehkö, jotta upseerin joukkueenjohtajan tehtävässä oleminen ei jäisi liian lyhyeksi. Näihin näkemyseroihin palataan luvussa 4.3.4. Henkilö 4 painotti ryhmässä toimimista ja sitä kautta erikoisjoukkokokemuksen kartuttamista seuraavasti:

”...yhden kelkkapartion kokemuksella sä et oo vielä mikään ammattilainen johtamaan kelkkapartioita tonne tehtävässä. Tai siis sä pystyt sen tekemään, mutta sä et vielä oo siinä niin hyvä kun sä voisit olla. Ja sen takia niinku jos sä oot tehny sitä kaks tai kolme kertaa niin sulla on huomattavasti paljon enemmän kokemusta siitä, että miten se homma vois mennä.” (Henkilö 4)

Suomen Puolustusvoimien erikoisjoukot ovat eläneet murrosvaihetta koko 2000-luvun. Yhdysvalloissa tuo murros alkoi jo vuonna 1986, jolloin muun muassa erikoisjoukkojen esikunnat kasvoivat huomattavasti. Tästä johtuen nuoria upseereita oli pakko siirtää ylempiin tehtäviin nopealla syklillä, jolloin nuoren upseerin aika operatiivisessa yksikössä saattoi jäädä yhteen vuoteen. Seuraus oli jatkumattomuus johtajuudessa yksiköissä, jotka saattoivat olla vuodessa kuudesta yhdeksään kuukautta operaatiossa. (Marquis 1997, 260.) Erikoisjääkärijoukkueenjohtajan tehtävään palataan luvussa 4.3.4, jossa pohditaan muun muassa Erikoisjääkärikomppanian suorituskykyä ja joukkueenjohtajakokemuksen vaikutusta ylempiin tehtäviin.

4.3.2 Erikoisjääkärijoukkueenjohtajan hallittavat tiedot ja taidot

Tällä kategorialla haluttiin selvittää, minkälaiset tiedot ja taidot erikoisjääkärijoukkueenjohtajalla tulisi olla. Hallittavista tiedoista ja taidoista tärkeimpänä esille nousi pienryhmätaktiikan hallitseminen sekä eri tehtävätyyppien suunnittelu- ja johtamiskyky.



Kuvio 5: Kategorian ”hallittavat tiedot ja taidot” jakautuminen

Eroavaisuuksia tutkittavissa löytyi etenkin siitä, minkälaisena he näkivät Erikoisjääkärikomppanian roolin. Näkemuserot johtuivat osin siitä kuvailivatko haastateltavat nykyistä tilannetta vai tilannetta johon pitäisi pyrkiä. Osa haastateltavista vaikutti olevan tyytyväisiä saavutettuun suoritustasoon, kun taas osalla oli suuria intohimoja kehittää järjestelmää ja sen suorituskykyä. Henkilö 1 painotti erikoisjääkärijoukkueenjohtajan valmiutta suorittaa erilaiset tehtävät heti ensimmäisestä päivästä alkaen:

”Silleen että se osaa sen, että se pystyy alottaa sen. Se tuntee kaikki jätkät, tietää kaikki systeemit. Ja sit kun se tulee siihen, niin sen ei tarvi enää käydä mitään kursseja... vaan se tarvittaessa ottaa sen joukon ja lähtee seuraavalla viikolla Afganistanin rotaatiokoulutukseen jos niin tarvii, tai virka-apu tehtävään niitten jätkien kanssa... Kun se mies astuu erikoisjääkärijoukkueenjohtajan tehtävään niin se on valmis ja sen jälkeen siitä pumpataan irti se, mikä siihen on laitettu.” (Henkilö 4)

Henkilö 6 puolestaan toi esiin Erikoisjääkärikomppanian roolin koulutusorganisaationa:

”Yksikään erikoisjääkärijoukkueenjohtaja ei aloittaessaan ole valmis. Se ei ole niin operatiivinen yksikkö tämän päivän Suomessa, kun sun kysymyksen asettelukin oli vielä rauhan aikana, etteikö siihen mentäis kasvamaan. Kun se mies on ollu kaks vuotta siinä erikoisjääkärijoukkueenjohtajana niin se osaa sen aika hyvin. Sinne mennään kasvamaan... Erikoisjääkärikomppania on koulutusyksikkö edelleen vielä kuitenkin. Se operoi, se tekee temppuja, se käy KRIHA:ssa, mutta sielläkin se käy kasvamassa, ei se ole valmis.” (Henkilö 6)

Alakategoriassa ”**tehtävien suunnittelu ja johtaminen**” nousi esille tehtävien laaja kirjo ja eri tehtävätyyppien suunnittelu- ja johtamiskyky. Nimenomaan tehtävätyyppien laaja kirjo asettaa suuria haasteita erikoisjääkärijoukkueenjohtajalle. Taisteluteknisen osaamisen lisäksi erikoisjääkärijoukkueenjohtajalla tulee olla syvä ymmärrys erikoisjoukkotaktiikasta. On merkille pantavaa, että vihollisen selustan tiedustelu- ja taistelutehtävät, oman alueen tehtävät, virka-apu poliisille ja kriisinhallintapalveluksessa käytettävät toimintaperiaatteet ja taktiikat eroavat toisistaan merkittävästi. Tässä mielessä erikoisjoukoilla on tavanomaisiin joukkoihin verrattuna huomattavasti enemmän hallittavaa jo pelkästään suunnittelun näkökulmasta. Henkilö 4 ilmaisi johtamisen ja suunnittelun asettamat vaatimukset näin:

”Sitten sen pitää osata, mitä pitää hallita... mutta nää hallitaan: erikoistiedustelutekniikat kaikissa tehtävätyypeissä, sekä semmoset erikoistiedustelutehtävän johtaminen ja suunnittelu kaikissa tehtävätyypeissä mitä on tai eri alueilla.

DA, CQB-tekniikat ja DA, CT, HRO tehtävien suunnittelu, johtaminen kotimaassa, ulkomailla, kaikkialla, KV-ympäristössä, ihan sama missä niin pitäis niinku osata, pitäis olla ollu mukana niissä.

MA-tehtävän suunnittelu ja johtaminen KV-ympäristössä sekä virka-apu tehtävien antaminen poliisille joukkueella, silleen että se tietää ne proseduurit miten se menee. Siinä on oikeudet mitä pitäis olla siinä kohtaa kun sä aloitat sen tehtävän. Sulla pitää olla käsitys miten ne tehdään. Sen jälkeen sä saat tehtävän, niin sä teet sen. Kaikki sarjat.” (Henkilö 4)

Sotatieteiden maisterin tutkinnon ja sen rinnalla suoritettavien sotilasammattillisten opintojen yhteisinä tavoitteina on mainittu muun muassa, että upseeri kykenee suunnittelemaan tehtäviä ja johtamaan tehtävien toteutusta (Sotatieteellisten perustutkintojen rinnalla eri linjoilla ja opintosuunnilla suoritettavat sotilasammattilliset opinnot, 13). Sotatieteiden kandidaattien tavoitteissa ei ole mainintaa tehtävien suunnittelusta ja johtamisesta. Toisin kuin tavanomaisissa joukoissa, erikoisjoukoissa joukkueenjohtaja on usein vastuussa sellaisen tehtävän toteuttamisesta, jolla saattaa olla operatiivisia tavoitteita. Tämä asettaa vaatimuksia, joita tavanomaisilta joukkueenjohtajilta ei vaadita.

Alakategoriassa ”oikeudet” kaikki vastaajat olivat yhtä mieltä siitä, että tulevalla erikoisjäkärijoukkueenjohtajalla tulisi olla siirtymismenetelmiin liittyvät oikeudet kunnossa ennen joukkueenjohtajan tehtävään nimittämistä. Haastatteluissa osa toi esille myös eri ammuntojen johtamisoikeudet, mutta painopiste muodostui oikeuksiin, joita ei sotatieteiden kandidaatin opintojen aikana saada. Henkilö 1 painotti kykyä siirtyä ryhmien mukana, muttei nähnyt suurta tarvetta kaikille siirtymismenetelmäoikeuksille:

*”Mun mielestä ne oikeudet ei oo semmonen kriittinen et sen toki pitää pystyä niitten miesten mukana liikkumaan ja tekemään niitä juttuja...
En mä niinkun nää, että jonku TU-johtajan pitää kyetä ajamaan RG:tä. Ei se oo niinku sen tehtävä. Et kyl siellä on sit ajaja sitä varten et kuka sitä ajaa ja se on saanu siihen pidemmälle koulutuksen ja harjaantunu siinä ja muuta. Että johtaja johtaa ja sen pitää pystyä niinku liikkumaan sen ryhmän mukana.
Se että sillä on kyky olla zodarin kyydissä ja kyky pintauida tai nousta siihen zodarin kyytiin niin tämmösiä juttuja se toki tarvii. Mut ei sen tarvi ite niitä moottoreita osata kasata ja ajella NVG:t päässä tuolla että ei se oo niinku sen business.” (Henkilö 1)*

Eri ajoneuvoihin liittyvät ajoluvat tulisi olla hallussa ennen erikoisjäkärijoukkueenjohtajan tehtävän aloittamista. Tärkeimmät ajoluvat joukkueenjohtajalla ovat maastokootteri sekä moottorikelkka, sillä näitä hän joutuu itse ajamaan eri tehtävissä. Joukkueenjohtajalle ei nähty välttämättöminä esimerkiksi RG-32 ajolupaa ja apuveneenkuljettajaoikeuksia, sillä ne ovat puoliryhmien tai ryhmien kulkuvälineitä, jolloin kuljettajana toimii joku ryhmän jäsenistä. Oikeuksia ei nähty suurena haasteena, sillä erikoisjoukkokurssilla suoritetaan muun muassa moottorikelkka- ja maastokootterikurssit. Henkilö 7 muotoili ajoneuvoihin liittyvät oikeudet seuraavasti:

”Sitten meillä on kohtuu laaja repertuaari noita ajoneuvoja esimerkiks käytössä. Niin semmoset korttiasiat tulis olla aika hyvällä tolalla ennen kuin tulee tohon. Ettei sitä miestä tarvi niinku siinä joukkueenjohtajan tehtävässä ihan älyttömästi kurssittaa kaikkii mönkijää, RG:tä, pienvenettä, vaikka C-korttia, moottorikelkkaa, kaikkee tällasta. Niihin vastauksia löytyy jo siitä erikoisjoukkokurssilta ja siellä pystytään niitä kortteja hoitamaan sille ukolle, mutta tota ilman niitä niin se menee haasteelliseksi. Et jossain muualla ne tietyt kortit ja oikeudet pitää niinku saada ennen sitä tehtävää.” (Henkilö 7)

Yhdysvaltojen erikoisjoukoissa on myös tiukat vaatimukset siirtymismenetelmien osalta. Kaikki erikoisjoukkoupeerit ovat laskuvarjohyppykelpoisia pakkolaukaisuvarjoille ja osa erikoistuu muun muassa korkeahyppytoimintaan, sukeltamiseen ja/tai vuorikiipeilyyn opera-

tiivisten vaatimusten mukaisesti. (Commissioned Officer Professional Development and Career Management 2010, 168.)

4.3.3 Koulutus ja työssäoppiminen

Kaikki haastateltavista kokivat nuorten erikoisjoukkoupseerien täydennyskoulutuksen puutteellisena. Kuten aiemmin on jo mainittu, sotatieteiden kandidaatin opinnot eivät tuota varsinaisia erikoisjoukkotaitoja. Tästä johtuen haastateltavat korostivat työssäoppimisen ja täydennyskoulutuksen merkitystä erikoisjoukkoupseerin ammattitaidon kehittymisen kannalta. Henkilöt 3 ja 5 painottivat työssäoppimisen ohella kadettina saatavan peruskoulutuksen merkitystä:

”No se [työssäoppiminen] on ihan keskeinen sen takia, että tällä hetkellä ei ole mitään sellaista mitä saatais jossain muualla kun täällä. Eli kadettikoululla tulee toki roppakaupalla niitä hyviä oikeuksia mitä tarvitaan. Sieltä tulee yleinen kuva puolustusvoimista, uudistetut taistelutavat kaikki tämmöset, todella tärkeit ja keskeiset asiat. Mutta sitten se miten erikoisjoukot toimii siinä uutena kehittyvänä toimialana. Niin tätä ei opeteta missään muualla kun täällä. Niin sen takia se työssäoppiminen on ihan keskeinen osa tätä meidän hommaa.”
(Henkilö 5)

Kategoriolla ”**koulutus ja työssäoppiminen**” haluttiin selvittää miten nuorten upseerien koulutus, täydennyskoulutus ja työssäoppiminen tulisi toteuttaa. Vastauksista muodostui neljä alakategoriaa: ”henkilökohtainen opintosuunnitelma”, ”erikoisjoukkokurssi”, ”erikoisjoukkoupseerin koulutus” ja ”muu työssäoppiminen”.



Kuvio 6: Kategorian ”koulutus ja työssäoppiminen” jakautuminen

Suurimmaksi haasteeksi erikoisjoukkoupseerien koulutuksessa haastateltavat nostivat suunnitelmallisuuden puutteen. Tästä muodostui alakategoria ”**henkilökohtainen opintosuunnitelma**”. Koska lähtötaso vastavalmistuneilla luutnanteilla erikoisjoukkoalan koulutuksesta on usein heikko, tulisi upseereille luoda henkilökohtaiset oppimissuunnitelmat täydennyskoulutusta varten. Haastateltavien mielestä oppimissuunnitelmat tulisi olla nimenomaan henkilökoh-

taisia, koska osalla Erikoisjääkäripataljoonaan tulevista upseereista on erikoisjoukkotaustaa. Tällöin ei ole tarkoituksenmukaista järjestää kaikille identtisiä opintoja, vaan osalle voidaan räätälöidä kertaavaa tai täydentävää koulutusta. Toinen merkittävä syy henkilökohtaisten opintosuunnitelmien laadinnalle on se, että eri tehtävät vaativat erilaista koulutusta. Täydennyskoulutuksen tehokkuuden kannalta henkilöille on kohdennettava sellaiset koulutuskokonaisuudet, jotka ovat nykyisen tai tulevan tehtävän kannalta oleelliset. Henkilöt 6 ja 5 painottivat henkilökohtaisen oppimissuunnitelman merkitystä työssäoppimisen kannalta seuraavasti:

”Eli pystyttäis luomaan niinku urapolkuja ja tekemään henkilökohtaisia oppimisen suunnitelmia jopa upseereille työssäoppimisesta. Sillähän se saatais pyöritettyä eteenpäin paremmin mitä se on tällä hetkellä. Nyt mennään resurssi-lähtöisesti, päätetään miestä sitä mukaan kun jostain saahaan resursseja, ei suunnitelmallisesti.” (Henkilö 6)

”Ensinnäkin ne henkilökohtaiset urapolut mihin henkilö valikoituu ja sitten se, että minkä kykyistä osaamista se vaatii ja millä lailla tää järjestelmä pystyy sitten virkaurakurssien ulkopuoleltakin tukemaan sit sitä kehittymistä. Mut tässä työssä me ollaan vielä kovin alussa, mutta on tunnistettu se, että näin se niinku pitäis järjestellä.” (Henkilö 5)

Pohjosen (2005, 132–133) mukaan työssäoppimisen kokonaisuus tulisi rakentaa riittävän tiiviiksi ja osaksi opiskelun kokonaisuutta niin, että työssäoppimisen jaksolle otetaan ne opittavat kokonaisuudet, jotka sille suunnitelman mukaan kuuluvatkin. Henkilökohtainen oppimissuunnitelma koostuu Pohjosen (2005, 133) mukaan tietopuolisesta oppimissuunnitelmasta ja työssäoppimissuunnitelmasta. Samantyyppistä suunnitelmallisuutta tulisi tutkimustulosten valossa soveltaa myös erikoisjoukkoupseerien työssäoppimiseen.

Henkilökohtaisen oppimissuunnitelman voisi osaltaan liittää kattamaan myös sotatieteiden kandidaatti- ja maisteriopintoja. Henkilökohtaisen oppimissuunnitelman liittäminen kandidaattiopintoihin vähentäisi täydennyskoulutuksen määrää. Erikoisjoukkoalan opintojen liittämässä akateemisiin opintoihin toimialakoulun tulisi olla avainasemassa.

