

YHTEENVETO TUTKIMUKSESTA:

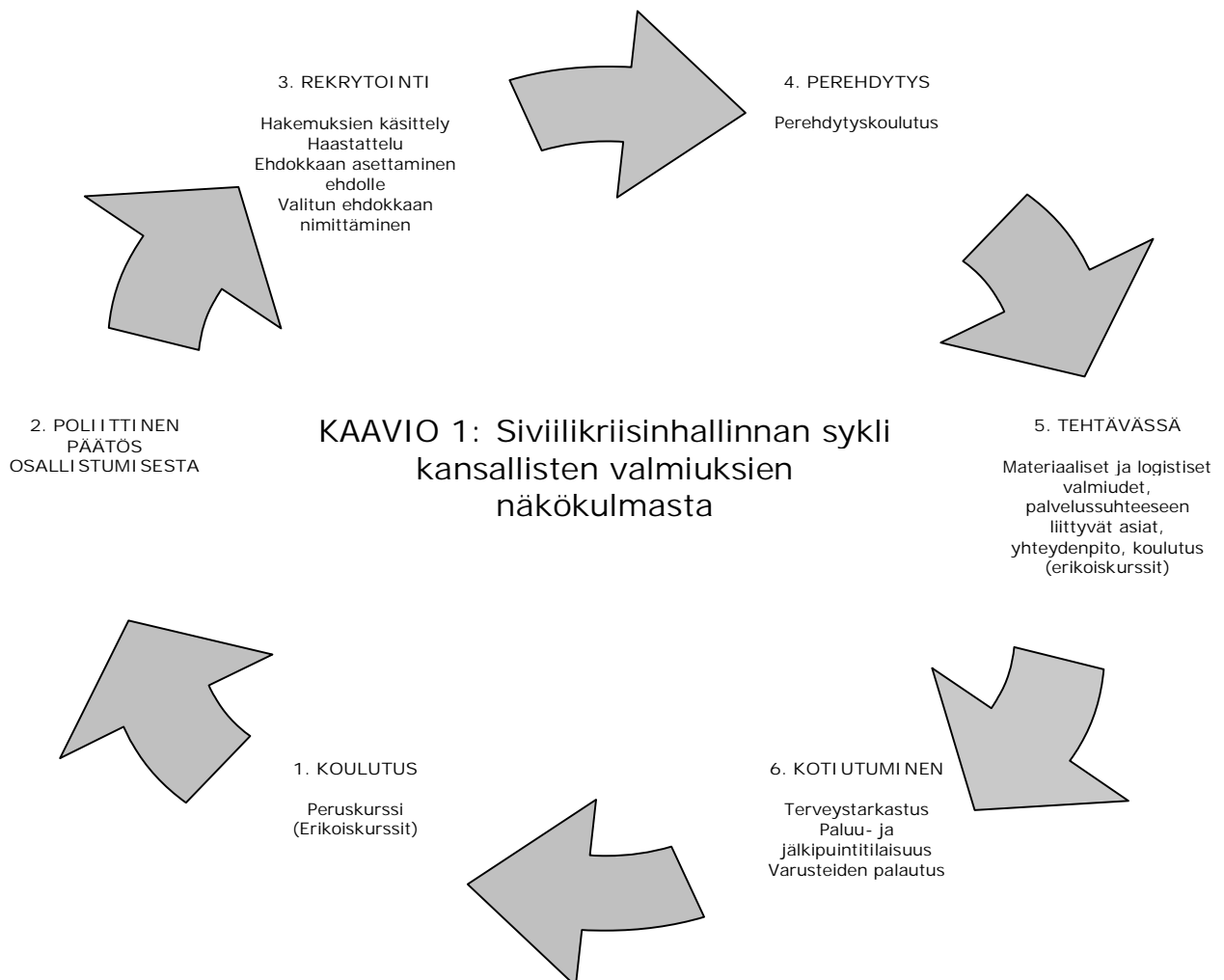
Kriisinhallintakeskuksen (CMC Finland) rekrytoinnin ja henkilöstöhallinnon vaikuttavuuden arviointi asiantuntijoiden näkökulmasta

