

ALIUPSEERIEN OSAAMISEN JA TYÖSSÄ OPPIMISEN KEHITTÄMINEN PERUSYKSIKÖSSÄ – TAPAUSTUTKIMUS KAARTIN JÄÄKÄRIRYKMENTISSÄ

Kandidaatintutkielma

Kadetti
Aleksi Sallinen

Kadettikurssi 99
maasotalinja

Maaliskuu 2015

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi Kadettikurssi 99	Linja Maasotalinja
Tekijä Kadetti Aleks Sallinen	
Tutkielman nimi ALIUPSEERIEEN OSAAMISEN JA TYÖSSÄ OPPIMISEN KEHITTÄMINEN PERUSYKSIKÖSSÄ – TAPAUSTUTKIMUS KAARTIN JÄÄKÄRIRYKMENTISSÄ	
Oppiaine johon työ liittyy Sotilaspedagogiikka	Säilytyspaikka Kurssikirjasto (MPKK:n kirjasto)
Aika Maaliskuu 2015	Tekstisivuja 27 Liitesivuja 2
TIIVISTELMÄ <p>Aliupseeristo Puolustusvoimien henkilöstöryhmänä uudistettiin vuosien 2004–2007 välillä. Aliupseeristolla oli tarkoitus korvata lakkautettavan opistoupseereiden henkilöstöryhmän jättämä vaje varusmieskoulutuksen kärkiosajista. Jotta aliupseereiden ammatillinen osaaminen saataisiin riittävälle tasolle, on Puolustusvoimissa laadittu monia työssä oppimista ohjaavia normeja, joilla tämä tehtävä saataisiin suoritettua.</p> <p>Tutkimuksessa tutkimusongelmana on selvittää missä tilassa työssä oppiminen ja aliupseereiden osaamisen kehittäminen ovat Kaartin Jääkärirykmentissä. Kolmen tutkimuskysymyksen avulla on tarkoitus selvittää vastaukset tutkimusongelmaan:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Miten aliupseereiden työssä oppiminen ja sen ohjaus toteutuu Kaartin Jääkärirykmentin perusyksiköissä?2. Miten aliupseerit kokevat osaamisen ja työssä oppimisen kehittämisen Kaartin Jääkärirykmentin perusyksiköissä?3. Mitä ongelmakohtia aliupseerit ovat huomanneet osaamisen ja työssä oppimisen kehittämiseen liittyen Kaartin Jääkärirykmentin perusyksiköissä? <p>Tutkimusongelmaa lähestyttiin Kaartin Jääkärirykmentissä työskentelevien aliupseereiden avulla, teettämällä avoin kysely kuudelle aliupseerille. Vastaajat valittiin mahdollisimman kattavan otannan saamiseksi koko aliupseerien henkilöstöryhmästä Kaartin Jääkärirykmentissä. Aineisto analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä.</p> <p>Yksi tärkeimmistä havainnoista on, että Kaartin Jääkärirykmentissä työssä oppiminen ei toteudu ollenkaan työssä oppimisen normien määrittämällä tavalla. Aliupseerit pitivät vanhempien kouluttajien antamaa tukea ja oppijan oma-aloitteisuutta tärkeinä elementteinä osaamisen kehittämisen kannalta. Työssä oppimisen onnistumisen kannalta ongelmakohtina pidettiin kiireistä aikataulua työpaikalla ja esimiesten suhtautumista aliupseereihin.</p> <p>Kyselyn pohjalta voidaan kuitenkin tulkita, että vaikka tuntemusta työssä oppimisen kokonaisuudesta aliupseereilla ei ollutkaan, tapahtui Kaartin Jääkärirykmentissä työssä oppimisen periaatteiden mukaisia asioita. Koulutussektorin tai esikunnissa työskentelevien työssä oppimisen ohjaajien tulisi ottaa suurempi vastuu perusyksiköiden työssä oppimisen toteuttamisesta opastamisen ja ohjaamisen osalta. Työpaikkaohjaajat tulisi määrittää selkeämmin, jotta kaikilla perusyksiköissä toimivilla olisi selkeää kenen puoleen kääntyä työssä oppimiseen liittyvissä asioissa.</p>	
AVAINSANAT työssä oppiminen, työssä oppimisen ohjaaminen, osaamisen kehittäminen, aliupseeri, tapaustutkimus	

ALIUPSEERIEEN OSAAMISEN JA TYÖSSÄ OPPIMISEN KEHITTÄMINEN PERUSYKSIKÖSSÄ – TAPAUSTUTKIMUS KAARTIN JÄÄKÄRIRYKMENTISSÄ

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	TAPAUSTUTKIMUSPROSESSINI.....	4
2.1	TAPAUSTUTKIMUS JA AINEISTONKERUU.....	5
2.2	NÄKÖKULMA JA RAJAUKSET.....	6
2.3	OSAAMINEN JA TYÖSSÄ OPPIMINEN PUOLUSTUSVOIMISSA.....	7
2.4	KAARTIN JÄÄKÄRIRYKMENTTI TUTKIMUSYMPÄRISTÖNÄ.....	10
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	12
3.1	AIEMMIN TUTKITTUA.....	12
3.2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	17
3.3	TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	20
3.4	AINEISTON ANALYSOINTI.....	20
4	HENKILÖKUNNAN KÄSITYKSIÄ.....	21
4.1	TYÖSSÄ OPPIMISEN MERKITYKSELLISYYS.....	21
4.2	TYÖSSÄ OPPIMISEN OHJAUS JA SEN MERKITYS.....	22
4.3	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	23
5	POHDINTA.....	26

LÄHTEET

LITTEET

ALIUPSEERIEN OSAAMISEN JA TYÖSSÄ OPPIMISEN KEHITTÄMINEN PERUSYKSIKÖSSÄ – TAPAUSTUTKIMUS KAARTIN JÄÄKÄRIRYKMENTISSÄ

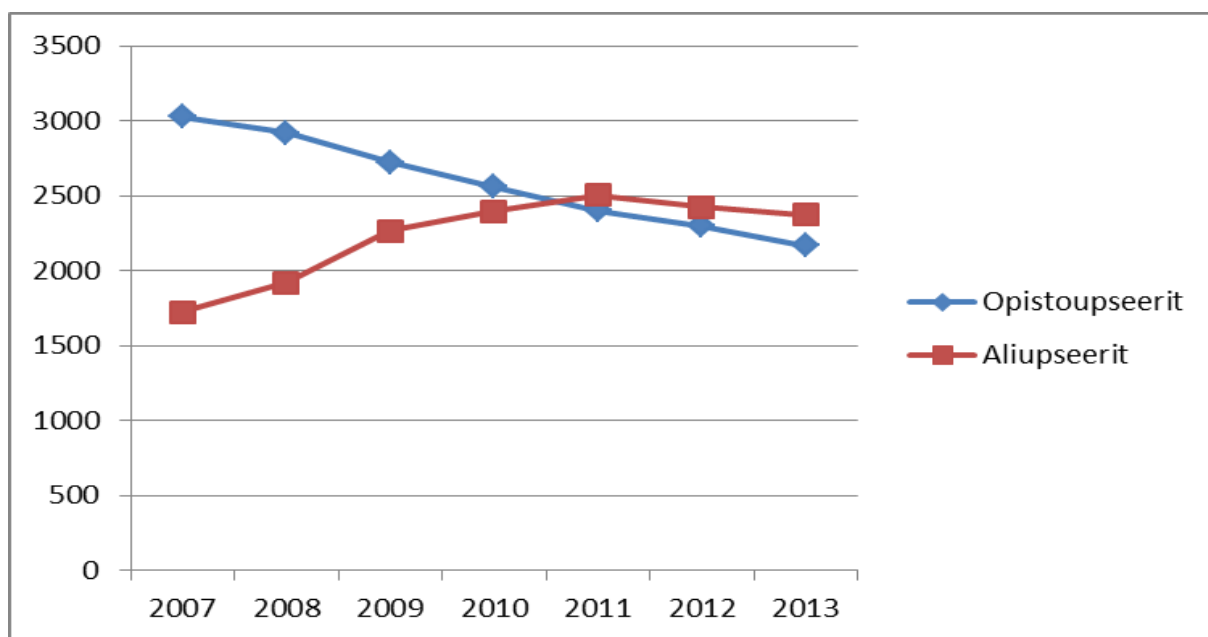
1 JOHDANTO

Puolustusvoimien ammattialiupeereiden henkilöstöryhmästä luovuttiin vuonna 1974, jolloin kanta-aliupseereista tuli toimiupseereita. Toimiupseerikoulutuksesta puolestaan siirryttiin opistotasoiseen upseerikoulutukseen eli opistoupseerijärjestelmään vuonna 1989. Puolustusvoimissa alettiin kehittää uusimuotoista aliupseeristoa vuoden 2007 jälkeen valtioneuvoston vuonna 2004 laatiman selonteon ohjaamana (Valtioneuvosto 2004, 113). Tämä on johtanut tänä päivänä siihen, että Puolustusvoimissa alkaa olla yhä enenevässä määrin ammattialiupeereita, joiden pääasiallinen työtoimenkuva on Puolustusvoimien tärkeimmän tehtävän täyttäminen – sotilaskoulutuksen antaminen asevelvollisille varusmiehille ja vapaaehtoisen maanpuolustuskoulutuksen ohjaaminen sekä maanpuolustustahdon edistäminen (Puolustusvoimat 2015). Tämä tehtävä on siirtynyt ammattialiupeereiden hoidettavaksi yhä enemmän sen takia, että upseereiden virkauran kehitys ja tehtäväkierto ovat niin nopeata heidän koulutuksestaan johtuen, että upseerit eivät ehdi harjaantua samalla tavalla joukkueenkouluttajan tehtäviin kuin ammattialiupeerit, jotka saattavat olla samassa tehtävässä jopa vuosikymmenen.

Suurimmalla osalla Puolustusvoimiin aliupseeriksi töihin hakeutuvista on kokemusta alasta vain varusmiesajaltaan, mikä tarkoittaa sitä, että heillä ei välttämättä ole vielä vaadittua osaamistasoa, jota heidän työtoimenkuvansa edellyttää (Aro 2014, 1). Varusmiespalveluksen suorittaneilla henkilöillä on myös erittäin vaihteleva koulutustausta heidän aikaisemmasta siviililämästään, mikä edelleen monipuolistaa ammattialiupeerin virkaan hakevien lähtötasoa. Kuitenkin ammattialiupeerin virkaan hakevalta ja lopulta työhön palkatulta vaaditaan tietynlaista pedagogista osaamista kouluttamistehtäviä varten ja sotilasammattillista osaamista käytössä olevan kaluston suhteen. Tämän takia onkin varsin tärkeää, että erityisesti uusien aliupseereiden osaamista ja ammattitaitoa osataan kehittää tehokkaasti nimenomaan ohjatun työssä

oppimisen keinoin, jossa suurimpina vastuunkantajina ovat vanhemmat kouluttajat heidän ammattitaitonsa takia. Tosin ei pidä unohtaa myöskään muita oppimiskeinoja, joita on mahdollisuus käyttää apuna ammattialiupeereiden osaamisen kehittämiseksi.

Opistoupseereiden lukumäärä verrattuna ammattialiupeereiden lukumäärään oli ensimmäistä kertaa pienempi vuonna 2011. Opistoupseereiden määrä on siitä lähtien vähentynyt tasaiseen tahtiin ammattialiupeereiden lukumäärän taas lisääntyessä, kuten kuviossa 1 näkyy (Pääesikunta 2012a, 9; 2013, 10; 2014a, 9). Valtioneuvoston selonteon mukaan uuden suunnitellun mukaisella ammattialiupeeeristolla on tarkoitus korvata osittain opistoupseereiden luonnollisen poistuman kautta syntyvä aukko Puolustusvoimien työntekijäkunnassa (Valtioneuvosto 2004, 113). Luonnollisesti opistoupseereiden monien vuosien harjaantuneisuutta ja työkokemusta on tässä tilanteessa hyvä käyttää apuna kun siirretään uusille työntekijöille niin sanottua hiljaista tietoa. Hiljainen tieto saattaisi muuten mennä hukkaan tai kadota kokonaan Puolustusvoimista opistoupseereiden jäädessä eläkkeelle tai siirtyessä muihin työtehtäviin esimerkiksi siviilipuolelle.



Kuvio 1. Opistoupseerien ja aliupseerien määrän kehitys 2007–2013. (Pääesikunta 2012a, 9; 2013, 10; 2014a, 9).