”...elikkä sen miehen taustat ja sit sitä kautta lähtee rakentamaan sitä että mitä sen nyt sit pitää käydä?... Ja varmaan just jonku henkilökohtasen opintosuunnitelman kautta, elikkä sieltä se mies pystyis sitten niinku valkkaamaan tavallaan et mitkä on nyt niitä santiksen moduuleita ja mitkä on nyt niitä tulevan työpaikan moduuleita.” (Henkilö 1)

”Ja sitten se järjestelmä siihen, joka toteuttaa sen eli nyt toimialakoulu on hyvä järjestelmä. Mutta tällä hetkellä se toimii pelkästään niinku erikoisjoukkokurssin osalta. Niin se pitäis saada laajennettua koskemaan myös sitten näitä upseerien opintoja, joka kuitenkin sitten loppupeleissä on

todennäköisesti tärkeempi kuin se aliupseereiden oppiminen, että saatais varmennettua niitten johtajien osaaminen.

Eli toimialakoulun koordinointi, joka sitten voi toteuttaa ne opinnot sitten jonkun muun koulun kanssa yhteistoiminnassa, Maanpuolustuskorkeakoulun, Maasotakoulun kanssa. ” (Henkilö 3)

Alakategoriassa ”erikoisjoukkokurssi” haluttiin selvittää millaisena tutkittavat näkivät erikoisjoukkokurssin roolin upseerien koulutuksessa ja miten sen sisältöä voitaisiin hyödyntää upseerikoulutuksessa. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että erikoisjoukkoupseerin tulisi käydä erikoisjoukkokurssi joko putkeen yhden vuoden aikana tai jaoteltuna esimerkiksi kahden vuoden ajalle. Upseerien, joilla on erikoisjoukkotaustaa, tulisi suorittaa kertaavia ja täydentäviä koulutuksia hyödyntäen erikoisjoukkokurssin moduuleja. Henkilö 1 kuvaili erikoisjoukkokurssin merkitystä seuraavasti:

”...niin mä en keksi mitään syytä, että mitä huonoa siinä oli että kun aikoinaan uudet kaverit oli esimerkiks koko sen sopparikurssin tai osia siitä siellä mukana. Et siinä kumminkin näkee sit tavallaan tulevia työkavereita, tutustuu niihin, saa sitä luottamusta, laumottuu siihen joukkoon, pääsee ite tekemään niitä perustemppeja mitä sitten myöhemmäs vaiheessa johtaa ja vaatii niiltä muilta. Niin mä näkisin, että se on niinku sitä parasta työhön perehtymistä.” (Henkilö 1)

Selkeä erikoisjoukkokurssin etu on sen tuoma mahdollisuus henkilökohtaiseen arviointiin. Nuoren upseerin ollessa lähes jatkuvasti kouluttajan valvonnassa, kyetään hänen kykyjä arvioimaan paremmin kuin tavanomaisen kouluttajan tehtävässä. Henkilökohtaisten ominaisuuksien arviointia käsitellään tarkemmin luvussa 4.4.5.

Erikoisjoukkokurssin suorittaminen antaa kurssilaisille ennen kaikkea hyvät perusteet pienryhmätaktiikkaan, siirtymismenetelmiin ja eri tehtävätyyppeihin. Kuten kaikkien muiden johtajien, myös erikoisjääkärijoukkueenjohtajan on ansaittava niin alaisten, vertaisten kuin esimiestenkin luottamus ja arvostus. Erikoisjoukkokurssin suorittaminen tuo opittujen asioiden lisäksi huomattavaa arvostusta erikoisjoukkoyhteisössä, kuten henkilö 2 tuo ilmi:

*”...eli sitä kurssia kumminkin meillä silleen arvostetaan, koska kaikki meidän jätkät, aliupseerit on käyny sen... siellä sä et oo varusmies mutta sä et oo viel semmonen et sul on täys niinkun toiminnanvapaus vaan sua ruoskitaan siellä. Niin se, tavallaan semmosen arvostuksen saaminen tietyllä tapaa niin tulee sitä kautta. Niinkun että se... mä en sano etteikö muita arvostettais, mutta mun mielestä se on vaan et sillon sä tiedät, että toi jätkä on tehny sen vi**u saman ku minä.” (Henkilö 2)*

Alakategoriassa ”erikoisjoukkoukseerin koulutus” koettiin, että erikoisjoukkoalan opintoja voitaisiin suorittaa jo sotatieteiden kandidaatin opintojen aikana. Haastateltavat arvioivat, että kandidaattiopintoihin mahdollisesti liitettävällä erikoisjoukkokoulutuksella ei tulisi saavuttamaan erikoisjääkärijoukkueen johtamiseen riittävää tasoa. Toisaalta koettiin, että erikoisjoukkoalan koulutuksen laajentaminen sotatieteiden kandidaatin opintoihin selkeästi vähentäisi täydennyskoulutuksen tarvetta ja näin ollen nopeuttaisi erikoisjääkärijoukkueenjohtajaksi vaadittavien pätevyyksien saavuttamista. Koska erikoisjoukkoukseereilta vaaditaan myös yleisiä jalkaväkipseerin tietoja ja taitoja sekä ymmärrystä tavanomaisten joukkojen toiminnasta ja taktiikasta, erikoisjoukkokoulutuksen osuutta osana sotatieteiden kandidaatin opintoja ei saisi korostaa liikaa. Henkilö 5 avaa visiota tulevaisuuden erikoisjoukkokoulutuksesta:

”Meidän se ajatus ois siitä, että jonain päivänä toimialakoulusta päästäis ihan täysmittaiseen erikoisjoukkokouluun jossa on myös kandiopinnot yhtenä osana, eli erikoisjoukko-opinnot tulisi olemaan siellä ja siellä käytäis sit sitä teoreettista taustaa ja käytäis niin paljon pitemmälle että kandeilla olis valmius nopeemmin siirtyä sitten erikoisjääkärijoukkueenjohtajan tehtäviin.” (Henkilö 5)

Erikoisjoukkoukseerin koulutuksen yhtenä haasteena koettiin neljän vuoden työelämäjakso liian lyhyeksi ajaksi kouluttautua erikoisjoukkoihin sekä toimia erikoisjääkärijoukkueenjohtajana. Useat haastateltavat kokivat, että neljän vuoden jälkeen upseeri olisi kykenevä erikoisjääkärijoukkueenjohtajaksi, mutta tässä vaiheessa hänen tulisi lähteä kahden vuoden mittaiselle sotatieteiden maisterikurssille. Henkilö 7 esitti samantyyppistä ratkaisua kuin ilma- ja maavoimien ohjaajilla:

”Heittona se, että maisterivaihe pystytään toteuttamaan ton äsken kuvatun henkilön kohdalla siten kun noilla lentäjillä, niin mahtava homma. Sit kuuden vuoden aikana se lukee ittensä maisteriks siinä joukkueenjohtajan tehtävien ohella kautta muussa, mitä se nyt tässä yhteisössä voi tehdä. Niin hienoa. Sillon se tota ei putoa niin sanotusti kelkasta, pystyy tekee sitä työtä, samalla opiskella.” (Henkilö 7)

Howard (2009, 30) ehdotti vastaavanlaista ratkaisua Yhdysvaltojen erikoisjoukkoukseereille, jossa maisterin tutkinto suoritettaisiin viidessä vuodessa hyödyntäen muun muassa etäopiskelua. Yhdysvaltojen erikoisjoukkojen operaatiotempo on usein esteenä upseerin jatko-opinnoille. Howardin esittämä malli mahdollistaisi nuorten upseerien osallistumisen operaatioihin sekä opiskelun.

Alakategoriassa ”**muu työssäoppiminen**” haluttiin selvittää, miten työssäoppimista voisi toteuttaa muodollisten kurssien ulkopuolella. Kaksi tutkittavista toi esille mahdollisuuden kartuttaa upseerien ammattitaitoa Erikoisjääkärikomppanian muissa tehtävissä, ennen joukkueenjohtajaksi siirtymistä. Upseeri voisi palvella esimerkiksi erikoisjääkäriryhmässä operaattorina tai ryhmän varajohtajana. Tämän tyyppinen ratkaisu mahdollistaisi muun muassa ryhmätason operatiivisen kokemuksen saamisen, toimintatapamallien tehokkaan oppimisen sekä joukkoon laumottumisen. Työssäoppimisen kannalta koettiin, että upseerin ollessa operaattorina hän oppii tehokkaasti seurattessaan kokeneita aliupseereita, joukkueenjohtajaa unohtamatta. Erityisesti asioiden syvällinen oppiminen koettiin eduksi, eikä joukkueenjohtajan vaihto tapahtuisi nopeasti, vaan nuorempi upseeri ehtisi seuraamaan vanhempaa kuukausien tai vuosien ajan. Henkilö 4 avaa työssäoppimisen etuja operaattorina olemisen kautta:

”...sen jälkeen se on toiminu ryhmässä ampujan tehtävissä noin 2–3 vuotta vähintään... Perusteet on siihen... että se pystyy oikeesti olemaan hyvä joukkueenjohtaja niin sen pitää tietää ne jutut mitä siellä tapahtuu siellä ampujatasolla...

Se pohja on nimenomaan se, että sä oot ollu siellä joukkueetasolla, mutta sä oot kattonu kolme vuotta vierestä, kun joku jäätävä jätkä johtaa sitä pumppua ja sit sä oot että mä vedän samalla lailla, ehkä vähän paremmin...

Ja se pointti on oikeestaan se, että sä et kykene olemaan virka-apu-tehtävässä jos sä oot ollu LSVJK:ssa kouluttajana, koska sä et saa... Sun pitää olla ollu se kolme vuotta siinä yksikössä niin sä oot ymmärtäny, mitä se virka-apu homma on ja sä oot ehkä käyny sellasessa tehtävässä, sä oot tehny sitä...

Jos aatellaan, että erikoistiedustelutehtävä, että sä pystyt johtamaan sen omalla alueella niin... Sen johtaminen niin siinä menee varmaan puoli vuotta että sä kerkeet oppimaan sen, pelkästään sen.

Syvyydessä sama juttu, noin puoli vuotta niin sen jälkeen sä osaat riittävällä perusteella ne syvyystehtävät. Kaikki kelkat ja mönkijät ja tehä niillä sen, karkeesti noin puoli vuotta menee siihen.

DA, CQB, CT, HRO kaikki nää jutut niin karkeesti, sun pitää vuosi myllyttää niitä niin sitten sä osaat.

Ja kun koulutus sykli on suurin piirtein sellanen, että joka toinen vuosi tiedustelu ja joka toinen vuosi DA-juttuja. Niin sillon jos sä oot ollu yhden vuoden niin sä näät puolet ja jos sä oot ollu kaks vuotta niin sä näät molemmat ja sitten kun siihen lisätään KV-hommat niin sun melkeen pitää olla se kolme vuotta niin sä oot nähny niinku kaikki sarjat mitä siellä on.” (Henkilö 4)

Suurimmaksi haasteeksi edellä mainitussa mallissa haastateltavien mielestä muodostuisi upseerien perinteinen tehtäväkenttä ja se, ettei upseereita olla jalkaväessä totuttu näkemään operaattoreina. Henkilö 1 muotoili asian näin:

”...että ei upseeri voi mennä niinku miehistötason tehtävään kun se on koulut käyny. Mun mielestä se on ihan turhaa haihattelua ja jos näin tapahtuu 10 tai

*15 vuoden päästä niin ihan vit*n hienoo, mutta ei se tapahdu nyt eikä ens vuonna.” (Henkilö 1)*

Kolme vastaajista koki ryhmätason kokemuksen kartuttamisen Erikoisjääkärikomppaniassa positiivisena ja toteuttamiskelpoisena. Ammattitaidon kehittyminen nähtiin tärkeimpänä, mutta myös suoritustehokkuus tulevassa tehtävässä nousi esille. Jos upseeri toimisi erikoisjääkäriyryhmässä vuodesta kahteen ennen joukkueenjohtajan tehtävää, kykenisi hän paremmin johtamaan joukkuetta ja työn jälki näkyisi nopeammin.

Mentoroinnin merkitys nousi esiin työssäoppimista tukevana tekijänä. Vastausten perusteella tärkeimmät mentorit tulevalle joukkueenjohtajalle ovat yksikön operaatioupseeri ja joukkueiden varajohtajat eli vanhimmat aliupseerit. Henkilöt 1 ja 2 ilmaisivat mentoroinnin merkityksen seuraavasti:

”Mä näin ite silloin semmosen mahdollisuuden, että toi operaatioupseeri nyt niinkun lähitulevaisuudessa vois olla se opistoupseeri, kokeneempi kaveri jollonka se mentorois sitten sitä joukkueenjohtajaa... et sen ei ihan kaikkee tartte oman kantapään kautta keksiä ja oppia, virheiden kautta oppia. Et se oiskin tämmönen mentorirooli siihen.” (Henkilö 1)

”...sitten se joukkueen varajohtaja, joka on se vanhempi aliupseeri niin pystyy sitä ohjaamaan ja tota tavallaan neuvomaan sen työn ohella tai opettamaan siinä työssä. Niin se ei mun mielestä oo huono...” (Henkilö 2)

Erikoisjoukkoukseerian peruskoulutus Yhdysvalloissa kestää 49–56 viikkoa, riippuen upseerin lähtötasosta. Erikoisjoukkojen peruskoulutus (Special Forces Qualification Course) koostuu kieli- ja kulttuuriopinnoista, pienryhmätaktiikasta, erikoistumisjaksosta ja sovelletusta vaiheesta. (Academic Handbook 2012, 32.) Peruskoulutus antaa upseerille operatiiviseen yksiköön pääsyyn riittävät tiedot ja taidot. Työkokemuksen karttuessa, upseereille kehittyy laajempi ymmärrys erikoisjoukkotaktiikasta, tekniikoista ja proseduureista. Näitä ovat muun muassa erikoisoperaatioiden maalaus- ja tehtävänsuunnitteluprosessit, erikoisoperaatioiden tuen järjestelyt sekä toiminta eri yhteistyösapuolten kanssa. (Commissioned Officer Professional Development and Career Management 2010, 168.) Myös Louis (2002) painottaa työssäoppimisen merkitystä nuoren erikoisjoukkoukseerian ammattitaidon kehittämisessä. Siparin (2011) tutkimustulosten mukaan aliupseerian osaamisen kehittyminen tapahtuu muun muassa kokeneemman henkilön ohjaamana ja vuorovaikutuksen kautta. Louisin (2002, 3) mukaan erikoisjoukkoukseeria mentoroii esimiesten lisäksi alaiset eli aliupseerit. Vaikka mentori on alempiarvoinen, on hänellä todennäköisesti pidempi ura erikoisjoukoissa kuin johtajalla. Täs-

sä valossa Siparin (2011) tulokset kokeneemman henkilön mentoriroolista pätee myös erikoisjoukoissa. Alaisilta tuleva mentorointi on poikkeuksellista puolustusvoimissa mikä asettaa omat vaatimuksensa erikoisjoukkoupseerille ja hänen vuorovaikutustaidoilleen.

4.3.4 Erikoisjääkärijoukkueenjohtajan tehtävä osana upseerin uraa

Kategoriolla ”**Erikoisjääkärijoukkueenjohtajan tehtävä osana upseerin uraa**” haluttiin selvittää ensisijaisesti tulisiko erikoisjääkärijoukkueenjohtajan tehtävä olla ennen vai jälkeen sotatieteiden maisteriopintoja. Lisäksi haluttiin selvittää, miten tärkeänä haastateltavat kokivat erikoisjääkärijoukkueenjohtajan tehtävän osana upseerin uraa. Vastaajista viisi seitsemästä sijoittaisi upseerin erikoisjääkärijoukkueenjohtajaksi vasta sotatieteiden maisteriopintojen jälkeen, tietyin reunaehdoin. Vain kaksi oli sitä mieltä, että joukkueen johtajuus tulisi olla mieluiten ennen maisteriopintoja. Hekään eivät nähneet mahdottomana, että myös sotatieteiden maisteri voisi toimia joukkueenjohtajana.

Erikoisjääkärijoukkueen suorituskyvyn kannalta haastateltavien mielestä joukkueenjohtajan tulisi olla sotatieteiden maisteri. Useat pitivät tätä vaihtoehtoa ideaalina. Toisaalta upseerin urakehityksen kannalta haastateltavat pohtivat, että erikoisjääkärijoukkueenjohtajan tulisi olla sotatieteiden kandidaatti. Vastauksissa heijastui selkeästi se, millaisia tehtäviä upseerit ovat perinteisesti hoitaneet. Henkilöt 3 ja 5 kiteyttävät eri vaihtoehtojen hyvät ja huonot puolet seuraavasti:

”Joukkueenjohtamisen kannalta siinä vaiheessa, kun se on ollu kaks vuotta LSVJK:ssa kouluttajana, sit se on ollu pari vuotta esimerkiksi Erikoisjääkärikomppaniassa jossain muussa tehtävässä. Sit se lähtee maisteriopintoihin ja palaa sieltä joukkueenjohtajaksi...