SISÄLLYSLUETTELO

1 TAUSTA.....	3
2 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	4
3 ASiantuntijoiden esittely	4
4 ASiantuntijoiden näkemyksiä rekrytoinnista.....	5
4.1 Arviointi.....	5
4.2 Ehdotukset	6
5 ASiantuntijoiden näkemyksiä palvelussuhteen ehdoista ja eduiSTA SEKÄ YLEISESTI HENKILÖSTÖHALLINNOSTA	7
5.1 Arviointi.....	7
5.2 Ehdotukset	11
6 ASiantuntijoiden näkemyksiä yhteydenpidosta	12
6.1 Arviointi.....	12
6.2 Ehdotukset	13
7 ASiantuntijoiden näkemyksiä koulutuksesta	14
7.1 Arviointi.....	14
7.2 Ehdotukset	15
8 YLEINEN KEHITYS	16
9 SUOSITUKSET	17
10 SUOSITUSTEN JALKAUTTAMINEN JA SEURANTA	18

1 TAUSTA

Vastuu siviilihenkilöstön rekrytoinnista kriisinhallintatehtäviin ja siihen liittyvästä henkilöstöhallinnosta siirtyi 1.8.2008 sisäasiainministeriöltä Kriisinhallintakeskukselle (CMC Finland). CMC Finland toteutti syksyllä 2009 asiantuntijatyytyväisyystutkimuksen rekrytointitoiminnastaan¹. Tutkimuksen toteutusajankohtana CMC Finland oli yli vuoden ajan vastannut kaikista kansallisiin valmiuksiin liittyvistä operatiivisista tehtävistä (rekrytointi, koulutus, henkilöstöhallinto sekä tutkimus ja kehittäminen). Vastuu on mahdollistanut sen, että CMC Finland on mukana kaikissa siviilikriisinhallinnan syklin vaiheissa (ks. kaavio 1).



¹ Tämä tutkimusraportin yhteenveto on julkinen. Varsinainen tutkimusasiakirja on tarkoitettu sisäiseen käyttöön, ja sen jakelusta päättää CMC Finlandin johtaja.

Vuoden mittaiseen kokemukseen perustuen tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten CMC Finland on suoriutunut sille annetuista lakisääteisistä tehtävistä, etenkin uudesta tehtävästään rekrytoida siviilihenkilöstöä kriisinhallintatehtäviin.

2 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimusaineisto kerättiin internetissä täytettävällä kyselyllä, joka lähetettiin yhteensä 224 asiantuntijalle (kotiutuneille sekä operaatioissa työskenteleville). Vastauksia kyselyyn tuli yhteensä 141; kahteen kyselyyn oli kuitenkin vastattu vain osaksi. Tämän vuoksi tutkimusaineiston analyysiin sisällytettiin 139 vastausta eli vastausprosentti oli 62.

Avointen kysymysten vastaukset analysoitiin teemoittelun avulla ja kvantitatiivisten kysymysten vastauksista esitettiin yhteenveto. Tutkimustulokset jaoteltiin pääsääntöisesti sen mukaan, minä vuonna asiantuntija oli aloittanut tehtävässään: 1.1.2009 alkaen, 1.8.–31.8.2008 aikana tai ennen 31.8.2008 (eli aiemmin)². Asiantuntijoiden antamia ehdotuksia ei kuitenkaan jaoteltu ajanjakson mukaan.

3 ASIANTUNTIJOIDEN ESITTELY

Asiantuntijoista 70 prosenttia oli miehiä ja 30 prosenttia naisia (vastaajamäärä N=139). Asiantuntijat olivat iältään keskimäärin (30 %) 38–43-vuotiaita (N=139). He olivat myös keskimäärin (45 %) olleet mukana yhdessä siviilikriisinhallintaoperaatiossa (N=139).

Asiantuntijoista 32 prosenttia (N=45) oli aloittanut tehtävässä 1.1.2009 alkaen, 25 prosenttia (N=35) 1.8–31.12.2008 aikana, 41 prosenttia (N=57) aiemmin, ja yhdessä prosentissa vastauksista (N=2) ei selvennetty ajanjaksoa. Vastaajista 41 prosenttia (N=56) oli ollut poliisitehtävissä operaatiossa, mutta enemmistö (N=79) oli ollut muissa tehtävissä (N=135). Asiantuntijoista 22

² Ajanjaksot perustuvat siihen, että 1.8.2008 alkaen CMC Finland on vastannut siviiliasiantuntijoiden rekrytoinnista: ennen 1.8.2008 sisäasiainministeriö tai ulkoasiainministeriö on rekrytoinut asiantuntijat, kun taas tämän päivän jälkeen CMC Finland on vastannut rekrytoinnista. CMC Finlandin toiminta on myös vakiintunut rekrytoinnin siirron jälkeen, mistä syystä ajanjakso 1.1.2009 alkaen lisättiin tutkimukseen.

prosenttia (N=29) oli osallistunut CMC Finlandin järjestämälle peruskurssille ja puolet (N=67) perehdytyskoulutukseen (N=135).