Pääesikunnan henkilöstöosaston laatimassa määräyksessä ohjatusta työssä oppimisesta on käsketty työpaikoilla käytettäväksi työpaikkaohjaajia, joiden tehtävinä on perehdyttää, ohjata

ja opastaa oppijaa eri tilanteissa (Pääesikunta 2010, 7). Tätä työssä oppimistapaa verrataan usein mestari–oppipoika -asetelmaan, jossa kokenut vanhempi mestari, tässä tapauksessa työpaikkaohjaaja, opettaa työnsä aloittanutta tai muuten nuorta oppipoikaa, eli ammattialiupeeria. Tulevaisuudessa oppipoika tulisi korvaamaan mestarin omaksuttuaan itse tarvittavan ammattitaidon toimiakseen mestarina ja opettaakseen uutta oppipoikaa. Pitempään työssä olleet opistoupseerit soveltuvat parhaiten työpaikkaohjaajan tehtäviin olleessaan tehtävään itse halukkaita, kyetessään tätä tehtävää suorittamaan muilta kiireiltä ja ollessaan useimmiten perusyksikön kokeneimpia sotilasvirassa palvelevia työntekijöitä perusyksikkötasolla. Heidän kokemusperäisestä tietopohjastaan löytyvät pääsääntöisesti tehokkaimmiksi ja käytännöllisimmiksi todetut toimintatavat tai käytänteet suurimpaan osaan perusyksikön eri toiminnoista ja koulutustapahtumista. Edellä mainittuja asioita ei pystytä opettamaan uusille työntekijöille koulussa tai kursseilla pelkän teorian ja kouluopetuksen avulla riittävän syvällisesti ja havainnollisesti.

Tutkielmassani olen keskittynyt ammattialiupeereiden työssä oppimisen tarkasteluun ja työssä oppimisen teoriaan perehtymiseen. Toisessa luvussa esittelen tutkimukseen vaikuttaneita taustatekijöitä, joista yhtenä keskeisenä osa-alueena on tutustuminen Puolustusvoimissa laadittuihin normeihin ja ohjeisiin. Kaartin Jääkärirykmentin yleinen esittely, ja tutkielman näkökulma ja rajaukset ovat omissa alaluvuissaan toisen luvun sisällä. Perehdyn tarkemmin aikaisemmin suoritettuihin tutkimuksiin kolmannen luvun ensimmäisessä alaluvussa ja käsittelen työssä oppimisen teoriaa toisessa alaluvussa. Tutkielmani kokonaiskuva nivoutuu yhteen edellä mainittujen alalukujen avulla. Tutkimuksen aineiston analysointi ja tulosten käsittely tapahtuu erillisissä alaluvuissa. Viimeisessä luvussa summaan ongelmat ja jatkumahdollisuudet yhteen sekä suoritan syventävää pohdintaa tutkimukseni pohjalta.

2 TAPAUSTUTKIMUSPROSESSINI

Tämän luvun tarkoituksena on selvittää, mitkä asiat ovat johdattaneet minut tutkimaan tätä aihetta juuri tietystä näkökulmasta ja tietyillä rajauksilla. Pohjustan myös Puolustusvoimien näkemystä osaamisen kehittämiseen ja työssä oppimiseen esittelemällä normeja, ohjeita ja käskyjä, jotka linjaavat ammattialiupeereiden virantoimituksessa tapahtuvaa opiskelua ja ammattitaidon kerryttämistä. Esittelemällä Kaartin Jääkärirykmentin organisaatiota ja toimintaa pyrin luomaan kuvan siitä, minkälaisessa toimintaympäristössä liikun tehdessä tutkimustani.

Aloitin tapaustutkimusprosessini valittuani aliupeereiden osaamisen ja työssä oppimisen kehittämisen perusyksikössä kandidaatintutkielmani aiheeksi. Aluksi keräsin mahdollisimman kattavan määrän tähän aihepiiriin liittyviä aiemmin suoritettuja tutkimuksia ja artikkeleita, joiden pohjalta pystyisin rajaamaan aihealuetani sekä valitsemaan juuri sopivan näkökulman tutkielmani varten. Toukokuussa 2014 meillä oli ensimmäinen proseminaari, jossa käsiteltiin omaa tutkimussuunnitelmaa. Siihen mennessä olin ehtinyt laatia suuntaa-antavan tutkimussuunnitelman. Kävin myös keskustelua ohjaajani kanssa ja sain neuvoja mitä, miksi ja missä minun kannattaisi tutkia. Kerättyäni laajuudeltaan mielestäni sopivan määrän lähdemateriaalia ajanjaksolla 2013–2014, ryhdyin perehtymään materiaaliin. Samalla tarkoituksena oli luoda tekstiä kirjalliseen työhöni, jonka avulla avaan lukijalle eri päätelmiäni johtaneita seikkoja. Puolustusvoimien eri normit ohjasivat työskentelyäni, samoin tietenkin muut opintoni, joita suoritin tuona aikana. Jatkoin kirjoitustyötä pitkälle vuoden 2014 elo- ja syyskuulle, jolloin meillä oli toinen proseminaari. 2014 joululoman aikana sain vietyä työtäni eteenpäin siitä, mihin se oli jäänyt toisen proseminarin jälkeen.

Valmistelin joulukuussa 2014 kyselylomakkeen, jota aioin käyttää tutkimukseni aineiston keräämiseen. Lähetin kyselylomakkeen kurssitovereilleni tammikuussa 2015 tarkoituksena testata kyselylomakkeen toimivuus. Olin laatinut kyselylomakkeen Otto Pekkarisen (2010) käyttämän kyselylomakkeen perusteella ja saatuani vastaukset kurssitovereiltani, otin yhteyttä ensimmäisiin aliupeereihin, joilla minun oli tarkoitus kysely varsinaisesti teettää. Olin valinnut kyseiset aliupeerit kohdehenkilöiksi tutkimustani varten, koska he edustivat virkaiältään ja varsinaiselta iältään koko Kaartin Jääkärirykmentin aliupeeristoa nuorimmista vanhimpiin. Valitut aliupeerit edustivat myös laajasti tavallista varusmieskoulutusta antavia tulosyksiköitä ja niitä tukevia tahoja. Kävin henkilökohtaisesti alustamassa kyselyn ensimmäisille aliupeereille ja lähetin kyselylomakkeeni heille Puolustusvoimien asianhallintajärjestelmän (PVAH) välityksellä. Käytin kyselylomakkeen jakamiseen myös sähköpostia, koska osalla ky-

selyyn vastanneista henkilöistä ei ollut mahdollisuutta käyttää PVAH:ää vastausten palauttamiseen.

Lähetin kyselyn yhteensä kymmenelle aliupseerille. Kyselyssä olleen aikarajan umpeuduttua lähetin vielä muistutuksen vastaamisesta niille aliupseereille, jotka eivät olleet vielä palauttaneet vastauksia. Kun aloitin vastausaineiston kokoamisen ja käsittelyn alkuvuodesta 2015, oli kyselyyn vastannut yhteensä kuusi aliupseeria. Viimeisten lukujen ja tutkielman yleisen viimeistelyn aloitin samaan aikaan saatuani tutkielmani aineiston kokoon.

2.1 Tapaustutkimus ja aineistonkeruu

Termillä tutkimusstrategia tarkoitetaan nykyään tutkimuksen menetelmällisten ratkaisujen kokonaisuutta ja tutkimusstrategiatyypit on jaoteltu dikotomisesti kolmeen perinteiseen kategoriaan: kokeellinen tutkimus, survey-tutkimus ja tapaustutkimus (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 123–125). ”Tapaustutkimukseksi kutsutaan tutkimusstrategiaa, jossa tarkoituksena on tutkia syvällisesti vain yhtä tai muutamaa kohdetta tai ilmiökokonaisuutta” (Jyväskylän yliopisto 2015). Tutkittava tapaus voi olla hyvin monenlainen kuten esimerkiksi minun tapauksessani aliupseereiden osaamisen ja työssä oppimisen kehittäminen perusyksikössä. Usein tapaus kuitenkin ymmärretään jollain tavoin rajautuneeksi omaksi kokonaisuudekseen tai yksikökseen, jonka minä olen pyrkinyt saavuttamaan rajaamalla tutkimukseni koskemaan ainoastaan Kaartin Jääkärirykmenttiä (Baxter & Jack 2008, 547).

Tapaustutkimuksella on pyrkimyksenä tuottaa valitusta tapauksesta yksityiskohtaista ja tarkasti jäsenneltyä tietoa, joka saavutetaan perinpohjaisella aiempiin tutkimuksiin tutustumisella ja hyvin asetetuilla tutkimuskysymyksillä (Yin 2009, 3). Tapaustutkimuksella ei siis välttämättä pyritä yleistettävyyteen, mutta pyrkiessään ymmärtämään ja tulkitsemaan syvällisesti yksittäisiä tapauksia niiden erityisessä kontekstissa, se etsii tietoa ilmiön toiminnan dynamiikasta, mekanismeista, prosesseista ja sisäisistä lainalaisuuksista sellaisella tavalla, että tutkimuksen tuloksilla voidaan osoittaa olevan laajempaa sosiokulttuurista merkitystä ja siten jonkinlaista yleistettävyyttä tai siirrettävyyttä (Jyväskylän yliopisto 2015). Käytännössä siis tutkitaan yksittäistapausta luonnollisissa tilanteissa yhteydessä ympäristöönsä, tyypillisimmin tavoitteena ilmenneiden ilmiöiden kuvailu (Hirsjärvi ym. 2005, 126). Hirsjärven ym. (2005, 129) mielestä tapaustutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa mitä tapahtuu, etsiä uusia näkökulmia/ilmiöitä tai selittää niitä ja kehittää hypoteeseja. Kirjoittajat myös pitävät tapaustutkimusta usein kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena siinä käytettyjen tutkimusmenetelmien

perusteella (Hirsjärvi ym. 2005, 129). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tavoitteena on ymmärtää spesifioitua tutkimuskohdetta, kuten aiemmin tässä luvussa olen selittänyt. Päätelmiä saadusta kvalitatiivisesta tutkimusaineistosta ei pyritä yleistämään, mutta tutkimalla riittävän tarkasta tiettyä tapausta voidaan saada näkyviin myös se, mikä ilmiössä on merkittävää ja mikä asia nousee usein esiin yleisemmällä tasolla ilmiötä tarkasteltaessa (Hirsjärvi ym. 2005, 170–171).

Hirsjärvi ym. (2005, 180–181) puhuvat kirjassaan neljästä aineistonkeruun perusmenetelmästä, jotka ovat kysely, haastattelu, havainnointi ja dokumenttien käyttö. Heidän mielestään juuri nämä eri aineistonkeruun perusmenetelmät ovat se asia, joka yhdistää kaikkia tutkimusstrategioita. Hieman Hirsjärven ym. käsitteistä poiketen Jyväskylän yliopiston KOPPA-palvelussa puhutaan aineistonhankintamenetelmistä. KOPPA-palvelun mukaan aineistonhankintamenetelmillä tarkoitetaan periaatteita ja tapoja, joilla tutkimuksen empiirinen tutkimusaineisto hankitaan tutkijan käyttöön. Aineistonhankintamenetelmistä voidaan tehdä sekä laajempia että suppeampia periaatteellisia valintoja; minä olen päätenyt valitsemaan kyselyn (Jyväskylän yliopisto 2015).

”Kysely on aineistonhankintamenetelmä, jossa tietyin kriteerein valitulta ihmisjoukolta kysytään vastauksia samoihin kysymyksiin” (Jyväskylän yliopisto 2015). Kyselyn avulla aineisto kerätään normaalisti standardoidusti, jolloin kyselyn kohdehenkilöt muodostavat otoksen tai näytteen tietyistä perusjoukosta ja kun selvitetään jotain tiettyä asiaa, kysytään kysymys kaikilta täysin samalla tavalla (Hirsjärvi ym. 2005, 182). Tarkoitukseni on suorittaa sähköposti/PVAH-kysely valitsemalleni vastaajajoukolle, jolle lähetän sähköisesti kyselylomakkeen ja jonka vastaajat täyttävät tämän jälkeen lähettävät takaisin minulle. Aion käyttää avoimia kysymyksiä kyselyssäni, jotta en rajaisi liikaa vastauksien mahdollisuutta avata käsittelemiäni aiheita. Kvalitatiiviseen tutkimukseen liittyvät olennaisesti nimenomaan avoimet kysymykset (Hirsjärvi ym. 2005, 189). Avoimiin kysymyksiin perustuva kysely sopii minun tutkimukseni aineistonkeruumenetelmäksi paremmin kuin kvalitatiiviselle tutkimukselle yleisempi kohdehenkilöiden haastattelu. Tämä johtuu rajallisesta työskentelyajasta, jonka kanssa joudun työskentelemään ja työresurssien vähäisyydestä, johon joudun sopeutumaan.