Taas sitten uran, sen henkilön oman kehittymisen kannalta niin silleen että se ois kolme vuotta kouluttajana ja sitten kaks vuotta palvelee erikoisjääkärijoukkueenjohtajana, siitä maisteriopintoihin ja sen jälkeen sieltä sitten varapäällikön tehtäviin ja aikanaan esikuntaan.” (Henkilö 3)

”Ideaalitilanne olisi se, että erikoisjääkärijoukkueenjohtajaksi menisi maisteriopintojen jälkeen... mutta koska me ei eletä ideaalimaailmassa, niin mä pidän tärkeänä sitä, että viimeistään kaks vuotta kadettikoulun jälkeen niin menis sitten pariks vuodeks joukkueenjohtajan tehtävään.” (Henkilö 5)

Kysyttäessä tulisiko erikoisjääkärijoukkueenjohtajan tehtävä olla ennen vai jälkeen maisteriopintoja muutama haastateltava esitti vaihtoehtoa, jossa kaikkien erikoisjoukkoupseerien ei olisi pakko suorittaa maisterin tutkintoa. Tärkeimmiksi perusteluiksi he esittivät, että kun up-

seeri olisi valmis erikoisjääkärijoukkueenjohtajaksi, hän lähtee maisterikurssille, eikä häntä todennäköisesti sijoiteta maisteriopintojen jälkeen joukkueenjohtajaksi.

”...mun mielestä me ei saada tän hetkiselällä järjestelmällä hyviä joukkueenjohtajia vaan me saatais hyvät joukkueenjohtajat niistä, jotka ei lähde SM-opintoihin tai lähtee sinne myöhemmin.” (Henkilö 3)

”Nyt on mietittävä myöskin sitä vaihtoehtoa, että onks erikoisjoukkojen upseerin pakko mennä maisteriopintoihin yleensä ollenkaan...” (Henkilö 5)

Haastatteluissa osa oli vahvasti sitä mieltä, että sotatieteiden kandidaatteja pitäisi kannustaa lähtemään maisterikurssille, koska sotatieteiden kandidaateilla ei ole Puolustusvoimissa vaki-
tuista virkaa. Toinen perustelu on se tosiasia, että erikoisjoukkojen suorituskyvyn takia puo-
lustusvoimat tarvitsee jokaiselle johtamistasolle upseereita, joilla on operatiivista kokemusta
erikoisjoukoista. Henkilö 5 perustelee miksi erikoisjoukkoukseereiden tulisi käydä maiste-
riopinnot:

*”...meille on etu se, että me saadaan upseereita aikanaan sieltä TU-tasalta
sinne maisterikoulutukseen, jotta ne pystyy sitten myöhemmässä vaiheessa
toimimaan SOTG:n esikunnassa suunnittelu- ja valmistelutehtävissä...
Elikkä se ei poista meiltä sitä tarvetta, että meidän upseerit pitää kouluttaa tän
järjestelmän mukaan. Ainakin suurin osa, mutta siinä vois olla poikkeuksia sit
niitten kohalla, jotka tekee sen valinnan, että jää sinne kandidatasolle.” (Henkilö
5)*

Henkilö 1 kertoo esimerkin valossa korkea-arvoisten erikoisjoukkoukseerien merkityksen
koko organisaation suorituskyvyn kehittämisen näkökulmasta:

*”Mun mielestä lähtökohta pitäis olla se, että me saadaan niitä hyviä päättäjiä,
hyviä asian eteenpäin viejiä ja tämmösiä, millä on oikeesti merkitystä. Ja se,
että jos meillä ei siellä yläpäässä ole osaavia ihmisiä, niin ei tää alapääkään voi
toimia...
Ja muutaman vuoden päästä me ollaan siinä tilanteessa, että meillä on
semmosia äijiä tuolla niinku eversti-tasolla ja muuta, ketkä oikeesti tietää mistä
puhutaan... Siellä on ollu ne veturit, ne on tarvittu ja muutenhan ei oltais ees
tässä pisteessä. Mut oikeesti ehkä viiden vuoden päästä plus, niin siellä on
kavereita, ketkä on ollu operaatioissa mukana. Ne tietää, miten siellä kentällä
toimitaan ja niillä on kumminki sit nappulat kaulassa, että ne pystyy niinku
vaikuttaa.” (Henkilö 1)*

Ylempien tehtävien ja koko erikoisjoukkotoimialan kannalta kävi ilmi, ettei joukkueenjohta-
jana olon aika voi olla liian pitkä, koska nykyistä useammille upseereille tulee saada koke-
musta Erikoisjääkärikomppaniasta. Haastatteluissa vuotta pidettiin liian lyhyenä aikana toimia
joukkueenjohtajana ja taas neljää tai viittä vuotta liian pitkänä. Optimiajaksi useat haastatelta-

vat ilmoittivat kahdesta kolmeen vuotta. 2–3 vuoden palvelusaika joukkueenjohtajana olisi optimi ottaen huomioon yksikön kehittämisen, upseerin urakehityksen sekä koko organisaation suorituskyvyn kehittämisen. Henkilö 7 pohtii jatkotehtävien merkitystä ja joukkueenjohtajana toimimisen aikaa seuraavasti:

”Ja siinä on se kolikon toinen puoli. Meidän pitäis mahdollisimman monta upseeria pyöräyttää sieltä läpi, jotta meillä olis sitten eri tasoilla täs puolustusvoimien tehtävissä niin henkilöitä, jotka on nähny sen jutun... Mutta sitten siinä kuitenkin tulee ne realiteetit vastaan, että se ei saisi olla liian lyhkäinen aika mitä se mies tuolla viettää. Koska siinä on sitten... komppanian kehittymisen kannalta tiettyjä haasteita, jos se vierailu jää liian lyhkäseksi. Mutta sitten taas koko järjestelmää se tukee, mitä enemmän sieltä kulkee miestä läpi.” (Henkilö 7)

Haastateltavien vastaukset sopivasta ajasta toimia erikoisjääkärijoukkueenjohtajana ovat samansuuntaisia kuin Yhdysvaltojen armeijan upseerien urasuunnitteluohjeessa. Optimaalinen aika, jonka upseeri viettää SFODA-ryhmän johtajana on 2 vuotta, jonka jälkeen hän siirtyy vuodeksi komppanian varapäälliköksi tai esikuntaupseeriksi. Henkilöt, jotka osoittavat erityistä potentiaalia saattavat palvella pidempään SFODA-ryhmässä. (Commissioned Officer Professional Development and Career Management 2010, 169.)

Henkilö 1 oli samoilla linjoilla muiden kanssa erikoisjääkärijoukkueenjohtajan tehtävän vaikutuksista myöhemmin upseerin uralla. Hän kuitenkin toi esille riskit tilanteessa, jossa ammatilliset valmiudet ja kypsyyt hoitaa kyseistä tehtävää eivät ole kunnossa:

”... siin tulee pahimmillaan mun arvioin mukaan niin semmonen tilanne, et jos mies tulee suoraan koulusta, kandina joukkueenjohtajaks, niin jos se on niin sanotusti semmonen kaveri et se ei suoraan ui sinne joukkoon vaan että siinä on jotain semmosii ominaisuuksia et se pikkasen se joukko sitä hylkii... Niin siin käy pahimmillaan ehkäpä silleesti, että sen lyhyen ajan minkä se joukkueenjohtaja siinä on niin se kokee sen sit myöhemmäs vaiheessa negatiivisiks... Piruja seinälle maalaten, niin se voi olla, että siitä tulee niin sanotusti järjestelmän vihaaja. Elikkä sitten esimerkiksi kun mies käy lisää kouluja, se ei vaikka sit jostain syystä enää Utissa palveleekkaan niin sit siitä tulee tämmönen niin sanottu hiekottaja... ...niin se et ukko on toiminu siinä joukkueenjohtajana, vaikka sen jälkeen ei enää jatkaiskaan sitä SOF operatiivisen upseerin uraa, vaan se siirtyiskin tämmöseen toimisto urapolkuun niin onhan se kumminkin nähny sen kentän ja sen jälkeen se taas sitä kautta pystyy vaikuttaa. Mutta tää edellyttäis sen että se kentävaihe on mielekäs ja siitä jää hyvä muistijälki sille ukolle.” (Henkilö 1)

Kuten aiemmin on mainittu, sotatieteiden maisterin toimimista erikoisjääkärijoukkueenjohtajana haittaisi haastateltavien mukaan eniten upseerin uran kehitys. Haastateltavien mukaan erikoisjääkärijoukkueen johtamisen käytännön vaatavuustaso ja se mitä erikoisjääkärijoukkueenjohtajantehtävä on vaatavuusluokaltaan, ovat ristiriidassa. Tehtävän vaatavuusluokka heijastuu suoraan myös palkkaan. Haastateltavat arvioivat, etteivät sotatieteiden maisterit halua kyseiseen tehtävään alhaisen palkan takia, ainakaan kovin pitkäksi aikaa.

”Tehtävälukitus kohalleen ja sitten myös se, että tota muut niinku jos mietit kurssikavereitas ne on vaikka komppanian päälliköitä vastaavaa ja sä oot itte joukkueenjohtajana, niin se epäsuhta niinku nähdään sitä kautta, mitä sä oot tehny? Mä oon ollu tota joukkueenjohtajana tässä useamman vuoden. Jos se on niinku samalla levelillä se joukkueenjohtaja kun tota yksikön varapäällikkö kautta päällikkö noin niin sillan se homma on niinku OK.” (Henkilö 7)

”Että jos mietitään, että se on vasta maisteri Utissa ja sä oot joukkueenjohtajana, niin Karjalan Prikaatissa tai jossain muussa porukassa niin se kaveri on varapäällikkö tai päällikkö, niin te jätte muista kurssilaisistanne mun mielestä jälkeen.” (Henkilö 1)

”Sen [sotatieteiden maisterikurssin] jälkeen sitten taas urakierron kannalta, niin ei välttämättä ole enää mahdollinen sitten sijoittaa sinne tällä hetkellä, niin palkkauksen ja sitten taas henk.koht. uratoiveiden vuoksi.” (Henkilö 3)

Puolustusvoimien henkilöstöstrategian (2005, 13) mukaan tehtävien vaatavuus tulisi olla linjassa työn sisällön kanssa. Tutkimustulosten mukaan vaatavuus ja työn todellinen sisältö ovat suurin este sotatieteiden maisterin toimimiselle erikoisjääkärijoukkueenjohtajana. Pääsyy tähän on se, ettei sotatieteiden maisteria ole totuttu näkemään joukkueenjohtajana. Erikoisjääkärijoukkueenjohtajan tehtävän vaatavuustaso on haastateltavien mukaan maisterille sopiva, mutta tehtävän palkkaluokitus ja arvostettavuus johtaa siihen, ettei moni maisteri halua kyseiseen tehtävään. Tämä on henkilöstöstrategian mukaan vältettävä tilanne, sillä yksilöiden osaamisen, kokemuksen ja halukkuuden on vastattava toisiaan (Puolustusvoimien henkilöstöstrategia 2005, 13).

Edellä mainittu haaste olisi ratkaistavissa, mikäli erikoisjääkärijoukkueenjohtajan tehtävä rinnastettaisiin esimerkiksi perusyksikön päällikön tai varapäällikön tehtävään. Henkilö 5 toi esiin ratkaisumallin Yhdysvalloista:

”Mutta muualla maailmassa, jos me ajatellaan esimerkiks mikä olis rinnastettavissa Yhdysvaltojen armeijan erikoisjoukkojen [SF]ODA-tiimi, niin siellä on kapteeni niinku tiiminjohtajana.” (Henkilö 5)

Yhdysvaltojen armeijassa haasteita saada riittävän kokemuksen omaavia upseereita operatiivisten ryhmien johtajiksi ei ole ainakaan tehtävän luokituksen takia, sillä SFODA-ryhmän johtajan tehtävä rinnastetaan tavanomaisten joukkojen komppanian tai patterin päällikön tehtävään (Commissioned Officer Professional Development and Career Management 2010, 169). Vaikka SFODA-ryhmässä on vain 12 jäsentä, sen nimi kuvaa sen tehtäviä huomattavasti paremmin kuin kotimainen vastine. Lyhenne SFODA tulee sanoista *special forces operational detachment alpha*, suomeksi erikoisjoukkojen operatiivinen erillisosasto. Kyseessä on siis operatiivisia tehtäviä suorittava ryhmä, jolloin johtajalle on asetettu tavanomaisten joukkojen yksikön päällikölle rinnastettavia vaatimuksia.

4.4 Erikoisjääkärijoukkueenjohtajalta vaadittavat ominaisuudet

”Joo, siihen voi kirjottaa ja järjestyksessä: character, competence ja chemistry.... Karakteri on se luonne, joko sä oot erikoisjääkärijoukkueenjohtaja tai sä et oo... Me voidaan ottaa tosta miehiä, mutta kaikista upseereista ei vaan saa erikoisjääkärijoukkueenjohtajaa, ei vaan saa mitenkään. Sä joko oot semmonen ja sä voit kehittää sitä tai sit sä et oo... Se on tietty rotu, se on ykkönen se character.

...Sitten competence. Niin kompetenssia voidaan pumpata lisää ja sen koulutuksen aikana me luodaan se kompetenssi... Mutta sillä pitää olla valmiudet oppia, omaksua jäätävä määrä tietoa. Eli sitä on oikeestaan toi kompetenssi. Se pystyy oppimaan ne asiat, se pystyy omaksumaan todella paljon ja nopeesti.

Ja sitten chemistry, niin sen pitää olla sellanen mies, jonka kanssa pystyy toimimaan. Niinkun että se pystyy johtamaan ihmisiä, se pystyy toimimaan muitten kanssa, se tulee toimeen erilaisten ihmisten kanssa, se tulee toimeen vahvojen ihmisten kanssa ja tulee toimeen siinä ympäristössä, siinä kulttuurissa, mikä meillä tuolla on. Jos ei se tuu toimeen siinä ympäristössä, niin se romuttaa ton kaiken. Tossa järjestyksessä.” (Henkilö 4)

Yllä oleva lainaus kuvaa hyvin ja tiivistetysti haastateltavien mielipiteitä erikoisjääkärijoukkueenjohtajalta vaadituista henkilökohtaisista ominaisuuksista. Tämän tema-alueen tarkoituksena oli selvittää minkälaisia psyykkisiä, fyysisiä, sosiaalisia ja eettisiä ominaisuuksia erikoisjääkärijoukkueenjohtajalla tulisi olla sekä miten näitä ominaisuuksia arvioidaan ja miten niitä tulisi arvioida.

Toimintakyky on ihmisen fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja eettisen olemuksen muodostama holistinen, eli yhtenäinen kokonaisuus. (Toiskallio & Mäkinen 2009, 49; Toiskallio 1998b, 27–28). Tämä henkilökohtaisten ominaisuuksien muodostama kokonaisuus tuli esiin myös haastatteluissa. Useat vastaukset eivät vastanneet vain yhteen toimintakyvyn osa-

alueeseen vaan useampaan. Haastateltavien vastauksissa oli siis nähtävissä se, että he ajattelivat toimintakykyä kokonaisuutena.



Kuvio 7: Teema-alue ”henkilökohtaiset ominaisuudet” jaettuna kategorioihin

4.4.1 Fyysiset ominaisuudet

Erikoisjääkärijoukkueenjohtajan fyysiset ominaisuudet eivät muodostuneet merkittäviksi. Useimmat haastateltavat pitivät tärkeänä, että joukkueenjohtajalla on riittävä kunto suorittaa eri tehtäviä, eikä hän saa olla taakkana. Fyysisten ominaisuuksien testaus erikoisjoukkojen valintakokeessa koettiin riittävänä. Yksinkertaistettuna erikoisjääkärijoukkueenjohtajan tulisi olla samanlaisessa kunnossa kuin muutkin operaattorit.