Tutkimustuloksia tarkasteltaessa on huomattava, että vaikka tavoitteena oli CMC Finlandin rekrytointitoiminnan tarkastelu, vastanneista peräti 41 prosenttia oli aloittanut tehtävässään ennen rekrytointivastuun siirtymistä CMC Finlandille.

4 ASIANTUNTIJOIDEN NÄKEMYKSIÄ REKRYTOINNISTA

4.1 Arviointi

Asiantuntijat arvioivat muun muassa rekrytointiprosessia, operaatioon lähdön aikataulua, palvelua, tiedotusta avoimista paikoista, tehtävään valintaa ja materiaalisia valmiuksia. Pääsääntöisesti rekrytointiin koettiin sujuneen hyvin. Asiantuntijat arvioivat rekrytointia muun muassa seuraavasti:

Ei ole mitään valittamista. Homma on toiminut ihan hyvin. Ihmisten lähettäminen missioihin on aina yhteydessä moneen eri muuttujaan, sekä Suomessa, että ulkomailla, joten ihan rasvattuna ei kaikki ihan mene, mutta ei siis valittamista. (K93)³

Ainoa asia joka hieman harmitti oli se, että jouduin lahtemaan todella nopeasti valituksi tulemisen jälkeen. CMC ei suostunut/halunnut neuvotella pienestä lisa ajasta. Missiolle saavuttuani sain tietää että muiden maiden kohdalla se on normaalikäytäntö ja kaikki olivat hyvin hammastyneita miten olen paikalla niin nopeasti ja keskellä lomakautta. Itse jouduin alle viikon pituisen lomani aikana tulemaan koulutukseen, hoitamaan laakari-asiat yms muut lahtoon liittyvät asiat. (K66)

Rima ehkä liian alhaalla - ohitetaan kokeneen päällystön rekrytointiongelmia - eikä huomioida riittävästi tehtävien todellisia vaatimuksia ja - valitaan / esitetään tehtäviin henkilöitä, joiden tietoisuus ko. tehtävästä ja sen vaatimuksista ei ole riittävä. (K94)

³ Jokainen kysely on numeroitu. Suorissa lainauksissa mainitaan vain kyselyn numero, eli tässä tapauksessa kyseessä oli kysely numero 93:stä saatu vastaus. Lähdeuskollisuuden vuoksi kaikki lainaukset ovat alkuperäisessä muodossaan. Näin ollen kieli- ja ulkoasuvirheet on jätetty lainauksiin.

Palkkaustasojen määrittäminen jäänyt askarruttamaan, kuka päättää ja millä kriteereillä, palkkaluokka ei ole yleensä nähtävillä sivulta. (K121)

4.2 Ehdotukset

- Aikatauluun liittyvät ehdotukset (E=8, N=7) jakautuivat kahteen: aikataulun tulisi olla selvä (M=4) ja lähdössä tulisi olla järkevä valmistautumisaika (M=4).

Ennen lähtöä tulee aina kiire joten tieto lähdön päivämäärästä tulisi saada tietenkin mahdollisimman hyvissä ajoin. (K10)

CMC:n pitäisi rohkemmin pyytää missiolta lykkäystä valitun henkilön saapumisaikaan, jos valitulla on perusteltu työhön tai muihin olosuhteisiin liittyvä syy siihen, että ilmoitettu saapumipäivä tulee kohtuuttoman nopeasti. (K7)

- Tiedotus avoimista tehtävistä (E=29): eniten ehdotuksia (E=5, N=4) sai kaikkien tehtävien julistaminen avoimiksi Suomen haussa. Viisi ehdotusta (N=4) koski palkkaluokan esilletuontia tiedotuksissa, kun taas neljässä ehdotuksessa (N=4) käsiteltiin tehtävistä tiedottamista sähköpostitse niistä kiinnostuneille.
- Valinta tehtävään (E=28): suurin osa ehdotuksista (E=6, N=6) käsitteli tehtävien valintakriteereitä (kokemus, kielitaito, yleisjohtajuustaidot ja taustatiedot):

Rekrytoinnin perusteena tulee ensisijaisesti olla ammatillinen pätevyys yhdistettynä riittävään kielitaitoon. Aikaisempi kokemus kansainvälisistä tehtävistä ei tulisi tietenkään olla ainut peruste, mutta pitkäjänteisyys asiantuntija tehtävissä työskentelyssä helpottaa missioihin kotiutumista ja antaa mahdollisuuden parempiin tuloksiin. (K16)

- Rekrytointiprosessi (ehdotuksia, E=18): rekrytointiprosessiin liittyen neljä vastaajaa (E=6) ehdotti poliisien rekrytoinnin siirtämistä takaisin poliisin ylijohtoon.