2.2 Näkökulma ja rajaukset

Kolmannen luvun ensimmäisessä alaluvussa on eritelty kirjallisuuskatsauksen mukaisesti kaikki lähteinä käyttämäni muut tutkimukset ja tieteelliset tekstit. Kokonaisuutena voidaan

sanoa, että lähestulkoon kaikki mahdolliset näkökulmat ja eri rajausmahdollisuudet on käytetty tutkittaessa eri henkilöstöryhmien näkemyksiä aliupseereiden osaamiseen ja työssä oppimiseen liittyen. Tutkimuskohteina olleita joukko-osastoja on ollut useita, mutta juuri Kaartin Jääkärirykmentissä tämän aiheista tutkimusta ei ole tehty. Päädyin valitsemaan tutkimuskohteeni Kaartin Jääkärirykmentin, koska aikaisempia tutkimuksia aiheeseeni liittyen ei ollut siellä tehty eikä tutkimuskysymyksiini ollut siellä vielä vastattu. Osaltaan valintaan vaikutti myös se, että olen palvellut kyseisessä joukko-osastossa. Tarkempana rajauksena Kaartin Jääkärirykmentin sisällä jätin Urheilukoulun pois tutkimukseni otannasta ja keskityin muiden tulosyksiköiden henkilöstön tutkimiseen. Myös se seikka, että asun Helsingissä, jossa Kaartin Jääkärirykmentti sijaitsee, helpottaa työskentelyäni.

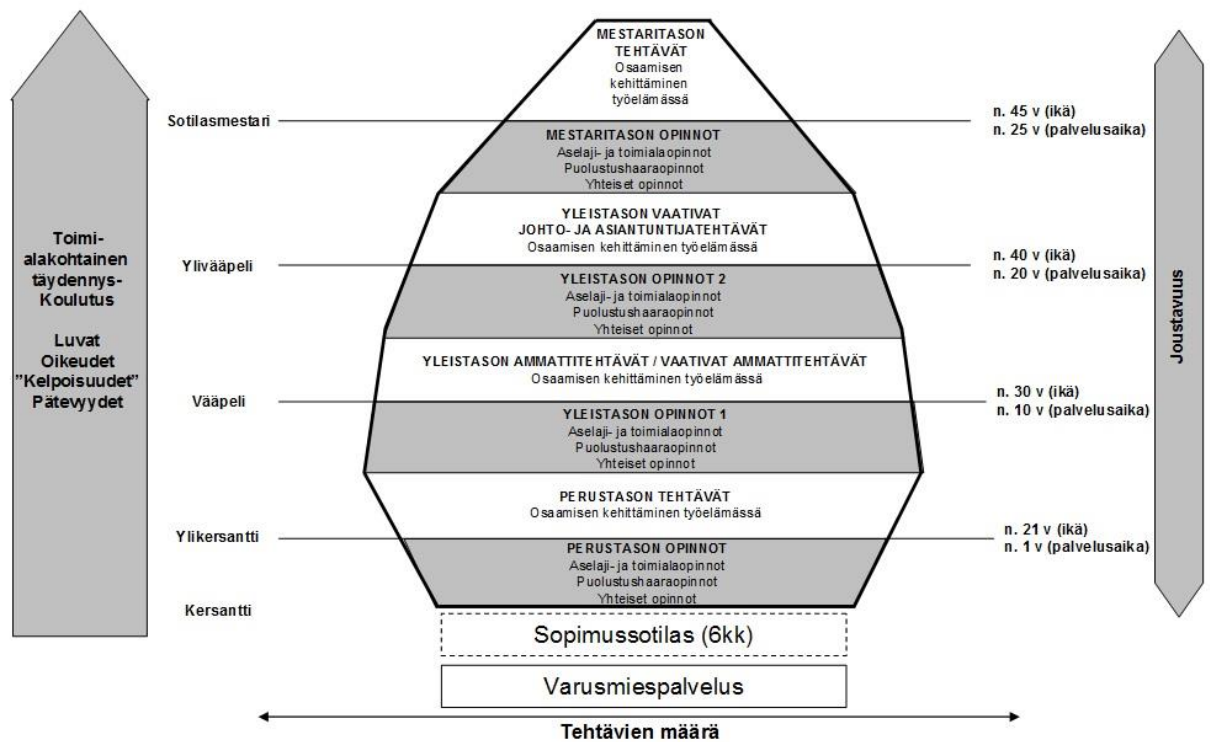
Tutkimuskohteena olevaa henkilöstöä valittaessa minulla oli mahdollisuus tutkia eri henkilöstöryhmiä, niin ammattialiupseereja, työpaikkaohjaajina toimivia opistoupseereja kuin yksiköiden päälliköinä toimivia upseerejakin. Tapaustutkimukselle ominaisen laajan otannan vastaisesti jätin yksiköiden päälliköt ja työpaikkaohjaajat tutkimuksestani pois, sillä Kaartin Jääkärirykmentissä heitä ei olisi ollut tarpeeksi, jotta saisin säilytettyä heidän anonymiteettinsä tutkimukseni kyselyn tuloksia läpikäydessä. Tämän takia aion siis tutkia ainoastaan ammattialiupseereita, sillä heitä tutkimalla saan varmasti riittävän kattavan aineiston kyselyyni juuri siltä henkilöstöryhmältä, jota tämä tutkimus eniten koskee ja joihin se tulee todennäköisimmin eniten vaikuttamaan. Lisäksi tällä valinnalla kyselyyn vastanneiden anonymiteetti pystytään parhaiten säilyttämään. Tutkimuseettisenä ratkaisuna olen kuitenkin jättänyt keskustelun aiheeseen liittyen kyselyyn vastaavien kanssa mahdollisimman vähäiseksi, jotta mielipiteeni ei pääsisi vaikuttamaan heidän vastauksiinsa, mikä vähentäisi tutkimukseni validiutta.

2.3 Osaaminen ja työssä oppiminen Puolustusvoimissa

Puolustusvoimien pääesikunnan henkilöstöosasto ja maavoimien henkilöstöosasto ovat laatineet normeja, ohjeita ja määräyksiä, joilla ohjataan osaamisen ja työssä oppimisen toteuttamista ja kehittämistä koko Puolustusvoimissa ja maavoimien joukko-osastoissa. Kaartin Jääkärirykmentissä on laadittu oma ohjeistus aliupseereiden työssä oppimista varten, tosin siinä puhutaan lähestulkoon koko ajan työssäoppimisesta, joka tuskin on ollut tarkoituksena kun otetaan huomioon ylempien johtoportaiden ohjeistukset asiaan liittyen. Työssäoppiminen ja työssä oppiminen ovat eri asioita; työssäoppiminen on enemmänkin opintoihin liittyvää työpaikalla oppimista (Opetushallitus 2014) kun taas työssä oppimisella tarkoitetaan oppimista, joka tapahtuu töissä ollessa varsinaisessa ammatissa/virassa ilman suunniteltua lukujärjestys-

tä/vast. (Tynjälä 2008, 132). Edellä mainittuihin Puolustusvoimissa laadittuihin lähteisiin perehtymällä saadaan hyvin selvitettyä sitä, millaista osaamisen ja työssä oppimisen kehittämisen tulisi olla ja näitä käsityksiä voidaan myöhemmin verrata siihen, kuinka aliupseerit itse ovat asian työpaikoillaan kokeneet.

Aliupseereille annettava koulutus on täydennyskoulutusta, jonka yksi tärkeimmistä oppimismuodoista on työssä oppiminen sekä erilaiset tehtävätaso-, puolustushaara- ja toimialakohtaiset kurssit, joita puolustushaara- ja toimialakoulut järjestävät (Pääesikunta 2011, 4). Kuvassa 1 on esitetty periaatekuva aliupseereiden koulutuksesta (Pääesikunta 2014b, 4).



Kuva 1. Periaatekuva aliupseerin koulutuksesta (Pääesikunta 2014b, 4).

Aliupseeriston koulutusta ohjaavassa määräyksessä työssä oppiminen määritellään seuraavasti: ”Työssä oppimisella tarkoitetaan aliupseerin kaikissa turvallisuustilanteissa tarvitseman ammattitaidon ja osaamisen kehittämiseen tähtävää työn yhteydessä tapahtuvaa oppimista” (Pääesikunta 2014b, 11). Aliupseereille tuotettavan aselaji- tai toimialaosamisen tulee olla tavoitteellisesti suunniteltua työssä oppimista, jota työpaikkaohjaaja ja tulosyksikkö ohjaavat ja arvioivat (Kaartin Jääkärirykmentin esikunta 2009, 4). Osaamista kehitetään valmistavan

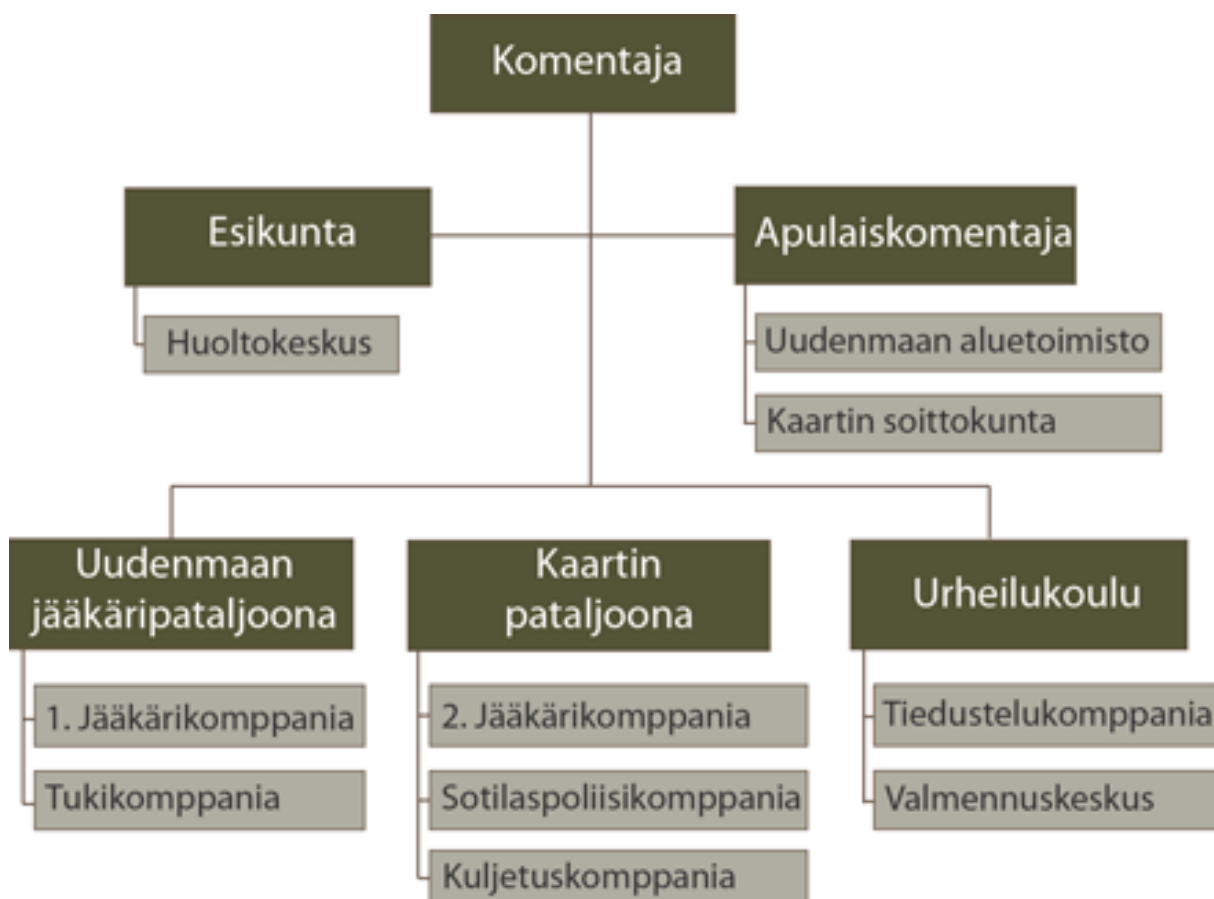
koulutuksen ja työssä oppimisen keinoin, jotta pystyttäisiin vastaamaan organisaation osaamistarpeen ja yksilöiden osaamisvajeen väliseen vuorovaikutukseen (Pääesikunta 2012b, 8). Työssä oppimalla voidaan syventää aikaisemmin opittuja taitoja tai opettaa kokonaan uusia asioita osaamisen kehittämisen kokonaisjärjestelmän tavoin mille henkilöstöryhmälle tahansa (Maavoimien esikunta 2009, 1; Pääesikunta 2011, 6). ”Osaamisen kehittäminen on organisaation ja sen yksilöiden kykyjen ja valmiuksien suunnitelmallista tuottamista” (Pääesikunta 2012b, 7; 2011, 6).