”Se pitäis olla fyysisiltä ominaisuuksiltaan täysin samanlaisiin suorituksiin kykenevä, kun ne joukkueen muutkin äijät elikkä fyysisiltä ominaisuuksiltaan sen miehen pitää olla hyvä. Ja noi meidän nykyiset pääsykokeet vastaavat niin ne kyl aika hyvin mittaa sen tason että se on niinku riittävä.” (Henkilö 7)

”No kyllähän fyysiset ominaisuudet täytyy olla se, että sä oot niinku partiokunnossa, se on se meidän semmonen termi. Että sä voit lähte TU:n kanssa partiioon ja kriisinhallintaoperaatioihin ja kestät fyysistä räsitusta, kykenet olemaan taktisessa varustuksessa päiviä erittäin vaativissa ilmasto-olosuhteissa ja hankalissa, raskaissa ja vaarallisissakin tehtävissä. Niin kyllä ne täytyy ne fyysiset ominaisuudet olla ihan partiomiehen luokkaa. Siinä ei ole olemassa niinkun vaihtoehtoa.” (Henkilö 5)

Henkilö 6 toi esiin fyysisen kunnan merkityksen päivittäisessä toiminnassa ja työssä jaksamisessa:

”Ei tarvi lähte, eikä kannata lähte nuorten miesten kanssa kilpailemaan, että kuka juoksee pisimmälle. Mut fyysiseltä puolelta pitää olla ennen kaikkee silleen, että se tuota kestää sit sitä pitempiaikaista kuormitusta mikä ei tarkoita rinkan kantamista, vaan sitä että se kestää tota pitkät päivät sitä toimintaa ja ei

sitten psyykkisesti väsähdä, eikä sitten sitä kautta se psyykinen puoli lopu.”
(Henkilö 6)

4.4.2 Psyykkiset ominaisuudet

Kategoria ”**psyykkiset ominaisuudet**” jakaantui kolmeen alakategoriaan: ”oppimisvalmiudet”, ”ongelman ratkaisukyky” ja ”henkinen kestävyys”. Vastauksissa korostui kyky luovaan ajatteluun, omaksumiskyky ja yleinen sisukkuus.



Kuvio 8: Kategorian ”psyykkiset ominaisuudet” jakautuminen

Alakategoriassa ”**oppimisvalmiudet**” korostui upseerin kyky omaksua uutta sekä halu kehittää omaa ammattitaitoaan. Omaksumiskyky on yksi tärkeimmistä psyykkisistä ominaisuuksista erikoisjoukkoupseerilla, koska koulutukseen käytettävä aika on rajallinen. Omaksumiskykyyn ja oppimisvalmiuksiin liittyy oleellisesti myös motivaatio opittavia asioita kohtaan. Halu oppia alaisilta ja avoimuus esimerkiksi neuvojen kysymisessä koettiin oleellisiksi ominaisuuksiksi. Vuorovaikutustaitojen merkitystä painotettiin myös oppimisen näkökulmasta.

”Mun mielestä se omaksumiskyky ja heittäytymiskyky ja vastaavat niin ne on ominaisuuksia, jotka joillain ihmisillä on ja joillain ihmisillä on huonommat. Jos ei niitä ominaisuuksia halua kehittää itseensä nopeallaki aikajänteellä niin jos ei niitä oo, niin sitten niitä ei oo. Niin se homma ei ehkä etene.” (Henkilö 7)

*”...että tapahtuu paljon kaikkee niin sä haluat lähtee vi**u turhankin moneen asiaan mukaan, että okei teillä on tämmöstäkin ja tämmöstäkin tehään ja vitsi, että on siistii.”* (Henkilö 2)

Alakategoriassa ”**ongelman ratkaisukyky**” korostui luovuus ja vaihtoehtoisten ratkaisujen löytäminen. Erikoisjoukkojen taktiikkaa kuvailtiin luovaksi, joka asettaa omat vaatimuksensa suunnittelu- ja johtamistaidoille. Erikoisjoukkoupseerin ongelman ratkaisukykyyn vaikuttaa myös hänen avoimuus esitettyihin ratkaisumalleihin, eli kyky kuunnella alaisten ehdotuksia ja

tarvittaessa hyväksyä uusia ja jopa epätavanomaisia toimintatapoja. Henkilöt 4 ja 5 kuvailevat ongelman ratkaisukykyä seuraavasti:

”Mä sanoisin, että yks tärkeimpiä juttuja on sellanen ”out of the box” -ajattelu. Et sä haet vaihtoehtoisia ratkaisuja. Siinä vaiheessa, kun me mennään kaavamaisuuteen niin me lopetetaan olemasta erikoisjoukko.” (Henkilö 4)

”...kykenet löytään niitä mahdollisimman helppoja ratkasuja tai semmosia noudattamiskelpoisia ratkasuja, jotta päästäis siihen annettuun tavoitteeseen. Että semmonen luovuus on ehkä siihen se avainsana.” (Henkilö 5)

Alakategoriassa ”**henkinen kestävyys**” nousi esiin paineensietokyky ja sen vaikutus työssä jaksamiseen. Henkisen kestävyuden tärkeys tuotiin esiin niin eriasteisten kriisien aikana, kuin myös päivittäisten rutiinien pyörittämisessä. Henkilö 6 ilmaisi henkisen kestävyuden merkityksen näin:

”...psykkisistä ominaisuuksista mikä mun mielestä pitää korostua niin kyllä se vaan on se paineensietokyky. Ei se tarkoita sitä, että mieltis mitään sotatilaa vaan sitä, että hommaa on paljon, se vastuu painaa, siinä on alaisina henkilökuntaan kuuluvia. Niin psyykkisillä ominaisuuksilla ja paineensiedolla niin se on sitä kestävyyttä enemmänkin, että jaksaa painaa päivittäin. Kun ne ongelmat saattaa olla hyvinkin sitten henkilökohtaisia alaisiin liittyen. Kyllä se vaatii niitä samoja esimiestaitoja kun kaikki muutkin upseerilta edellytetyt ominaisuudet.” (Henkilö 6)

Henkiseen kestävyyteen liittyy myös kyky sietää epävarmuutta. Erikoisjoukkojen toiminnassa saattaa olla useita epävarmuustekijöitä, jotka saattavat selvitä vasta viime hetkillä tai eivät ollenkaan. Kyky ja halu suoriutua tehtävistä epävarmuustekijöistä huolimatta ovat tärkeitä ominaisuuksia kaikille erikoisjoukkosotilaille, etenkin johtajille. Henkilö 5 ilmaisi asian esimerkin avulla näin:

”Epävarmuuden sietäminen on todella tärkeätä... Meillä on nyt hyvä esimerkki tää TF XX kautta suomen TF:n perustamisprojekti meneillään. Me ollaan lähetetty advance party tonne alueelle tietämättä yhtään siitä mitä ne joutuu siellä tekemään. Ja sun on vaan kyettävä käynnistämään oma-aloitteisesti saamasi tehtävän mukaan asiat. Siedettävä sitä että tietyt asiat on vaan kesken, siedettävä ettet saa perusteita mutta silti sun pitää suorittaa tehtävä ja kantaa siitä vastuu.” (Henkilö 5)

Johtajan käsikirjan (2012, 58; ks. myös Toiskallio 1998a, 177) mukaan psyykkiseen toimintakykyyn kuuluu muun muassa: informaation käsittely, muisti, paineen- ja stressinsietokyky, päätöksenteko, tahto suorittaa tehtävä ja tahto voittaa. Näitä ominaisuuksia myös haastateltavat korostivat vastauksissaan.

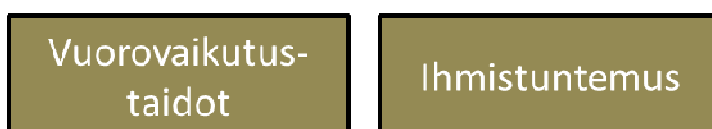
Yhdysvaltain armeijan upseerien ammatillisen kehittymisen ja urasuunnittelun ohjeessa on lueteltu erikoisjoukkoupseerilta vaadittuja ominaisuuksia. Yhdeksästä kohdasta viisi käsittelee psyykkisiä ominaisuuksia. Ohjeen mukaan erikoisjoukkoupseerilla tulee olla hyvät oppimisvalmiudet, muun muassa koulutukseen käytettävissä olevan ajan vähyyden vuoksi. Oppimisvalmiuksien lisäksi upseerilta vaaditaan kykyä hyväksyä uusia ideoita ja toimintatapoja. Upseerilla tulee olla kyky ratkaista monimutkaisia poliittis-sotilaallisia ongelmia. Ongelmia ratkoessaan hänen on tarvittaessa luotava täysin uusia toimintatapoja ja ratkaisuja, jos valmiita malleja ei ole tai niitä ei voida soveltaa ongelmaan. Erikoisjoukkoupseerin on myös kyettävä toimimaan paineen alaisena ja kyettävä tekemään itsenäisiä päätöksiä erittäin stressaavissa olosuhteissa. (Commissioned Officer Professional Development and Career Management 2010, 168; ks. myös Louis 2002, 3.)

4.4.3 Sosiaaliset ominaisuudet

Sosiaalisista ominaisuuksista haastateltavat pitivät selkeästi tärkeimpänä vuorovaikutustaitoja. Hyviä vuorovaikutustaitoja haastateltavat pitivät kriittisenä ominaisuutena yksikössä, jossa alaisina on henkilökuntaan kuuluvia sotilaita. Henkilö 4 kiteytti johtamisominaisuuksien ja vuorovaikutustaitojen merkityksen seuraavasti:

”Se pitää olla semmonen jätkä, että ne kaikki kattoo sitä, pitää sitä vähintäänkin vertaisena, mut mielellään nuoremmat kattoo sitä ylöspäin. Ja millä se saa sen? Johtamisominaisuuksilla, ei sillä puolustusvoimien hierarkisella johtamis... sillä puolustusvoimien hierarkialla voi pyyhkiä persettä kun tulee erikoisjoukkoihin, sillä ei tee mitään...

Sen miehen pitää tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa ja sen pitää olla vuorovaikutustaidoiltaan sellanen, että ihmiset lähtee seuraamaan sitä. Se johtaja saa ne puolelleen ja ne seuraa sen näkyä ja visiota ja tavoitetta ja se saa ne [alaiset] tekemään sillä tavalla ne asiat kuin se joukkueenjohtaja haluaa ne.”
(Henkilö 4)



Kuvio 9: Kategorian ”sosiaaliset ominaisuudet” jakautuminen

Alakategoriassa ”**vuorovaikutustaidot**” nähtiin henkilön kyky kuunnella alaisten mielipiteitä sekä avoimuus ja johtamistaidot yleisesti olevan edellytys onnistuneelle joukkueen johtajuudelle. Joukkueenjohtajan ihmisten johtamistaidot korostuvat joukkueessa, jossa alaisina on henkilökuntaan kuuluvia sotilaita huomattava määrä. Vuorovaikutustaitojen osalta haastattelut korostivat, että joukkueenjohtajan on ansaittava oma arvovaltansa hyvinkin nopeasti ja hänellä on oltava kyky kuunnella kokeneimpien alaisten näkemyksiä ja mielipiteitä. Missään tapauksessa johtajalle ei saisi syntyä tilannetta, jossa hän on napit vastakkain alaisensa kanssa, koska muodollinen arvovalta koettiin olevan erikoisjoukoissa merkityksetön. Ihmisten johtajana erikoisjääkärijoukkueenjohtajalla on oltava riittävä elämäkokemus, sillä ongelmat joukkueen sisällä saattavat olla hyvinkin henkilökohtaisia, esimerkiksi sotilaiden keskinäisiä henkilökemian ongelmia tai kotiasioihin liittyviä haasteita.

”Sitten tota hyvin ihmisten kanssa toimeen tuleva henkilö sen pitää olla. Eli vaikka olis kuinka hyvä, fiksu tyyppi, niin jossei se tuu noitten jätkien kans toimeen, meidän aliupseereitten kans toimeen ja on äkkiä napit vastakkain jonkun kans, niin se ei vaan toimi ollenkaan. Eli ne mä arvottaisin sit kyl kohtuu korkeelle. Sosiaaliset ominaisuudet sillä ukolla.” (Henkilö 7)

”Ja sit siinä pitää ottaa huomioon alaisten henkilökohtaiset asiat. Se, että niihin miehiin saattaa vaikuttaa heidän kotiasiat hyvin pitkälti, ne pitää osata sitten huomioida sopivalla tavalla. Niin kyllä se esimiesasema korostuu siinä joukkueenjohtajana tosi paljon, ihmisten johtajana.” (Henkilö 6)

Erikoisjoukkojen tehtävän suunnittelun erityispiirteitä on kuvattu kiinalaiseksi parlamentiksi. Toisin sanoen tehtävän suorittamistavoista voidaan keskustella ennen päätöstä. (NLBG Erikoisoperaatio-osasto: erikoisjoukkojen tehtävät ja toimintaperiaatteet 2012.) Tutkimuksessa selvisi erityisesti joukkueenjohtajan puheenjohtajan rooli paitsi tehtävän suunnittelussa, myös arkisissa toiminnoissa. Joukkueenjohtajalla on oltava kyky kuunnella alaisten mielipiteitä, uskallus kysyä neuvoa ja kyky myöntää omat ammatilliset heikkoudet, jotta kehittyminen on mahdollista.

”Pitäs pystyy kuuntelemaan, pitäs pystyy hyväksymään niitten kokeneimpien alaisten näkemyksii, kokemuksii, ajatuksii. Uskaltaa kysyy neuvoja ja nieppejä.” (Henkilö 1)

Alakategoriassa ”**ihmistuntemus**” koettiin alaisten tunteminen erittäin tärkeäksi, osittain haasteeksi. Haastatteluissa ilmeni, että vuorovaikutustaitojen lisäksi ihmistuntemus on avainasemassa menestyksekkäässä johtamisessa. Haastateltavat arvioivat, että alaisten riittävään

tuntemiseen kuluu noin vuosi. Alaisten riittävä tunteminen heijastuu tehtävien suorittamiseen, mutta myös jokapäiväiseen toimintaan. Kuten aiemmin on tuotu esille, henkilökohtaisiin asioihin puuttuminen ja vaikuttaminen vaatii molemminpuolista luottamusta, jota ei voida saavuttaa nopealla aikavälillä.

”Se [ihmistuntemus] varmaan vie, no heittona ehkä vuoden. Et sä opit tavallaan sen oman joukkuees ukot ja näät, että miten ne keskenään toimii ja vahvuudet ja heikkoudet ja kehitystarpeet ja muut...” (Henkilö 1)

”Samoin noita miehiä pitää tuntee ja niitä ei nyt ihan tota noin äkkiä opi tuntemaan kuitenkaan niin hyvin kun tossa tehtävässä pitäis osata tuntee. Siihenkin menee aikaa. Ja luottamus pitää ansaita niinku molemmin puolin. Ihan senkin kautta tulee haasteita.” (Henkilö 7)

Myös Virolaisen (2002, 100) mukaan vuorovaikutustaitoihin nivoutuu ihmistuntemus. Hänen mukaansa kouluttajan työssä luodaan sosiaalinen yhteys alaisiin ja reagoidaan joukkoon ihmistuntemus- ja vuorovaikutustietojen avulla. Kouluttajalle muotoutuu tietämys ongelmanratkaisutilanteiden kautta kiinnittää joukossa niihin seikkoihin huomiota, joista voidaan päätellä, kuinka joukkoa on ohjattava oppimiskyvyn ylläpitämiseksi.

Jos upseeri tulee Erikoisjääkärikomppaniaan ulkopuolisena, menee hänellä aikaa toimintatapojen ja alaisten tuntemiseen. Henkilö 4 ei nähnyt alaisten tuntemista haasteena, jos upseeri palvelisi Erikoisjääkärikomppaniassa jossakin muussa tehtävässä ennen joukkueenjohtajuutta:

”Sillä pitäis olla hyvä pohja siihen, että kun se on ollu siellä meillä ampujana ja sit, kun se ottaa sen homman pohkeeseen, niin sen pitäis olla melkein valmis. Sillä on tutut miehet, tutut tehtävät, sit se vaan ottaa oman aikansa.” (Henkilö 4)

Sosiaalisessa toimintakyvyssä on kyse muun muassa johtajan vuorovaikutuskyvyistä ja ihmissuhteista. Nykyisten johtamisoppien mukaisesti ihmisten johtaminen ja vuorovaikutustaitojen kehittäminen ovat johtajan kehittymisen kannalta keskeisiä. (Johtajan käsikirja 2012, 61; Toiskallio 1998a, 177–178.) Saadut tutkimustulokset olivat samansuuntaisia Siparin (2011) tutkimustulosten kanssa. Siparin mukaan aliupseeri oppii parhaiten jonkun kokeneemman ohjauksessa. Hiljainen tieto siirtyy parhaiten työntekijän omalla aktiivisuudella ja olemalla tiiviissä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Myös konstruktivistisen pedagogiikan mukaan oppimisessa ei ole kysymys tiedon passiivisesta vastaanottamisesta, vaan oppiminen nähdään oppijan aktiivisena kognitiivisena ja sosiaalisena toimintana (Tynjälä 1999, 162–163).