5 ASiantuntijoiden Näkemyksiä palvelussuhteen ehdoista ja eduista sekä yleisesti henkilöstöhallinnosta

5.1 Arviointi

Asiantuntijoista 65 prosenttia koki palvelussuhteen ehdot ja edut riittäviksi (N=139). Ehtojen riittämättömyyden syiksi mainittiin muun muassa palkka (esim. palkkauksen ero alemman ja ylemmän tason tehtävien välillä ei ole tarpeeksi suuri, tehtävän vaativuutta ei ole huomioitu tarpeeksi), korvaukset (esim. epäselvää, mitä korvaus kattaa; sisältyvätkö lennot Suomeen korvauksiin?) sekä huonommat edut verrattuna muihin maihin.

Jos verrataan tehtäviä ja vastuuta operaation sisällä, ero palkkauksessa päällikkötason ja officer tason tehtävissä on pieni, mutta vastuun määrä sekä työtuntien määrässä on huomattava ero. Eli herää kysymys: kannattaako muutaman satasen takia ottaa päällikkötehtävää vastaan koska myös operaatiossa odotetaan ettei näissä tehtävissä työtunteja lasketa. (K42)

...mutta omalla sarallani (ei poliisi) huomasin, että kansainvälisessä vertailussa olin selvästi häntäpään pitäjä. Tämä on väärin, kun huomioidaan, että tehtävät ja vastuu ovat aivan samat kaikilla. (K101)

Palvelussuhteeseen liittyvät tekijät koettiin keskimäärin tärkeiksi tai erittäin tärkeiksi (ks. Taulukko 1). Kaikkein tärkeimpänä etuna pidettiin tehtävän tuomaa kansainvälistä kokemusta, sillä 61 prosenttia asiantuntijoista koki tämän tekijän erittäin tärkeäksi (N=139). Sen lisäksi, asiantuntijoista 91 prosenttia koki, ettei tarvinnut psykologin tai työterveyshoitajan ohjausta työhyvinvointiin liittyvissä asioissa operaation aikana (N=133).

TAULUKKO 1: Asiantuntijoiden näkemys palvelussuhteeseen liittyvien tekijöiden tärkeydestä

	Ei tärkeä (%)	Jokseenkin tärkeä (%)	En osaa sanoa (%)	Tärkeä (%)	Erittäin tärkeä (%)
Kuukausipalkan suuruus (N=139)		11		53	36
Päivärahan suuruus (N=137)	1	10	5	48	36
Olosuhdekorvauksen suuruus (N=133)	1	11	4	47	38
CMC:n järjestämän materiaalin määrä ja laatu (N=136)	6	18	9	48	20
Ammatillinen kehittyminen (N=138)	1	9	2	42	45
Myönteinen vaikutus kotimaan urakehitykseen (N=137)	12	12	20	37	18
Kulttuurituntemuksen lisääntyminen (N=139)	2	19	4	50	24
CMC:n järjestämä vakuutusturva (N=139)	5	6	8	33	48
CMC:n järjestämä terveydenhuolto (N=139)	4	4	3	32	56
CMC:n järjestämä perehdytyskoulutus (N=136)	7	9	17	46	2
CMC:n järjestämä palaute- ja jälkipuintitilaisuus (N=132)	6	13	27	35	19
Kansainvälinen kokemus (N=139)	1	3	1	34	61

Pääsääntöisesti asiantuntijat arvioivat CMC Finlandin henkilöstöhallinnon onnistuneen riittävästi, hyvin tai erittäin hyvin tehtävissään. Eniten kehittämistä havaittiin kohdassa ”yhteydenpito operaation aikana” (ks. taulukot 2, 3 ja 4).