Oppija laatii yhdessä työpaikkaohjaajan ja joukkoyksikön esikunnan toimistoupseerin kanssa oppimiseensa liittyen työssä oppimisen suunnitelman, joka koostuu toimenpiteistä, prosesseista, tehtävistä ja suorituksista, joiden avulla on tarkoitus hankkia tavoiteltu osaaminen (Kaartin Jääkärirykmentin esikunta 2009, 3; Pääesikunta 2012b, 6). Töihin tullessaan uusi työntekijä laatii myös henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman, joka on tarkoitus linkittää työntekijän tulevaisuuden urasuunnitteluun ja jota täydennetään vuosittain kehityskeskustelujen yhteydessä (Kaartin Jääkärirykmentin esikunta 2009, 3; Pääesikunta 2012b, 7). Edellä mainittujen, täsmällisemmin laadittujen suunnitelmien tulisi sisältyä aliupseerin laatimaan urasuunnitelmaan, joka kattaa hänen koko uransa aikaisen työsuunnittelun. Ajanjaksojen, joiden välille tarkemmat suunnitelmat tehdään ja joiden välillä oppijaa arvioidaan, tulisi olla vähintään puolen vuoden mittaisia, jotta oppijalla olisi mahdollisuus saavuttaa tarkoitettujen kokonaisuuksien hallinta, pystyttäisiin mahdollisimman todelliseen arviointiin ja nähtäisiin, ovatko työssä oppimisen- ja osaamisen kehittämissuunnitelmat todella toteutuneet (Kaartin Jääkärirykmentin esikunta 2009, 5; Maavoimien esikunta 2009, 3).

Kaikki tulokset, jotka on hankittu ohjatun työssä oppimisen keinoin, varmennetaan työssä oppimisen suunnitelman mukaisesti näytöin tai näyttökokein ja ne dokumentoidaan. Oppija on itse vastuussa suoritusten dokumentoinnista tutkinto- ja kurssitietojen tapaan omiin osaamistietoihinsa ja joukko-osaston koulutustoimisto vastaa tallentamisesta (Kaartin Jääkärirykmentin esikunta 2009, 6; Pääesikunta 2011, 5). ”Työssä oppiminen voi johtaa erikseen säännellyn menettelyn kautta lupiin ja oikeuksiin” (Maavoimien esikunta 2009, 2). Tällaisia lupia tai oikeuksia voivat olla esimerkiksi ammuntojenjohtamisoikeudet, liikuntasuoritusten testaajaoikeudet tai voimankäyttöön liittyvät oikeudet.

2.4 Kaartin Jääkärirykmentti tutkimusympäristönä

Kaartin Jääkärirykmentti on ehtinyt noina vuosina muuttua melko paljon ja rykmentti elää tälläkin hetkellä jatkuvassa muutoksessa ainakin vuoteen 2015 saakka. Silloinen aliupseerikoulu on nyttemmin muutettu rivialiupseerikoulutukseksi, joka toteutetaan muissa joukkotuotantoa suorittavissa perusyksiköissä hajautetusti aselajilinjoittain. Kaartin Jääkärirykmentistä on myös lakkautettu yksi perusyksikkö, 3. jääkärikomppania, ja tilalle on tullut Urheilukoulu, joka siirtyy virallisesti rykmentin alaisuuteen vuonna 2015. Rykmentin joukkoyksikkömäärä nousee siis kahdesta kolmeen. Lisäksi esikunta- ja viestikomppania perustetaan Kaartin Jääkärirykmenttiin kesään 2015 mennessä. Kuvassa kaksi on esitetty Kaartin Jääkärirykmentin rauhaneijan organisaatiokaavio, jossa on eriteltyä kaikki rykmentin tämän hetkiset tulosyksiköt ja tärkein henkilöstö (Puolustusvoimat 2015).



Kuva 2. Kaartin Jääkärirykmentin organisaatiokaavio (Puolustusvoimat 2015).

Kaartin Jääkärirykmentti on pääkaupunkiseudun oma joukko-osasto, joka sijaitsee Santahaminassa, joka on ollut sotilaskäytössä jo yli 200 vuotta. Rykmentin päätehtävänä on kouluttaa pääkaupunkiseudun suojaksi rakennetulla alueella taistelemaan erikoistuneita joukkoja. Joukotuotettavia yksiköitä ovat muun muassa sotilaspoliisikomppaniat ja kaupunkijääkärikomppaniat. Santahaminassa harjoitellaan ympäri vuoden, sillä palvelukseen saapuu vuosittain noin 2000 varusmiestä kahdessa saapumiserässä. Joukkojen suorituskyvyn saavuttaminen ja ylläpito vaatii harjoittelua erilaisissa olosuhteissa ja eri vuorokauden aikoina, vaihtelevissa toimintaympäristöissä niin kaupungissa kuin kaupungin ulkopuolellakin (Puolustusvoimat 2015).

Koulutustehtävien lisäksi rykmentti vastaa valtiollisista edustustehtävistä, vapaaehtoisen maanpuolustuskoulutuksen järjestelyistä ja asevelvollisuusasioiden hoitamisesta alueellaan (Uudenmaan aluetoimisto) (Puolustusvoimat 2015). Rykmentti ylläpitää sekä kehittää sotilaalista valmiutta ja turvallisuustoimintaa pääkaupunkiseudulla yhteistoiminnassa muiden viranomaisten kanssa, edistää maanpuolustustahtoa valtiollisilla edustustehtävillä ja puolustaa pääkaupunkiseutua (Puolustusvoimat 2015).

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Toteutin tutkimukseni käyttämällä aineistonkeruumenetelmänä kyselyä, jossa käytän ainoastaan avoimia kysymyksiä. Lähetin kyselylomakkeeni Kaartin Jääkärirykmentissä työskenteleville kymmenelle ammattialiupeerille PVAH:n ja sähköpostin välityksellä. Tarkastelemalla aikaisemmin laadittuja tutkimuksia selvitän lukijalle, mitkä seikat johtivat minut rajaamaan tutkimukseni juuri tietyllä tavalla ja luon kuvan siitä, minkä verran tutkimusta on tehty ylipäättään aiheeseen liittyen.

3.1 Aiemmin tutkittua

Aliupseereiden osaamisen kehittämistä ja työssä oppimista on tutkittu aikaisemmin Puolustusvoimissa muutama otteeseen ja näistä on saatu monenlaisia tutkimustuloksia. Toiset tutkimuksista on tehty suoraan Puolustusvoimissa ja toiset taas siviilioppilaitoksissa. En kuitenkaan näe tällä erottelulla olevan olennaista merkitystä tutkimuksen laatuun tai luotettavuuteen nähden, vaan perehdyn ”molemmiin puolin aittaa” tehtyihin tutkimuksiin samalla varauksella suosimatta kumpiakaan millään tavalla. Olettamuksenani on, että kaikissa tutkimuksissa on noudatettu tutkimusetiikkaa ja hyvää makua tutkimuksia tehdessä. Pidän siis sekä Puolustusvoimissa että siviilioppilaitoksissa tehtyjä tutkimuksia yhtä luotettavina ja käsitelen niiden tutkimustuloksia yhdenvertaisina.

Otto Pekkarisen (2010) Hämeen ammattikorkeakoululle tekemässä opinnäytetyössä tutkittiin aliupseereiden työssä oppimista sittemmin toimintansa lopettaneessa Hämeen Rykmentissä. Pekkarinen teki toimintatutkimuksen käyttäen hyväksi Katso, pohdi ja toimi -sykliä. Pekkarisen alkuperäisenä tavoitteena oli raportoida omassa työyksikössään aloitetusta aliupseereiden ohjatusta työssä oppimisjärjestelmän käyttöönotosta ja kehittämisestä, sillä toimintatutkimusprosessissa lähdetään aina liikkeelle kentällä olevista ongelmista (Pekkarinen 2010, 2–4). Tässä tutkimuksessa Pekkarinen oli päättänyt kehittää työssä oppimista perehtymällä normeihin ja teoriakirjallisuuteen, osallistuvalla havainnoinnilla, haastattelemalla avainhenkilöitä ja suorittamalla kyselyn. Pekkarinen rajasi kyselyn teettämisen yksikkönsä aliupseereille (Pekkarinen 2010, 2). ”Aliupseereilla vaikuttaisi olevan halua oppia, alkuun pääsy työssä oppimisessa koettiin vaikeaksi. Heillä on omasta mielestään riittävät perustiedot, mutta alkuvaiheessa he kampaavat selvää ohjeistusta työssä oppimiseen liittyvän materiaalin kuten lomakkeiden ja päiväkirjan täyttöön” (Pekkarinen 2010, 25). Pekkarinen on sitä mieltä, että yhtenäistämällä koulutusta tai luomalla yhteisen opetusmateriaalin pystyttäisiin ongelma-kohtiin vaikuttamaan par-

haiten (Pekkarinen 2010, 25–26). ”Paras ratkaisu yksikön ohjauksen kehittämässä on nimetä opistoupseeri työpaikkaohjaajaksi jos heitä siellä on ja he ovat tehtävään halukkaita ja soveltuvia” (Pekkarinen 2010, 26).

Henry Lipponen (2011) tutki Tampereen yliopistossa tekemässään pro gradu -tutkielmassa työssä oppimisen ohjausta aliupseereiden työssä työpaikkaohjaajien arvioimana. Lipponen valitsi kyseessä olevan aiheen itselleen, koska uskoo työssä oppimisen ja työpaikkaohjauksen olevan erittäin merkittävä osa Puolustusvoimien tulevaisuuden työntekijöiden osaamisen varmistamista (Lipponen 2011, 3). Lipposenkin pro gradussa tutkimusympäristönä oli Hämeen Rykmentti, jossa Lipposelle oli tutkimuskohteiksi valikoitunut esikyselyn perusteella kuusi työpaikkaohjaajaa ja kaksi aliupseeria, joille hän myöhemmin lähetti aineistonkeruuta varten varsinaisen tutkimuskyselyn (Lipponen 2011, 67). Lipponen viittaa tutkimuksessaan useamman kuin yhden oppimiskäsityksen tai -menetelmän tarpeellisuuteen kirjoittaessaan esimerkiksi ase- ja ampumakoulutuksesta sekä räjähdettäinekoulutuksesta. Lipposen mukaan edellä mainitut tilanteet vaativat pitkälti behavioristista oppimista, kun taas sellaisessa koulutuksessa, jonka epäonnistuuessa ei ole hengenvaaraa, voidaan käyttää kognitiivista oppimista (Lipponen 2011, 21–23). ”Tämän tutkimuksen tarkoituksena on lisätä tietoa ja ymmärrystä niistä tekijöistä, joilla työpaikkaohjaajat voivat edistää Hämeen Rykmentin työssäoppijoiden työssä oppimista. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää myös sitä, miten tutkimuskohteena olevat työpaikkaohjaajat toteuttavat ohjaustoimintaa käytännössä” (Lipponen 2011, 58). Lipposen tutkimuksen lopputuloksena oli huomio siitä, että työpaikkaohjaajat pitivät työssä oppimista tärkeänä ammatillisen ydinosaamisen kehittäjänä niin koulutuksellisesta näkökulmasta kuin johtamistaitojen ja perusyksikön yleisten asioiden hoitoon liittyvien taitojen kannalta. Etenkin aika ennen ammatillisia opintoja koettiin erityisen tärkeäksi, sillä monet uudet aliupseerit tulivat työtehtäväänsä niin sanotusti ”pystymetsästä” (Lipponen 2011, 95–99). ”Esimiesten tehtävänä on asettaa vaatimukset ammatilliselle kompetenssille, johon työpaikkaohjaajat pyrkivät” (Lipponen 2011, 114).

Uudenmaan Prikaatissa tapaustutkimuksensa suorittanut Sampo Sipari (2011) tutki pro gradu -tutkielmassaan kolmijakoisesti 1) perusyksikön odotuksia liittyen ammattialiupeereihin, 2) osaamisen kehittämisen todellista toteutumista sekä 3) asioita, jotka vaikuttavat uusimuotoisen aliupseeriston sitoutumiseen kouluttajatehtäviinsä ja koko työuraansa (Sipari 2011, 6). Tutkittavina henkilöinä Siparilla oli upseereita ja opistoupseereita ja tutkimus rajoittui nimenomaan Uudenmaan Prikaatin kranaatinheitinkomppanian peruskoulutettuun henkilöstöön. ”Tutkimuksen aineisto kerättiin teemahaastatteluiden avulla. Haastatteluaineisto analysoitiin

laadullisella otteella sisällön analyysia käyttäen” (Sipari 2011, 3). Sipari toteaa, että koulutus-tarveanalyysi on tarpeellinen, ellei jopa vaadittava, mikäli halutaan parantaa koulutuksen ja työn vaatimusten vastaavuutta. Siparin mukaan tätä kuitenkin laiminlyödään turhan usein henkilöstökoulutuksessa niin sotilasoppilaitoksissa kuin perusyksiköissäkin, vaikka sotilas-ammattilliset opinnot ovat muuten kokonaisuutena hyvin suunniteltuja (Sipari 2011, 65). Sipari painottaa kuitenkin sitä esiin noussutta seikkaa, että haastateltujen mielestä aliupseeria perehdyttävän henkilön ei välttämättä tarvitse olla yksikön kokenein työntekijä, vaan esimerkiksi muutaman vuoden palveluksessa ollut työntekijä, jolla kuitenkin on motivaatiota sekä tarpeellisia ”kultajyviä” uuden työntekijän sisäänajamiseksi tehtävään (Sipari 2011, 66).