Vuorovaikutustaitojen merkitystä korostetaan myös Yhdysvaltojen erikoisjoukoissa. Erikoisjoukkoukseerien tulee olla itsenäisiä joukkuepelaajia, jotka kykenevät toimimaan johtajina itsenäisesti tai tiiviiksi nivoutuneissa pienryhmissä. Lisäksi heiltä vaaditaan hyviä vuorovaikutustaitoja ja kulttuuritietämystä. (Commissioned Officer Professional Development and Career Management 2010, 168.)

4.4.4 Eettiset ominaisuudet

Kuten johdannossa on esitetty, erikoisjoukoissa kentällä olevan johtajan on kyettävä toimimaan itseohjautuvasti, sillä hänen päätöksellään saattaa olla strategisen tason vaikutuksia, etenkin nykyaikaisessa sodankäynnissä, jossa kaikki mitä tapahtuu, on lähes välittömästi koko maailman tiedossa. (NLBG Erikoisoperaatio-osasto: erikoisjoukkojen tehtävät ja toimintaperiaatteet 2012; ks. myös Louis 2002, 9.) Eettisten ominaisuuksien osalta haluttiin selvittää erityisesti, miten edellä mainittu erikoisoperaatioiden piirre heijastuu erikoisjoukkoukseerin eettisissä ominaisuuksissa. Tutkimuksessa selvisi, että haastateltavat korostivat oikeudenmukaisuutta ja kykyä arvioida oman toiminnan syvällisiä vaikutuksia. Syvällisillä vaikutuksilla tarkoitetaan muun muassa kykyä arvioida jonkin toiminnan sotilaallisia ja poliittisia vaikutuksia.



Kuvio 10: Kategorian "sosiaaliset ominaisuudet" jakautuminen

Alakategoriassa ”**oikeudenmukaisuus**” haastateltavien mukaan erikoisjääkärijoukkueenjohtajan tulisi olla muun muassa vastuullinen ja harkitsevainen. Näitä ominaisuuksia korostettiin, koska usein tehtävien luonteen vuoksi valvonta on puutteellista, jolloin joukkueenjohtaja saattaa joutua tekemään jopa operatiivisia päätöksiä. Henkilöt 3 ja 4 kertoivat oman näkemyksensä eettisestä toimintakyvystä:

”Toimitaan monesti aika rajoilla sekä laillisuuden että riskien rajoilla. Eli se, että missä menee se laillisuuden, poliittisen hyväksyttävyyden, monen muun

raja... Ja ne tehtävät ei välttämättä oo julkista eli sitä ei valvota, ei monellakaan tapaa valvota sitä toimintaa.

Eli sen pitää itse olla kykenevä määrittämään se raja, missä se menee. Koska, jos se määrittää sen väärin niin ne vaikutukset taas sitten voi olla yhtä huomattavat kuin se tavoiteltava hyöty, mutta väärään suuntaan...

Ymmärrys siitä, että tää on esimerkiksi sotilaallisesti äärimmäisen hyvä tavoite, mutta se romuttaa sen kokonaisoperaation tavoitteen tai poliittisesti se on täysin kestämaton. Eli sen pitää pystyä arvioimaan, harkitsemaan sen [toiminnan] 2nd or 3rd order effectsejä. Eli miten se vaikuttaa, jos hän tekee tän, sen pitää siinä olla äärimmäisen hyvä.” (Henkilö 3)

”Oikeudenmukainen ja pysyä totuudessa ja kaikki pitää perustua niinkun oikeudelle, tasapuolisuudelle, totuudenmukaisuudelle. Koska tehdään kovia juttuja, niin se ei voi olla sellanen henkilö, joka lähtee luistamaan niistä... Tehdään sellasia juttuja, jotka on lain rajoilla, sanotaanko näin. Niin pitää olla niinkun... pitää ymmärtää se oikeudenmukaisuus, tasapuolisuus ja pitää olla vastuullinen.” (Henkilö 4)

Alakategoriassa ”**maailmankatsomus**” koettiin, että erikoisjääkärijoukkueenjohtajana olevan upseerin maailmankatsomus tulisi olla laaja ja että perinteisellä ”kotimaan puolustaja” asenteella ei välttämättä menesty, koska kriisinhallinta on suurehko osa 2000-luvun erikoisjoukkojen toiminnassa. Vastauksista nousi esiin myös yleissivistävän koulutuksen vaikutukset sotilaan etiikassa. Henkilöt 2 ja 6 pohtivat maailmankatsomuksen merkitystä:

*”...semmissii asioita, et käytät sä nyt vaikka sanaa ne**eri, vai käytäksä sanaa mustaihoinen tai käytät sä sanaa afgaani vai käytät sä sanaa kähtävä?*

*...jolloin sä tiedät, että se ei välttämättä ole sen afgaanin vika, että sillä menee noin vi**n huonosti. Vaan siinä on vaikuttanu monia muita asioita, niin sit sä saatat ehkä sanoo sitä afgaaniks... Niin, se ehkä siitä niinkun arvomaailmasta eli sä osaat käyttäytyä edes. Sä tiedät minkätakia asiat on niin... näät suuremman kokonaisuuden. Ja että maailmankatsomus on muutakin kuin Kymeenlaakso.” (Henkilö 2)*

”Sanotaan näin, että kyl tossa asemassa erikoisjääkärijoukkueenjohtaja, jos sulla on tämmönen hyvin vanhoillinen arvomaailma, jossa olet saapunut puolustamaan kotimaatasi, niin voit olla vähän välikädessä. Koska kyl pitää ehkä nähdä maailmankatsomukseltaan, arvomaailmaltaan niin kyl tää pitää nähdä Eurooppa ja maailma kokonaisuutena. Kyl se vaan KRIHA on niin iso vaikutin tänä päivänä.” (Henkilö 6)

Johtajan eettinen toimintakyky kiteytyy usein päätöksentekoon, joka voi koskea oman joukon, alistetun tai tuettavan joukon toimintaa esimerkiksi kriisinhallintaoperaatioissa. Moraalitietoisuus, oikeustaju ja vastuuntunne kuuluvat sotilaan eettiseen toimintakykyyn. (Johtajan käsikirja 2012, 63; Mikkonen 2007, 24.) Haastatteluissa esille tulleet asiakokonaisuudet eettisestä toimintakyvystä päätöksentekoon liittyen ovat linjassa myös Louisin (2002) tutkimushankkeen kanssa. Sen mukaan erikoisjoukkokapteeni SFODA-ryhmän johtajana joutuu tekemään

päätöksiä, joilla on strategisen tason merkityksiä. Tämä asettaa upseerin eettiselle toimintakyvyllle sellaisia vaatimuksia, joita tavanomaisissa joukoissa palvelevilta upseereilta vaaditaan vasta huomattavasti myöhemmässä uran vaiheessa. (Louis 2002, 3–4; Howard 2009, 14). Louisin tekemät havainnot erikoisjoukkoukseerin eettisistä vaatimuksista löytyvät myös kotimaisista upseerikoulutuksen tavoitteista. Sotatieteiden maisterin opinnoille on asetettu yhdeksi tavoitteeksi, että henkilön on kyettävä huomioimaan toiminnalle asetetut tavoitteet, johtamansa joukon tai tehtävän käyttöperiaatteet, merkityksen sekä toimintaan liittyvät uhat ja riskit. (Sotatieteellisten perustutkintojen rinnalla eri linjoilla ja opintosuunnilla suoritettavat sotilasammattilliset opinnot, 14.)

4.4.5 Ominaisuuksien testaus ja joukkueenjohtajan valinta

Henkilökohtaisten ominaisuuksien testauksesta haluttiin selvittää, miten upseerin henkilökohtaiset ominaisuudet arvioidaan ja miten erikoisjääkärijoukkueenjohtajaksi päädytään. Vastauksissa arvioitiin Erikoisjääkäripataljoonan valintakokeella olevan vähäinen vaikutus siihen, mihin tehtävään upseeri sijoitetaan.

”Oikeestaan niitten testaaminen [sosiaaliset ja eettiset ominaisuudet] mun mielestä se menee... Niitä ei voida testata mun mielestä valintakokeessa, vaan se kuuluu siihen normaaliin ikään kuin henkilöstöjohtamiseen pataljoonan, rykmentin sisällä.” (Henkilö 3)

Tutkimustulosten perusteella erikoisjääkärijoukkueenjohtajaksi valinta tapahtuu normaalin henkilöstöjohtamisen puitteissa, käytännössä siis esimiesten ja vertaisten arvioinnin perusteella. Henkilön omalla tahdolla koettiin myös olevan suuri merkitys mahdolliseen valintaan joukkueenjohtajaksi. Soveltuvuuden arvioinnissa muutama haastateltava nosti esiin erikoisjoukkokurssin aikana tehtyjen arviointien merkityksen. Etenkin jos henkilö on koko vuoden erikoisjoukkokurssilla, kouluttajille muodostuu riittävän hyvä kuva arvioida henkilön potentiaalia erikoisjääkärijoukkueenjohtajan tehtävään. Henkilö 1 kuvaa erikoisjoukkokurssin mahdollisuuksia arvioida henkilön ominaisuuksia:

”Niin kyllähän se kurssi vaan näyttää, että mikä se ihminen on ihan oikeesti et sit kun puhutaan vuodesta. Ja mekin tiedetään molemmat, et siellä on monta semmosta ihmistä ollu, jotka ei vaan esimerkiks nyt siihen TU-johtajan tehtävään niin mun mielestä ei sovellu millään. Ne on tosi hyviä noissa muissa tehtävissä, muttei ne vaan oo TU-johtajia ja se näkyy jo sen vuoden aikana. Vuosi on jo riittävän pitkä.” (Henkilö 1)

Haastatteluissa ilmenneet tavat arvioida upseerin pätevyyttä tiettyyn tehtävään ovat Puolustusvoimien henkilöstöstrategian mukaisia. Sen mukaan toimintakulttuuria kehitetään oppivan organisaation ja elinikäisen oppimisen periaatteiden mukaisesti. Yhtenä henkilöstöstrategian keskeisimmistä tavoitteista on puolustusvoimien tarvetta vastaava ja ennakoiva yksilöiden kehittäminen ja sijoittaminen. (Puolustusvoimien henkilöstöstrategia 2005, 11–13.) Tämä tarkoittaa siis sitä, että on arvioitava mitä vaatimuksia ja ominaisuuksia erikoisjääkärijoukkueenjohtajalla on oltava tulevaisuudessa, jotta niihin ehditään reagoimaan ennakoivasti. Henkilö 3 tuo tulevaisuuden näkymiä esille:

”Ehkä jatkossa niin, täydellisessä tilanteessa, niin joukkueenjohtajana on maisterikurssin käynyt kapteeni mahdollisesti. Jos aattelee sitä, että toimitaan mahdollisesti unit-kokoonpanossakin ulkomailla” (Henkilö 3)

4.5 Nuorten upseerien rekrytointi Erikoisjääkäripataljoonaan

*”Jos me otetaan huippu jääkiekkjoukkue. Sinne otetaan kaikki maailman parhaat jääkiekkopelaajat, ja ne on taiteilijoita kaikki. Sitten jos se joukkue ei pärjää, niin me vaihdetaan siihen valmentajaksi semmonen, joka saa ne nippuun, joka saa ne ruotuun, joka saa ne kuriin ja joka pystyy johtamaan niitä. Jos siihen laittaa jonkun pa*kan jätkän johtamaan, niin se joukkue ei toimi. Niitä jätkeä ei vaihdeta sieltä, sinne otetaan parhaat jätkät ja ne pysyy.” (Henkilö 4)*

Edellä oleva esimerkki urheilumaailmasta kuvaa hyvin pätevän johtajan merkitystä joukossa, joka koostuu ammattilaisista. Aiemmin on tullut ilmi, että kaikilla upseereilla ei ole luonnostaan erikoisjääkärijoukkueenjohtajalta vaadittavia henkilökohtaisia ominaisuuksia. Tästä johtuen, rekrytointi on avainasemassa oikeanlaisten ihmisten löytämisessä tiettyihin tehtäviin, myös erikoisjääkärijoukkueenjohtajiksi.

Rekrytoinnin osalta haluttiin selvittää, miten upseerien rekrytointi on toteutettu ja miten se tulisi toteuttaa. Selkeäksi vahvuudeksi nousi esiin Utin Jääkäriyrykmentin maine, jonka myötä Utin Jääkäriyrykmenttiin ja näin ollen myös Erikoisjääkäripataljoonaan hakeutuu vuodesta toiseen hyvää ainesta. Haastatteluissa selvisi, ettei aktiivista rekrytointia ole. Kadettien rekrytointi on sattumanvaraista ja usein hiljaisen tiedon kautta tapahtuvaa. Lähes jokaisella kadettikurssilla on Utissa palvelleita kadetteja, jotka omalla toiminnallaan lisäävät myös muualla kuin Utissa palvelleiden mielenkiintoa hakeutua Utin Jääkäriyrykmenttiin. Kadettien hakeutumisesta kuvailtiin itseohjautuvaksi:

”Tällä hetkellähän rekrytointi toteutuu niin, että kiinnostuneet hakeutuu Kadettikoulusta tänne sattumanvaraisesti. Ja sitten mahdollisesti muualta hakeutuu ja pyritään siirtämään tänne. Ja Uttiin tulleista upseereista ne, jotka menee Tukikomppaniaan, sieltä voidaan esittää jotain.” (Henkilö 3)

Useat haastateltavat toivat esiin tarpeen rekrytoida kadettien lisäksi henkilöitä muista joukko-osastoista. Toimintatapojen kehittäminen ja uusien näkemysten tuominen erikoisjoukkojen toimintakulttuuriin nähtiin tärkeänä suorituskyvyn kehittämisen näkökulmasta. Rekrytoinnin tulisi kannustaa upseereita myös muista joukko-osastoista hakeutumaan Utin Jääkärirykmenttiin. Tällä hetkellä rekrytoinnin aktiivisuuden puutteen koettiin johtavan siihen, että henkilöt joilla olisi halu hakeutua Utin Jääkärirykmenttiin, eivät uskalla hakeutua, koska tietoja upseerien mahdollisuuksista palvella Utin Jääkärirykmentissä ja/tai Erikoisjääkäripataljoonassa on vaikea saada. Vaikka aiemmin on todettu, että erikoisjoukkoupseerilla tulee olla ennen kaikkea kokemusta erikoisjoukoista, haastateltavat kokivat myös muualla saadun ammattitaidon tärkeäksi. Henkilöt 1 ja 7 kuvailevat laajan ammattitaidon merkitystä:

”Mä en usko että tää meidän systeemi olis tässä iskussa missä se on nyt jossei sillon -96 olis ollu se henkilökunnan haku ja haalittu ihmisii ympäri Suomee. Eli jos se ois toteutettu sillon silleen että täällä nykyiset henkilöt jaetaan niin että on niinku tiedustelukouluttajat ja erikoisjääkärikouluttajat. Niin mä en usko että tää järjestelmä olis kehittynyt tätä tahtii tähän pisteeseen. Koska ihmiset osaa asioita ympäri Suomee aika hyvinkin, erinäkösi juttui ja se on vaan rikkaus sille joukolle jos sille tavallaan tulee osaamista eripuolilta.” (Henkilö 1)

”Ja sitä kautta sitten niin myös sellaset erikoisosaajat, verrataan nyt vaikka sitä tykistöä. Me täällä tarvitaan niitäkin osaajia, jotka on sitä työtänsä tehny vaikka niissä tykistön punasissa laatoissa.” (Henkilö 7)

Poikkeuksetta haastateltavat kokivat, että erikoisjoukkoihin tarvitaan laajaa osaamista. Tästä huolimatta osa oli sitä mieltä, ettei aktiivisempi rekrytointi kannata, koska henkilöstön siirto kestää liian kauan tai se ei edes toteudu. Toisin sanoen ennen aktiivisempaa rekrytointia, tulisi järjestelmän mahdollistaa nopeat henkilöstösiirrot. Haastattelussa ilmeni, että irrotettavuuslausunnot ja koko siirtoprosessi kestää kauan. Nopean siirron merkitys korostuu nykyisessä upseerikoulutusjärjestelmässä, jossa on neljän vuoden työelämäjakso ennen maisteriopintoja. Jos tästä ajasta menee noin vuosi hakeutumisesta siirtoon, koettiin se liian pitkäksi ajaksi. Henkilöt 3 ja 6 esittivät rekrytoinnin haasteet seuraavasti:

”Mut se ei toimi. Rekrytointi ei oo ongelma eikä siihen kannata hirveesti panna paukkuja ennen kuin saadaan se toinen järjestelmä kuntoon eli että saadaan rekrytoinnin tuloksena halukkaat siirrettyä tänne. Niin kauan kun se ei toimi niin rekrytointi ei hyödytä. Se aiheuttaa vaan turhautumista molemmissa päissä,

kun henkilölle luvataan, tai ei luvata, mutta herätetään toiveita ja sitten se järjestelmä ei ikinä pysty tuottaa sitä lopputulosta...