TAULUKKO 2: 1.1.2009 alkaen aloittaneiden arvio henkilöstöhallinnon onnistumisesta tehtävissään

Vastaaajat= N	Ei lainkaan % (N=)	Huonosti % (N=)	Riittävästi % (N=)	Hyvin % (N=)	Erittäin hyvin % (N=)
Palvelussuhteen ehtojen selvittäminen (N=45)		2 (1)	27 (12)	42 (19)	29 (13)
Yhteydenpito ennen operaatioon lähtöä (N=45)		2 (1)	18 (8)	49 (22)	31 (14)
Yhteydenpito operaation aikana (N=44)	5 (2)	9 (4)	41 (18)	32 (14)	14 (6)
Lentojärjestelyjen ohjeet (N=45)			20 (9)	38 (17)	42 (19)
Lentojärjestelyt (N=44)			18 (8)	36 (16)	45 (20)
Rahtijärjestelyjen ohjeet (N=44)		9 (4)	16 (7)	43 (19)	32 (14)
Rahtijärjestelyt (N=44)		14 (6)	18 (8)	30 (13)	39 (17)

TAULUKKO 3: 1.8.–31.8.2008 aikana aloittaneiden arvio henkilöstöhallinnon onnistumisesta tehtävissään

Vastajat= N	Ei lainkaan % (N=)	Huonosti % (N=)	Riittävästi % (N=)	Hyvin % (N=)	Erittäin hyvin % (N=)
Palvelussuhteen ehtojen selvittäminen (N=35)		11 (4)	29 (10)	51 (18)	9 (3)
Yhteydenpito ennen operaatioon lähtöä (N=35)		14 (5)	29 (10)	29 (10)	29 (10)
Yhteydenpito operaation aikana (N=33)		6 (2)	52 (17)	39 (13)	3 (1)
Lentojärjestelyjen ohjeet (N=35)		9 (3)	31 (11)	43 (15)	17 (6)
Lentojärjestelyt (N=35)		6 (2)	26 (9)	54 (19)	14 (5)
Rahtijärjestelyjen ohjeet (N=33)	3 (1)	12 (4)	18 (6)	52 (17)	15 (5)
Rahtijärjestelyt (N=34)	3 (1)	9 (3)	26 (9)	38 (13)	24 (8)

TAULUKKO 4: Ennen 1.8.2008 aloittaneiden arvio henkilöstöhallinnon onnistumisesta tehtävissään

Vastajat= N	Ei lainkaan % (N=)	Huonosti % (N=)	Riittävästi % (N=)	Hyvin % (N=)	Erittäin hyvin % (N=)
Palvelussuhteen ehtojen selvittäminen (N=56)	9 (5)	9 (5)	43 (24)	27 (15)	13 (7)
Yhteydenpito ennen operaatioon lähtöä (N=47)	13 (6)	9 (4)	38 (18)	30 (14)	11 (5)
Yhteydenpito operaation aikana (N=55)	5 (3)	22 (12)	47 (26)	9 (5)	16 (9)
Lentojärjestelyjen ohjeet (N=47)	17 (8)	2 (1)	40 (19)	28 (13)	13 (6)
Lentojärjestelyt (N=47)	17 (8)	6 (3)	36 (17)	28 (13)	13 (6)
Rahtijärjestelyjen ohjeet (N=45)	18 (8)	4 (2)	47 (21)	22 (10)	9 (4)
Rahtijärjestelyt (N=43)	16 (7)	5 (2)	47 (20)	26 (11)	7 (3)

5.2 Ehdotukset

Palvelussuhteen ehtojen ja etujen kehittämisessä (E=48, N=31) eniten ehdotuksia sai loma-oikeuksien ja lomarahakorvauskäytäntöjen selventäminen ja/tai yhdenmukaistaminen (E=6, N=6).

Lomaoikeutemme ja lomaraha asiat vaativat tarkastelua. Poliisipiireissa on edelleen erittäin sekava käytäntö naissa kahdessa asiassa. Minusta on taysin typerää kun saadetaan laki siviilikriisinhallinnasta, mutta jätetään esim loma-asiat kunkin yksittäisen poliisimiehen henkilökohtaisesti sovittaviksi asioiksi taustatyönantajan kanssa. Eli näin samasta asiasta tulee lukuinen määrä erilaisia tulkintoja ja sopimuksia. Erittäin sekavaa kaiken kaikkiaan. (K50)

Viidessä ehdotuksessa (N=5) suositeltiin palkan nostamista joko muiden maiden tai EU:n/YK:n operaatiossa suoralla sopimuksella olevien tasolle.