Oman pro gradunsa maanpuolustuskorkeakoulussa tehnyt Juha Leppänen (2013) tutki ammat-tialiupseereiden ja heidän esimiestensä käsityksiä, kokemuksia, tapoja ja haasteita työhön pe-rehdyttämisestä. Leppäsen mukaan kunnollisella perehdytyksellä luotaisiin edellytykset osaa-misen kehittämiseksi sekä kasvavalle ammattitaidolle, jota aliupseerit tarvitsevat työssään (Leppänen 2013, 2). Leppänen toteutti tutkimuksensa aineistonkeruun entisessä Viestirykmen-tissä, Etelä-Suomen Viestipataljoonassa, jossa hän haastatteli kolmea aliupseeria ja kolmea upseeria. Leppänen puhuu pro gradussaan sekaisin niin perehdyttämisestä, työssäoppimisesta kuin työssä oppimisestakin, joka antaa hiukan epäammattimaisen kuvan hänen tutkimukses-taan kokonaisuutena (Leppänen 2013, 14–16). Perehdyttäminen koettiin tarpeelliseksi nuoren työntekijän sisäänajamiseksi organisaatioon. Tällä tavoin hänen osaamistaan voitaisiin kehittää tehokkaammin sekä työssä oppimista parantaa merkittävästi. Työyhteisön antama palaute koettiin myös tärkeäksi, koska sen nähtiin oikaisevan joitakin mutkia, joita normaalisti saat-taisi oppimisessa syntyä: ”palautteen määrän lisäämisellä virheiden kautta oppiminen vähenee ja oppiminen kokonaisuutena on mielekkäämpää sekä motivoivampaa” (Leppänen 2013, 82–85).

Osaamisen kehittämistä Panssariprikaatissa esiupseerikurssin (EUK) tutkielmassaan käsitellyt Pasi Aro (2014) tutki Puolustusvoimissa annettujen ohjeistusten toimivuutta edellä mainittuun osaamisen kehittämiseen liittyen, mitä osaamisen kehittämisen keinoja käytetään sekä kuinka niitä voitaisiin parantaa Panssariprikaatissa. Aro keräsi empiirisen aineistonsa sähköposti-kyselyllä sekä teemahaastattelulla käyttämällä kohdehenkilöinä kolmea yksikön päällikköä ja viittä aliupseeria, jotka kukin edustivat mahdollisimman kattavasti eri joukkoyksiköitä (Aro 2014, 13). ”Sisäisten koulutustapahtumien koettiin edistävän aliupseerien osaamista erityisesti laadukkaan opetuksen vuoksi” (Aro 2014, 20). Haittapuolena taas koettiin, että sisäisten kou-lutusten määrä oli romahtanut muutaman edellisvuoden aikana johtuen muun muassa oikeuk-

sien myöntämisestä SAMOJ1:n (sotilasammattillinen opintojakso) aikana (Aro 2014, 20). ”Vaikka työpisteillä on määritetty asiansaosaava työpaikkaohjaaja, hän ei ehdi kiireidensä vuoksi ohjaamaan nuorta aliupseeria tarpeeksi” (Aro 2014, 21). Työpaikkaohjaajan ja aliupseerin kiinnostus asiaa kohtaan on yksi seikka, joka määrittää toteutuuko asianmukainen työnohjaus. ”Motivaatiotason vaihdellessa henkilökohtaisten mieltymysten mukaan, toteutuu työnohjaus näin ollen eri tavoin Panssariprikaatin perusyksiköissä” (Aro 2014, 21–22). Tutkielmansa pohdinnassa Aro kuitenkin toteaa, että työyksiköiden osaamistarve saatiin yhdistettyä hyvin aliupseerien osaamistarpeeseen käyttämällä oppivan organisaation peruseriaatteita ja keinovalikoimaa (Aro 2014, 28). Lisäksi Aron mielestä aliupseereiden kouluttaminen säilyttäisi heidän motivaationsa korkealla ja koulutustulokset varmasti parantuisivat. ”Vaikka koulutus osoittautuisi Puolustusvoimille turhaksi määräaikaisen virkasuhteen päättyessä, aliupseerille se antaisi joka tapauksessa paremman pohjan tulevaisuuteen” (Aro 2014, 29).

Tiede ja ase -julkaisussa julkaistu artikkeli ammattialiupseereiden työssä oppimisesta ja sen ohjaamisesta on Otto Pekkarisen ja Hannu Rentolan (2012) yhdessä tekemä tapaustutkimus. Tutkimuksessaan Pekkarinen ja Rentola tarkastelevat otsikon mukaisesti ammattialiupseereiden työssä oppimisen ja sen ohjaamisen nykytilannetta, haasteita ja mahdollisuuksia hermeneuttiseen sotilaspedagogiseen viitekehykseen peilaten (Pekkarinen & Rentola 2012, 54). Tapaustutkimuksensa pääaineistona he käyttivät Pekkarisen vuonna 2011 laatimaa raporttia, jossa hän oli haastatellut sekä kolmeatoista aliupseeria että heidän kuutta työpaikkaohjaajaansa (Pekkarinen & Rentola 2012, 59). Yhteenvetona tutkimuksessaan Pekkarinen ja Rentola toteavat työssä oppimisen olevan olennainen osa osaamisen kehittämistä aliupseereiden uralla, mutta tätä edistämään tarkoitettujen työpaikkaohjaajien tähän työhön käytettävissä olevat resurssit ja ammatillinen osaaminen ovat haasteellisia kohdentaa. He haluavatkin painottaa koko työyhteisön tukea uusille työntekijöille: ”Oleellista on ymmärtää kokeneempien kouluttajien ja esimiesten vertaistuki ja opastus, jonka avulla hiljaista tietoa voidaan siirtää nuoremmille työntekijöille” (Pekkarinen & Rentola 2012, 68).

Kari Laakko toteutti oman EUK:n tutkielmansa Merivoimien aliupseereiden sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuudesta perusyksiköiden päälliköiden arvioimana. Tavoitteena tutkimuksella oli mahdollistaa Merisotakoulun sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen kehittämistä (Laakko 2012, 31). Laakko perustelee valintaansa perusyksiköiden päälliköiden käytöstä tutkimuksen viivästetyn palautteen kohdehenkilöinä sillä, että samaan aikaan toinen henkilö oli tekemässä pro gradu -tutkimusta Tampereen yliopistossa myös tähän aiheeseen liittyen kohdehenkilöinä nimenomaan aliupseerit (Laakko 2012, 3). Laakko lähet-

ti kyselynsä Puolustusvoimien asianhallintajärjestelmällä (PVAH) merivoimien kolmen joukko-osaston perusyksiköiden päällikölle ja analysoi avoimiin kysymyksiin saamansa vastaukset aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä (Laakko 2012, 30–31). Kaikki kyselyyn vastanneet perusyksiköiden päälliköt eivät välttämättä tunteneet alaisiaan tai heidän koulutustaustaansa riittävän hyvin, eivätkä myöskään tutkimustulosten perusteella merivoimien aliupseerien koulutusjärjestelmää eivätkä sen tuottamia oikeuksia tai pätevyyskysymyksiä (Laakko piti tätä erityisen huolestuttavana puutteena päälliköiden tiedoissa), jotta he olisivat kyenneet vastamaan kyselyn kaikkiin kysymyksiin (Laakko 2012, 50). Laakon tutkimus osoitti, että erityisesti nuoremmilla aliupseereilla motivaatio on kohdallaan koulutuksen suhteen, mutta vanhemmat pitävät kouluttamista lähinnä välttämättömänä pahana. Kokonaisuutena Laakko toteaa: ”Johtopäätöksenä voidaan yleisesti todeta, ettei merivoimien aliupseerien sotilasammattillinen täydennyskoulutus vastaa täysin työelämän vaatimuksia,” mutta samalla Laakko tarjoaa apukeinoksi Merisotakoulun ja Merivoimien joukko-osastojen välistä keskinäistä kommunikointia, jota Merivoimien esikunta ohjaisi (Laakko 2012, 50–51).

Kari Laakko (2014) jatkoi edellä esitellyn tutkimuksensa aihealueen parissa työskentelyä Tampereen yliopiston kasvatustieteen laitoksessa laatimassaan pro gradu -tutkielmassa. Laakko tutki merivoimien aliupseereiden sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastavuutta kuten aikaisemminkin, ja hän käytti myös tällä kertaa viivästettyä palautekyselyä survey-tutkimus -tyyppisesti aineistonsa keräämiseen. Tässä tutkimuksessa Laakolla oli kuitenkin kyselyn kohdehenkilöstönä täydennyskoulutuksessa olleita aliupseereita, jotka olivat olleet töissä koulutuksen jälkeen vähintään yhden vuoden (Laakko 2014, 2–3; 56). Laakko viittaa koulutuksella olevan olennainen merkitys osaamisen kehittämisessä, jota tarvitaan myöhemmin työelämässä (Laakko 2014, 27). ”Kyselyyn vastanneet olivat sitä mieltä, että toimialakohtaiset opinnot kohtasivat paremmin työelämän tarpeet ja vaateet kuin puolustushaarajaksot” (Laakko 2014, 89). Työssä tarvittavia ammattipätevyyksiä ja oikeuksia hankittiin sopivassa määrin opintojen aikana, tosin joukko-osastoissa oltiin ehditty hankkia myös joitakin oikeuksia jo ennen opintoja, mikä toimii hyvin työssä oppimisen periaatteiden kanssa (Laakko 2014, 94–95). ”Puolustushaarajakson toteutuksen liiallinen teoreettisuus sekä käytännön työtehtäviin vastaamattomuus heikensivät vastaajien opiskelumotivaatiota” (Laakko 2014, 100). Kuitenkin ammatillinen kasvu ja tietopohjan vakiintuminen koettiin opintokokonaisuuksien etuna. Niiden koettiin myös edistävän aliupseereiden etenemistä heidän työurallaan (Laakko 2014, 102–103).

Yhteenvedon voidaan todeta, että Puolustusvoimissa on tutkittu runsaasti osaamisen ja työssä oppimisen toteutumista tai niiden kehittämistä. Suurin osa tutkimuksista on kuitenkin ollut enemmän raporttimaisia tutkimuksia kuin tieteelliseen teoriaan pohjaavia tutkimuksia. Tutkimuksia suorittaneet henkilöt ovat siis tutkineet enemmänkin aihepiiriin liittyviä toiminnallisuksia, ja ohjeiden ja normien toteutumista käytännössä kuin yleisesti tunnettuihin teorioihin verrattavuutta. Tutkimuksia on myös toteutettu erittäin monipuolisesti käyttäen kohdehenkilöstönä aliupseereiden lisäksi heidän työyhteisön muita jäseniä. Erilaisia tutkimustyyppisiä on myös käytetty vaihtelevasti niin välittömällä vaikutuksella kuin jälkikäteen kerätyllä materiaallilla. Ilmavoimissa toteutettuja tutkimuksia en löytänyt, mutta meri- ja maavoimien eri joukko-osastoja on ollut tutkimusympäristöinä laajalti.

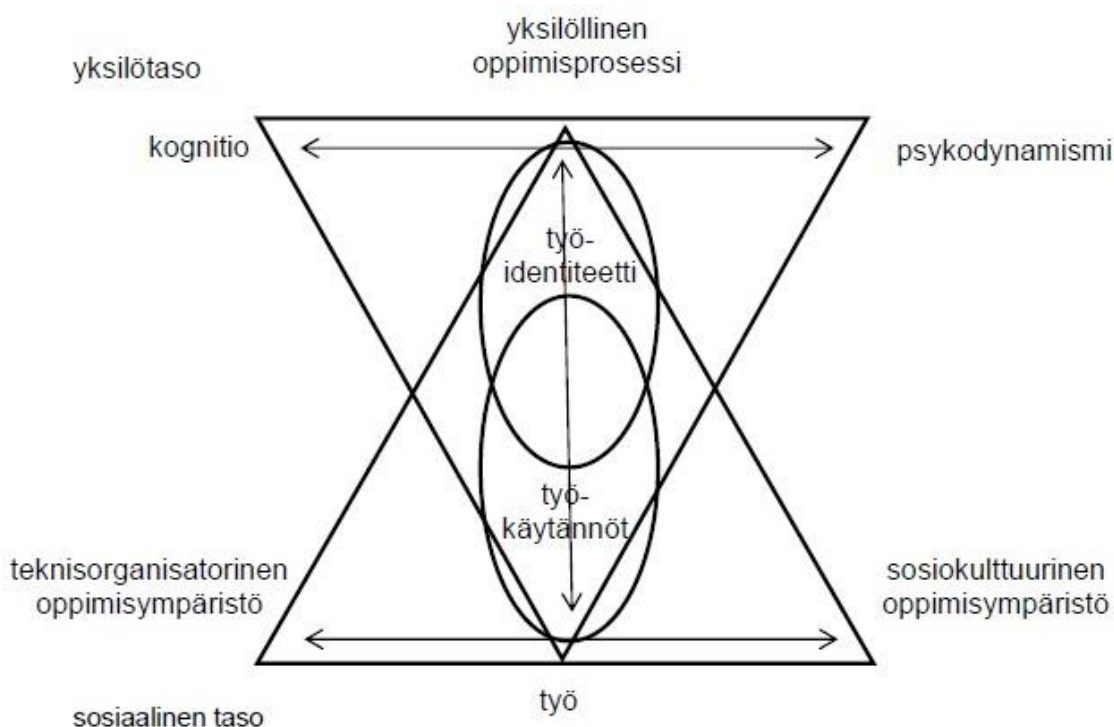
3.2 Teoreettinen viitekehys

Tämän alaluvun tarkoituksena on selvittää lukijalle, minkä teoreettisen näkökulman olen tähän tutkimukseen valinnut. Teorialla rakennan pohjan tutkimukselleni ja sen avulla tätä tutkimusta voidaan esimerkiksi vertailla muiden samaan teoriaan pohjautuvien tutkimusten kanssa. Teoreettista näkökulmaa hyväksi käyttäen voin myös järjestellä, tulkita ja selittää tutkittavana olevaa ilmiötä.