...Eli se periaate, että vaikka meillä on halukas mies, joka on Utin puolesta kelvollinen ja me esitetään sitä, niin irrotettavuuslausunnot ja siirto kestää niin kauan, että se aika ajaa taas siitä miehestä ohi.” (Henkilö 3)

”Eikun Utin Jääkäriyrykmentillä pitäis olla parempi asema. Ei se auta se aktiivisempi puoli, koska se on se totuus.

...ongelma on se, että me ei päästä siihen vaikuttamaan. Eli kyllä se asema pitäis olla parempi, ei niinkään se aktiivisuus. Eli aktiivisuus pitäis olla tuolla päättävissä asemissa parempi.” (Henkilö 6)

Vaikka rekrytointi muista joukko-osastoista koettiin haasteelliseksi, kadettien rekrytointiin tulisi panostaa nykyistä enemmän. Kadeteille tulisi kertoa nykyistä enemmän Erikoisjääkäripataljoonan toiminnasta, tehtävistä sekä tavoista hakeutua Utin Jääkäriyrykmenttiin.

”Mutta se, missä voi rekrytointia ehkä parantaa on sitten Kadettikoulu. Eli se, että sieltä saatais halukkaat hakeutumaan tai soveltuvimmat hakeutumaan, pyrkimään Uttiin ja sitten käymään pääsykokeet esimerkiks ennen valmistumista.” (Henkilö 3)

Kadetin näkökulmasta hakeutuminen Utin Jääkäriyrykmenttiin on haasteellista. Suurimmaksi haasteeksi nousee se, että kadetit valitsevat tulevat joukko-osastonsa opintosuunnittain vasta hieman ennen kolmannen opiskeluvuoden alkua opintomenestyksen perusteella. Tämä on haaste siksi, että joukko-osastojen kiintiöt ilmoitetaan vasta opintosuuntavalintojen jälkeen ja ne tehdään ensimmäisen opiskeluvuoden jälkeen samalla periaatteella. (Opinto-opas – sotatieteiden kandidaatin tutkinto 2012, 8.) Näin ollen kadetin on lähes mahdotonta tietää, miltä opintosuunnalta on mahdollisuus päästä Utin Jääkäriyrykmenttiin, eikä hän täten pysty vaikuttamaan omaan hakeutumiseensa erikoisjoukkoupseeriksi. Rekrytoinnin osalta osa haastateltavista piti myös haasteena sitä, että opinnoissa menestynein kadetti tietyltä opintosuunnalta saa valita Utin Jääkäriyrykmentin palveluspaikakseen. Erikoisjääkäripataljoonaan tulevien varusmiesten, sopimussotilaiden ja aliupseerien osalta Erikoisjääkäripataljoona kykenee valitsemaan halukkaista soveltuvimmat. Upseerien osalta näin ei ole. Järjestelmän tulisi olla sellainen, jossa Utti valitsee miehen, eikä mies Uttia. Henkilö 4 kuvailee kadettien hakeutumista ja valintaa:

”... ja ei silleen, että mies saa valita, että kadettikoulusta paras mies valitsee, vaan et kyl me valitaan edelleen miehet, ei mies valitse meitä. Se mies voi ilmoittaa, että on vapaaehtoinen, jonka jälkeen me laitetaan testiin ja joko valitaan tai sitten ei.” (Henkilö 4)

Henkilö 3 toi esiin vaihtoehdoisen mallin, jossa kukaan ei valmistuisi suoraan kadettikoulusta Utin Jääkärirykmenttiin. Tämän mallin hyötyjä olisi muun muassa kokemuksen saaminen erikoisjoukkojen ulkopuolelta sekä erikoisjoukkoihin soveltuvimman henkilön valinta puhtaasti opintomenestyksen sijaan.

”Eli optimi tilanne ehkä rekrytoinnin kannalta ois se, ja sitä kautta sitten sama ton kokemuksen kannalta eli kukaan ei tuu kadiksesta suoraan. Kaikki valmistuu minne haluaa, on voinu hakea jo ennen valmistumista Uttiin ja sen jälkeen se siirretään. Valitaan mistä tahansa joukko-osastosta halukas, soveltuvin, paras mies niin tänne. Ja se mies siirtyy nopeesti, nopealla aikavälillä siitä päätöksestä. Mutta niin kauan kun tää henkilöstöpolitiikka ei tue sitä niin käytännössä ainoa järkevä vaihtoehto on se, että meille tulee kadiksesta suoraan, koska muuten tota henkilöstön tuloa ja jatkuvuutta ja oikea-aikaisuutta ei voida taata.” (Henkilö 3)

5 POHDINTA

Tässä luvussa esittelen tutkimuksen tuloksista tekemäni johtopäätökset ja vastaan tutkimuskysymyksiin. Lisäksi arvioin tutkimuksen luotettavuutta, tutkimusprosessin ja tulosten käytettävyyttä sekä pohdin tuotetun tiedon hyödyntämismahdollisuuksia. Luvun lopussa pohdin jatko-tutkimusmahdollisuuksia.

5.1 Tulosten yhteenveto

Tässä tutkimuksessa etsittiin vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Mitä vaatimuksia Erikoisjääkäripataljoonan henkilöstö asettaa erikoisjääkärijoukkueenjohtajana toimiville nuorille erikoisjoukkoukseereille?
 - 1.1. Minkälainen työkokemus ja ammatillinen osaaminen upseerilla tulee olla, jotta hän kykenee palvelemaan joukkueenjohtajana Erikoisjääkärikomppaniassa ja miten työsaäoppiminen tulisi toteuttaa?
 - 1.2. Minkälaiset henkilökohtaiset ominaisuudet (ml. psyykkinen, fyysinen, eettinen, sosiaalinen) upseerilla tulee olla, jotta hän kykenee palvelemaan joukkueenjohtajana Erikoisjääkärikomppaniassa?
2. Miten erikoisjääkärijoukkueenjohtajiksi tulevien upseerien rekrytointi, testaus ja valinta tulee toteuttaa?

Ammatillinen osaaminen ja työkokemus. Tutkimuksessa selvisi, että tulevalla erikoisjääkärijoukkueenjohtajalla tulee olla ennen kaikkea työkokemusta erikoisjoukoista. Tuo kokemus tulisi sisältää vähintään erikoisjoukkokurssin oppisisällön sekä noin vuoden mittaisen koulutajakokemuksen jossakin muussa perusyksikössä. Saatujen tulosten valossa, noin kahden vuoden jälkeen valmistumisesta upseeri voisi aikaisintaan siirtyä erikoisjääkärijoukkueenjohtajaksi.

Erikoisjääkärijoukkueenjohtajalla tulisi olla vahva osaaminen erikoisjoukkotaktiikasta. Tutkimuksessa selvisi, että pienryhmätaktiikan hallitsemisen lisäksi joukkueenjohtajan on kyettävä suunnittelemaan ja johtamaan eri tehtävätyyppejä. Näitä tehtäviä ovat muun muassa erikoistiedustelun, suoran toiminnan, sotilaallisen avunannon tehtävät ja virka-aputehtävät. Erikoisjääkärikomppanian koulutusrytmin vuoksi kaikkien tehtävätyyppien hallitseminen saattaa viedä jopa kahdesta kolmeen vuotta.

Hyviä jalkaväkiupseerin tietoja ja taitoja pidettiin myös tärkeänä paitsi yhteistoiminnan, myös laaja-alaisemman näkemyksen kannalta. Kadettikoulusta saatavaa jalkaväen- ja jääkärijoukkojen oppia pidettiin riittävänä, mutta haastateltavat pitivät tärkeänä myös muualta kuin Utin Jääkäriyrykmentistä saatua kokemusta. Muun muassa hitaan henkilöstön siirtoprosessin vuoksi neljän vuoden työelämäjakso ennen maisteriopintoja koettiin kuitenkin liian lyhyeksi ajaksi saada kokemusta jostain muualta, etenkin jos erikoisjääkärijoukkueen johtajuus tulisi olla ennen maisteriopintoja.

Yhtenä sotatieteiden kandidaatin tutkinnon tavoitteista on, että koulutuksen suorittaneella on valmius toimia poikkeusolojen sekä normaaliolojen erikoisjoukon johtajan tehtävissä (Sotatieteellisten perustutkintojen rinnalla eri linjoilla ja opintosuunnilla suoritettavat sotilasammattilliset opinnot, 6). Tässä tutkimuksessa selvisi, että tarvittavia oppeja, joita erikoisjääkärijoukkueenjohtaja tarvitsee, ei saada sotatieteiden kandidaatin opintojen aikana. Tutkimustulosten valossa kadettien valmiuksia erikoisjoukkotehtäviin voitaisiin lisätä muuttamalla nykyistä koulutusjärjestelmää antamalla erikoisjoukkokoulutusta kadeteille, joko omana opintosuuntana tai erillisillä kursseilla Utin Jääkäriyrykmenttiin valmistuville kadeteille. Joidenkin erikoisjoukkokurssin moduulien avaaminen kadeteille vähentäisi täydennyskoulutuksen tarvetta, muttei poistaisi sitä kokonaan. Mikäli Erikoisjääkäripataljoonan toimialakoulua hyödynnetään upseerien opinnoissa perustamalla kadettikursseille erikoisjoukko-opintosuunta, tulee suunnittelutyö tehdä huolellisesti, eikä saa unohtaa jalkaväkiopin merkitystä erikoisjoukkoupseerin ammattitaitoon.

Nuoren erikoisjoukkoupseerin täydennyskoulutuksen ja työssäoppimisen kannalta keskeiseksi työkaluksi nousi esiin henkilökohtainen oppimissuunnitelma (HOPS). Henkilökohtaisen oppimissuunnitelman tulisi olla eräänlainen urapolku tai työssäoppimisen suunnitelma, jonka keskeinen tavoite olisi tehostaa työelämäjakson täydennyskoulutusta. Työssäoppimisen kannalta koettiin, että Erikoisjääkäripataljoonasta puuttuu tarvittava suunnitelmallisuus upseerien tehokkaan täydennyskoulutuksen järjestämiseksi, joka johtuu muun muassa henkilöstön sitoutumisesta kriisinhallintaoperaatioihin.

Henkilökohtaiset ominaisuudet. Henkilökohtainen oppimissuunnitelma on hyvä lähtökohta tehostaa upseerin täydennyskoulutusta. Se ei kuitenkaan sellaisenaan riitä. Tehokas työssäoppiminen edellyttää tulevalta tai nykyiseltä erikoisjääkärijoukkueenjohtajalta hyvää omaksu- ja oppimiskykyä. Koska täydennyskoulutukseen on rajallinen aika ja opittavia asioita on paljon, nousee nämä ominaisuudet keskeisiksi ammattitaidon ja osaamisen kehittämisessä.

Henkilökohtaisista ominaisuuksista kaikki haastateltavat nostivat vuorovaikutustaidot yhdeksi tärkeimmistä ominaisuuksista, joita tulevalta erikoisjääkärijoukkueenjohtajalla tulisi olla. Hyvät vuorovaikutustaidot ovat edellytys tehtävän menestyksekkääseen hoitamiseen, sillä joukkueenjohtajana oleva upseeri johtaa aliupseereita, joilla ainakin osalla on pitempi ura kuin hänellä itsellään. Johtopäätöksenä erikoisjääkärijoukkueenjohtajalla tulee olla kyky kuunnella alaisia sekä tietynlaista puheenjohtajuutta, johon liittyy kyky osata ja uskaltaa tehdä päätöksiä.

Vuorovaikutustaitoihin ja johtamistaitoihin liittyen nousi tutkimuksessa esiin ihmistuntemus eli alaisten tuntemisen tärkeys. Jotta johtaja kykenee käyttämään alaisiaan mahdollisimman tehokkaasti, on hänen tunnettava heidät. Tähän haasteeseen pystytään vastaamaan parhaiten, mikäli upseeri toimii Erikoisjääkärikomppaniassa jossakin muussa tehtävässä ennen joukkueenjohtajuutta. Onko upseerin mahdollista toimia erikoisjääkäriryhmässä ryhmän jäsenenä? Tähän kysymykseen useat haastateltavat ottivat kantaa. Osan mielestä se ei ole soveliasta upseerin arvolle taikka hyväksi hänen urakehitykselleen, mutta toisten mielestä siinä olisi enemmän etuja kuin haittoja. Ryhmässä toimimalla upseeri laumoittuisi paremmin joukkoon, hän oppisi paremmin ryhmien toimintatapamallit ja hänen ammattitaitonsa kehittyisi seuratesaan kokeneita aliupseereita ja joukkueenjohtajaa. Tämantyyppinen työssäoppiminen toteutuessaan parantaisi upseerin ammatillisia valmiuksia, mutta ehkä tärkeämpänä hän oppisi tuntemaan tulevat alaisensa.

Eettisistä ominaisuuksista tutkimuksessa nousi esille oikeudenmukaisuus ja vastuullisuus. Koska erikoisoperaatiot saattavat usein olla joukkuekokoonpanossa toteutettuja, tulee joukkueenjohtajan itse kyetä määrittelemään, mikä on sallittua ja mikä ei. Tämä korostuu erikoisjoukoissa vähäisen valvonnan vuoksi. Louis (2002) sai vastaavanlaisia tuloksia omassa tutkimuksessaan. Hän korostaa erikoisjoukkojen johtajien kykyä arvioida oman osaston toiminnan seurauksia, ei pelkästään suoran toiminnan tehtävissä, mutta myös sotilaallisen avun annon tehtävissä. Louisin (2002) lisäksi myös Howard (2009) painottaa ylemmän korkeakoulutuksen (maisterin tutkinnon) luomia valmiuksia arvioida sotilaallisia ja poliittisia vaikutuksia. Tutkimustulosten, Louisin sekä Howardin havaintojen perusteella onkin esitettävä kysymys onko sotatieteiden kandidaatilla edellä mainittuja kykyjä arvioida oman toiminnan syvällisiä vaikutuksia? Joillakin yksilöillä saattaa riittää henkinen kapasiteetti tähän, mutta akateemisen koulutuksen kautta tähän haasteeseen pystytään vastaamaan parhaiten. Teoreettisen tarkastelun perusteella voidaan todeta sotatieteiden maistereilla olevan paremmat kyvyt arvioida oman toiminnan seurauksia. Toisaalta tämän tutkimuksen tulosten valossa ei voida määrittää ovatko erikoisjääkärijoukkueenjohtajalta vaadittavat eettiset ominaisuudet paremmat sotatieteiden kandidaateilla vai maistereilla. Näitä ominaisuuksia tulee lähtökohtaisesti arvioida henkilökohtaisesti.

Rekrytointi. Kuten aiemmin on tullut selville, kaikilla upseereilla ei ole sellaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia, joita vaaditaan erikoisjääkärijoukkueenjohtajalta. Tämän vuoksi rekrytointi on avainasemassa, jotta saadaan oikeanlaiset ihmiset tiettyihin tehtäviin. Muista joukko-osastoista tulisi aktiivisesti rekrytoida osaamiskartoitusten perusteella eri aselajien osaajia Erikoisjääkäripataljoonaan. Henkilöstötarpeista huolimatta, muista joukko-osastoista rekrytointiin ei kannata panostaa nykyistä enemmän, ennen kuin nopeat henkilöstön siirrot ovat mahdollisia. Nykyisessä upseeriston koulutusjärjestelmässä henkilöstön nopea siirto on elinehto, jotta nuori upseeri ehditään kouluttamaan erikoisjoukkotehtäviin.