Palkkojen suhteen linjaa olisi syytä tarkistaa, minusta on huolestuttavaa että suora sopimus EU:n/YK:n kanssa on houkuttelevampi kuin CMC:n tarjoama... pitäisikö asialle tehdä jotain? (K83)

6 ASIANTUNTIJOIDEN NÄKEMYKSIÄ YHTEYDENPIDOSTA

6.1 Arviointi

Yhteydenpito ennen lähtöä

1.1.2009 alkaen tehtävissään aloittaneet arvioivat yhteydenpidon ennen lähtöä melko positiiviseksi. Myös 1.8.–31.12.2008 aikana tehtävissään aloittaneet kokivat yhteydenpidon melko positiiviseksi, vaikkakin negatiivisia arvioita oli hieman enemmän kuin 1.1.2009 jälkeen tehtävissään aloittaneilla. Negatiivisena pidettiin muun muassa tiedonkulkuun liittyviä ongelmia, tiedon puutetta sekä epätietoisuutta siitä, keneltä voisi kysyä asioita (M=8, N=8).

Asiantuntijoista 60 prosenttia oli ollut yhteydessä operaatiossa jo työskentelevään henkilöön ennen lähtöään (N=137). Niistä, jotka eivät olleet ottaneet yhteyttä operaatiossa työskentelevään henkilöön, 52 prosenttia koki, että yhteydestä olisi ollut hyötyä (N=50). Yhteydenpito ennen operaatiota olisi ollut hyödyllistä esimerkiksi sen takia, että siten asiantuntija olisi saanut käytännön tietoja kohdemaasta ja muista operaatioon liittyvistä asioista.

Info yl.asioista, kuka vastassa kentällä, hotellimajoitukset, kuka voisi auttaa kenties asunnon hankinnassa jo etukäteen, millaisiin kustannuksiin varauduttava hotellien ym. suhteen; millainen yleistilanne missioalueella, ehkä viimeisimmät mission uutiset. (K131)

Yhteydenpito operaation aikana

Asiantuntijoista 44 prosenttia koki, että olisi hyödyllistä, jos CMC Finlandissa olisi yhteyshenkilö, joka pitäisi asiantuntijaan yhteyttä operaation aikana (N=124). Yhteyshenkilöä CMC Finlandissa pidettiin hyödyllisenä muun muassa sen takia, että hänelle voisi antaa suoraan palautetta. Yhteyshenkilön kanssa voisi vaihtaa kuulumisia ja häneltä voisi kysyä esimerkiksi käytäntöön liittyvistä tai urakehitystä koskevista asioista.

Yksi point of contact on aina erittäin asiakasystävällinen ratkaisu. (K47)

Kyllä! Yksi henkilö, tai yksi osoite ja numero josta neuvotaan, tai ainakin kerrotaan mistä neuvot saa... (K109)

Helpompi hoitaa asioita yhden henkilön kanssa, ettei tarvitsisi arpoa, kenelle jokin tietty asia CMC:ssä kuuluu. (K100)

Enemmistö asiantuntijoista koki yhteydenpidon yleisesti ottaen riittäväksi.

Tällaisena OK. Tärkeätä on, että kontinge[n]tin⁴ vanhin on aktiivisesti yhteydessä kontingentin jäseniin ja välittää viestejä kentällä olevien ja CMC:n välillä. Eli jos kontingentin vanhin ei ole aktiivinen, niin CMC:kin voi tuntua etäisemmältä. (K104)

En näe yhteydenpitoa ongelmaksi. Koen, että voin tarvittaessa kysyä CMC:ltä mitä vain ja taatusti minut ohjataan oikean henkilön luo, mikäli en tiedä keneltä kysyä. (K49)

Eräs asiantuntija kuitenkin huomautti, että:

CMC:n rooli paattyy käytännössä lahtoon. Vaihe 2 alkaa palatessa, tassa valissa CMC:n henkiloston tavoitettavuus on riittävä nykyisillä järjestelyillä. (A89)

6.2 Ehdotukset

Yhteydenpidon kehittämisessä (E=73) eniten ehdotuksia (E=15, N=15) sai yhteyshenkilön tarve CMC Finlandissa.