Päivi Tynjälä (2012, 11) esittelee artikkelissaan kuusi erilaista työssä oppimisen tutkimismuotoa, jotka ovat 1) työssä oppimisen luonteen tutkimus, 2) tutkimus työssä oppimisen vaikutuksesta työidentiteettiin ja rakenteisiin, 3) ammatillisen erikoistumisen kehittymisen tutkimus, 4) käytännöllisen oppimisen työhön vaikutuksen analysointi, 5) käytäntöyhteisön tutkimus ja 6) tutkimus organisaation oppimisesta. Työssäni liikutaan toisen ja kolmannen tutkimusmuodon välimaastossa. Myös käyttämäni teoreettinen viitekehys osuu edellä mainittuihin kategorioihin ja sitä on luontevaa käyttää tutkimuksessani. Se ei ole kuitenkaan ainoa mahdollinen viitekehys, jota olisin voinut käyttää. Muun muassa Tynjälä itse on esitellyt oman versionsa työssä oppimisen *kolmen p:n* -mallista, jossa lähtökohtana on ennuste, johon vaikuttaa sekä oppija että oppimiskonteksti. Toisena vaiheena mallissa on prosessi, jonka aikana tai sen avulla päästään lopputulokseen, jota lähdettiin hakemaan ensimmäisessä vaiheessa ilmaantuneen ongelman ratkaisemiseksi (Tynjälä 2012, 14–16).

Tanskalainen Knud Illeris on maailmalla yleisesti tunnustettu aikuiskasvatuksen ja oppimisteorioiden innovatiivinen kehittäjä ja oppimisteoreetikko. Hän työskenteli Tanskan kasvatus-tieteellisessä yliopistossa professorina ja kehitti muun muassa kuvassa 3 esitetyn kokonaisval-

taisen työssä oppimisen mallin, jota aion käyttää teoreettisena näkökulmanani ja johon peilaan saamiani kyselyvastauksia aineistolähtöisesti (Illeris ym. 2009).



Kuva 3. Kokonaisvaltainen työssä oppimisen malli (Illeris 2004, 67)

Kokonaisvaltaisessa työssä oppimisen mallissa Illeris tarkastelee työssä tapahtuvaa oppimista niin työpaikan kuin työntekijänkin näkökulmista ja pyrkii yhdistämään ne toisiinsa eri tasoilla vaikuttavien tekijöiden avulla. Kokonaisvaltaisen työssä oppimisen mallin muodostaa kaksi erillistä kolmiota, joista toinen kuvaa työntekijän henkilökohtaista tasoa ja toinen työpaikan sosiaalista tasoa (Illeris 2004, 68). Illerisin mukaan työntekijän kokemat ja oppimat asiat vaikuttavat työntekijään henkilökohtaisella tasolla työkäytäntöinä, mikä taas siirtyy eteenpäin vuorovaikutuksen keinoin työntekijän työpaikalla muihin työntekijöihin yhdistäen nuo kaksi erillistä kolmiota toisiinsa. Tällä tavalla opit ja kokemukset siirtyvät interaktiivisesti työntekijältä toiselle muokaten heidän työidentiteettiään ja samalla kehittämällä työyhteisöä jatkuvasti, jota kuvaa kokonaisvaltaisen työssä oppimisen mallin keskellä yhdistyvä alue työidentiteetin ja työkäytäntöjen välillä (Illeris 2004, 68).

Illeris painottaa, että hänen kokonaisvaltainen työssä oppimisen mallinsa jättää tilaa kuitenkin muunkinlaiselle oppimiselle kuin työssä oppimiselle. Tätä kuvaa tila, joka jää keskellä olevien työidentiteetin yläpuolelle ja työkäytäntöjen alapuolelle. Tuohon tilaan sopii esimerkiksi matemaattista osaamista vaativa koulutus, jota annetaan usein oppilaitoksissa työpaikkojen sijaan (Illeris 2004, 69). Työntekijä voi oppia myös työhön liittymättömiä asioita kolleegoiltaan työpaikalla. Tällaisia taitoja voisivat olla esimerkiksi sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyvät taidot (Illeris 2004, 69).

Työpaikka ei pääsääntöisesti ole olemassa koululaitosmaista oppimista varten, vaan pikemminkin tuottaakseen tarvikkeita ja/tai palveluita, riippuen siitä onko kyse yksityisen sektorin yrityksestä vai julkishallinnollisesta yhteisöstä (Illeris 2004, 77). Puolustusvoimissa tämän asian voi nähdä useammalla tavalla. Joku voi nähdä Puolustusvoimat suurena oppilaitoksena, jossa opiskellaan maanpuolustuksellisia taitoja ja toinen näkee Puolustusvoimien tuottavan palveluja muille kansalaisille – itsenäisyyden ja alueellisen koskemattomuuden. Illerisin mukaan (2004, 78) työnantaja tuottaa osaamista ja järjestää koulutuksia henkilöstölleen hyötyäkseen itse tästä tuotetusta kompetenssista. Samalla tavalla Puolustusvoimissa peräänkuulutaan, että ensimmäiselle sijalle tulee aina Puolustusvoimien etu ja sen jälkeen vasta yksilöiden etu. Työssä oppimisella toivotaan henkilöstön omaksuvan hyviä käytänteitä ja taitoja työhönsä liittyen, jotta he pystyisivät työskentelemään tehokkaammin ja olemaan niin sanotusti parempia työntekijöitä. Työssä oppimiseen liittyy kuitenkin myös epätoivotumpi puoli, sillä samalla tavalla kuin oppija oppii hyviä asioita, saattaa hän myös omaksua työnantajan kannalta huonoja käytäntöjä tai epätehokkaita työskentelytapoja (Illeris 2004, 78–79).

Illerisin kokonaisvaltainen työssä oppimisen malli sopii lähtökohtaiseksi teoreettiseksi viitekehyykseksi tutkielmaani parhaiten, sillä näen, että etenkin Puolustusvoimissa on hyvin paljon työpaikalla tapahtuvaa vuorovaikutusta, joka kehittää sekä työyhteisöä että työntekijöitä. Uudella virkaan palkatulla ammattialiuupseerilla voi olla tuore näkökulma johonkin tiettyyn työpaikan osakokonaisuuteen ja vastaavasti vanhempi kouluttaja voi opettaa uudelle työntekijälle monia uusia asioita pieninä käytännöllisinä paloina kerrallaan. Edellä mainitun lisäksi Illerisin mallissa voidaan nähdä myös samankaltaisuutta vanhan sanonnan ”työ tekijäänsä opettaa” kanssa, sillä mallissa yhdistyvät yksilöllinen oppimisprosessi ja työ. Tämä näkyy Puolustusvoimissa usein niin, että uutta työntekijää ei ehditä joka hetki opastaa työssään, vaan hänen täytyy välillä oppia tekemään itse työtehtäviään henkilöstöresurssien haasteiden takia.

3.3 Tutkimuskysymykset

Tutkimustyössä tarkastellaan Kaartin Jääkärirykmentissä työskentelevien ammattialiuipseereiden käsityksiä ja kokemuksia osaamisen ja työpaikkaohjaamisen kehittamisestä. Tarkoituksenani on päästä selville nykytilanteesta ja kerätä tietoa, jolla voitaisiin kehittää aliuipseereiden osaamisen kehittämisen ja työssä oppimisen käytänteitä perusyksikkötasolla. Lopulliseen muotoon tutkimuskysymykset muovautuivat vasta sen jälkeen kun olin lähettänyt kyselylomakkeen aliuipseereille ja minulla oli selkeä kuva siitä, mitä varsinaisesti tutkimuksellani halusin selvittää.

Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat:

1. Miten aliuipseereiden työssä oppiminen ja sen ohjaus toteutuu Kaartin Jääkärirykmentin perusyksiköissä?
2. Miten aliupeerit kokevat osaamisen ja työssä oppimisen kehittämisen Kaartin Jääkärirykmentin perusyksiköissä?
3. Mitä ongelmakohtia aliupeerit ovat huomanneet osaamisen ja työssä oppimisen kehittämiseen liittyen Kaartin Jääkärirykmentin perusyksiköissä?

3.4 Aineiston analysointi

Käytän vastausaineistoni analysointiin aineistolähtöistä laadullista sisällönanalyysiä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91). Kyselyä ei normaalisti käytetä laadullisessa tutkimuksessa aineistonhankintamenetelmänä, mutta tutkimuksessani sain helpoimmin kerättyä aineistoni valitsemalla kyselyn ja pystyin ohjaamaan sen niille henkilöille, joita asia mahdollisesti kiinnostaa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 74–75). Lähetin kyselyni vastaajille noin kuukauden ennen vastaamisen takarajaa, jotta vastaajilla olisi riittävästi aikaa tutustua kyselyyni (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73). Sisällönanalyysissa tarkastellaan valmiiksi tekstimuotoisia aineistoja. Valmiiksi ryhmitellyt kysymykset kyselylomakkeessa auttavat aineiston analysoinnissa myöhemmässä vaiheessa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93). Etenin analyysissä yksittäisestä havainnosta yhtäläisyyksien ja erojen kautta yleistettävyyteen induktiivisella päättelylogiikalla (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95). Analyysini avulla pyrin kytkemään saavutetut tulokset laajempaan kontekstiin ja muihin vastaavanlaisiin tutkimuksiin.

4 HENKILÖKUNNAN KÄSITYKSIÄ

Tämän luvun tarkoituksena on esitellä tekemiäni havainnot ja niistä johdettuja johtopäätöksiä. Analysoin tässä luvussa aineistoa, jonka sain kerättyä kyselyni avulla ja teen johtopäätöksiä vastausten kautta vertaamalla niitä Illerisin kokonaisvaltaiseen työssä oppimisen malliin (Illeris 2004, 67) selvittääkseni vastaako käytäntö teoriaa tässä tapauksessa. Kahdessa ensimmäisessä alaluvussa esittelen kyselyni tuottamia tuloksia yksi kysymyssarja kerrallaan ja viimeisessä alaluvussa esitän tekemiäni johtopäätöksiä. Käytän epäselvyyksien välttämiseksi myös suoria lainauksia kyselyni aineistosta. Vastaukset olen jäsenellyt henkilöittäin, mutta viitatessa aliupseereihin käytän satunnaisesti luotua numerointia henkilöiden anonymiteetin säilyttämiseksi.

4.1 Työssä oppimisen merkityksellisyys

Aliupseerit kokivat työssä oppimisen auttaneen heitä suoriutumaan entistä paremmin heidän jokapäiväisessä työssään ja he pitivät työssä oppimista merkittävänä osana kouluttajana kehittymistä, suoritettavien kurssien ohella. Osa vastanneista koki aliupseereiden virkauraan liittyvät sotilasammattilliset opinnot vähemmän merkittävinä kuin työpaikoilla tapahtuvan käytännön oppimisen. Tämän nähtiin johtuvan opintojen teoreettisuudesta.

Työssä oppimisen ohjaus koettiin hyvin eri tavoin vastanneiden aliupseereiden kesken, eikä vastauksista pysty tekemään juurikaan johtopäätöksiä suuntaan tai toiseen. Osa koki oppineensa työssä tarvittavat ammatilliset kokonaisuudet työssä oppimisen ohjauksen avulla ja toiset taas eivät olleet kuulleetkaan työssä oppimisen ohjauksesta. Tässä kysymyssarjan kohdassa muutama vastaaja koki kurssien kuitenkin olevan auttavia tekijöitä nuoren aliupseerin uran alkuvaiheessa, etenkin ammatillisen osaamisen kehittäjinä.