Kadettien rekrytointia tulisi tehostaa. Kadetit saavat varsin vähän tietoa Utin Jääkäriyrykmentistä ja Erikoisjääkäripataljoonasta, jolloin hakeutuminen on enemmän itseohjautuvuutta kuin suunnitelmallisen rekrytoinnin tulosta. Satunnaisesta rekrytoinnista huolimatta Uttiin saadaan hyvää ainesta ja Utin Jääkäriyrykmentin maine palveluspaikkana edesauttaa hakeutumista. Hakeutumispolut Utin Jääkäriyrykmenttiin tulisi selvittää ja tiedottaa kadeteille jo ensimmäisen opiskeluvuoden aikana, ennen kuin kadetit valitsevat opintosuuntansa. Nykyisellä opintosuunta- ja palveluspaikkavalintamenettelyllä kadetin on mahdotonta tietää miten hän voisi saada palveluspaikan Utin Jääkäriyrykmentistä.

Lopuksi. Tutkimuksen vedenjakajaksi muodostui sotatieteiden maisterin opinnot: tuleeko erikoisjääkärijoukkueenjohtajan olla kandidaatti vai maisteri? Sotatieteiden maisteri on totuttu näkemään varapäällikön, päällikön tai vaikkapa linjan johtajan tehtävässä, kun kandidaatti on perinteisesti joukkueenjohtajana tai kouluttajana. Erikoisjääkärijoukkueenjohtajalla on alaisina henkilökuntaan kuuluvia sotilaita suurin piirtein saman verran kuin varusmieskoulutusta antavissa perusyksiköissä on henkilökuntaa. Tehtävän edellyttämien esimiestaitojen, tehtävien vaativuuden ja merkittävyyden sekä vaadittavan koulutuksen laajuuden vuoksi erikoisjääkärijoukkueenjohtajan tehtävä tulisi rinnastaa vähintään varusmieskoulutusta antavan perusyksikön varapäällikön tehtävään.

Kuten aiemmin on tullut esille, laajan tehtäväkentän vuoksi työssäoppimisen tehokkuus tulee maksimoida. Yksi tapa toteuttaa tämä, on laittaa upseeri operaattoriksi erikoisjääkäriryhmään. Sen etuina ovat muun muassa tehtävien suunnittelu- ja johtamistaitojen kehittyminen, joukkoon laumottuminen, pienryhmätaktiikan ja yksikön toimintatapojen oppiminen sekä operatiivisen kokemuksen saaminen. Se, että upseeria ei jalkaväessä ole totuttu näkemään operaattorina ei saa olla este sille. Ohjaavatko perinteet ja upseerien perinteinen tehtäväkenttä suoriutuskykyvaatimuksia vai ohjaavatko asetetut vaatimukset organisaatiota?

”Nyt pitäis vaan jonkun tehdä se päätös, että se upseeri, joka on totuttu näkemään joukkueen kouluttajana niin se ei olekaan joukkueen kouluttaja vaan sitä koulutetaan edelleen. Sitä leivotaan niinkun hornetlentäjää niin edelleen sen valmistumisen jälkeen. Se saa itse koulutusta ja se tekee tällasia miehistö-tason tehtäviä. Mut se ei niinku vaadi oikeestaan muutaku tekee vaan suunnittelut ja sitten vaan joku lyö puumerkit alle, ei se vaadi paljoo.” (Henkilö 4)

5.2 Luotettavuuden tarkastelu

Kaikessa tutkimustoiminnassa pyritään välttämään virheitä. Tästä johtuen tutkimuksissa on arvioitava tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimusmetodikirjallisuudessa tutkimusmenetelmien luotettavuutta käsitellään yleensä validiteetin ja reliabiliteetin käsittein. Tutkimuksen validiteetin arvioinnissa arvioidaan sitä, kuinka hyvin valitulla tutkimusmenetelmällä on onnistuttu tutkimaan sitä, mitä on ollut tarkoituskin tutkia. Reliaabelius tarkoittaa saatujen tutkimustulosten toistettavuutta. Tutkimus voidaan todeta reliaabeliksi, jos esimerkiksi kaksi eri arvioijaa päätyy samanlaiseen tulokseen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 216; ks. myös Tuomi ja Sarajärvi 2002, 131–133.)

Tuomen ja Sarajärven (2002, 135–138) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista ei ole olemassa yksiselitteisiä ohjeita. He painottavat, että tutkimusta arvioidaan kokonaisuutena, jolloin sisäinen johdonmukaisuus korostuu. Tutkimuksessa tulee tuoda ilmi tutkimuksen kohde ja tarkoitus, pääpaino kuitenkin ilmiössä, jota ollaan tutkimassa. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta nostaa tutkijan tarkka selostus tutkimuksen eri vaiheiden toteuttamisesta (Hirsjärvi ym. 2005, 217; ks myös Metsämuuronen 2001, 62).

Olen pyrkinyt kertomaan riittävällä tarkkuudella muun muassa haastattelujen toteuttamisesta, olosuhteista ja paikoista, haasteista haastattelutilanteissa sekä oman arvioni haastattelujen onnistumisesta. Vaikeinta tutkimuksen teossa oli aineiston luokittelu. Olen perustellut teema-alueiden ja kategorioiden alkujuuret ja perusteet luokitteluille. Tutkimuksen tuloksiin ja tulkintoihin pätee samat vaatimukset (Hirsjärvi ym. 2005, 218). Olen selittänyt, millä perusteilla tulkintoja on tehty ja saattanut tulkinnat teoreettisen tarkastelun tasolle viittaamalla aiempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen. Lisäksi olen esittänyt suoria lainauksia haastatteluaineistosta tukemaan tekemiäni tulkintoja.

Metsämuurosen (2001, 61) mukaan kvalitatiivisen tutkimuksen tulokset nousevat tutkittavien kontekstista ja kokemuksista. Hän painottaa myös, että raportoinnin ongelmallisuus saattaa muodostua siitä, että tutkijan pitäisi tietää, kenelle raportti on suunnattu. Tämä ei ole mielestäni kuitenkaan suuri ongelma sotatieteellisissä tutkimuksissa, sillä suurin osa niitä lukevia on jollakin tavoin linkittynyt sotatieteisiin. Tavoitteeni on ollut kirjoittaa tutkimukseni siten, että siitä muodostuu selkeä kuva erikoisjoukkojen erityispiirteistä etenkin tutkimuskohteen näkökulmasta.

Objektiivisuus nousee hyvin nopeasti esiin, kun pohditaan minkä tahansa tutkimuksen luotettavuutta (Tuomi & Sarajärvi 2002, 131). Myös Metsämuuronen (2001, 62) korostaa sitä, että onnistunut raportointi edellyttää tutkijalta erilaisten näkökulmien huomioimista. Objektiivisuuden ylläpitäminen saattaa erityisesti sotatieteellisissä tutkimuksissa olla problemaattista, etenkin jos tutkijalla on läheinen suhde tutkittavaan asiaan ja/tai haastateltaviin. Tämän vuoksi on olennaista, että tutkimuksessa on raportoitu tutkijan roolin ja aseman vaikutukset tutkittavaan ilmiöön (Syrjäläinen 1994, 103–104; Metsämuuronen 2001, 62). Tunsin toimintaympäristön sekä kaikki haastateltavat entuudestaan, osan todella hyvin. On selvää, että minulle oli muodostunut käsityksiä ja mielipiteitä tutkittavasta aiheesta ennen tutkimuksen aloittamista. Vastavalmistuneena luutnanttina kysyin silloiselta Maanpuolustuskorkeakoulun

vararehtorilta miksi Kadettikoulussa ei ole erikoisjoukkolinjaa ja kerroin omia näkemyksiä miksi sellainen tulisi olla. Nyt aihetta tutkittuani, olen huomannut muutoksia omissa käsityksissäni tutkittavasta ilmiöstä syvällisen pohdinnan tuloksena. Tutkimuksen objektiivisuus tulee ilmi muun muassa omien käsitysten muuttumisena.

5.3 Tutkimusprosessin ja tulosten käytettävyyden arviointi

Kuten aiemmin on mainittu, tutkimuksen aihealue oli Erikoisjääkäripataljoonan ehdottama. Alun perin tarkoituksena oli tutkia upseerien koulutusta, tarkemmin miten erikoisjoukkoalan opintoja voitaisiin toteuttaa kadeteille. Näin tarpeellisena tutkia aihealueen lähtökohtia tarkemmin, joten aiheeksi muodostui: ”Erikoisjääkärijoukkueenjohtajille asetettavat vaatimukset”. Tutkimuksen teon alkuvaiheissa tarkoitus oli tutkia erikoisjääkärialiupseereiden näkemyksiä tutkittavasta ilmiöstä. Tämä kuitenkin hylättiin nopeasti, sillä koin tärkeämmäksi saada näkemyksiä jokaiselta tasolta: alaisilta, esimiehiltä ja vertaisilta.

Tutkimuksen ensimmäinen tutkimuskysymys oli alun perin muotoiltu seuraavasti:

1. Mitä **odotuksia ja vaatimuksia** erikoisjääkäripataljoonan henkilöstö asettaa erikoisjääkärijoukkueenjohtajana toimiville nuorille erikoisjoukkoukseereille?

- Minkälainen **ammattillinen osaaminen** upseerilla tulisi olla, jotta hän kykenee palvelemaan joukkueen johtajana Erikoisjääkärikomppaniassa?
- Minkälaiset **henkiset ominaisuudet** upseerilla tulisi olla, jotta hän kykenee palvelemaan joukkueen johtajana Erikoisjääkärikomppaniassa?
- Minkälainen **kokemus** upseerilla tulee olla, jotta hän kykenee palvelemaan joukkueen johtajana Erikoisjääkärikomppaniassa?

Lopullinen tutkimuskysymys keskittyi vaatimuksiin ja henkiset ominaisuudet muutettiin henkilökohtaisiksi ominaisuuksiksi jonka eri osa-alueet (fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja eettinen) koottiin toimintakyvyn käsitteen alle. Lisäksi kokemus rajattiin käsittelemään vain työkokemusta, vaikka osa haastateltavista puhui myös elämäkokemuksesta. Työkokemukseen lisättiin myös työssäoppimisen merkitys erikoisjoukkoukseerin kehittymisen kannalta.

Tutkimuksen alussa yhtenä tutkimuskysymyksenä oli: tulisiko kadettikursseille perustaa oma erikoisjoukko-opintosuunta/linja? Tarkoituksena oli myös selvittää, miten erikoisjoukkou-

seerin peruskoulutus tulisi toteuttaa. Tämä osio jätettiin pois, sillä näin laajaan kysymykseen vastaaminen vaatisi kokonaan oman tutkimuksen.

Pohjosen (2005, 84) mukaan osaamisen vaatimukset tulee tunnistaa, jotta niihin voidaan vastata. Tämän tutkimuksen päätehtävä on ollut tunnistaa niitä osaamisen vaatimuksia, joita vaaditaan erikoisjääkärijoukkueenjohtajalta. Tutkimustuloksissa on tullut selkeästi esille, että erikoisjääkärijoukkueenjohtajan tehtävä ei ole missään nimessä vastavalmistuneelle sotatieteiden kandidaatille sopiva. Tutkimuksessa on pyritty selvittämään laaja-alaisesti niitä vaatimuksia, joita erikoisjääkärijoukkueenjohtajalta vaaditaan. Pyrkimys on ollut luoda selkeä kokonaisuus tutkittavasta ilmiöstä ja tuoda esiin tämän hetkisiä haasteista, jotta niihin voidaan reagoida.

Vivien Burrin (1995) kokoamien sosiaalisia konstruktionisteja yhdistävien perusoletuksien mukaan tieto on aina myös poliittinen kysymys eli siihen sisältyy valtaa (Pietikäinen 1999–2002). Näin ollen tutkija on vastuullinen tuottamansa tiedon seurauksista. Olen pyrkinyt tekemään tutkimuksen parhaan kyyni mukaan tiedostaen, että tutkimustuloksilla saattaa olla konkreettisia vaikutuksia, jotta erikoisjääkärijoukkueenjohtajien suorituskyky on tulevaisuudessaikin ensiluokkaista.

Yhtenä jatkotutkimuksena voisi olla vastaavanlainen tutkimus minkä Howard toteutti vuonna 2009 Yhdysvalloissa. Tutkimuksessa voisi tutkia, kuinka hyvin Suomalaiset upseerit onnistuvat vaikuttamaan kriisinhallintapalveluksessa ja sotilaallisen avunannon tehtävissä paikalliseen väestöön. Tutkimuksessa tulisi ottaa huomioon kotimainen upseeriston koulutusjärjestelmä ja erityisesti miten akateeminen koulutus vaikuttaa sotilaallisen avunannon tehtävien onnistumiseen tai epäonnistumiseen.

Sotatieteiden kandidaatin tutkintoa uudistettaessa, jatkotarkastelun kohteeksi tulisi ottaa myös erikoisjoukko-opintosuunnan perustamisen mahdollisuus. Erikoisjääkäripataljoona, erikoisjoukkojen toimialakouluna tarjoaa tulevaisuudessa paremmat mahdollisuudet integroida myös upseerien opintoja erikoisjoukkotoimialaan.

Sotatieteiden maisterin opintoja tulisi myös pohtia erikoisjoukkoukseerien näkökulmasta. Olisiko tulevaisuudessa mahdollista kohdentaa erikoisjoukkoukseereille omia kurssikokonaisuuksia? Näitä voisivat olla esimerkiksi NATO Schoolissa, Saksassa suoritettavat erilaiset kurssit, jotka voisivat korvata sotilasammattillisia opintoja. Ulkomaisten kurssien lisäksi eri-

koisjoukkoupseerit voisivat osallistua maavoimien helikopteriohjaajien kanssa samoille opintojaksoille, esimerkiksi 5C04HEKO: Nykyaikaisen taistelun erityispiirteet. Tällä hetkellä opintojakso on avoin vain helikopteriohjaajille, vaikka opintojakson tavoitteena on, että opiskelija ymmärtää Utin Jääkärirykmentin suorituskykyvaatimukset ja yhteistoiminnan erikoisjoukkojen kanssa yhteisoperaatioissa. Opintojakson keskeisiä sisältöjä ovat Helikopteripataljoonan ja Erikoisjoukkopataljoonan yhteisoperaatioiden suunnitteluprosessi ja kansainvälisen toimintaympäristön vaatimukset. (Opinto-opas 2013, sotatieteiden maisterin tutkinto 2013, 61.) Erikoisjoukkoupseerien osallistuminen tämän tyyppisille opintojaksoille on äärimmäisen tärkeätä, sillä tällä hetkellä jalkaväkilinjan sotatieteiden maisteriopiskelijat opiskelevat suunnitteluprosesseja vain tavanomaisten joukkojen näkökulmasta (Opinto-opas 2013, sotatieteiden maisterin tutkinto 2013).

LÄHTEET

Academic Handbook: Academic Year 2012–2013. 2012. U.S. Army John F. Kennedy Special Warfare Center and School.

Alasuutari, P. 1995. Laadullinen tutkimus. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Collins, John M. 2012. Personal Opinion on U.S. Special Operations. Teoksessa Special Warfare, volume 5 issue 2. Department of the Army. Fort Bragg, North Carolina.

Commissioned Officer Professional Development and Career Management. 2010. Department of the Army, Pamphlet 600–3. Washington. Viitattu 28.1.2014

http://www.apd.army.mil/pdf/files/p600_3.pdf

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Helakorpi, S. & Olkinuora, A. 1997. Asiantuntijuutta oppimassa. Porvoo: WSOY.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1993. Teemahaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2006. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, S. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. 11. painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, S. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Howard, R. 2009. Educating Special Forces Junior Leaders for a Complex Security Environment. Joint Special Operations University report 09–6. Hurlburt Field, Florida.

Johtajan käsikirja (JOKÄ). 2012. Pääesikunta. Henkilöstöosasto. Tampere: Juvenes Print Oy.

- Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Juva: WS Bookwell.
- Kenttäohjesääntö – Yleinen osa 2008. 2007. Pääesikunta. Suunnitteluosasto. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kulmala, J. 1998. Työssä oppimisen esteitä ja edistäjiä. Teoksessa P. Ruohotie, J. Kulmala & L. Siikaniemi (toim.), Työssä oppiminen. Oppilaitosten ja työelämän roolimuuotos. Opetushallitus. Helsinki: Hakapaino.
- Laine, M., Bamberg, J., Jokinen, P. (toim.) 2007. Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Yliopistopaino.
- Louis, R, G. 2002. Professional Development of Special Forces Captains. US Army War College Strategy Research Project.
- Marquis, S. 1997. Unconventional Warfare: Rebuilding U.S. Special Operations Forces. Harrisonburg, Virginia: R.R Donnelley & Sons Co.
- Metsämuuronen, J. 2001. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: International Methelp.
- Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp.
- Mikkonen, R. 2007. Sotilaan eettinen toimintakyky ja päätöksenteko – Teoreettinen mallinnus ja empiirinen tutkimus kriisinhallintaympäristössä. Diplomityö. Maanpuolustuskorkeakoulu. Jatkotutkinto-osasto. Yleisesikuntaupseerikurssi 53. Maasotalinja. Helsinki.
- Näkkäläjärvi, I-A. 2008. Sotilaan ammatillinen toimintakyky – ilmatorjuntalinjalta valmistunut sotatieteiden kandidaatti ensimmäisessä tehtävässään perusyksikössä. Pro gradu. Maanpuolustuskorkeakoulu. Helsinki
- Opetushallitus. 2002. Työssäoppimisen opas koulutuksen järjestäjälle. Helsinki: Hakapaino Oy. Viitattu 20.1.2014.
- http://www.oph.fi/download/49230_tyossaoppimisen_opas_koulutuksen_jarjestajille.pdf

Opinto-opas 2012, sotatieteiden kandidaatin tutkinto. 2012. Maanpuolustuskorkeakoulu. Tampere: Juvenes Print.

Opinto-opas 2013, sotatieteiden maisterin tutkinto. 2013. Maanpuolustuskorkeakoulu. Tampere: Juvenes Print.

Pietikäinen, A. 1999 – 2002. Sosiaalinen konstruktionismi Sosiaalipsykologian peruskurssi. Tampereen yliopiston verkko-opinnot. Viitattu 12.2.2013

<http://www.uta.fi/avoinyliopisto/arkisto/sosiaalipsykologia/kulttuuri.html#Konstruktionismi>

Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen – Ammatillisen osaamisen perusta. Jyväskylä: Otavan kirjapaino Oy.

Puolustusministeriö. 2007. Puolustushallinnon henkilöstöpoliittinen strategia. Helsinki: Kirjapaino Keili Oy.

Puolustusvoimat. NLBG Erikoisoperaatio-osasto: erikoisjoukkojen tehtävät ja toimintaperiaatteet 2012. Viitattu 22.1.2014

<http://www.puolustusvoimat.fi/wcm/Erikoissivustot/NLBG2011/Suomeksi/tietoa+erikoisjoukoista/Tehtavat+ja+toimintaperiaatteet/>

Puolustusvoimat. NLBG Erikoisoperaatio-osasto: henkilöstön valinta 2012. Viitattu 22.1.2014

<http://www.puolustusvoimat.fi/wcm/Erikoissivustot/NLBG2011/Suomeksi/tietoa+erikoisjoukoista/Henkiloston+valinta/>

Puolustusvoimien henkilöstöstrategia 2005 (Hestra). 2005. Pääesikunta. Henkilöstöosasto. Helsinki: Edita Prima Oy.

Puolustusvoimien palkatun henkilöstön osaamisen kehittäminen 2004–2017. 2004. Pääesikunta. Koulutusosasto. Paperiasiakirja.

Puolustusvoimien palkatun henkilöstön osaamisen kehittämisen strategia – Asiantuntijatyöryhmän näkemyksiä ja ajatuksia. Koulutustaidonlaitos. Julkaisusarja 1 No 1/2004. Maanpuolustuskorkeakoulu.

Qvist, A. 2009. Hiljainen tieto työssä oppimisessa – Hiljaisen tiedon siirtyminen työpaikalla. Pro gradu. Koulutustaidonlaitos. Maanpuolustuskorkeakoulu. Helsinki.

Ruohotie, P. 1996. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Helsinki: Oy Edita Ab.

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkójulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Viitattu 24.10.2012

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus>

Silvennoinen, H. 1998 Oppiminen työelämässä. Teoksessa H. Silvennoinen & P. Tulkki (toim.), Elinikäinen oppiminen. Tampere: Tammer-Paino.

Sipari, S. 2011. Perusyksikön odotukset kranaatinheitin ammattialiupeereille – Taustatutkimus Uudenmaan Prikaatin Kranaatiheitinkomppaniassa. Pro gradu. Maanpuolustuskorkeakoulu. Helsinki.

Sotatieteelliset perustutkinnot – PVHSM Koulutusala 044 PEHENKOS (HG426). 2010. Pääesikunta. Henkilöstöosasto. Paperiasiakirja.

Sotatieteellisten perustutkintojen rinnalla eri linjoilla ja opintosuunnilla suoritettavat sotilasammattilliset opinnot – PVHSM Koulutusala 045 PEHENKOS. 2012. Pääesikunta. Henkilöstöosasto. Paperiasiakirja (HI753).

Syrjäläinen, E. 1994. Etnografisen opetuksen tutkimus: kouluetnografia. Teoksessa Syrjälä L, Ahonen S, Syrjäläinen E & Saari S. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Rauma: Kirjapaino Westpoint Oy, Kirjayhtymä Oy.

Toiskallio, J. 1998a. Kohti sotilaan toimintakyvyn teoriaa. Teoksessa Toiskallio, J (toim.). Toimintakyky sotilaspedagogiikassa. Koulutustaidonlaitos. Julkaisusarja 2 No 4/1998. Maanpuolustuskorkeakoulu. Vaasa: Ykkös-Offset Oy.

Toiskallio, J. 1998b. Sotilaspedagogiikan perusteet. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Toiskallio, J & Mäkinen, J. 2009. Sotilaspedagogiikka: Sotiluuden ja toimintakyvyn teoriaa ja käytäntöä. Maanpuolustuskorkeakoulu. Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos. Julkaisusarja 1, n:o 3. Helsinki: Edita Prima Oy.

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuomisto, J.1997. Työelämän uudet oppimisvaatimukset – lähtökohdat, haasteet ja ongelmat. Teoksessa P. Sallila & J. Tuomisto (toim.), Työn muutos ja oppiminen. Aikuiskasvatuksen 38. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.

Tynjälä, P. 1999. Konstruktivistinen oppimisenäkemys ja asiantuntijuuden edellytysten rakentaminen koulutuksessa. Artikkeliteoksessa Eteläpelto, A & Tynjälä, P. 1999. Oppiminen ja asiantuntijuus – Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Porvoo: WSOY.

Vaherva, T. 1999. Henkilöstökoulutuksen rajat ja mahdollisuudet. Artikkeliteoksessa Eteläpelto, A & Tynjälä, P. 1999. Oppiminen ja asiantuntijuus – Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Porvoo: WSOY.

Valtioneuvosto. Valtioneuvoston selonteko VNS 6/2004. Suomen turvallisuus- ja puolustuspolitiikka 2004. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 16/2004. Viitattu 15.4.2013
http://www.defmin.fi/files/240/2493_2161_Selonteko_2004_1_.pdf

Virolainen, J. 2002. Kouluttajien hiljainen tieto koulutuksen voimavarana? Diplomityö. Maanpuolustuskorkeakoulu. Jatkotutkinto-osasto. Yleisesikuntaupseerikurssi 49. Maasotalinja. Helsinki.

Yin, R. 1994. Case study research: Design and methods (2nd ed.). Beverly Hills, CA: Sage Publishing.

LIITELUETTELO

LIITE 1 – SAATEKIRJELMÄ HAASTATETTAVILLE

LIITE 2 – TEEMAHAASTATTELURUNKO

LIITE 3 – KÄYTETYT LYHENTEET



MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU
Johtamisen- ja sotilaspedagogiikan laitos
Luutnantti Anssi Aikio
Helsinki

SAATE

9.4.2013

LUUTNANTTI ANSSI AIKION PRO GRADUN TEEMAHAASTATTELU

Laadin pro graduni Maanpuolustuskorkeakoulun Johtamisen- ja Sotilaspedagogiikan laitokselle ja aiheenani on ”Erikoisjääkärijoukkueenjohtajille asetettavat vaatimukset”. Tutkimukseni on tapaustutkimus ja tutkimuksen kohderyhmänä on osa Erikoisjääkäripataljoonan henkilökunnasta (n=5–7). Ohjaajinani toimivat kapteeniluutnantti Christian Långstedt Maanpuolustuskorkeakoululta sekä kapteeni Antti Jäppinen Utin Jääkäri-rykmentistä.

Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia mitä vaatimuksia ja odotuksia Erikoisjääkäripataljoonan henkilöstö asettaa erikoisjääkärijoukkueenjohtajille. Tutkimuksen ydin on hahmottaa minkälaiset henkiset ominaisuudet, minkälainen ammatillinen osaaminen ja kokemus erikoisjääkärijoukkueenjohtajana toimivalla nuorella upseerilla tulisi olla. Lisäksi tarkoitus on kartoittaa miten nuorien upseerien rekrytointi tulisi toteuttaa.

Rajaukset:

Nuorilla upseereilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa sotatieteiden kandidaatin tutkinnon suorittaneita upseereita.

Erikoisjääkärijoukkueenjohtajalla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa rauhanajan Utin Jääkäri-rykmentin Erikoisjääkäripataljoonan Erikoisjääkärikomppaniassa palvelevaa joukkueenjohtajaa.

Tämän asiakirjan tarkoituksena on valmistaa ja perehdyttää haastateltavat haastattelutilanteeseen antamalla taustatietoa haastattelussa käsiteltävistä aiheista.

Haastattelun aihepiirit:

1. KOKEMUS JA AMMATTITAITO

Minkälainen kokemus erikoisjääkärijoukkueenjohtajalla tulisi olla?

- tavanomaisista (jalkaväki/jääkäri) joukoista?
- erikoisjoukoista?
- KRIHA-toiminnasta?

Missä uran vaiheessa upseerin olisi paras palvella erikoisjääkärijoukkueenjohtajana (ja kuinka kauan)?

Mitä erikoisjääkärijoukkueenjohtajan tulee hallita?

- saavutettavat oikeudet?

2. OMINAISUUDET

Millaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia erikoisjoukkoupeerilla pitäisi olla?

- psyykkiset ominaisuudet
- fyysiset ominaisuudet
- sosiaaliset ominaisuudet
- eettiset ominaisuudet (millainen arvomaailma ERIKJ-upseerilla pitäisi olla)

3. TYÖSSÄOPPIMINEN

Voidaanko mielestäsi tulevat erikoisjääkärijoukkueenjohtajat kouluttaa työelämävaiheessa SK-opintojen jälkeen?

- riittääkö aika ja resurssit?

Miten suuri on työssäoppimisen merkitys upseerin ammattitaidon kehityksen kannalta?

Miten työssäoppiminen toteutetaan ERIKJP:ssä?

Miten työssäoppimista tuetaan ERIKJP:ssä?

Mitkä ovat mielestäsi työssä oppimisen ja osaamisen kehittämisen suurimmat haasteet?

4. REKRYTOINTI

Miten Erikoisjääkäripataljoonaan tulisi rekrytoida nuoria upseereita?

- Miten nuorten upseerien rekrytointi on mielestäsi toteutettu?
- Voiko upseeri tulla suoraan kadettikoulusta Erikoisjääkäripataljoonaan?
- Mitä hyötyjä saadaan sillä, että upseerilla on kokemusta muistakin kuin erikoisjoukoista?
- Pitäisikö Utin Jääkärirykmentin olla aktiivisempi nuorien upseerien rekrytoinnissa?

Suoritan haastattelun Erikoisjääkäripataljoonan tiloissa erikseen sovittavana ajankohtana. Haastattelu vie 30min – 1.5 tuntia / henkilö.

TEEMAHAASTATTELURUNKO

TAUSTATIEDOT

- sotilasarvo (reservinarvo jos joku muu)
- nimi
- koulutus
- ikä
- tehtävä
- palvelusvuosien lukumäärä (VM-palveluksen jälkeen)
- palvelusvuodet Erikoisjääkäripataljoonassa?

KOKEMUS JA AMMATTITAITO

- Minkälainen kokemus erikoisjääkärijoukkueenjohtajalla tulisi olla?
 - o tavanomaisista (jalkaväki/jääkäri) joukoista?
 - o erikoisjoukoista?
 - o KV-toiminnasta?
 - Mitä hyötyjä/haittoja on sillä, että upseerilla on kokemusta muistakin kuin erikoisjoukoista?
 - Voiko upseeri tulla suoraan Kadettikoulusta Erikoisjääkäripataljoonaan?
 - o millä edellytyksillä?
 - Missä uran vaiheessa upseerin olisi paras palvella erikoisjääkärijoukkueenjohtajana (ja kuinka kauan)?
 - o mitä haasteita eri vaihtoehdoissa on?
- Mitä erikoisjääkärijoukkueenjohtajan tulee hallita?
- o oikeudet?

OMINAISUUDET

- Millaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia erikoisjääkärijoukkueenjohtajalla pitäisi olla?
 - o psyykkiset ominaisuudet
 - o fyysiset ominaisuudet
 - o sosiaaliset ominaisuudet
 - mikä on ihmistuntemuksen merkitys?
 - o eettiset ominaisuudet
 - millainen arvomaailma erikoisjoukkoukseella pitäisi olla
- Miten nämä ominaisuudet testataan/tulisi testata?

TYÖSSÄOPPIMINEN

- Miten työssäoppimista tuetaan/toteutetaan ERIKJP:ssä?
 - o johdettu/suunniteltu?

- riittääkö aika? eli 4 vuotta? tarvitaanko lisää?
- riittääkö resurssit?
- Voidaanko mielestäsi tulevat erikoisjääkärijoukkueenjohtajat kouluttaa työelämävaiheessa SK-opintojen jälkeen?
 - riittääkö aika?
 - riittääkö resurssit?
- Miten suuri on työssäoppimisen merkitys erikoisjoukkoukseerin ammattitaidon kehittymisen kannalta?
- Miten työssäoppiminen voitaisiin toteuttaa mahdollisimman hyvin Erikoisjääkäripataljoonassa?
- Mitkä ovat mielestäsi työssäoppimisen ja osaamisen kehittämisen suurimmat haasteet?

REKRYTOINTI

- Miten upseerien rekrytointi Erikoisjääkäripataljoonaan on toteutettu?
- Miten Erikoisjääkäripataljoonaan tulisi rekrytoida nuoria upseereita?
- Pitäisikö UTJR:n olla aktiivisempi nuorten upseerien rekrytoinnissa?
- onko erikoisjääkärijoukkueenjohtajan palkkaus riittävän korkea, tehtävän asettamiin vaatimuksiin?

MUUTA

- Näettekö mitään haasteita yksikön suorituskyvyn kannalta lähitulevaisuudessa? Mitä haasteita?
- Miten tärkeä erikoisjääkärijoukkueenjohtajantehtävä on koko upseerin uran kannalta?
- Onko jotain muuta aiheeseen liittyvää mitä haluaisit tuoda esille, mitä ei olla käsitelty?

Käytetyt lyhenteet

CT: Counter Terrorism. Terrorismin vastainen toiminta.

CQB: Close Quarters Battle. Lähitaistelu. Termillä usein tarkoitetaan lähitaistelua rakennetulla alueella ja sisätiloissa.

DA: Direct Action. Suora toiminta, esimerkiksi tuhoamis- tai kiinniottotehtävät.

ERIKJP: Erikoisjääkäripataljoona.

HRO: Hostage Rescue Operations. Panttivankien pelastustehtävät.

LSVJK: Laskuvarjojääkärikomppania. Erikoisjääkäripataljoonan varusmiehiä kouluttava perusyksikkö.

MA: Military Assistance. Sotilaallinen avunanto.

NVG: Night Vision Goggles. Valonvahvistin.

RG (RG-32): panssaroitu ajoneuvo

SF: Special Forces. Erikoisjoukot.

SFODA (-ryhmä; ODA-tiimi): Special Forces Operational Detachment Alpha. Yhdysvaltojen erikoisjoukkojen tärkein taktisen tason toimija, jossa on 12 jäsentä.

SOF: Special Operations Forces. Erikoisoperaatiojoukot.

SOTG: Special Operations Task Group. Erikoisoperaatio-osasto.

SR: Special Reconnaissance. Erikoistiedustelu.

TF: Taskforce. Tiettyä tehtävää varten koottu sotilasosasto.

TU: Taskunit. Erikoisjoukoissa joukkueeseen rinnastettava organisaatio. Osastoon kootaan tietyn tehtävän vaatimat suorituskyvyt, esimerkiksi erityinen siirtymismenetelmäkyky, tulenjohtokyky jne.