Helpointa on jos on olemassa ns. Desk officer, jonka kautta tapahtuu kaikki missioon liittyvä tiedonkulku. Eli asia kuin asia, yhteydenpito tapahtuu aina desk officerin kautta. (K92)

Ehkä isoissa operaatioissa voisi kontingentin vanhimman lisäksi jokaisella selkeästi erotettavalla ryhmällä (esim. poliisit, juristit, admin) olla operaation sisällä joku yhdyshenkilö, jonka kautta yhteydenpito CMC:n nimeämään yhdyshenkilöön voisi tapahtua...Koko asiantuntijaryhmän tunnelmia/ongelmia varten voisi olla em. yksi yhteyshenkilö, ryhmän vanhin tms. (K114)

⁴ "Kontingentilla" asiantuntijoiden kielenkäytössä tarkoitetaan operaatioissa palvelevia sekondeerattuja asiantuntijoita. Kyseessä ei ole virallinen kansallinen kokoonpano operaation sisällä.

Henkilokohtainen yhdyshenkilo, joka jollain tasolla tuntee asiantuntijan. Näin yhdyshenkilo pystyy paremmin vastaamaan asiantuntijan henkilökohtaisiin tarpeisiin. (A137)

Seitsemän ehdotusta koski tietokirjeen lähettämistä asiantuntijoille (N=6). Muissa seitsemässä ehdotuksessa (N=7) nostettiin esille, että CMC Finlandin ja asiantuntijoiden välille olisi luotava "suora kanava" – ainakin joissakin asioissa, kuten ammatillisissa asioissa.

Olisi mukava, jos CMC:sta saisi esim. kuukausittain raportteja, mitä eri missioissa tapahtuu erityisesti suomalaisten osalta (uuden nimitykset jne). (K140)

Jonkinlainen suorakanava olisi kyllä hyvä vaikka ei olisikaan hätäasiat. (K85)

7 ASIANTUNTIJOIDEN NÄKEMYKSIÄ KOULUTUKSESTA

7.1 Arviointi

Niistä 67 asiantuntijasta, jotka olivat osallistuneet CMC Finlandin järjestämään perehdytyskoulutukseen, 81 prosenttia koki koulutuksen vastanneen heidän oppimistarpeitaan. Syitä sille, ettei koulutus ollut vastannut 19 prosentin oppimistarpeita, olivat muun muassa koulutuksen lyhytkestoisuus sekä yleisyys ja/tai pintapuolisuus.

Kysyttäessä lisävalmiuksien tarpeesta eri osa-alueilla enemmistö asiantuntijoista oli eri mieltä siitä, että olisi tarvinnut lisävalmiuksia (ks. Taulukko 5).

TAULUKKO 5: Asiantuntijoiden tarve valmiuksien kehittämiseen

Koen, että operaation aikana olisin tarvinnut enemmän valmiuksia näillä osa-alueilla	Täysin eri mieltä %	Eri mieltä %	Jokseenkin samaa mieltä %	Samaa mieltä %	Täysin samaa mieltä %
Turvallisuusasiat (N=132)	12 (N=16)	52 (N=69)	19 (N=25)	11 (N=15)	5 (N=7)
Työskentely monikulttuurisessa työyhteisössä (N=132)	19 (N=25)	50 (N=66)	20 (N=27)	11 (N=14)	
Työskentely kohdemaan paikalliskulttuurissa (N=133)	13 (N=17)	40 (N=53)	29 (N=39)	14 (N=18)	5 (N=6)
Vuorovaikutus ja työyhteisötaidot (N=131)	18 (N=24)	49 (N=64)	21 (N=27)	11 (N=14)	2 (N=2)
Tekniset taidot (ensiapu, ajoneuvo, radio, miinaturvallisuus) (N=133)	16 (N=21)	43 (N=57)	20 (N=27)	13 (N=17)	8 (N=11)
Raportointi (N=130)	12 (N=15)	45 (N=58)	25 (N=33)	14 (N=18)	5 (N=6)
Organisaatiotuntemus kansainvälisistä järjestöistä/ organisaatioista (N=130)	13 (N=17)	38 (N=49)	22 (N=28)	22 (N=28)	6 (N=8)
Englannin kielen taito (N=132)	28 (N=37)	45 (N=59)	16 (N=21)	9 (N=12)	2 (N=3)
Kohdealueen kielet (N=133)	13 (N=17)	33 (N=44)	28 (N=37)	20 (N=26)	7 (N=9)

7.2 Ehdotukset

Perehdytyskoulutuksen kehittämisessä (E=68, N=35) eniten ehdotuksia (E=12, N=11) sai operaatiokohtaisen tiedon lisääminen koulutukseen.