Monen vastanneen aliupseerin mielestä työssä oppimisen keinoin opittuja asioita olivat muun muassa erilaisten asejärjestelmien ja johtamisjärjestelmien käyttö, sekä hallinnollisten tietokoneohjelmien ja vastaavien järjestelmien käyttö. Myös taistelutekniikkaan liittyvät henkilökunnan kurssit nähtiin merkittävänä työssä oppimisen keinona, joilla vastanneet olivat oppineet uusia taitoja. Osa aliupseereista oli vastannut oppineensa myös pienempiä asioita työssä oppimisen keinoin, kuten tavallisten tietokoneohjelmien käyttöä tai oman työrytmin suunnittelua.

Tärkeimmiksi työssä oppimistapahtumiksi koettiin Kaartin Jääkärirykmentissä järjestettävät lyhyemmät henkilökunnalle suunnatut kurssit, joilla materiaali- ja kouluttajaresursseja oli ollut riittävästi tasokkaan koulutuksen antamiseksi. Vanhemmilta kouluttajilta ja kollegoilta opitut, sekä isommat että pienemmät ”niksit” ja vuorovaikutteinen tuki nostettiin myös merkittäviksi seikoiksi työssä oppimisen näkökulmasta.

4.2 Työssä oppimisen ohjaus ja sen merkitys

Vastanneista aliupseereista yksikään ei tuntenut Kaartin Jääkärirykmentissä tai Puolustusvoimissa käytössä olevia työssä oppimisen ohjausjärjestelmiä tai niiden periaatteita. Vastaukset olivat lähes poikkeuksetta identtisiä toisiinsa verrattuna ja niistä kaikista ilmeni sama asia, eli täysi tietämättömyys työssä oppimiseen liittyvistä normeista tai vastaavista asiakirjoista.

Työssä oppimista edistäneinä tekijöinä koettiin vanhemmat kouluttajat, jotka opastivat nuorempaa työntekijää päivittäisissä toimissa. Toisena työssä oppimista edistäneenä tekijänä nähtiin aliupseerin itsensä oma-aloitteisuus, eli esimerkiksi itse asioista selvää ottaminen tai tarvittaviin ammatillisiin kokonaisuuksiin perehtyminen. Jos jokin ongelma ilmeni, oli parempi tarttua itse toimeen, eikä jäädä odottamaan asioiden itsestään ratkeamista. Vastaajat olivat hyvin yksimielisiä näistä kahdesta seikasta.

Haittaavina tekijöinä työssä oppimiseen liittyen nousi kaksi pääseikkaa esiin, jotka olivat esimiehet tai heidän tapansa toimia suhteessa aliupseereihin ja liian kiireinen työskentelyaikataulu tai liian täyteen suunniteltu koulutuskausuunnitelma. Päivittäisten rutiinityötehtävien vielessä suurimman osan aliupseereiden ajasta, ei aikaa jäänyt itsensä kehittämiseksi tai varsinaiselle uusien asioiden omaksumiseksi. Muutama vastaaja kritisoi esimiehien asennoitumista aliupseereja kohtaan huonoksi.

Ohjausjärjestelmästä ja ohjauksen suorittamisen vastuista oltiin montaa mieltä. Koulutussektorin ei koettu omaavan kovinkaan tärkeää roolia aliupseereiden työssä oppimisen ohjaamisen kannalta, eivätkä työpaikkaohjaajien tehtävät tai vastuut vaikuttaneet olevan selkeitä vastaajille.

4.3 Johtopäätökset

Keskeisimpänä huomiona vastausaineiston perusteella näen sen, että Kaartin Jääkärirykmentissä aliupseereiden työssä oppimisen kokonaisuus ei toteudu suunnitellulla tavalla. Kyselyyn vastanneille aliupseereille on epäselvää eri toimijoiden vastuut työssä oppimiseen liittyen ja vaikka Kaartin Jääkärirykmentissä on laadittu ohjeistukset työssä oppimisen toteuttamisesta, ei niitä tunnuta noudatettavan tai niitä ei osata käyttää oikein. Muun muassa työpaikkaohjaajien tunnistaminen ja heidän tehtäviensä hoitaminen on laiminlyöty osittain tai kokonaan perusyksiköissä, eikä ohjausta ylemmältä taholta, kuten pataljoonien tai rykmentin esikunnista, ole myöskään vaikuttanut tulevan perusyksiköille.

”...Yksikössä ei hirveämmin ollut ketään ohjaamassa minua, näytettiin kaapin paikka ja se olikin siinä...” (Aliupseeri 2.)

”...Kaikki tekee vähän jotain omia juttujaan eikä pitkän tähtäimen urasuunnitelmia ole kuin harvoilla. Pidemmän tähtäimen urasuunnitelma voisi olla hyvä ja koulutus ja kurssitus henkilöllä sen mukainen.” (Aliupseeri 3.)

”Koulutusosasto ei mielestäni tue (KAARTJR) tarpeeksi perusyksiköitä koulutuksessa. Työssäohjaajat selkeämmin esille kuka on missäkin yksikössä työnohjaajana.” (Aliupseeri 5.)

Vaikka tilanne vaikuttaa olevan kriittisen huonossa tilassa, on työssä oppiminen toteutunut kuitenkin pääpiirteittäin työssä oppimisen periaatteiden mukaisesti, jotka Illeris (2004, 67) työssä oppimisen kokonaisvaltaisessa mallissaan esitteli. Tässä tapauksessa työpaikan teknisorganisatorinen elementti on toiminut vajavaisesti, mikä on johtanut sosiokulttuurisen elementin nostamaan omaa osuuttaan työpaikan sisällä tapahtuvassa työssä oppimisen kokonaisuudessa. Vanhempi on siis ohjannut nuorempaa ja työpaikalla on tuettu toisia työntekijöitä vaikka sen suuntaista ohjeistusta ei varsinaisesti olekaan työpaikan puolesta annettu.

”En ole saanut koulutussektorilta ohjausta, enkä osaa ottaa siihen kantaa. Yksikössäni ja rykmentissä olen saanut ohjausta kokeneemmilta kouluttajilta, jotka ovat usein jonkin erikoisalan kärkiosaajia.” (Aliupseeri 1.)

”...Totta kai osa ohjas ja opasti mutta ei ollut määrätty ketään yksittäistä henkilöä ohjaamaan minua...” (Aliupseeri 2.)

”Varsinaista perehdytystä ei hirveästi järjestetä. Työn ohessa vanhempi opastaa nuorempaa ja opitaan työkavereilta.” (Aliupseeri 6.)

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen vastaus onkin käytännössä kaksijakoinen, sillä selvästi kukaan työssä oppiminen ei ole toteutunut käsketyllä tavalla vaan se on toteutunut alitajunnan tasolla. Työntekijät ovat siis tiedostamattaan toimineet työssä oppimisen periaatteiden mukaisesti, jokaisen työntekijän vaikuttaen oman aktiivisuuden kautta toisiin työntekijöihin.

Toiseen tutkimuskysymykseeni vastaaminen on hankalaa, sillä kaikki vastanneet aliupseerit eivät olleet täysin selvillä työssä oppimisen toimintaperiaatteista. Työssä oppimisen ohjaamista kaivattiin, ja muiden kollegoiden ja vanhempien työntekijöiden antamaa tukea korostettiin positiivisessa mielessä. Osa vastaajista koki, että työssä oppiminen lähtee oppijasta itsestään ja oppijan täytyy itse olla aktiivinen oppiakseen tarvittavat ammatilliset tiedot ja taidot.

”...Taidot ovat kehittyneet ensisijaisesti omien havaintojen ja kokemusten kautta ja jonkin verran muilta saadun palautteen perusteella...” (Aliupseeri 1.)

”...Kuitenkin vanhempien kouluttajien (aliupseerien) tuki kasarmilla auttoi minua kouluttamaan joukkueen aina J-kaudelle asti...” (Aliupseeri 4.)

”Kokeneemman kouluttajan esimerkki ja opetustapahtuma...” (Aliupseeri 5.)

”Oma-aloitteisuus, aktiivisesti seuraamalla muiden esimerkkiä, yksiköissä on eri kulttuureja. Osa yksikön työntekijöistä ohjaa ja opastaa muita...” (Aliupseeri 2.)

Oma-aloitteisuuden ja kokeneiden kouluttajien tuen yhdistämisellä päästäänkin lopulta parhaaseen lopputulokseen oppimisen kannalta ja silloin sekä aliupseeri oppijana että Puolustusvoimat työnantajana hyötyvät kaikkein eniten. Tätä voidaan verrata Illerisin (2004, 67) mallissa olevaan kognitioon ja psykodynamismiin sekä työpaikalla tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Tämä osoittaa, että oppiminen ei tapahdu tyhjiössä vaan jokainen työpaikan toimija vaikuttaa toiseen ja työntekijät omaksuvat toisiltaan monipuolisesti eri asioita.

Kolmanteen tutkimuskysymykseen vastaaminen olikin melko yksinkertaista, selkeiden ongelmakohtien noustessa esiin vastausaineistosta. Ongelmakohtia voidaan vastausaineiston perusteella tunnistaa muutamia. Yksi esiin noussut häiriötekijä työssä oppimisen onnistumisen kannalta oli esimiesten toiminta. Vastaajista usea oli listannut esimiesten käytöksen aliupseereja kohtaan vaikuttaneen kielteisesti heidän oppimiseensa, joko tavalla tai toisella. Tämä on hälyttävä seikka, sillä Puolustusvoimien kaltaisessa oppivassa organisaatiossa ei pitäisi olla ti-

laa minkäänlaisille ennakkoluuloille tai oletamuksille, jotka vaikuttaisivat henkilöstön kohteeseen, etenkin esimiesten taholta.

”...Haasteena ovat esimiesten näkemykset siitä, mitkä kurssit tai koulutustapahdot ovat tarpeellisia ja ajankäytön suunnittelu, jotta myös vastuulliset tehtävät tulevat hoidettua.” (Aliupseeri 1.)

”Ylimieliset esimiehet. Viimevuosituhannen koulutuskulttuuri: päällystö ja ali-päällystö ei voi keskustella keskenään kuin työkaverit... esim. eihän kessu kykene johtamaan mitään taisteluammuntoja vaikka sillä onkin oikeudet jne.” (Aliupseeri 2.)

”Esimies (ei nykyinen)...” (Aliupseeri 5.)

Toinen työssä oppimista häirinyt tekijä oli vastaajien mukaan liian kiireinen aikataulu työtoimien suorittamiseen tai henkilöstöpuutteet, joko määrälliset tai laadulliset. Rajallinen aika ja työn määrän kasaantuminen yksittäisille henkilöille ei mahdollistanut kunnollista oppimista vaan vastanneet joutuivat usein ainoastaan suorittamaan työtehtäviään kiireessä, syvemmän reflektoinnin jäädessä kokonaan pois.

”Ajankäyttö, liian paljon töitä. Töitä ei ehdi (kurseja) ei ehdi valmistella.” (Aliupseeri 6.)

”Kouluttajien vähyys jonka takia eri kursseille pääsy on estynyt.” (Aliupseeri 4.)

”Henkilöstön vaihtuvuus on suuri ja kouluttajat vaihtavat tehtävästä toiseen liian tiuhaan. Kukaan ei pääse työhön ns. sisään ennen kun jo tulee lähtö seuraavaan tehtävään...” (Aliupseeri 3.)

Vaikka vastaajat eivät olleet listanneet työssä oppimista haittaavaksi tekijäksi työssä oppimisen periaatteiden täydellistä tuntemattomuutta, näen, että se on myös yksi merkittävä ongelma-kohta, johon tulisi löytää vastaus tulevaisuudessa. Kaartin Jääkäriyrykmentin koulutussektorin ja esikunnissa työskentelevien työssä oppimisen ohjaajien tulisikin tehdä muutoksia tai parannuksia tämän asian korjaamiseksi, jotta tulevaisuudessa työssä oppimisen kokonaisuus olisi hallitumpi ja työpaikkaohjaajien rooli olisi selkeämpi. Mitä taas tulee esimiesten käytökseen aliupseereja kohtaan, on jokaisen päällikön henkilökohtainen tehtävä korjata omaa toimintaansa oikeaan suuntaan tukeakseen uusien työntekijöiden, etenkin aliupseereiden, ammatillisen osaamisen kehittämistä.

5 POHDINTA

Tutkimukseni tavoitteena oli kehittää Kaartin Jääkärirykmentin aliupseereiden osaamisen kehittämistä ja työssä oppimisen prosessia. Lähdin liikkeelle määrittämällä kolme tutkimuskysymystä, joiden kautta pystyisin tavoitteeni saavuttamaan. Tutkimuskysymykseni olivat miten aliupseereiden työssä oppiminen toteutuu perusyksiköissä Kaartin Jääkärirykmentissä, miten aliupseerit kokevat osaamisen ja työssä oppimisen kehittämisen perusyksiköissä Kaartin Jääkärirykmentissä ja mitä ongelmakohtia aliupseerit ovat huomanneet osaamisen ja työssä oppimisen kehittämiseen liittyen perusyksiköissä Kaartin Jääkärirykmentissä.

Valitessani kandidaatin tutkielmani aiheeksi aliupseerien osaamisen ja työssä oppimisen kehittämisen perusyksikössä, minulla oli perimmäisenä haluna selvittää itselleni kuinka aliupseerien ammatillista osaamista yleisellä tasolla kehitetään. Nuorena upseerina tulisin kuitenkin työskentelemään suuren osan urani alkuvuosista etenkin aliupseereiden kanssa perusyksikössä kouluttajatehtävissä ja mahdollisesti heidän esimiehenään tai joukkueenjohtajana myöhemmin. Tutkielmani avulla halusin myös mahdollistaa sen systeemin kehittämisen, jolla varusmieskoulutuksen selkärangalle, ammattialiupseereille, heidän osaamisensa annetaan. Kaartin Jääkärirykmentissä mahdollisesti ilmenevät ongelmat taas selvisivät minulle keskusteltuani entisten kollegoideni kanssa asiasta ja halusin auttaa omalta osaltani ongelmien ratkaisemisessa.

Uskon saavuttaneeni tutkielmalle ja itselleni asettamani tavoitteet. Vaikka kyselyyni vastasiikin pienempi määrä aliupseereja kuin olin toivonut, sain selvitettyä työssä oppimisen tämän hetkisen tilan Kaartin Jääkärirykmentissä ja loin varmasti myös uutta tietoa, jota Kaartin Jääkärirykmentissä voidaan käyttää tulevaisuudessa työssä oppimisen kokonaisjärjestelmän kehittämiseksi. Toiveenani onkin, että työlläni selvitettyjä asioita ei ohitettaisi sen seikan perusteella, että tämä on ”vain” kandidaatintutkielma, vaan esiin nousseita ongelmakohtia lähdettäisiin tosissaan ratkaisemaan mahdollisesti jopa rykmentin esikunnan tasolla. Tärkeimmäksi tutkielman laatimisen jälkeiseksi tehtäväksi jääkin tässä vaiheessa tutkielmani päätelmien esittely niille henkilöille, joilla on mahdollisuus korjata esiin nousseet ongelmakohdat, jotta tekemäni työ ei olisi ollut turhaa.

Arvioidessani tutkielmani validiutta, voidaan todeta, että vastaajamäärä oli riittävä suhteessa kandidaatintutkielman oletettuun laajuuteen. En hae työlläni suurempaa yleistettävyyttä, vaan tarkoituksena oli hahmottaa työssä oppimisen tilannetta Kaartin Jääkärirykmentissä. Lisäksi se

seikka, että olin rajannut kohdehenkilöstöä myös rykmentin sisällä, parantaa tutkielmani yleistettävyyttä niissä tulosityksiköissä, joissa vastannut aliupseeristo työskentelee. Paikoitellen huomattavissa ollut yhdenmukainen vastaustapa kyselyn eri kysymyksiin, kertoo myös siitä, että pienemmälläkin otannalla saatiin selville selkeitä yhtäläisyyksiä joiden pohjalta voidaan todeta tutkielman olevan varsin validi ja yleistettävissä Kaartin Jääkärirykmentin sisällä.

Tutkielmani jätti monipuolisesti mahdollisuuksia lisätutkimukselle Kaartin Jääkärirykmentissä. Jatkotutkimusta on mahdollista suorittaa tutkimalla samaa aihetta päälliköiden tai työpaikkaohjaajien näkökulmasta, sillä tutkimukseni antoi rajallisen kuvan aliupseerien osaamisen ja työssä oppimisen kehittämisestä perusyksiköissä. Näen tärkeänä selvittää myös aliupseereiden esimiesten ja heidän työpaikkaohjaajiensa näkökulman, jotta tästä aiheesta saataisiin mahdollisimman kokonaisvaltainen kuva, eikä johtopäätöksiä tehtäisi pelkästään yhden henkilöstöryhmän mielipiteiden perusteella. Lisäksi suorittamalla laajempaa tutkimusta, eli sisällyttämällä kaikki yksiköt rykmentissä tutkimuksen otantaan, voidaan lisätutkimusta suorittaa paremmalla yleistettävyydellä. Uusien tutkimuksien päätelmät saattavat muuttua paljonkin sen perusteella, mitä yksiköitä tutkimuksessa on ollut mukana.

LÄHTEET

Aliupseerien osaamisen ja työssä oppimisen kehittäminen perusyksikössä. PVAH/sähköpostikysely Kaartin Jääkärirykmentin aliupseereille (n=6). Tammi-helmikuu 2015. Materiaali tekijän hallussa.

Aro, P. 2014. Keinoja kaihtamatta – aliupseerien osaamisen kehittäminen Panssariprikaatissa. Maanpuolustuskorkeakoulu. Esiupseerikurssin tutkielma.

Baxter, P. & Jack, S. 2008. Qualitative case study methodology: study design and implementation for novice researchers. *The Qualitative Report*. Volume 13 Number 4. 544-559.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Illeris, K. 2004. Learning in working life. Frederiksberg: Roskilde University Press.

Illeris, K. 2009. A comprehensive understanding of human learning. Teoksessa Illeris, K. (toim.) Contemporary theories of learning. Oxon: Routledge, 1–20.

Jyväskylän yliopiston kurssi- ja oppimateriaali www-sivusto ”KOPPA.” Viitattu 22.1.2015. <https://koppa.jyu.fi/>.

Kaartin Jääkärirykmentin esikunta. 2009. Kaartin Jääkärirykmentin työssäoppimisen ohje. MF18873. Helsinki.

Laakko, K. 2012. Merivoimien aliupseerien sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuus perusyksiköiden päälliköiden arvioimana. Maanpuolustuskorkeakoulu. Esiupseerikurssin tutkielma.

Laakko, K. 2014. Merivoimien aliupseerien sotilasammattillisen täydennyskoulutuksen työelämävastaavuus. Tampereen yliopisto. Pro gradu.

Leppänen, J. 2013. Koulutustehtävissä toimivien ammattialiupeereiden ja heidän esimiestensä käsityksiä työhön perehdyttämisestä. Maanpuolustuskorkeakoulu. Pro gradu.

Lipponen, H. 2011. Työssä oppimisen ohjaus aliupseerien työssä työpaikkaohjaajien arvioimana. Tampereen yliopisto. Pro gradu.

Maavoimien esikunta. 2009. Joukko-osastojen järjestämä työssä oppiminen Maavoimissa. MF18404. Maavoimien esikunta. Mikkeli.

Opetushallitus. Työssäoppiminen. Viitattu 9.12.2014. http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/amatilliset_perustutkinnot/tyossa_oppiminen.

Pekkarinen, O. 2010. Aliupseerien työssä oppimisen kehittäminen – Toimintatutkimus Hämeen Rykmentissä. Tampereen yliopisto. Opinnäytetyö.

Pekkarinen, O. & Rentola, H. 2012. AMMATTIALIUPSEEREIDEN TYÖSSÄ OPPIMINEN JA SEN OHJAAMINEN – Sotilaspedagoginen tapaustutkimus. *Tiede ja ase*. Vol 70. 54–72.

Puolustusvoimat. Joukko-osasto esittely. Kaartin Jääkärirykmentti. Viitattu 2.1.2015. <http://www.puolustusvoimat.fi>

Pääesikunta. 2010. PVHSM koulutusala 042 – PEHENKOS ohjattu työssä oppiminen. HG233. Pääesikunta, Henkilöstöosasto. Helsinki.

Pääesikunta. 2011. PVHSM koulutusala 054 – PEHENKOS: palkatun henkilöstön osaamisen kehittämisen kokonaisjärjestelmä Puolustusvoimissa HG1340. Pääesikunta, Henkilöstöosasto Helsinki.

Pääesikunta. 2012a. Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös. Pääesikunta, Henkilöstöosasto. Helsinki: Juvenes Print.

Pääesikunta. 2012b. PVHSM koulutusala 066 – PEHENKOS palkatun henkilöstön osaamisen kehittäminen ja ohjaus HH1176. Pääesikunta, Henkilöstöosasto. Helsinki.

Pääesikunta. 2013. Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös. Pääesikunta, Henkilöstöosasto. Helsinki: Juvenes Print.

Pääesikunta. 2014a. Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös. Pääesikunta, Henkilöstöosasto. Helsinki: Juvenes Print.

Pääesikunta. 2014b. PVHSM koulutusala 085 – PEHENKOS: aliupseeriston koulutus HK585. Pääesikunta, Henkilöstöosasto. Helsinki.

Sipari, S. 2011. PERUSYKSIKÖN ODOTUKSET KRANAATINHEITTIMISTÖN AMMATTIALIUPSEEREILLE – Tapaustutkimus Uudenmaan Prikaatin Kranaatinheitinkomppaniasta. Maanpuolustuskorkeakoulu. Pro gradu.

Tuomi J. & Sarajärvi A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus.

Tynjälä, P. 2008. Perspectives into learning at the workplace. Educational Research Review 3. 130–154.

Tynjälä, P. 2012. Toward a 3-P Model of Workplace Learning: a Literature Review. Vocations and Learning. Dordrecht: Springer Science + Business Media. 11–36.

Valtioneuvosto. 2004. Suomen turvallisuus- ja puolustuspolitiikka. Valtioneuvoston selonteko. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 16/2004. Helsinki: Edita.

Yin, K. 2009. Case study research design and methods. Thousand Oaks: Sage Inc.

LITELUETTELO

LITE 1 – TUTKIELMAN AINEISTONKERUUN KYSELYLOMAKE

ALEKSI SALLISEN TUTKIELMAN KYSELYLOMAKE

Arvoisa vastaaja!

Tämä kysely kuuluu sotatieteiden kandidaatin tutkinnon tutkielmaani, jonka aiheena on ”**Aliupseerien osaamisen ja työssä oppimisen kehittäminen perusyksikössä - tapaustutkimus Kaartin Jääkärirykmentissä**”. Työn tavoitteena on raportoida joukko-osastossanne toteutettu aliupseerien osaamisen ja ohjatun työssä oppimisjärjestelmän käytöstä ja ennen kaikkea kehittää osaamisen ja työssä oppimisen ohjausta. Tässä kehitystyössä sinulla on keskeinen rooli. Järjestelmän kohdehenkilönä, ohjattavana, sinulla on varmasti runsaasti ajatuksia ja näkemyksiä osaamisen ja työssä oppimisen merkityksestä ja niiden ohjauksesta. Tämän lomakkeen kysymykset käsittelevät juuri näitä aihealueita. Lähetän tämän lomakkeen teille sähköisessä muodossa ja pyydän palauttamaan täytetyn lomakkeen viimeistään **01.02.2015 mennessä** minulle PVAH -sanoman liitteenä tai sähköpostilla osoitteeseen aleksi.sallinen@mil.fi. Kirjoita vastauksesi suoraan lomakkeelle sähköisessä muodossa aineiston käsittelyn helpottamiseksi. Älä pidä kiirettä vastauksien kanssa, vaan kirjoita reflektiivisesti kokemuksiasi pohtien. Älä myöskään anna kysymysten välisen tilan rajata vastauksiasi turhaan. Muista, että tässä asiassa ei ole oikeita, väärä tai toivottuja vastauksia, vaan vastaa niin kuin itse asian aidosti koet. Olen kiinnostunut juuri sinun omista käsityksistä osaamisesta, työssä oppimisesta ja niiden ohjaamisesta, sekä mahdollisesta kehittämisestä. Käsittelen tämän kyselyn tietoja luottamuksellisesti eikä vastauksia voi yhdistää henkilöihin.

Työssä oppimisen merkitys

Millaisia asioita olet mielestäsi oppinut työssäsi (esimerkiksi välineen tai järjestelmän käyttö, menettelytapa, kouluttamistaitoon liittyvät asiat, työyhteisötaidot)?

Kerro esimerkki sinulle tärkeäksi kokemastasi työssä oppimistapahtumasta (kertomuksen muotoon).

Kuinka merkityksellisiä työssä opitut asiat ovat suhteutettuna työssäsi tarvittavaan ammattiosaamiseen?

Koetko oppineesi työssäsi tarvittavat taidot työssä oppimisen ohjauksen avulla?

Työssä oppimisen ohjaus ja sen merkitys

Tunnetko mielestäsi riittävän hyvin Puolustusvoimien ja Kaartin Jääkärirykmentin työssä oppimisjärjestelmän periaatteet (laadittavat asiakirjat ja niiden täyttäminen ja taltiointi, oma vastuu työssä oppimisessa)?

Mitkä tekijät ovat tukeneet ja edistäneet omaa työssä oppimistasi?

Mitkä tekijät ovat mahdollisesti haitanneet tai estäneet omaa työssä oppimistasi?

Mitä mieltä olet Koulutussektorilta ja yksiköstä saamastasi ohjauksesta? Kehittäisitkö jotenkin nykyistä työssä oppimisen ohjausjärjestelmää?