Perehdyskoulutukseen voisi sisältää hieman syvällisemmän maabriefin ja analyysin konfliktin tilanteesta ja osapuolten asetelmista. (K73)

Jokaisen mission erityispiirteet käytävä lapi. (K53)

Muut ehdotukset käsittelivät muun muassa koulutuksen pituutta (E=9, N=9), operaatiossa olleiden hyödyntämistä koulutuksessa (E=8, N=8) sekä teknisten taitojen (esim. ensiapu, radio ja GPS) kertausopetuksen sisällyttämistä koulutukseen (E=6, N=6).

yksi kalenteriviikko ja yhteistyössä esim. Hyrylan pv:n kv-yksikön kanssa annettaisiin saksalaisten mallin mukainen perusteellinen koulutus työskenelyyn vaarallisissa ympäristöissä. (K87)

Perehdytyksessä kannattaa käyttää missiossa olleiden tai parhaillaan työskentelevien ns. vertaiskokemuksia. (K49)

Parin päivän ensiapukurssi/ kertaus. (K71)

8 YLEINEN KEHITYS

Asiantuntijoiden vastauksista (V) osa (V=20, N=20) liittyi CMC Finlandin kehitykseen yleisesti. Toiminta on muun muassa kehittynyt ja asioiden koettiin hoituvan hyvin.

CMC:n kehitys erittäin lyhyessä ajassa kouluttavaksi, rekrytoivaksi ja lähettäväksi organisaatioksi on ollut mielestäni erittäin onnistunut. (K60)

Asiat suhteellisen hyvällä mallilla. Kiitokset hyvin hoidetusta työstä. Joka tapauksessa te olette se elämänlanka minkä varassa me olemme missiolla. (K136)

Nykyinen linja on hyvä. Avoimuutta, rehtiyttä ja oikeudenmukaisuutta ei korvaa hienoinakaan järjestelä. Tässä CMC on oikealla tiellä ja toivottavasti se jatkuu ja korkeintaa paraneekin jatkossakin. (K107)

9 SUOSITUKSET

Tutkimuksen perusteella on todettava, että asiantuntijat olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä CMC Finlandin palveluihin, erityisesti henkilöstöhallintoon ja rekrytointiin. Kuitenkin niin tutkimuksen kuin tutkijan havaintojen pohjalta on todettava, että yhteydenpitoa operaation aikana tulisi edelleen kehittää. On myös suositeltavaa, että asiantuntijat olisivat tietoisempia esimerkiksi yhteydenpitokäytännöistä sekä muista ajankohtaisista asioista (esim. CMC Finlandin tapahtumat, toiminta ja uudet tutkimukset). Toisaalta loppuvuonna 2009 ilmestynyt CMC Finlandin asiantuntijan opas varmasti selkeyttää epäselviksi jääneitä asioita. Joidenkin asiantuntijoiden mainitsema CMC Finlandin tietokirje kuulostaa varteen otettavalta ehdotukselta. Myös verkkopohjainen ja kaksisuuntainen yhteydenpitoväline asiantuntijoille (operaatiossa oleville sekä kotiutuneille) on asia, jota kannattaa harkita tulevaisuudessa. Verkkopohjainen ympäristö:

1. Tarjoaisi kätevän tavan pitää yhteyttä asiantuntijoihin (vaihtaa kuulumisia puolin ja toisin). Se voisi sisältää asiantuntijan oppaan ja CMC Finlandin tietokirjeen. Eri ammattiryhmille voisi myös olla oma sivusto, josta löytyisi omaan alaan liittyvää tietoa. Resurssien salliessa olisi suositeltavaa, että jokaisella ammattiryhmällä olisi oman alan yhteyshenkilö, joka esimerkiksi sivuston kautta pitäisi yhteyttä asiantuntijoihin.
2. Hyödyttäisi operaatioon lähteviä asiantuntijoita, sillä he voisivat kysyä operaatiossa jo työskenteleviltä neuvoja esimerkiksi käytännön asioista.
3. Auttaisi asiantuntijoita verkostoitumaan sekä jakamaan operaatiossa hyväksi havaittuja käytäntöjä.
4. Tukisi koulutussektorin sekä tutkimus- ja kehittämissektorin toimintoja.

10 SUOSITUSTEN JALKAUTTAMINEN JA SEURANTA

Asiantuntijoille suunnatun kyselyn anti sekä suositukset otetaan huomioon CMC Finlandin organisaation toiminnan kehittämisessä. Tutkimuksen jalkauttaminen ja seuranta tapahtuvat seuraavan aikataulun mukaisesti:

