

**MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU**

**TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHDISTÄMINEN NUOREN UPSEERIN AMMATISSA**

Tutkielma

Kapteeni  
Juha Aikkila

Esiupseerikurssi 63  
Ilmasotalinja

Huhtikuu 2011

**MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU**

|  |  |
|--|--|
| Kurssi   | Linja  |
| Esiupseerikurssi 63  | Ilmasotalinja                                      |
| Tekijä   |  |
| Kapteeni Juha Aikkila  |  |
| Tutkielman nimi  |  |
| <b>Työn ja perhe-elämän yhdistäminen nuoren upseerin ammatissa</b>   |  |
| Oppiaine, johon työ liittyy<br>Sotilaspedagogiikka   | Säilytyspaikka<br>Kurssikirjasto (MPKK:n kirjasto) |
| Aika Huhtikuu 2011   | Tekstisivuja 44                      Liitesivuja 5 |
| <b>TIIVISTELMÄ</b>   |  |
| <p>Työn ja perhe-elämän yhdistäminen on hyvin ajankohtainen ja tärkeä aihe. Aiheen merkittävyyttä kuvaa se, että yhteiskunnan eri tasoilla ja asteilla työn ja perhe-elämän yhteen sovittamisesta puhutaan kovasti. Perhe ja työ ovat ilmiöitä, jotka koskettavat suurta osaa yhteiskunnan eri toimijoita ja tulevat tällä tavalla useimpien ihmisten ulottuville.</p> <p>Tutkimuksessa selvitettiin mitä käytännön keinoja nuoren upseerin työ ja perhe-elämän yhdistämisessä on. Lisäksi selvitettiin, miten nuoren upseerin työ näkyy tai heijastuu perhe-elämään. Tarkoituksena oli saada selkeitä ja konkreettisia esimerkkejä tai keinoja, joiden avulla työn ja perhe-elämän yhdistäminen helpottuu. Tutkielmassa pohdittiin myös, millainen on työntajan suhtautuminen nuoren upseerin pyrkimyksiin yhdistää työ ja perhe-elämä. Tutkimus oli luonteeltaan kvalitatiivinen tapaustutkimus, jossa aineistoa hankittiin puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla.</p> <p>Tutkimuksen keskeisenä tuloksena on se, että upseerin lähimmät esimiehet ovat hyvin avainasemassa, kun puhutaan nuoren upseerin työ ja perhe-elämän yhdistämisestä. Esimiehen suhtautuminen vaikuttaa hyvin suoraan siihen, millainen mielikuva koko upseerin perheelle muodostuu puolustusvoimien suhtautumisesta työn ja perhe-elämän yhdistämiseen. Tutkittava ilmiö ja sen seuraukset ovat hyvin yksilöllisiä. Kukin ihminen reagoi hyvin yksilöllisesti puhuttaessa tämän aihepiirin asioista. Haastattelemani upseerit kokivat, että perhe toimi selvästi voimavarana myös työelämää nähden. Toisaalta koettiin, että työ vaati ajallisesti välillä liiankin paljon ja tuo aika oli taas pois perheeltä ja perhe-elämältä. Tämän tutkimuksen perusteella ei voida tehdä yleistyksiä, eikä näin ollut tarkoituksaan.</p> |  |
| <b>AVAINSANAT</b>  |  |
| Työ, perhe, vanhemmuus   |  |

# TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHDISTÄMINEN NUOREN UPSEERIN AMMATISSA

## SISÄLLYSLUETTELO

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>1</b> | <b>JOHDANTO.....</b>   | <b>1</b>  |
| 1.1      | JOHDANTO AIHEPIIRIIN .....   | 3         |
| <b>2</b> | <b>TEOREETTINEN VIITEKEHYS .....</b>   | <b>5</b>  |
| 2.1      | TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT .....   | 5         |
| 2.2      | TUTKIMUS- JA AINEISTONHANKINTAMENETELMÄT.....  | 6         |
| 2.3      | TUTKIMUKSEN RAJAAMINEN .....   | 8         |
| <b>3</b> | <b>KÄSITTEIDEN MÄÄRITTÄMINEN JA TUTKIMUSASETELMA .....</b>                                 | <b>9</b>  |
| 3.1      | NUORI UPSEERI .....  | 9         |
| 3.2      | TYÖ .....  | 10        |
| 3.3      | PERHE.....   | 12        |
| 3.4      | PERHEYSTÄVÄLLISYYS JA PERHEMYÖNTEISYYS.....  | 14        |
| 3.5      | VANHEMMUUS .....   | 17        |
| 3.6      | TUTKIMUSASETELMA .....   | 20        |
| <b>4</b> | <b>EMPIIRISTEN TUTKIMUSTULOSTEN RAPORTOINTI.....</b>                                       | <b>22</b> |
| 4.1      | PUOLISTRUKTUROIDUN TEEMAHAASTATTELUN TOTEUTTAMINEN .....                                   | 22        |
| 4.1.1    | TUTKIMUKSEN HAASTATELTAVIEN VALINTA .....  | 23        |
| 4.1.2    | HAASTATELUIJEN RAKENNE JA HAASTATELUAINEISTON KÄSITTELY .....                              | 24        |
| 4.2      | HAVAINNOT HAASTATELUISTA .....   | 24        |
| <b>5</b> | <b>TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHDISTÄMISEN MAHDOLLISUUDET NUOREN UPSEERIN<br/>AMMATISSA.....</b> | <b>33</b> |
| 5.1      | TYÖ JA PERHE, TYÖ VAI PERHE? .....   | 33        |
| 5.2      | ERILAISIA SELVIITYMISKEINOJA .....   | 35        |
| <b>6</b> | <b>DISKUSSIO .....</b>   | <b>37</b> |
| 6.1      | TUTKIMUKSEN RELIABILITEETTI JA VALIDITEETTI.....   | 37        |
| 6.2      | NUORI UPSEERI, ETÄ-ISÄ .....   | 40        |
| 6.3      | JATKOTUTKIMUSTARPEET .....   | 44        |

LÄHTEET

LIITTEET

# TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHDISTÄMINEN NUOREN UPSEERIN AMMATISSA

## 1 JOHDANTO

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on tämän päivän suomalaiselle työkäiselle ihmiselle lähes itsestäänselvyys. Silti se ei ole sitä aina arkielämässä. Suomalainen työntekijä ja varsinkin suomalainen upseeri on totuttu näkemään sisukkaana työntekijänä, jolla työelämä ja työnteko ovat kaikki kaikessa. Samanaikaisesti kun vaakakuppiin laitetaan se toinen asia, perhe-elämä, joka viimeaikaisten tutkimusten ja puheenvuorojen perusteella on suomalaisen aikuisen ihmisen arvoasteikossa ykkösasiana, on yhtälön ratkaiseminen haastavaa. (Piensoho 2009, 9.)

Aiheen tärkeydestä tämän päivän yhteiskunnassa kuvastaa myös se, että Pääministeri Matti Vanhasen ensimmäiseen hallitukseen nimettiin erillinen perhepoliittinen työryhmä, joka määritteli erillisen perhepoliittisen strategian, jonka avulla tämä asia otettaisiin tulevaisuudessa paremmin huomioon.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen onkin muodostumassa yhä suuremmaksi vanhemmuuden, lasten kasvun ja sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisen haasteeksi (Perhepoliittinen strategia. 2003, Helsinki). Viimeaikaisissa keskusteluissa onkin esitetty, että uuteen tulevaan hallitukseen tultaisiin perustamaan perheministerin tehtävä, jotta perheiden asiat tulisivat tulevaisuudessa paremmin hoidettua myös valtakunnan tasolla.

Naisten asema on muuttunut suomalaisessa yhteiskunnassa voimakkaasti. Naista ei nähdä enää automaattisesti perheessä puolisona, joka hoitaisi pienet lapset kotona. Naisen rooli on muuttunut yhä enemmän kohti työelämää yhdenvertaisena ja tasa-arvoisena miehen kanssa. Miesten rooli on samanaikaisesti muuttunut perhekeskeisemmäksi. Miehet ovat ottamassa ja ovat jo ottaneetkin suurempaa vastuuta kodin ja perheen asioista.

Työn ja perheen yhteensovittaminen on hyvin globaali ilmiö. Se ei ole myöskään pelkästään naisten asia, vaikkakin lähes kaikki naisten tueksi tarkoitettut perhepoliittiset järjestelmät voivat kääntyä ongelmaksi tasa-arvon kannalta. Esimerkiksi lasten päivähoitomahdollisuuksia käyttävät lähinnä vain naiset. Tämä johtaa helposti heikompaan asemaan työmarkkinoilla. Naiset huolehtivat miehiä useammin myös vanhemmista ja sukulaisista. (Salmi & Lammi-Taskula 2004.)

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista on tutkittu viime vuosina suhteellisen paljon eri sektoreilla. Kuitenkin työn ja perheen yhteensovittaminen koetaan vieläkin uudeksi asiaksi. Sitä ei helposti kirjoiteta työpaikoilla miksikään arvoiksi tai julkilausumiksi. (Kivimäki 2003, 93.) Puolustusvoimissa työ ja perhe-elämän yhdistäminen on huomioitu muun muassa vuonna 2005 julkaistussa puolustusvoimien henkilöstöstrategiassa. Siinä kerrotaan, että työhyvinvoinnin kehittämiskohteena on perheystävällisen työkuulttuurin edistäminen.

Puolustusvoimissakin asiaa on muiden tutkimusten ohessa tutkittu. Maanpuolustuksen tieteellinen neuvottelukunta on julkaissut vuonna 2008 teoksen nimeltään ” Naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo puolustusvoimissa 2007”. Tuossa teoksen yhtenä tuloksena oli se, että sotilasuralla palvelevat miehet kokevat tyypillisimmin ongelmia työn ja perheen yhteensovittamisessa johtuen erityisesti pitkistä poissaoloista.

Työhyvinvointi mielletään samassa työyhteisössä aina yksilön kautta ja kannalta. Oleellista hyvinvoinnin kannalta on työn ja ihmisen välinen suhde. Työhyvinvointi koostuu työntekijän eli yksilön, työn, työyhteisön ja johtamisen muodostamasta kokonaisuudesta. Hyvinvoinnille on eduksi kun nuo osatekijät ovat tasapainossa toistensa kanssa ja ne sopivat toisiinsa niin, että ne joustavat jonkun osan muuttuessa. (Kaivola, Laurila 2007, 128-129.)

Kapteeni Jukka Koukkari on tutkinut monimuototyötä ja sen edellytyksiä ja mahdollisuuksia upseerin työtehtävissä. Hän on tehnyt siitä aiheesta esipuseerikurssiin kuuluvan tutkielman vuonna 2010. Tuon tutkimuksen mukaan monimuototyö soveltuu erinomaisesti upseerin työtehtäviin. Tehdyn tutkimuksen mukaan tämän päivän teknologia mahdollistaa hyvin monimuototyön tekemisen. Monimuototyön käyttöönottamiselle on lukuisia haasteita, eikä noista haasteista pienimpänä liene puolustusvoimien organisaation johtamiskäyttäytymisen konservatiivisuus. Lisäksi monimuototyötä kohtaan on paljon tietämättömyyttä sekä kokemuspärisen tiedon ja ymmärryksen puutetta. (Koukkari 2010.)

Lisäksi samasta aihepiiristä on tehty ainakin kaksi kandidaatin tutkielmaa. Kadettialikersantti Janne Leppänen on vuonna 2006 tehnyt tutkielman aiheesta; ”Lentoupseerin siirron vaikutusten näkyminen sisäisessä työmotivaatiossa.”. Leppäsen tutkimuksessa ilmeni, että siirron vaikutukset näkyvät sisäistä työmotivaatiota heikentäen. Hänen tutkimuksessaan ei juuri sivuttu työn tai siirron vaikutusta perhe-elämään, muuten kuin yhden esimerkkitapauksen kautta. Kadetti Henri Howe on tehnyt vuonna 2006 tutkielman aiheesta; ”Muuttuvien toimintaympäristöjen vaikutus upseerin lapseen ja perheeseen.” Hänen tekemän tutkielman mukaan lapset ovat hyvin herkkiä reagoimaan vanhempien kokemuksiin työstä, sekä työnkuvan muutoksiin.

Perhettä koskevat asiat on ajateltu kuuluvan vain naisille ja niiden on ajateltu olevan vain yksityiselämän aluetta (Kivimäki, 2003, 16). Tässä tutkielmassa näkökulma tutkittavaan aiheeseen ja ilmiöön on hyvin pitkälti lapsiperheen näkökulma. Tutkielmaan liittyen on suoritettu kaksi haastattelua, joissa on haastateltu perheen isiä, jotka ovat toimineet upseerin ammatissa noin kymmenen vuoden ajan, sekä heidän vaimojaan. Molemmilla haastateltavilla perheillä on pieniä lapsia kasvatettavanaan.

## 1.1 Johdanto aihepiiriin

Työ on muuttanut perheiden arkea merkittävästi viimeisten vuosikymmenten aikana. Ehkä merkittävin muutos on ollut se, että työn ja perheen välinen raja on tullut yhä enemmän häilyväksi. Yhtenä vaikuttavana tekijänä tässä on ollut se, että työ on tullut yhä enemmän tietotyön luontoiseksi, jonka tekemisen nykitekniikka on mahdollistanut ajasta ja paikasta riippumattomaksi. Työn tekeminen ei siis rajoitu enää pelkästään työpaikalle, vaan yhä useampi tuo työt mukanaan kotiin. Työn ja kodin rajat ovat käyneet epäselviksi. (Lämsä, Malinen, Rönkä 2009, 126, 127.)

Suomalaisessa yhteiskunnassa työtä ja perhettä on pidetty asioina, jotka ovat toisistaan erillisiä alueita. Se, että työpaikkojen strategioissa, johtamiskäytännöissä ja arkirutiineissakin aletaan ottaa aiempaa enemmän huomioon työn ja perheen yhteensovittamista, on osittain uutta vielä meillä Suomessa. Perhettä ja perheellistymistä on pidetty työstä erillisenä asiana, eikä niitä ole nähty ainakaan ominaisuuksina jotka lisäisivät ja parantaisivat työntekijän arvoa ja asemaa työpaikallaan. On jopa ajateltu, että perheen perustaminen ja lasten syntyminen vievät työntekijän ajatuksia ja voimavaroja suoraan pois töistä. (Kivimäki 2008, 4.)

Tällaiset ajatukset ja odotukset ovat leimaamassa ihmisten ajattelutapoja työpaikoilla. Ne voivat synnyttää eroja naisvaltaisten ja miesvaltaisten työpaikkojen välille. Tänä päivänäkin naisvaltaiset alat kantavat suuremman vastuun perhevapaista johtuvista kustannuksista kuin miesvaltaiset alat (Kivimäki 2008, 5). Ihmisten mielissä on ikään kuin perusolettamuksena se, että äiti jää kotiin hoitamaan lapsia ja isä kulkee ansiotyössä kodin ulkopuolella. Tilanne ei ehkä kokonaisuudessaan olekaan enää tämä.

Yksi työn ja perheen vuorovaikutuksen teoreettisista lähtökohdista ja malleista on nykyinen malli moniroolisuudesta. Tällöin työn ja perheen vuorovaikutusta lähestytään roolikäsitteen kautta ja siinä keskitytään kahteen aikuisiän keskeisimpään elämänalueeseen, rooliin perheessä ja rooliin työelämässä. Perheessä tuo rooli on joko puolison tai vanhemman rooli, työelämässä roolina voi olla esimerkiksi esimiehen, alaisen, työntekijän tai yrittäjän rooli. (Kinnunen, Feldt, Mauno 2005, 230 – 233.)

Mikä on upseeri-isän rooli kotona lastenkasvattajana? Se on yksi niistä osakysymyksistä mihin tässä tutkimusraportissa haluan saada vastauksen. Haastattelujen pohjalta pyritään myös selvittämään kuormittavatko nämä upseerin roolit kotona ja työssä toisiaan vai vahvistavatko ne niitä. Eli voiko koti ja perhe olla myös voimavara työhön eikä rasite.

Aikaisempina vuosina vanhempien tukena lasten kasvatuksessa oli voimakkaasti isovanhemmat. Maan sisällä tapahtunut muuttoliike on johtanut siihen, että lasten vanhemmat ovat perheineen joutuneet kauaksi isovanhemmista. Tämän lisäksi isovanhemmat ja erityisesti isoäidit ovat nykyisin enemmän työelämässä kuin ovat aikaisemmin olleet. Tästä johtuen heillä ei ole aikaa osallistua omien lastenlastensa kasvatukseen niin paljon kuin on aikaisemmin ollut. (Kivimäki 2008, 4 – 5.)

Tämä tutkielma käsittää kolme osakokonaisuutta. Ensimmäisen kokonaisuuden muodostavat työn toinen ja kolmas lukukappale, jotka muodostavat tutkielman teoreettisen viitekehyksen. Näissä luvuissa käsitellään tutkimuksen tavoitteet, kerrotaan tutkimusmenetelmistä ja aineistonkeruumenetelmistä. Kolmannessa lukukappaleessa määritellään tutkielman keskeiset käsitteet sekä kuvataan tutkimusasetelma. Toisen osakokonaisuuden muodostavat tutkielman luvut neljä ja viisi, joissa esitetään tutkielman empiiriset tulokset. Tutkielman kuudes luku on johdopäätöksiä ja pohdintaa tutkimustuloksien pohjalta. Tuo luku muodostaa tutkielman kolmannen osakokonaisuuden.

## 2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

### 2.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelmat

Tutkimuksen tavoitteena on nuoren upseerin näkökulmasta selvittää miten puolustusvoimat työnantajana suhtautuu upseerin ja hänen perheensä pyrkimyksiin löytää hyvä ja yksilöllinen tasapaino työn ja perhe-elämän välillä. Tässä tutkielmassa on tarkemmin pyritty tutkimaan nuoren upseeri-isän roolia perhettä koskevien asioiden hoidossa.

Tutkimuksen pääongelmat ovat seuraavat;

- 1) Miten nuoren upseerin työ ja perhe-elämä voidaan yhdistää?
- 2) Millaisia vaikutuksia nuoren upseerin työllä on hänen perhe-elämälle?

Tutkimuksen alaongelmina ovat;

- 1) Millainen merkitys yhteiskunnan antamilla voimavaroilla on upseerin perheelle?
- 2) Miten upseerin työpaikalla on suhteuduttu erilaisiin perhevapaisiin (yhteiskunnan tarjoamiin voimavaroihin)?
- 3) Millainen rooli upseerilla on kotona perheen isänä?
- 4) Miten upseerin vaimo voi luoda omaa uraa?

Tämän päivän yhteiskunta tarjoaa myös upseereille erilaisia voimavaroja ja keinoja työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Näitä voimavaroja ovat esimerkiksi kunnallinen lasten päivähoito. Lisäksi on erilaisia perhevapaita, joita perhe voi elämässään hyödyntää. Näitä perhevapaita ovat esimerkiksi vuorotteluvapaat ja isyysvapaat. Lisäksi työaikajärjestelyt voivat olla joustavia. Halutessaan upseeri voi tehdä työaikapankki-sopimuksen, mikä tarkoittaa käytännössä sitä, että hän voi pitää kertyneet ylityöt vapaina. Lisäksi työaika voi myös olla liukuva. Töihin tulo tai töistä lähtö on tällöin paljon joustavampaa. Mahdollisuuksia on siis ainakin teoriassa, mutta voiko niitä aina käytännössä hyödyntää, kun työtehtävät pyritään tekemään mahdollisimman hyvin? Kun työtehtävät halutaan tehdä mahdollisimman hyvin, niin jääkö perheelle enää riittävästi aikaa?



## 2.2 Tutkimus- ja aineistonhankintamenetelmät

Tutkimusmenetelmä eli metodi on erittäin keskeinen asia tutkimusta laadittaessa. Tutkimusstrategialla tarkoitetaan tutkimuksen menetelmällisten ratkaisujen kokonaisuutta ja metoditermillä viitataan suppeammin tieteellisen tiedon tarkoituksenmukaiseen ja järjestelmälliseen tavoitteluun. Metodi koostuu niistä käytännöistä ja operaatioista, joiden avulla tutkija tuottaa havaintoja sekä niistä säännöistä, joiden mukaan näitä havaintoja voidaan edelleen tulkita siten, että niiden merkitystä on mahdollista arvioida (Alasuutari 1994, 72).

Tutkimukseni on luonteeltaan laadullinen tapaustutkimus. Aineistonhankintamenetelmänä olen käyttänyt puolistrukturoitua teemahaastattelua sekä asiakirjatutkimusta. Aineiston analyysimenetelmänä on fenomenografinen analyysi. Fenomenografia on laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmä, jossa tarkastelun kohteena ovat ihmisten erilaiset tavat kokea jokin asia, erilaiset käsitykset jostain asiasta tai erilaiset tavat ajatella jotain asiaa. (<https://koppa.jyu.fi>, 3.3.2011.)

Fenomenografian nimi tulee sanoista ”ilmiö” ja ”kuvata”. Fenomenografia tutkii sitä, miten ympäröivä maailma ilmenee ja rakentuu ihmisten tietoisuudessa. (Syrjälä 1994, 114.) Erityisesti kasvatustieteessä käytetyn fenomenografisen tutkimusotteen tavoitteena on tuoda päivänvaloon ihmisten erilaisia käsityksiä tutkittavasta ilmiöstä. Lähtökohtana on ajatus siitä, että ihmisillä on hyvinkin erilaisia ja toisistaan poikkeavia käsityksiä kulloinkin tutkittavasta asiasta. ([www.fsd.uta.fi](http://www.fsd.uta.fi), 3.3.2011.)

Käsitysten erilaisuus johtuu ihmisten erilaisesta kokemustaustasta. Fenomenografiassa ”ilmiöt” ja ”käsitykset” ovat saman asian kaksi eri puolta. Ilmiö on ihmisen saama kokemus asiasta, joko hänen sisäisestä tai ulkoisesta maailmasta. Näistä kokemuksista hän sitten rakentaa käsityksen. Ilmiö ja käsitys ovat erottamattomia ja samanaikaisia. Käsitys on kokemuksen ja ajattelun avulla muodostunut kuva jostakin ilmiöstä. (Syrjälä 1994, 116, 117.)

Fenomenografisessa tutkimusotteessa käytettävät aineistot ovat useimmiten empiirisiä laadullisia haastatteluaineistoja. Niiden kautta nostetaan esiin haastateltujen esittämiä erilaisia käsityksiä ja niiden laadullisia eroja tutkittavasta ilmiöstä. Fenomenografisessa tutkimusotteessa on keskeistä tutkittavan ilmiön kontekstin tunnistaminen, sillä juuri konteksti eli ilmiön "taustamaailma" kiinnittää erilaatuiset käsitykset kohdeilmiöön. Fenomenografista tutkimusotetta soveltavan tutkijan ei tulisikaan kohdella haastatteluaineiston sisältöä irrallisina, yksilöllisinä

käsityksinä konteksteistaan, vaan merkityksenä siitä kontekstista mitä asiasta sanottiin. Tällöin välttyään siltä, että asioista puhutaan liian yleisellä tasolla. ([www.fsd.uta.fi](http://www.fsd.uta.fi), 3.3.2011.)

Fenomenografisen tutkijan tavoitteena on onnistua tuomaan esiin se konteksti, johon haastateltavan käsitykset liittyvät. Tämänäyttypisen ajattelun taustalla on näkemys siitä, että ihmisten kokemukset ovat aina yhteydessä siihen, missä tilanteessa ja asiayhteydessä ne tapahtuvat. Tästä syystä myös fenomenografinen tutkija voi itse havahtua huomaamaan, että tutkittava ilmiö voidaan ymmärtää muillakin tavoilla kuin hän on tehnyt. ([www.fsd.uta.fi](http://www.fsd.uta.fi), 3.3.2011.)

On olemassa rajallinen määrä tapoja, joilla ihmiset kokevat, käsittävät ja ymmärtävät tiettyjä ilmiöitä. Fenomenografian avulla on tarkoitus löytää ja kuvata tätä ajattelutapojen erilaisuutta. (Huusko & Paloniemi 2006, 163). Edelleen fenomenografisen ajattelutavan mukaan ihmisellä voi olla useita erilaisia käsityksiä samasta ilmiöstä tai tapahtumasta ja hän voi käyttää niitä ristiriitaisesti. Fenomenografiassa pyritään taltioimaan tutkittavan ilmiön olemus, eli se käsitys, joka tutkittavalla on tutkittavasta kohteesta. Fenomenografian osuus tässä työssä on tietynlainen metodologinen lähestymistapa, sekä runko teoreettiselle pohjalle sekä aineistonhankinnalle. (Niikko 2003, 13 – 24.)

Haastattelujen suorittamisesta sekä niiden tuloksista kerrotaan tarkemmin tutkielman luvuissa neljä ja viisi. Empiirisen rungon muodostaneet teemahaastattelut sopivat hyvin tutkittavaan asiaan. Haastattelun etuna on se, että haastatelluiksi valitut henkilöt saatiin vapaaehtoisina ja innokkaina mukaan tutkimukseen. Haastateltavat on helppo tavoittaa myöhemmin uudestaan, mikäli tähän katsotaan olevan tarvetta. Toisaalta haastattelu vie paljon aikaa, sen tekeminen edellyttää huolellista suunnittelua sekä kouluttautumista ja valmistautumista haastattelijan rooliin. (Hirsjärvi 2005, 195.)

Teemahaastattelu on lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun välimuoto. Tälle haastattelulle on tyypillistä, että haastattelun teemat on mietitty etukäteen ja niiden teemojen alle on rakennettu myös etukäteen kysymyksiä. Kuitenkin kysymysten tarkka muoto ja järjestys voivat vielä muuttua itse haastattelun aikana. (Hirsjärvi & Hurme 2008.)

## 2.3 Tutkimuksen rajaaminen

Tutkimus on rajattu koskemaan nuoria upseereita, jotka ovat myös perheen isiä. Kumpikin haastatelluista upseereista on naimisissa ja heillä on yhdessä vaimonsa kanssa pieniä lapsia. Molemmat haastatellut upseerit ovat toimineet upseerin ammatissa noin kymmenen (10) vuoden ajan.

Tutkimuksen näkökulma on lapsiperheen näkökulma työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Työn ja perheen vuorovaikutusta käsiteltäessä vallalla on näkemys, jonka mukaan työn ja perheen yhteensovittaminen on haastavinta juuri silloin kun perheessä on pieniä lapsia (Kinnunen ym 2005, 260). Toisessa haastateltavassa perheessä oli kolme (3) lasta, joista yksi oli koulussa ja muut päivisin päiväkodissa. Toisessa haastateltavassa perheessä oli kaksi (2) lasta, jotka molemmat olivat äitinsä hoidossa kotona.

Upseeri-isä on kotona myös sotilas. Sotilaalta vaaditaan hyvää toimintakykyä niin työssä kuin muussakin elämässä. Professori Jarmo Toiskallio on teoksessaan ”Toimintakyky sotilapedagogiikassa”, määrittänyt sotilaan toimintakyky mallin. Tuon mallin mukaan sotilaan toimintakyky muodostuu neljästä eri elementistä; Bio- Psyko-, Sosio- ja Eettis-moraalisesta elementistä. Nuo kaikki elementit ovat monensuuntaisessa vuorovaikutuksessa keskenään. Vaikka sotilaan toimintakyky on yksilöön liittyvää, niin varsinkin sosiaalinen ja eettismoraalinen peruselementti osoittavat sen, että toimintakyky kehittyy nimenomaan sosiaalisissa vuorovaikutussuhteissa. (Toiskallio, 1998, 177 – 179.)

Sosiaaliseen elementtiin kuuluu sosiaalinen minäkuva eli ihmisen käsitys itsestä suhteessa toisiin ihmisiin, ihmissuhteet, vuorovaikutustaidot sekä yhteenkuuluvuuden tunne (Toiskallio, 1998, 177). Nuo tekijät, jos mitkä, tulevat esiin upseerin kotona ja muutoinkin hänen vapaa-aikanaan. Samoin on kun tarkastellaan eettis-moraalista elementtiä. Toiskallion mielestä tähän elementtiin kuuluvat moraalitietoisuus, oikeustaju ja vastuuntunne. Eettisyys on siis vastuullisuutta toisesta ihmisestä. Se on esimerkiksi isän vastuullisuutta lasten kasvatuksessa, vanhemmuuden toteuttamista.

Seuraavassa lukukappaleessa määrittelen tutkielmaan kuuluvat käsitteet ja niiden yhteydessä jatkan tutkielmani rajaamista.

## 3 KÄSITTEIDEN MÄÄRITTÄMINEN JA TUTKIMUSASETELMA

### 3.1 Nuori upseeri

Upseerintutkinto on ylempi korkeakoulututkinto, josta valmistutaan nykyään sotatieteen maisteriksi. Koulutusjärjestelmä on viimevuosina uudistunut rajusti. Se on rakennettu monivaiheiseksi ja se sisältää lähiopintojen lisäksi paljon verkkotuettuja etäopintoja. Maanpuolustuskorkeakoulussa opiskelevat kadetit valmistuvat kolmen vuoden päästä sotatieteiden kandidaateiksi. ([www.upseeriksi.fi](http://www.upseeriksi.fi), 13.4.2011.)

Upseereiden koulutus tapahtuu Maanpuolustuskorkeakoulussa Santahaminassa sekä osittain puolustushaara- ja aselajikouluissa eri puolilla Suomea. Upseerin tutkinto muodostuu karkeasti kahdesta osakokonaisuudesta, opinnoista ja työelämävaiheesta. Nykymuotoisen upseeritutkinnon rakenne on esitetty tutkielman liitteessä 1. ([www.upseeriksi.fi](http://www.upseeriksi.fi), 28.2.2011)

Työelämävaiheessa toimitaan useimmiten kouluttajana tai oman erikoisalan tehtävissä. Noin 2000 euron peruspalkan lisäksi upseereille maksetaan työtehtävien mukaisesti muun muassa sotaharjoituskorvaukset, päivärahat, ylityökorvaukset. Työelämävaiheen jälkeen seuraa maisterivaiheen opinnot, joista maksetaan normaalia palkkaa. Valmistuttuaan sotatieteiden maisteriksi upseerit saavat puolustusvoimista vakinaisen viran ja heidät ylennetään yliluutnantteiksi. ([www.upseeriksi.fi](http://www.upseeriksi.fi), 28.2.2011.)

Tässä tutkielmassa haastatellut upseerit ovat valmistuneet maanpuolustuskorkeakoulusta ennen edellä kuvattua, vuonna 2006 käyttöön otettua upseerien koulutusuudistusta. He ovat aikanaan suorittaneet nelivuotisen upseerin tutkinnon suoraan ilman välivaiheita ja valmistuneet puolustusvoimien vakinaiseen virkaan. Jo tuolloin sekä miehet, että naiset pystyivät hakeutumaan Maanpuolustuskorkeakouluun opiskelemaan ja toimimaan siten upseerin ammatissa.

Tutkimus on rajattu siten, että haastateltavaksi on valittu kaksi miespuolista upseeria. Nuoreksi upseeriksi on määritetty upseeri, joka on ollut työelämässä enintään noin kymmenen vuoden ajan. Suurella osalla kymmenen vuotta palveluksessa olleista upseereista on elämäntilanne sillä hetkellä sellainen, että heillä on perheessään yksi tai useampia pieniä lapsia. He elävät juuri sitä elämänvaihetta, jossa työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen voi tuntua erityisen haastavalta.

## 3.2 Työ

Työn määritelmä sekä työn kuva on muuttunut kovasti ajan ja yhteiskunnan muutoksen mukana. Kautta aikojen ihmisen on täytynyt tehdä työtä elääkseen. Työn käsite on muuttunut ja monimutkaistunut siitä, kun työn ajateltiin olevan ihmisen aineenvaihtoa luonnon kanssa. 1800-luvulla ajateltiin, että työn avulla ihminen hankkii luonnosta toimeentulonsa ja tarpeidensa tyydytyksen välineet: ruuan, vaatetuksen ja suojan. (Sulkunen 1998, 122.)

Tuo määritelmä pätee edelleen osittain. Tänä päivänä työn tekijät eivät itse käytä tuottamiaan tuotteita, vaan he saavat työstä palkan ja ostavat tarvitsemansa hyödykkeet. Juuri palkkatyö on se yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen muoto, joka antaa työn käsitteelle tarkan sisällön nykyaikaisessa yhteiskunnassa. Luontaistaloudesta siirtyminen palkkatyöhön on vaikuttanut sekä työn luonteeseen että työelämässä vallitsevaan vuorovaikutukseen. Se on myös vaikuttanut siihen, että palkkatyöläisen on noudatettava työnantajansa määrittämiä sääntöjä. Se siis vaikuttaa sosiaaliseen vuorovaikutukseen. (Sulkunen 1998, 122 – 129.)

Tässä tutkimuksessa työllä tarkoitetaan nuoren upseerin tekemää virkatyötä, josta hän saa palkkaa. Haastatellut nuoret upseerit ovat olleet työelämässä noin kymmenen vuoden ajan. He ovat toimineet tuona aikana erilaisissa varusmieskoulutukseen liittyvissä tehtävissä. Nuo tehtävät ovat olleet kouluttajan tehtäviä, yksikön varapäällikön tehtävä, yksikön päällikön tehtävä sekä eri tehtävät joukkoyksikön, - osaston tehtävissä. Molemmat haastatellut nuoret upseerit ovat olleet hyvin pitkälle samanlaisessa työyhteisössä. Suomen kielen sanalle ”työyhteisö” ei ole muissa kielissä oikein suoranaista vastinetta. Yleensä käsite viittaa sanana enemmänkin pieneen ryhmään, jossa vallitsee vuorovaikutus. (Koivisto 2001, 19.)

Työyhteisöllä voidaan kuitenkin tarkoittaa myös koko työpaikkaa, sen osastoa, työryhmää kuten varusmieskoulutusta antava perusyksikkö tai tiimiä kuten esimerkiksi perusyksikön yksi osa, jaos tai joukkue. Useimmiten työyhteisöllä tarkoitetaan sellaista toiminnallista yhteisöä, joka pyrkii samaan päämäärää, jolla on sama tavoite. Työyhteisöllä on yhteinen työn tavoite. Sillä on myös yleensä yhteiset aineelliset voimavarat ja taidot ja se työskentelee usein yhdessä. (Koivisto 2001, 19.)

Puolustusvoimille jokaisen työ on yhtä tärkeää. Tasa-arvoisella toiminnalla varmistetaan, että jokaisella on yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Työolosuhteita ja työvälineitä kehitetään kaikille sopiviksi ja töiden järjestelyllä pyritään helpottamaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. ([www.puolustusvoimat.fi](http://www.puolustusvoimat.fi), 28.2.2011.)

Raja työn ja perheen välillä on käynyt yhä häilyvämmäksi. Tästä erityisesti perhe voi kärsiä. Tähän johtopäätökseen voi tulla erityisesti siitä, että suurin osa suomalaisista työikäisistä ihmisistä kokee, että työasiat haittaavat perhe-elämää ja muuta vapaa-aikaa. Vastaavasti perheasioiden koetaan vain harvoin haittaavan työelämää. Syyt siihen, miksi työ vuotaa perheeseen, liittyvät työelämän muutoksiin. Työelämään on tullut yhä enemmän kiireen tuntua. Aika ei tahdo riittää kaikkeen. Tulostavoitteet ovat kiristyneet, yleensäkin vaatimukset työn suhteen ovat kasvaneet. Niistä on tullut osa työntekijöiden arkea. (Jallinoja 2009, 83.)

Upseerin työtehtävä on monipuolinen ja vaativa. Siinä ollaan kokoajan ihmisten kanssa tiukasti tekemisissä. Myös tuloksia on saatava aikaan. Noita tuloksia tehdään yhdessä muiden ihmisten kanssa. Saatuja tuloksia mitataan erilaisilla mittareilla. Yhtenä merkittävänä mittarina ja vaateena on se, että varusmiespalvelukseen astuvista varusmiehistä tulee koulutuksen avulla saada sotavalmis joukko, mikä tarvittaessa on valmis puolustamaan maatamme. Tätä järjestelmää, missä varusmiehiä koulutetaan, sanotaan joukkotuotannoksi.

Mitä enemmän työ sisältää vaateita ja mitä vähemmän se sisältää voimavaratekijöitä, sitä suuremmaksi työn haitallisten vaikutusten riski kasvaa. Tällaisessa tilanteessa kielteiset tunteet kuten ärtymys, väsymys ja ahdistus tulevat helposti työntekijän mukana kotiin. Lisäksi erilaiset aikapaineet, ilmapiiriongelmat ja työn epävarmuus ovat sellaisia ominaisuuksia ja vaateita, jotka kuluttavat työntekijän energiaa ja voimavaroja. (Schaufeli & Bakker 2004.)

Työn tulevaisuutta pohdittaessa on tunnustettava se tosiseikka, että upseerien työnkuva muuttuu tai sen on muututtava muun yhteiskunnan työnkuvan muuttuessa. Työn tekeminen tai määrittäminen, missä fyysisesti työtä tulevaisuudessa tehdään, on monien eri alojen osalta vaikeaa tulevaisuudessa. Erilaiset innovaatiot, joustavat tietoverkkomahdollisuudet mahdollistavat erilaisia ja monipuolisempia työpaikkaratkaisuja kuin aiemmin (Räikkönen 2007, 58). Myös erilaisissa upseerin tehtävissä on yhä enenevässä määrin mahdollisuus tehdä niin sanottua hajautettua työtä. Upseerin ei siis tarvitse välttämättä olla tekemässä työtään omalla virka paikallaan, vaan hän voi hoitaa niitä muualta puolustusvoimien tietoverkkoja hyväksikäyttäen. (Koukkari 2010.) Tämä uudistus tarjoaa erilaisia mahdollisuuksia myös nuorelle upseerille ja hänen perheelleen, kun heidän eteen tulevat upseerin mahdolliset siirrot uusiin tehtäviin uran edetessä.

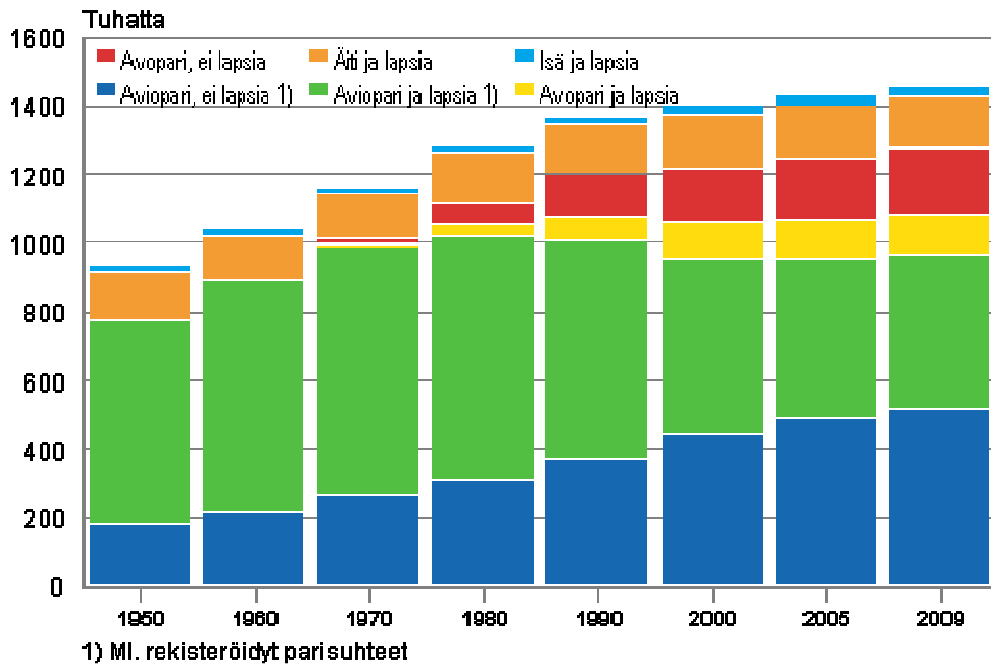
Upseerin työn kuva voi muuttua merkittävästikin, jos hän tekee työtä muualla kuin omalla työpaikalla, omassa konttorissa. Työn kuva muuttuu tällöin perinteisestä työnkuvasta paljon. Työyhteisön tuki ja yhteisöllisyyden tuntu jää silloin ehkä helpommin kokematta. Ei ole muita työntekijöitä läsnä jakamassa kokemuksia. Tällaisessa tilanteessa työn ja perheen yhteensovittaminen voi olla haasteellista. Työt voivat tulla helposti mukaan kotiin ainakin työpaineiden muodossa. Osa lapsista ja nuorista onkin alkanut oireilla, kun vanhemmat ovat myös kotona jatkuvan työpaineen alla. (Räikkönen 2007, 58.)

### 3.3 Perhe

Perheet ovat viime aikoina muuttuneet hyvin paljon. Perheellä ei tarkoiteta enää ainoastaan ydinperhettä, jota isä tai äiti elättää. On yksinhuoltajaperheitä, uusperheitä, samaa sukupuolta olevien vanhempien perheitä ja eri osoitteissa asuvien vanhempien perheitä. (Forsberg & Nätkin 2003, 190.)

Puhuttaessa työn ja perheen yhteensovittamisessa tarkoitetaan tässä tutkielmassa perheitä, joissa on eri sukupuolta olevat vanhemmat ja heillä on pieniä lapsia. Perhekoot ja perheiden muodot ovat muuttuneet aikojen saatossa. Enää ei ole olemassa pelkästään ydinperheitä, joissa on isä, äiti ja lapsia, vaan on erilaisia variaatioita sukupolvista, sukupuolista ja sukulaissuhteista.

Perheiden määrä kasvaa Suomessa edelleen. Suomessa oli vuoden 2009 lopussa 1 450 000 perhettä. Määrä on kasvanut 6 100 perheellä edellisestä vuodesta. Perheisiin kuului 76 prosenttia väestöstä eli 4 060 000 henkilöä. Yksin asuvia oli 1 026 000. Kaksi kolmasosa perheistä oli avioparien perheitä. Avoparien perheitä oli 21 prosenttia ja yhden vanhemman perheitä 12 prosenttia. Saman sukupuolen rekisteröityjen parien perheitä oli 1 396. (Tilastokeskus, Suomen virallinen tilasto, [www.stat.fi](http://www.stat.fi), 28.2.2011.)



Kuva 1. Perheet tyyteittäin vuosina 1950 – 2009. ([www.stat.fi](http://www.stat.fi), 28.2.2011)

Lapsiperheitä (perheessä on alle 18-vuotiaita lapsia) oli 584 000. Lapsiperheiden määrä oli vähentynyt edellisvuodesta 1 100 perheellä. Lapsiperheisiin kuului 40 prosenttia väestöstä. Lapsiperheessä asui vuodenvaihteessa kotona keskimäärin 1,83 lasta. Lapsiperheiden yleisin perhemuoto oli edelleen avioparin perhe, 61 %. Avoparien lapsiperheitä oli 18 prosenttia lapsiperheistä. Saman verran oli äiti ja lapsia -lapsiperheitä. Isä ja lapsia -perheitä oli edelleen hyvin vähän. Alle kolmessa prosentissa lapsiperheitä lasten kanssa asuu pelkästään isä. Saman sukupuolen rekisteröity pari oli vanhempina 229 lapsiperheessä. ([www.stat.fi](http://www.stat.fi), )

Uusperheitä oli vuoden 2009 lopussa 54 000. Uusperheessä on vähintään yksi alle 18-vuotias vain toisen vanhemman lapsi. Näitä lapsia oli lähes 78 000. Uusperheiden määrä on vähentynyt 90 perheellä viime vuodesta. Noin puolet uusperheiden vanhemmista oli avoliitossa ja puolet avioliitossa. ([www.stat.fi](http://www.stat.fi), 28.2.2011)

Lapsiperheiden osuus kaikissa perhemuodoissa on kuitenkin ollut jo pitkän aikaa laskussa. Perhesuhteiden muutokset liittyvät usein yhteiskunnan modernisoitumiseen (Kivimäki 2003, 27 – 30).

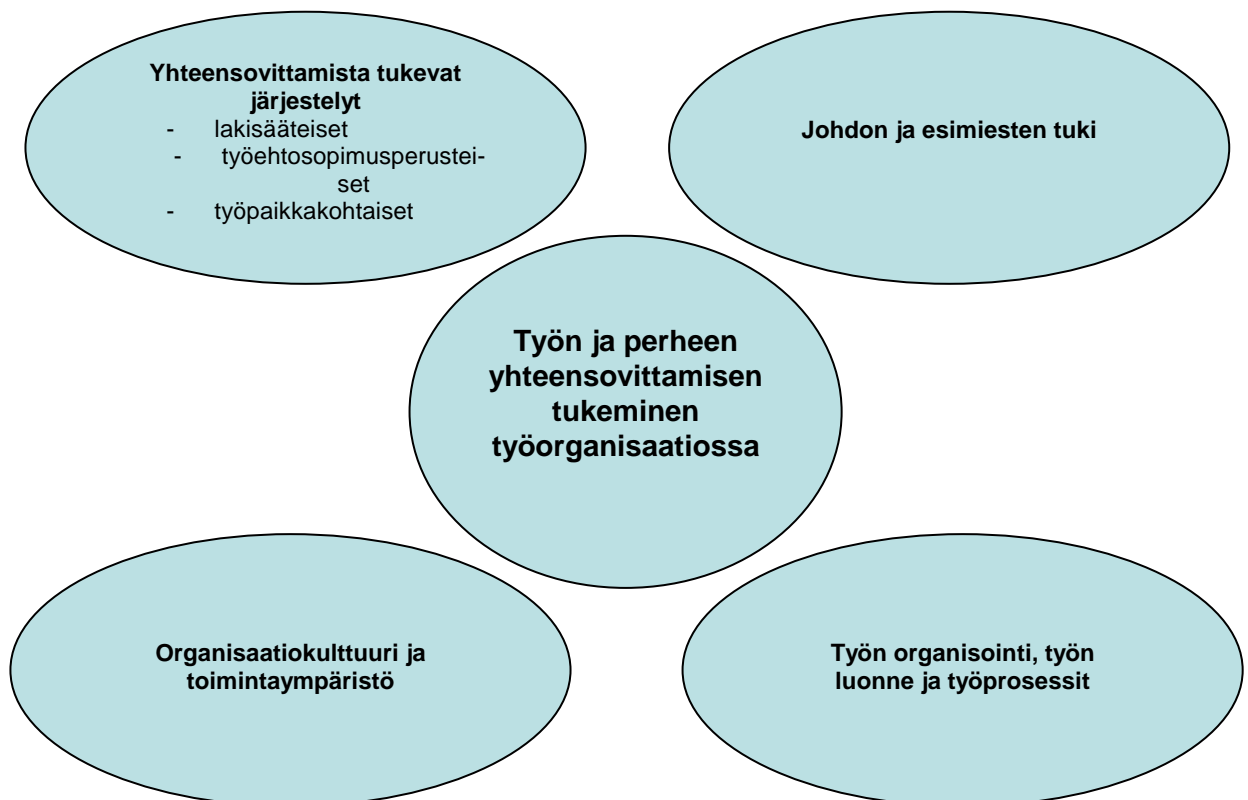
Upseereita ja nuoria upseereita kuuluu kaikkiin edellä esitettyihin perhetyyppisiin. Tässä tutkimuksessa on kuitenkin rajattu perhe-käsitettä niin, että haastateltavaksi on valittu vain upseereita, jotka ovat avioliitossa ja joilla on pieniä lapsia.



### 3.4 Perheystävällisyys ja perhemyönteisyys

Perheystävällisyyden määrittäminen ei ole helppoa ja yksiselitteistä. Esimerkiksi tutkimuksissa, joita on tehty Euroopan Unionin alueella, on tarkasteltu perheystävällisten työyhteisöjen henkilöstöpolitiikkaa. Näissä tutkimuksissa on havaittu, että perheystävällisen henkilöstöpolitiikan tulisi ensiksikin mahdollistaa sekä perheen että työn vaatimukset. Jotta tämä asia onnistuisivat, tulisi miesten ja naisten välinen tasa-arvo olla totta. Perheen asettamat velvollisuudet ja tarpeet tulisi jakaa naisten ja miesten kesken. Lisäksi politiikka ei saisi syrjiä ketään ja sen tulisi mahdollistaa hyväksyttävät työolot. Toimiva perheystävällinen politiikka on mahdollista näiden tutkimusten mukaan vain, jos sekä työntekijöiden että työnantajien tarpeet ovat tasapainossa. (Kivimäki 2003, 120 – 121.)

Työelämän ja työorganisaatioiden perheystävällisyyttä käsittelevät teoriat ja empirisen tutkimuksen voi Kivimäen mukaan jaotella neljän ulottuvuuden mukaan, alla olevan kuvan 2 mukaisesti. Ulottuvuudet ovat 1) työorganisaatiossa tarjolla olevat työn ja perheen vuorovaikutusta tukevat järjestelyt, 2) johdon ja esimiesten tuki, 3) organisaatiokulttuuri ja toimintaympäristö ja 4) työn organisointi, luonne ja työprosessit.



Kuva 2. Työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen työorganisaatiossa (Kivimäki 2003, s.121).

Kivimäen teoksessa ”Pomot ja perheet”, Peter M. Senge on kuvannut työn ja perheen välisen ”sodan” lopettamista keinoksi, jolla organisaatiot voivat päästä parempiin tulosiin. Perhe tulisi nähdä organisaatioissa työntekijöiden hyvinvointia lisäävänä tekijänä eikä niin, että nähdään vain perheellisyyden tuomat velvollisuudet. Perustan tälle ajatukselle luo se, että sekä työnjohdolle että työntekijät myöntävät perheen merkityksen ja arvon. Senge korostaa, että työntekijän koko elämäkokonaisuuden tunteminen ja tunnustaminen työnantajan puolelta lisää työntekijän hyvinvointia työtehtävässään. (Kivimäki 2003, 122.)

Perheellisyyden tukeminen työelämässä voisi käytännössä tarkoittaa esimerkiksi sitä, ettei työntekijän tarvitse kärsiä huonoa omaatuntoa siitä, jos hän jää kotiin hoitamaan sairasta lastaan (Kivimäki 2003, 123). Perhepoliittiset lait ja muiden perhettä tukevien toimien laatiminen ei ole jäänyt puolustusvoimissa kuolleeksi kirjaimeksi, vaan ne on sekä haastateltavien, että tutkijan omien havaintojen mukaan viety käytännön tasolle.

Suomessa perhemyönteisyyttä on tutkittu erilaisilla asennemittareilla melko paljon. Perhemyönteisiä ovat ne ihmiset, jotka suhtautuvat perheeseen ja perheen kanssa vietettävään aikaan ja elämään myönteisesti. Kun näissä tutkimuksissa on pyydetty ihmisiä kertomaan mitkä on heille kolme tärkeintä asiaa elämässään, on vastuksina ollut yleensä työ, perhe ja vapaa-aika. (Liikkanen 2009, 49.)

Tavallisimmin perhemyönteisyyttä on tutkittu kysymällä, miten tärkeänä ihmiset pitävät omaa perhettään. Näin mitattuna perhemyönteisyys Suomessa on ollut erittäin vahvaa jo vuodesta 1991 lähtien. Liikkasen toimittamassa teoksessa, ”Suomalainen vapaa-aika”, on esitetty vuonna 1991 ja vuonna 2002 tehdyt tutkimukset suomalaisten perhemyönteisyydestä. Noista tutkimuksista selviää, että suomalaisten arvostus perhettään kohtaan on tuona aikana edelleen kohonnut. Koti ja perhe koetaan hyvin tärkeiksi. Vuonna 2002 93 % naisista ja 86 % miehistä oli sitä mieltä, että koti ja perhe ovat hyvin tärkeitä asioita. (Liikkanen 2009, 49 – 51.)

Vastaavissa tutkimuksissa todettiin myös se, että ihmiset ovat kokeneet yhä voimakkaammin sen, että he haluavat viettää myös vapaa-aikaansa perheensä kanssa. Ihmiset ovat alkaneet yhä voimakkaammin kokemaan, että vapaa-aika ei ole vain omaa aikaa vaan nimenomaan perheen yhteistä aikaa. (Jallinoja 2000.)

Perheellä on katsottu olevan perinteisyydessä merkittävä asema, sillä perinteisyyden kulmakiviä on pidetty juuri kotia, uskontoa ja isänmaata. Näistä arvoista individualistit, yksilöllisyy-

den puolestapuhujat, ovat pyrkineet irrottautumaan jo 1960-luvulta lähtien. Tilalle on hahmoteltu yksilönvapautta korostavaa elämää. (Berger 2002.)

Kun elämäntapatutkimuksia tarkastellaan hieman tarkemmin, käy kuitenkin selväksi, että perheen pitäminen tärkeänä on ominaista monille eri elämäntavoille. Suomessa tehtiin vuonna 1990 erittäin laaja Yhtyneiden Kuvalehtien teettämä suomalaisia elämäntyyliä kartoittava tutkimus. Tuo tutkimus osoitti, että myös individualistit pitävät perhettä erittäin tärkeänä. Elämäntyyliään erilaiset ihmiset suhtautuvat siis perheeseen, puolisoonsa ja lapsiinsa erittäin arvostavasti. (Liikkanen 2009, 50 – 52.) Tuossa tutkimuksessa pystyttiin määrittelemään tai löytämään seitsemän erilaista suomalaista elämäntyyliä.

Myös amerikkalainen Arnold Mitchell on tutkimuksessaan ”The Nine American Lifestyles. Who We Are and Where We Are Going” saanut hyvin saman suuntaisen tutkimustuloksen. Hänen tutkimuksensa yhtenä tuloksena oli se, että kaikissa yhdeksässä eri elämäntyyliissä, ihmiset pitivät perhettään kaikista tärkeimpänä asiana. (Mitchell 1983.)

Individualistit arvostavat itsensä toteuttamista ja kehittämistä. He pyrkivät etsimään elämyksiä ja hakeutuvat mielellään uusiin kokemuksiin sekä ovat valmiita ottamaan riskejä. (Liikkanen 2009, 53.) Itsensä kehittäminen on vahvasti yhteydessä perhemyönteisyyteen. Ihmiset, jotka pitävät itsensä kehittämistä tärkeänä ovat useimmiten myös perhemyönteisiä. Riitta Jallinojan tutkimuksessa vuodelta 1997 suomalaisesta aikuisväestöstä reilusti yli puolet piti itsensä kehittämistä erittäin tärkeänä asiana. Elämyshakuisuus oli huomattavasti alhaisempaa. Tällainen yksilöllinen itsensä kehittäminen on ilmeisesti hyväksyttävämpää kuin elämyshakuisuus, ja sen mielletään sopivat paremmin perhe-elämään. Itsensä kehittämistä ei katsota vaan oman itsensä kehittämiseksi, vaan sillä on usein ylevämmät tavoitteet. Jokainen pyrkii kehittämään itseään, jotta perhe siitä hyötyisi. (Jallinoja 1997, 152 – 159.)

### 3.5 Vanhemmuus

*”Oleellista vanhemmuudessa ei ole se, että lapsi olisi helposti ymmärrettävä tai samankaltainen kuin muutkin, vaan se, kuinka vanhempi tulee toimeen lapsensa kanssa ja kuinka hyvin hän tällöin kykenee ohjailemaan lapsen suuntautumista tämän taipumusten mukaisesti. Syrjälä 2005, 83.”*

Työ ja perhe -keskusteluissa monesti tuntuu siltä, että nämä kaksi elämänarvoa, työ ja perhe, taistelevat keskenään. Tuossa taistelussa ei ole mitään järkevää syytä tai tarkoitusta. Ihminen uupuu varmasti, mikäli hän alkaa tuohon taisteluun kummankin tahon houkuttaessa ja vaaties- sa rajattoman paljon (Syrjälä 2005, 32).

Joissakin perheissä vanhempien välinen työnjako on toteutettu niin, että toinen vanhemmista käy töissä, toisen hoitaessa lapsia kotona. Karkeasti sanottuna toinen vanhemmista hoitaa siis vanhemmuuden ja toinen työn. Tällaisessa asettelussa on omat riskinsä. Töissä käyvä van- hempi voi kasvaa ulos lastensa kasvatuksesta eli vanhemmuudesta. Liian pitkälle viety ”erikoistuminen” perheen toiminnoissa voi johtaa tilanteeseen mikä ei ole perheen kannalta myönteinen.

Edellä kuvatussa työnjaossa on riskinsä, sillä kumpikaan vanhemmista ei voi tarjota lapsilleen molempien vanhempien mallia. Isän on vaikea tarjota lapsilleen äitiäikää, eikä isäikää saa äi- diltä, olivatpa vanhemmat kuinka hyviä tahansa. (Syrjälä 2005, 32.)

Vanhemmuudessa, kasvattajana toimiessa, on suuri vastuu. Siinä on vastuussa lasten kasvusta ja kehityksestä. On kuitenkin muistettava, että kasvatuksesta ja vanhempana oleminen ei ole yksisuuntaista vaikuttamista. Kasvatuksen kohteena toimivat lapset ovat omalta osaltaan kehittämässä vanhempaa ja jalostamassa heidän toimintaa kasvattajiksi. Vanhemmuudessa voikin kasvaa sallimalla kehittyvän lapsen vaikuttaa kasvatustilanteeseen. Vanhempi voi op- pia lasten toimista ja kasvaa vanhempana toimimalla luovalla tavalla vaikeissakin tilanteissa. (Syrjälä, 2005, 81.)

Vanhempana toimiminen ja oleminen on jatkuvaa, erilaisten tunteiden vaihtelua osana kasva- tustapahtumaa. Vanhemman ja lasten näkemyserot eri tilanteissa voivat olla hyvinkin merkit- täviä. Merkittävä oivallus vanhemmuuteen on kyky muuttaa omaa käyttäytymistään luovaksi. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että vanhempi toimii lapsensa ehdoilla ja ”tanssii tämän pil- lin mukaan”. Lasten kanssa toimiminen kehittää aikuisen ominaisuuksia vanhempana kehit-

tymisessä. Lasten kanssa toimiminen kehittää aikuisen empatiakykyä, määrätietoisuutta ja johdonmukaisuutta, aggressioiden hallintaa ja ilmaisua. (Syrjälä 2005, 83 – 85.)

Edellä mainitut seikat ovat hyviä ominaisuuksia myös työelämään. Ne ovat hyveitä, mitä elämän kaikilla osa-alueilla tarvitaan. Vanhemmuuteen liitetään auktoriteetin kunnioittaminen ja sen hyväksyminen. Aikaisemmin sitä ylläpidettiin hyvin pitkälle ruumiillisen kurittamisen ja rangaistuksen avulla. Vaikka ruumiillinen kuritus on kielletty ja se lienee vähentynyt vähäiseksi, on erityisen tärkeää, että lapsella on selkeät rajat, jotka luovat turvallisuuden tunnetta. Lapsi kokee, että hänestä välitetään, kun hänelle asetetaan esimerkiksi selkeät kotiintuloajat. Nämä vaan täytyy selittää lapselle, että rajat on asetettu hänen oman turvallisuutensa vuoksi.

Viime aikoina isät ovat yhä vahvemmin ottaneet osaa lasten kasvattamiseen. Uudessa isyyden sosiologiassa mies nähdäänkin pätevänä lasten hoivaajana ja kasvattajana. Pohjoismaalainen ja suomalainen vanhempainvapaaajärjestelmä on ainutlaatuinen järjestelmä. Vanhempainvaipaista on tehty Pohjoismaissa miehen isäksi muuttamisen keskeinen instituutio. (Forsberg & Nätkin 2003, 204 – 206.)

Upseeriperheissä isä on monesti pitkiäkin aikoja pois kotoa. Tilanne voi olla niin, että isä tapaa perhettään ja lapsia usein vain viikonloppuisin. Vastaavanlainen tilanne muualla yhteiskunnassa on usein silloin kun vanhemmat ovat joutuneet eroamaan. Tämän tutkielman haastattelutilanteissa tuli monesti esille termi etä-isä. Sillä ei tarkoitettu, että vanhemmat olisivat eronneet. Haastatellut isät kokivat monesti, että he joutuivat katsomaan perheensä elämää monesti etäältä, pystymättä konkreettisesti osallistumaan siihen niin paljon kuin olisivat halunneet.

Nuoren upseerin työtehtäviin kuuluvat lukuisat sotaharjoitukset sekä muut tilanteet, jolloin hän joutuu olemaan erossa perheestään pitkiäkin aikoja. Noita muita tilanteita ovat esimerkiksi erilaiset komennukset ja koulutustilaisuudet, jotka voivat yhtäjaksoisesti kestää useita viikkoja. Haastatellut upseeri-isät olivat olleet poissa perheestään vuosittain 60 – 120 vuorokautta. Tuo on huomattava aika, varsinkin kun sitä verrataan siihen tosiasiaan, että vuodessa on noin 220 työpäivää. Tähän lukuun on päädytty, kun on vähennetty lomat ja viikonloput pois koko vuoden päivistä.

Lapsen kannalta ihanteellisinta olisi, mikäli lapsi voisi jakaa elämistään tasapuolisesti molempien vanhempien kanssa (Huttunen 2001, 117). Tässä riittää haastetta upseeriperheissä, joissa on pieniä lapsia.

Huttusen mukaan isyys on toistaiseksi enemmän teoriaa kuin käytäntöä. Hän puhuu ”hoitavasta” ja ”hoivaavasta” isästä. Perustelu tuntuu hieman oudolta, koska myös hoiva-isyys näyttää teoksen perusteella olevan vasta nousemassa isyyden uudeksi malliksi. Yhtä kaikki uusi isyys on sama asia kuin hoiva-isyys. Uusi isyys pohjautuu jaetun vanhemmuuden ajatukselle, missä molemmat vanhemmat osallistuvat lapsensa hoitamiseen samalla tavalla (Jallinoja 2006, 109). Keskustelu uudesta isyydestä puhkesi myös niistä havainnoista, että isät voivat jäädä paitsi lastensa tunnemaailmasta, koska he eivät välttämättä ole läsnä lastensa jokapäiväisessä elämässä luomassa läheistä suhdetta lapsiinsa (Huttunen 2001, 171).

Tuon jaetun vanhemmuuden periaatteet Huttunen kiteyttää seuraavasti; ”Kumpikin vanhempi sitoutuu alun alkaen vanhemmuuteensa kutakuinkin samalla intensiteetillä ja panoksella, että kumpikin on valmis ja kykenevä kaikkiin kodin ja lasten hoidossa eteen tuleviin töihin ja kumpikin pyrkii aktiivisesti tasapainoon työn ja perheen välillä ja on valmis tekemään konkreetteja järjestelyjä saadakseen aikaa perheelleen.”

Jaettu vanhemmuus on parhaimmillaan vanhempana olemisen täydellistä jakamista vanhempien kesken. Silloin jaetaan kaikki, koko elämän surut ja ilot. Mitä lähempänä vanhemmat lapsiaan elävät, sitä vääjäämättömämmin lasten ja vanhempien välinen vuorovaikutus on molemman suuntaista ja vanhemmuuden jakaminen luontevaa.

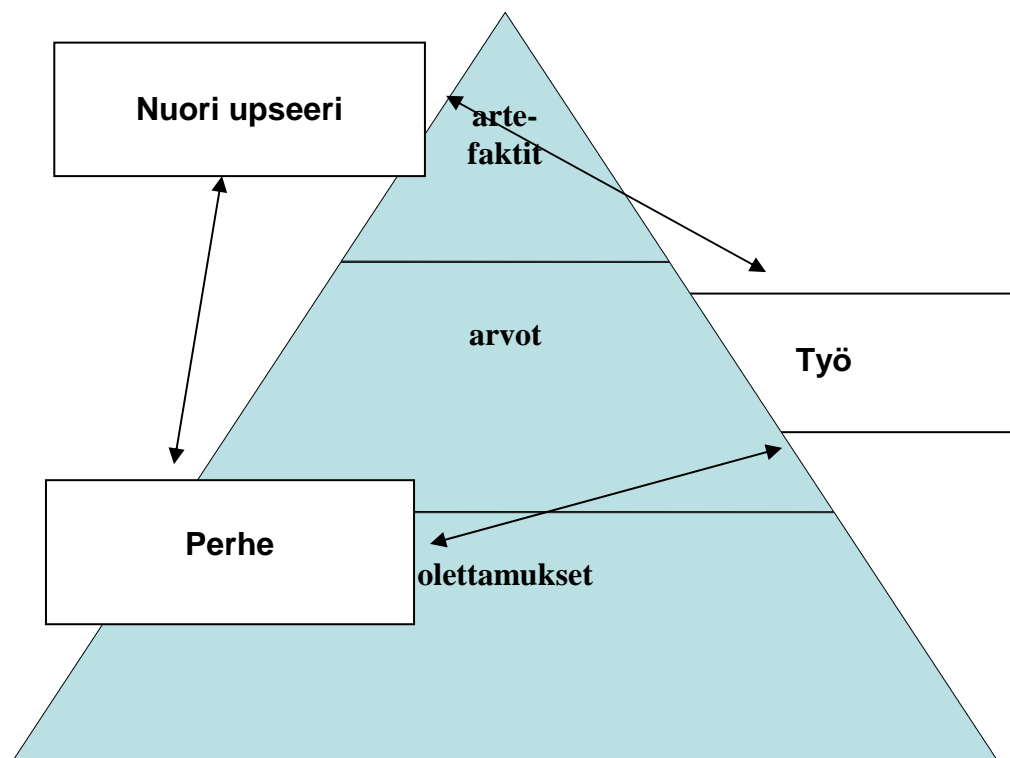
Uusi isyys esitetään normatiivisena ohjeena. Se toimii kaikille isille mallina, samalla tavalla kuin meillä on käsitys ihanne äidistä sellaisena kuin me tunnemme ihanteen kulttuurissamme (Jallinoja 2006, 109). Olisi väärin tarjota vanhemmuuden ideaa miehelle ikään kuin tuotteena, joka tuo onnea elämään. Ennemmin se tuo elämään onnen. Se tuo elämään sisältöä ja syvyyttä. Se antaa vastauksen kysymykseen, mikä elämässä on tärkeää. (Huttunen 2001, 170-177.)

Nuoren upseeri-isän haaste on päästä jakamaan tasapuolinen vanhemmuuden tunne puolisonsa kanssa. Hän ei välttämättä pysty olemaan läsnä jakamassa tätä vanhemmuutta kotona niin paljon kuin lasten äiti. Upseeri-isä jää väistämättä paitsi joistakin elämän kohokohdista, mitä

perheessä on sattunut. Kuitenkin hänen roolinsa on hyvin merkittävä. Hän on toinen kasvattaja, puoliso, tukija. Hän on lasten isä.

### 3.6 Tutkimusasetelma

Työpaikan organisaatiokulttuuri on yksi työpaikan arjen muotoutumiseen vaikuttavista tekijöistä. Schein (1987) on jaotellut organisaatiokulttuurin kolmeen tasoon (Kuva 3).



Kuva 3. Organisaatiokulttuurin kolme tasoa. (Schein 1987) ja tutkimuksessa esiintyvät ilmiöt ja käsitteet. (tutkimusasetelma)

Artefaktit, arvot ja olettamukset kuvaavat miten työyhteisön tuki ilmenee kullakin tasolla. Schein on kuvannut organisaatiokulttuurin (työpaikka) kolmiona, missä kolmion ylimmällä tasolla on **artefaktit**, ihmisten rakentama fyysinen ja sosiaalinen ympäristö, näkyvät teot, kuten esimerkiksi lait ja säädökset, jotka rajoittavat ja määräävät työn ja perheen suhdetta työpaikalla. Näitä lakeja voivat olla esimerkiksi lait perhevapaista. Kolmion keskimmäinen taso kuvaa **arvoja**. Arvot liittyvät käsityksiin siitä, miten asiat tulisivat olla. Ne voivat olla työpaikalla esimerkiksi erilaisia julkilausumia tai työpaikkojen strategioita taikka tasa-

arvosuunnitelmia. Kolmion alimmalla tasolla on **olettamusten** taso. Scheinin mukaan olettamusten taso on kulttuurin ydintä ja se viittaa syvällä oleviin jaettuihin olettamuksiin, joista useinkaan ei olla tietoisia. Se koostuu sanattomista normeista tai jaetuista toimintatavoista. Työpaikkakulttuurilla viitataan nimen omaa syvällä ihmisissä oleviin olettamuksiin, joista ei välttämättä olla useinkaan tietoisia. (Kivimäki, 2003, 118 – 120, Kinnunen ym. 2005, 149 - 152.)

Olettamusten tasosta esimerkkinä upseerin työpaikalla voisi olla esimerkiksi se, etteivät isät käytä perhevapaamahdollisuuksia lastensa hoitamiseen yhtä paljon kuin naiset käyttävät. Olettamuksissa on kysymys arvojen muuttumisesta niin itsestään selviksi asioiksi, että ne tulevat kiistattomiksi tosiasioiksi (Kivimäki 2003, 119).

Arvojen tasosta upseerin työpaikalla voi olla esimerkkinä se, että joukko-osastoilla voi olla erilaisia julkilausuttuja arvoja, joissa mainitaan miten tärkeä voimavara perhe on.

Scheinin teoriassa ilmaistut arvot kuvaavat organisaation, työpaikan, toimintaa ja sitä mitä kyseisessä organisaatiossa julkisesti arvostetaan. Nuo arvot ovat useimmiten organisaation johdohahmojen luomia. Schein pitää arvojen ja artefaktien selvittämistä liian pinnallisena lähestymistapana organisaatiokulttuuriin, koska ne voivat olla ristiriidassa vallitsevien käytänteiden kanssa. (Kinnunen ym. 2005, 150 – 151.) Tilanne nuoren upseerin työpaikalla voi olla esimerkiksi sellainen, että työpaikan arvoissa ja artefakteissa annetaan ymmärtää että esimerkiksi henkilöstö on työpaikan tärkein ja merkittävin voimavara, se ei kuitenkaan välttämättä näy konkreettisina asioina esimerkiksi ihmisten johtamiskäyttäytymisessä.

Scheinin omat tutkimuksiinsa perustuvat havainnot vaativat organisaatiokulttuurin tutkimista artefakteja ja ilmaistuja arvoja syvemmältä, perusolettamusten tasolta. Tämä syvä taso kuvaa organisaation pohjimmaisia, osin tiedostamattomia ja itsestään selviä uskomuksia, käsityksiä ja ajatuksia, jotka muodostavat arvojen ja käytänteiden perimmäisen lähteen organisaatiossa (Kinnunen ym. 2005, 151.)

On vielä huomattava, että sosiaalinen kontrolli on merkittävä tekijä, mikä ohjaa yksilön toimintaa työpaikallaan. Se ilmenee haluna noudattaa niitä työyhteisön normeja, jotka ovat syntyneet organisaatioon, kun valtaosa työpaikan työntekijöistä ovat samaa mieltä käyttäytymistään säätelevistä uskomuksista, normeista ja käytänteistä. (Kinnunen ym. 2005, 151.)



Tämä sosiaalinen kontrolli voi olla työyhteisössä sekä hyvä että huono asia. Työyhteisössä voi olla esimerkiksi tilanne, että ylitöiden tekeminen on yleisesti hyväksyttävää, sitä voidaan pitää jopa ahkeruuden merkinä, kun taas lyhyemmän työpäivän tekeminen on paheksuttavaa, se voi olla kollektiivisesti tuomittavaa ja voi johtaa kielteisiin seurauksiin (Kinnunen ym. 2005, 152).

Venkula kuvaa teoksessaan ”Epävarmuudesta ja varmuudesta”, kuinka lisääntynyt kompleksisuus työelämässä saattaa viedä organisaatioita hakemaan yksinkertaisia ratkaisuja. Hän kuvaa organisaatioiden epävarmuustiloja ja tilanteita, joissa organisaation asiat alkavat mennä huonoon suuntaan tai eteen tulee jotain odottamatonta. Tällöin organisaatio pyrkii Venkulan mukaan lisäämään järjestyksen astetta väistämättä siitä, miten vääriä nuo käytännön keinot voivat olla. Hän kirjoittaa paniikkiin johtuneista johtamisen tuntomerkeistä ja kertoo näitä tunteita merkkejä olevan esimerkiksi suurten yksiköiden rakentamisen. Hän kirjoittaa että varmuuden yhteiskunnassa suuruus voi joskus parantaakin tulosta, mutta nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä ketteryudesta on useimmin enemmän etua. (Venkula 2005, 79 – 83.)

Tutkimusasetelmassa olevat nuolet kuvaavat sitä, miten tutkimuksessa olevat käsitteet, nuori upseeri, perhe ja työ ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään. Työelämä on kuvattu organisaatiokulttuurin alle, koska työpaikan organisaatiokulttuuri on yksi arjen muotoutumiseen vaikuttavista tekijöistä (Schein 1987).

## **4 EMPIIRISTEN TUTKIMUSTULOSTEN RAPORTOINTI**

Tutkimus on laadullinen tapaustutkimus, jossa aineistonhankintamenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua sekä asiakirja tutkimusta. Laadullinen tapaustutkimus tutkii ilmiötä alkuperäisessä kontekstissään eikä pyri irrottamaan sitä siitä irti. Tässä luvussa perustellaan aineistonhankintamenetelmien valinnat, sekä haastattelun toteuttamiseen liittyvät asiat. Luvun 4 lopussa esitetään haastatteluista saadut havainnot, joiden pohdintaa jatketaan myös tutkielman luvuissa 5 ja 6.

### **4.1 Puolistrukturoidun teemahaastattelun toteuttaminen**

Tutkimuksen empiirinen aineisto on hankittu puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla. Teemahaastattelun runko on liitteenä 2. Lienee ollut perusteltua käyttää empiirisen aineiston

hankkimiseksi nimenomaisesti puolistrukturoitua teemahaastattelua, koska tällä tavalla tutkija pystyi mahdollistamaan sen, että haastattelutilanteissa pysyttiin varmemmin ennalta suunnitelluissa aihealueissa eli teemoissa.

Haastattelun etuna on joustavuus, sillä haastattelijalla on mahdollisuus reagoida mahdollisiin ongelmatilanteisiin haastattelutilanteessa. Näitä ovat kysymysten toistaminen, väärinkäsitysten oikaiseminen selventämällä käsitteitä ja sanamuotoja sekä keskustelun käyminen haastateltavan kanssa. Lisäksi kysymyksiä voi esittää tilanteen mukaisesti tutkijan sopivaksi katsomassa järjestyksessä. (Tuomi & Sarajärvi, 2002, 75.)

Haastattelut suoritettiin haastateltavien kotona. Haastattelutilanteet pyrittiin järjestämään niin rauhallisiksi kuin oli mahdollista. Lapset eivät kummassakaan perheessä aiheuttaneet lisähaastetta haastattelun suorittamiselle. Etukäteen haastateltavien sähköposteihin lähetetyt haastattelurungot mahdollistivat hyvin joustavan haastattelutilanteen.

Haastattelukysymyksiä luodessa pyrittiin pitämään mielessä haastattelukysymysten tehtävät, sekä temaattisen että dynaamisen puolen. Temaattisesti kysymykset ohjaavat haastattelun pääaiheeseen ja tutkimuksen teoreettisiin käsitteisiin. Dynaamisuutta tavoitellessa kysymysten tulisi olla sellaisia, että haastattelutilanteesta tulisi joustava ja etenevä, kysymykset ylläpitäisivät keskustelevaa ilmapiiriä, jotta haastateltavat voisivat mahdollisimman luotettavasti ja avoimesti vastata esitettyihin kysymyksiin. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 105.)

Haastatteluilmapiiri muodostui molempien haastattelutilanteiden osalta avoimeksi ja luotettaviksi. Tämä ei ole pelkästään tutkijan mielipide, vaan myös haastateltavien mielipide. Osa vastauksista ja myös kysymyksistä meni hyvin henkilökohtaiselle tasolle, joten molemminpuolinen luottamus oli aivan välttämätöntä. On uskottavaa, että haastateltavien vastaukset ovat rehellisiä. Haastateltavat vastasivat esitettyihin kysymyksiin juuri niin kuin he ovat asiat kokeneet.

#### 4.1.1 Tutkimuksen haastateltavien valinta

Tutkimuksen haastateltavat valittiin tutkimustyön otsikon rajaamana siten, että siinä haastateltiin kahta nuorta upseeria sekä heidän vaimojaan. Molemmat haastatellut upseerit ovat olleet upseerin eri työtehtävissä noin kymmenen (10) vuoden ajan. Heidän työtehtävät ovat olleet hyvin vaihtelevia. Kumpikin haastateltavista upseereista oli toiminut kouluttajan tehtävistä

yksikön päällikön tehtäviin perusyksikössä. Molemmilla oli lisäksi jo kokemusta joukkoyksikön tai joukko-osaston esikunnan tehtävistä.

Tutkija tunsi molemmat haastateltavat entuudestaan, jonka voidaan nähdä eduksi tutkimuksen luotettavuuttakin ajatellessa. Lisäksi tutkija tunsi molempien upseereiden perheet jo vuosien takaa. Tämä mahdollisti edelleen sen, että haastattelutilanteet saatiin muodostettua hyvin avoimiksi ja haastateltavien vastaukset hyvinkin rehellisiksi ja todenmukaisiksi.

#### 4.1.2 Haastattelujen rakenne ja haastatteluaineiston käsittely

Haastattelun teemoiksi muodostuivat vanhemmuus, perheystävällisyys ja selviytymiskeinot. Nämä teemat syntyivät, kun pyrittiin löytämään teemat, joilla vastattaisiin parhaiten tutkimuskysymyksiin. Haastattelun tavoitteena oli riittävän laajojen vastausten saaminen asetettuihin teemoihin. Tämä pyrittiin varmistamaan sillä, että etukäteen valmisteltiin kunkin teeman alle riittävä määrä kysymyksiä. Valitut haastatteluteemat olivat lisäksi tutkimuksen alakysymyksiä, mitkä yhdessä vastasivat tutkimuksen pääkysymyksiin

Haastattelutilanteen sujuvuuden varmistamiseksi haastattelurungot lähetettiin haastateltaville etukäteen, jotta he halutessaan pystyivät etukäteen valmistautumaan haastattelutilanteeseen. Kaikki haastattelut on litteroitu sanatarkasti. Litteroitua tekstiä on yhteensä 29 sivua. Litterointi on tehty fontilla 12 ja kirjasintyylinä on ollut arial. Litteroidut haastattelut ovat tutkijan hallussa sekä paperiversiona että sähköisenä versiona. Haastatellut henkilöt saivat vielä mahdollisuuden lukea litteroidut tekstit, mutta kukaan heistä ei nähnyt sitä enää tarpeelliseksi.

Haastattelujen litteroinnin jälkeen, haastattelut tulostettiin analysoinnin helpottamiseksi. Tulosteet luettiin tutkijan toimesta useamman kerran läpi. Näiden lukukertojen yhteydessä tulosteiden sivuun tehtiin omia merkintöjä ja havaintoja haasteltavien vastauksista.

#### 4.2 Havainnot haastatteluista

Useat tutkijat ovat itse kehittäneet menetelmän aineistojensa järjestämiseksi. Hyvä puoli yhteisen menetelmän puuttumisesta on mielestäni se, että tutkijana voi kehittää omaa järjestelmää oman ja ainutlaatuisen aineiston pohjalta. Teemahaastattelujen tuloksia esiteltäessä onkin

valittu kuhunkin kysymykseeni esitettävät vastaukset sen pohjalta, mitkä on katsottu tämän tutkielman kannalta merkittävimmiksi ja tärkeimmiksi.

Saadut vastaukset esitetään aihepiireittäin, mitkä valittiin suoritettuun teemahaastatteluun. Aihepiirit olivat vanhemmuus, perheystävällisyys sekä erilaiset selviytymiskeinot. Näistä teemoista kaksi ensimmäistä eli vanhemmuus ja perheystävällisyys käsitellään tässä alaluvussa ja viimeinen teema, erilaiset selviytymiskeinot käsitellään seuraavan luvun alaluvussa 5.2. Lisäksi tutkielman viimeisessä lukukappaleessa esitetään vielä tutkimuksen tuloksia.

Haastattelutuloksia esiteltäessä käytetään haastateltavista nimityksiä upseeriperhe a ja upseeriperhe b. Lisäksi kun halutaan erotella vastaajan sukupuolta, esitetään vastaukset esimerkiksi, että upseeri a:n tai upseeri b:n mukaan, tai vastaavasti upseeri a:n vaimon mukaan tai upseeri b:n vaimon mukaan. Selvyuden vuoksi haastateltavien vastaukset esitetään kursivoidulla tekstillä.

### **Vanhemmuus:**

Vanhemmuus koettiin kummankin haastateltavan perheen osalta merkittäväksi asiaksi. Haastateltavat upseerit kokivat, etteivät he olleet tarpeeksi paljon lastensa ja perheensä kanssa tekemisissä. Kuitenkin molemmat upseerit kokivat oman roolinsa merkittäväksi lastensa kasvatustajana ja perheen isänä. Isän rooli on monesti se ”rajojen asettajan rooli”. Omaa vanhemmuuttaan ja sen toteuttamista rajoittavaksi tekijäksi koettiin ajanpuute. Lojaalisuus työnantajaan kohtaan aiheutti sen, että molemmat haastateltavat upseerit halusivat tehdä työnsä mahdollisimman hyvin, mikä osaltaan vei aikaa pois perheeltä.

Miten osallistut perheesi arkeen, oletko paljon pois kotoa?

Upseeri a:

*”Heikosti. (Pitkä tauko, huokaa) Silloin kun olen paikalla, niin silloin yritän tehdä jotakin asioita, mutta pitkälti se pyörii vaimon vetämänä, että esimerkiksi tänä aamuna niin kaikki aamuherätykset ne vaimo hoiti. Sitten lapsien tarhaan vienti, niin siinä käy ja hakemiset ja sitten kotona tohuumiset niin niitä, mutta arkirutiineja vaimo pyörittää.”*

*” Olen vuodessa kotoa pois sata päivää 220 työpäivästä. Eli näin. Se on aika paljon.”*

Upseeri b:

*”No. Kyllähän tietenkkin työ vähän rajoittaa sitä, mutta mulla ei ole ollut so-taharjoituksia parhaimmillaan kuin 60 – 70 vuorokautta vuodessa. Et poissaolot kotoa ovat olleet maksimissaan vuodessa sitä 70 vuorokautta. Ja sit taas toisaltaan, onhan meillä ihan hyvät vapaat. Ei se työ välttämättä niin paljon rajoita sitä perheeseen osallistumisesta, perheen kanssa yhdessäoloa, että ehkä se enemmän sit nämä muut siviilihommat mitä on koulu ja urheiluharrastukset sellaiset, oma laiskuus ja saamattomuus.”*

Upseeri a :n vaimo:

*”No silloin kun mies on paikalla niin kyllä se aika lailla tasapuolisesti osallistuu näihin arkeen liittyviin juttuihin mun mielestä. Eli ruuan laitto, kodin askareet, lasten kuljetukset ja ehkä enemmänkin tämmönen niinku lasten harrastuksiin liittyvät jutut mitä kotonakin on tai luontoon liittyvät jutut niin ne hänenn heiniä, et on sillä hyvinkin sellainen oma roolinsa lasten jutuissa. Eli isä on tuommoinen kokooja ja sit ehkä parempi kaikessa tämmöisessä niinku vapaa-aikaan liittyvissä jutuissa kun lähetään jonnekin. Ja onhan se tietysti tämmöinen taloudellinenkin tekijä, kyllähän se päivittäin osallistuu tähän talouden ylläpitoon, vaikka ois missä.”*

*”No nyt kun lapset on vanhempia niin nythän se on helpompaa. Mutta sillon kun ehkä ku lapset oli pieniä, vauvoja, niin silloin tämä sata päivää vuodessa oli tai olis ollu liikaa. Mutta sitten niitä on taas eri tyyppisiä, että onko 3 viikko yhtäsoittoa poissa, tai niinku nyt että tulee sentään viikonlopuksi kotia. Silläkin on merkitystä, että tulee viikonlopuksi kotiin, kun se et on vaik 3 viikkoa yhtä soittoa pois. Niin tai tekee tosi pitkää työpäivää, että lähtee aamulla kuudelta ja tulee kymmenen jälkeen illalla, niin se on niin kuin ei olisi kotona ollenkaan.”*

Upseeri b:n vaimo:

*”Minusta se on paljon, että on 70 vuorokautta vuodessa pois kotoa. Onhan ne vähentynyt nyt kun sinulla on muuttunut tuo työtehtävä. Mutta jos sinulla on edelleenkin 70, niin onhan se tosi paljon. No tänä vuonna se on 30, niin onhan ne vähentyneet. Mutta se mikä vaikuttaa meidän arkeen, niin on tuo hänen koulu, mikä ei liity tähän työhömmään ollenkaan. Mutta se on vienyt kyllä meiltä voimat ihan äärimmäisen tiukille.”*

Mitä on isyys; isänä oleminen?

upseeri a;

*”Se on varmaan se että saa olla paikalla, silloin kun on. Ja kattoa kun lapsi kehittyy. Se oppii asioita ja näät siitä että se on oppinut jotakin. Sitten tulee sellaisia yllätyksiäkin, vaikka sinä et ole opettanut.”*

upseeri b;

*”No onhan se se että kun näkee miten lapset kasvaa ja kehittyy. Se valtava kokemisen ja näkemisen riemu mikä lapsilla on. Miten ne osaa pienistä asioista iloita. Tavallaan niiku iteleee aivan arkipäiväiset asiat vaikka joku hiekka maassa, niin se on lapselle ihmeellinen juttu, taikka kepit. Se on hienoa. Varmaan hienointa.”*

Millainen rooli lasten kasvattajana / vanhempana sinulla on kotona?

upseeri a:

*”Ei se riitä että sinä tuot rahan pöytään tai sitten sinä ostat jonku kivan jutun, vaan se on sitä että on läsnä. Voi viedä sitä harrastuksiin, kuunnella sitä, esimerkiksi kun ärrä ei nyt taivu tai ässä ei taivu tai koulu on ihan tyhmää.”*

*”Se ainakin näkyy sillain, jos ei muuta niin ittelle tulee huono olo, ku ei ole täällä vaan se lepää yhden ihmisen harteilla, elikkä vaimon harteilla. Eli siitä tulee , siitä tulee huono olo ja mut se et näkykö se et olisiko asiat jotenkin toisin niin tuskinpa ne asiat jotenkin toisin olisivat, että eikö ne lapset itse kasva sellaseks kun ne täällä, asetetaan rajoja et päiväkotihan ja sitten koulu asettaa kumminkin paljon rajoja ja sit tietää että mitä ne oppii ja mitä niistä tulee ja ihan samanlailla isovanhemmatkin vois vaikuttaa, eli ne ois vähemmän olleet isovanhempien kans tekemisissä jos itte oisin ollu kotona. Mutta mut, se aika mikä niistä jää niinku niitten kans olematta niin sitähan ei takasi saa.”*

upseeri b:

*”Kyllä minä oon enemmänkin osallistuja, että selkeästi vaimo on se niinku aktiivisempi meillä. Kyllä minä tuen ja mun mielestä yhteiset periaatteet ja osittain luonteenpiirteitten takiakin, minä oon vähän rauhallisempi ja sitten tietyissä mielessä katson läpi sormien ja tavallaan niinku luontaisesti niin minä enemmän niinku tarkkailen. Vaimo on aktiivisempi ja myös aggressiivisempi. Ja tuota sillä on tarkemmat vaatimukset sille, että miten niiku ruokailut pitää tapahtua ja niin edelleen. Jos minä oon lasten kanssa keskenään, niin me ollaan vähän niinku pellossa hänen mielestä, vaikka ei se mun mielestä niin oo.”*

Annetaanko vanhemmuudelle tilaa upseerin toimessa?

Upseeri a:

*”Sinänsä tilaa ei, tai mahdollisuushan olis, mutta käyttääkö sitä mahdollisuutta hyväksi. Siis elikkä se et onko rahallista mahdollisuutta jäädä kotia puoleksi vuodeksi hoitaan lapsia niin kuin esimerkiksi jotkut tutut on käyttänyt sitä hyödyksi. Ei se välttämättä upseerilla onnistu, taas opistoupseerilla se on niin sanotusti hyväksyttävämpää.”*

Upseeri b:

*”Minun mielestä puolustusvoimat tukee niinku todella hyvin. Tämä on minun mielipide, mutta se että koskaan ei ole kuulunut minkääläistä poikkipuoleista sanaa mihinkään hoitovapaaseen tai isäkuukauteen, isyysvapaaseen, mihinkään sairaspöissaoloon, että lapsi on kipeänä.”*

Miten upseerin vaimo voi luoda omaa uraa?

Upseeri a:n vaimo:

*”Aika mahdoton yhtälö jos minulla olisi esimerkiksi vuorotyö tai tekisin työreisuja. Eli tällähetkellä tai aikaisemmillä vuosilla ei ole ollut edes sellaista mahdollisuutta. Eli se oli pakko olla päivätyö ja sen jälkeen ei ole voinut mitenkään hirveästi ekstraa tehdä, koska mies on ollut niin paljon poissa ja päivähoitoaika*

*rajallinen, minkä lapset voivat olla päiväkodissa. Ja sitten taas jos miettii, niin-ku yhdessäkin vaihessa kysyttiin esimiestehtäviin, niin ei minun olisi ollut mahdollista lähteä omaehtoisena opiskeluna illalla opiskeleen. Et mihin minä nämä lapset olisin sitten illalla laittanut. Ja sitten kun mies, ei emmä tiennyt sen työsuunnitelmista sellaista paria kuukautta eteenpäin että milloin se on niin kuin viikolla vaikka torstaisin kotona. Siinä suhteessa on pannu miettiin että voinko sitoutua mihinkään muuhun kuin kello kahdeksasta neljään olevaan työhön.”*

Upseeri b:n vaimo:

*”No olisinhan minä varmasti voinut, jos olisin halunnut. Minulla ei ole aina-kaan tällä hetkellä mitään halua luoda omaa uraa. Olinhan minä välillä töissä, mutta no minä viihdyn paremmin kotona kuin töissä. Ainakin tällä hetkellä.”*

### **Perheystävällisyys:**

Kaikki haastateltavat kokivat voimakkaasti sen, että heille syntynyt mielipide armeijan perheystävällisyydestä tai sen puuttumisesta, on hyvin voimakkaasti sidottuna siihen, millainen / millaisia esimiehiä haastateltavilla upseereilla on ollut. Upseeri b:n näkemykset ja kokemukset armeijasta perheystävällisenä työpaikkana ovat hyvinkin erilaiset kuin upseeri a:n kokemukset. Heidän esimiehensä ovat suhtautuneet perhevapaisiin ja perheen asioihin yleensäkin hyvin vastakkaisilla tavoilla. Esimiehen myönteinen suhtautuminen on saanut enemmänkin positiivista aikaa, koska upseeri b:n haastattelusta paistoi läpi muutenkin paljon positiivisempi suhtautuminen puolustusvoimien toimiin ja suhtautumiseen. Upseeri b:n mielestä kokemukset lapsiperheen isänä olivat hyvin positiiviset. Hän näki työntajansa erittäin perhe-myönteisenä.

Ihmisestä itsestään on hyvin pitkälle kiinni se, miten hän kokee tai millaiseksi hän tuntee työyhteisönsä suhtautumisen perheasioihin. Ihmisellä itsellään voi olla sellainen ennakkokäsitys, että hän itse ei voi haluamallaan tavalla pitää isyysvapaita. Hän arvottaa työn etusijalle, tai kokee niin suurta lojaalisuutta työnantajaansa kohtaan, ettei voi pitää ansaittuja isyyslomiaan niin kuin hän itse tai hänen perheensä näkisi parhaakseen.

Miten työtehtävissäsi on lapsiperheen asiat otettu huomioon?

Upseeri a:

*”No tota. Se joka on työntekijänä perusyksikössä, niin sen asiat pystyy päällikkö ottaan huomioon. Mutta sitten jos sinä olet varapäällikkönä tai päällikkönä, eli johtavassa asemassa, niin sen asioita ei pysty ottamaan huomioon. Sillä sen asemassa olevalta odotetaan erilaisia asioita kuin pelkästään työntekijältä. Se että jos sinulla on ollut alaisia, niin ainakin itte on yrittänyt antaa mahdollisuuden siihen, että se pitää niitä vanhempainvapaita. Vaikka omasta mielestä esimiehenä olen monestikin sanonut, että esimiehenä en suosittelisi, mutta ihmise-*

*nä sanonu, että totta kai sinun kannattaa se tehdä. Ja sitten on todettu, että näin on, mies sen tekee.”*

Upseeri b:

*”Minun mielestä todella hyvin. Se mikä oli vielä haasteena oli se, että kun nuorempi syntyi, niin silloin käytin vain kaksi päivää isyysvapaata, niin sattumalta varapäälliköllä syntyi päivää vai kahtaa päivää aiemmin lapsi. Ja silloin tilanne oli se, että meillä ei yksikössä olisi ollut päällikköä eikä varapäällikköä. Ja totta kai minä sitten joustin kun mulla alkoi sitten kohta vuosiloma noin viikon päästä siitä.”*

Oletko pitänyt / voinut pitää vanhempainlomiamia?

Upseeri a:

*”Isyysvapaat on kaikki pidetty. Mutta niistäkin osa esimiehistä totesi, että eihän niitä kannata tuossa pitää, vaan mietippä mikä on oikea hetki niitä pitää, kun toiset taas totesi, että totta kai sinä pidät heti ne. Eli esimies ns sidonnaista kun toiset ajattelee tulosjohtamista ja toiset ajattelee taas miten se on ihmisen elämän kannalta järkevää. Eli ei oo sinänsä kaikki kannustanu, vaan tulos tai ulos, elikkä seuraavassa suoritusarvioinnissa nähdään jos et ala juuri tässä kohdin pitää lomiamia kerta on tärkeimmät koitokset tulossa. Ja toinen taas toteaa, että kyllä tästä selvittäään että senkun vaan lähdet, että kyllä homma hoituu.”*

*”Siis se on harvassa että niihin kannustetaan, mutta ne on olleet perheellisiä ihmisiä, joilla on ollut pysyvä parisuhde ja lapsia. Ja vaikka he ovat olleet urasuuntautuneita, niin he ovat arvostaneet perhettään siitä huolimatta, että he ovat pärjänneet. Taas sitten toiset niin tuntuu, että heidän ainoa tavoite on, että he menevät urallaan eteenpäin ja kaikki tekee heidän hyväksi.”*

Upseeri b:

*”Ja nämä on tietenkin tehtäväsidoonaaista. Että kun päällikkönä olin, niin tuota se mikä rajoitti niin oli tehdä se oma työ hyvin ja se että tavallaan se halu, ettei muut joudu kärsimään niinku mun takia ja tavallaan niinku jos mä niinku pystyn joustamaan ettei muut kärsi niin sitten minä pystyn ite määrittämään sen jouston, koska oli sellainen tilanne, että olin esimies ja se oli ilmoitusluontoinen asia.”*

Eli sinä olet ollut yksikön päällikkönä kun molemmat lapset ovat syntyneet. Onko esimies ollut molemmilla kerroilla sama, vai onko esimies vaihtunut?

Upseeri b:

*”Silloin kun ensimmäinen syntyi niin silloin minä olin esikunnassa. Sitten kun toinen syntyi niin silloin minä olin yksikön päällikkönä. Ja tuota esimies on ollut kummassakin tapauksessa eri henkilö.”*



Miten työpaikallasi on suhtauduttu esimerkiksi lasten sairasteluista johtuviin poissaoloihin?

Upseeri a:

*”Vaimo on pääasiassa hoitanut ne asiat. Silloin kun minulle on sopinut tai minun työtehtäviin on sopinut, niin silloin olen voinut jäädä hoitaan lapsia.”*

Upseeri a:n vaimo:

*”Siihen on osaltaan vaikuttanut sekin, että työnantaja vaatii lasten sairauspoissaolosta miehen puolelta dokumentin heti ensimmäisestä poissaolopäivästä, kun taas sitten kuntapuolella on jätetty kunnille pohdittavaksi, että kolmesta ensimmäisestä päivästä ei vaadita.”*

*”Tuo on ihan psykologinenkin juttu, että monta kertaa mies on sanonut, että kun on niin hirveästi hommia, niin monta kertaa olen ajatellut, että minulla on helpompaa tuosta työhommasta olla pois. Vaikkakin se on minulla tarkoittanut sitä, että pitää perua asiakkaat ja siirretään niitä sitten eteenpäin. Joltakin vuodelta muistan, että kaksi kertaa olen siirtänyt samat asiakkaat eteenpäin, kun on tullut uutta sairastumista heti perään. Mutta tohon minä vielä palaisin, että onko työnantaja jotenkin tukenut lapsiperheitä, niin mikä on ero niinku mun työnantajaan, niin teillä on kaikkia tällaisia, että työnantaja on tarjonnut palkkaan MLL:n hoitajaa. Ja sitten on ollut näitä tutustumispäiviä sinne yksikköön (yksi 5 vuodessa; miehen huomautus) No yksi kerta, mutta on kuitenkin ollut mahdollista käydä paikan päällä. Ei kuntasektorilla tule esimiehen mieleenkään tuollaiset.”*

Onko perhe este vai voimavara työsi ja tehtäviesi hoitamiseen?

Upseeri a:

*”Voimavara silloin kun sen kanssa pystyy oleen, et sieltä saa voimaa, mutta joskus aikaisemmin tuntui, että se on este sen takia, että esimiehet odottivat sellaisia asioita, että sinullahan perhettä ei olisikaan. Eli siis sellainen olo, että kaikki tekee asioita aivan saman lailla, että aivan sama, että pitääkö sinun lähteä viemään lapsia harjoituksiin vai ei, mutta sekin on niin esimies sidonnaista. Että teit samanlailla tai puhelin on jatkuvasti auki, no onneksi ei nykyään enää tarvi olla. Viimeset ajat se on ollut voimavara, että jaksaa tehdä töitä.”*

Upseeri a:n vaimo:

*”Kyllä minä uskon, että enemminkin voimavarana se toimii. Onhan se motivaatio minkä takia tuota työtä tehdään niin varmaankin raha. Onhan mies kuitenkin meidän perheessä suurin tienaaaja. Niin onhan siinä semmoinen motivaattori, että siinä saa perheelleen jotakin kun on siellä töissä. Niin kyllä se perhe varmaan motivoi jaksamaan.”*

Upseeri b:

*”Mun mielestä se on ehdottomasti voimavara. Ihan samalla tavalla, kun tuossa se että pitää työn ja vapaa-ajan ja perheen erillään. Samalla tavalla kun siinäkin niin musta tuntuu että mä saan niinku paremmin irti siitä työstäkin kun on perhe kun ei ois perhettä.”*

Upseeri a:n mielestä osa hänen esimiehistään on nähnyt perheen esteeksi työtehtävien hoitamisessa.

*”Kyseisillä ihmisillä on perhettä. Mutta siinä on heille se ainutkertainen onnistumisenmahdollisuus, että sitä ei voi niin sanotusti tyriä. Se juurikin tämä koulutustilaisuus, seuraava koulutustilaisuus ja sitä seuraava koulutustilaisuus pitää tehdä viimeistä tappia myöten. Täydellisesti ja siihen ei voi käyttää varapäällikköä, taivaan patterin kolmanneksi heikointa miestä, vaan ykkösketju pitää olla koko ajan tulella tekemässä tulosta. Ja ja silloin se tuntuu esteeltä, että työ pitää asettaa kaiken etusijalle, ja millään muulla ei ole sitten merkitystä.”*

Miten armeijaa tulisi työpaikkana muuttaa, että se olisi perheystävällisempi työpaikka?

Upseeri a: .

*”Lähinnä just se että suunniteltais se että tällainenkin mahdollisuus olisi että päällikkö tai varapäällikkö jäisi isyysvapaille. Sillekki pitäisi olla joku suunnitelma. eikä vain se, että oletetaan että he aina tekevät sitä hommaa.”*

*”Voisi tehdä neljäpäiväistä työviikkoa. Mutta seki, että tekisi niin, että se ei tarkoittaisi, että tekisit 3 päiväistä työviikkoa 16 tuntia päivässä, vaan 8 tuntia päivässä. Sitä vartenhan sitä haetaan että saisi lisää vapaa-aikaa.”*

Upseeri a:n vaimo:

*”Kun on puhe miesvaltaisesta työpaikasta, niin vois kuvitella että se ensimmäinen henkilö joka laukaisee, että jään osittaiselle hoitovapaalle tai muuta vastaavaa, niin sehän toimisi aikamoisena uran uurtajana. Siinä varmaan joutuu hirveästi selvittämään miksi tekee sellaisia ratkaisuja. Siellä ei ole varmaan totuttu, mutta uskoisin, että perheen isien roolimalli on muuttumassa ja se tulee näkyämään siellä puolustusvoimissa. Että näkyy sellaisia erilaisia ratkaisuja ja tammöisiä asenteita justiin että perheet kun joutuu tekemään niitä ratkaisuja, niin uskon että puolustusvoimatkin joutuu niihin sopeutumaan. Mutta ehkä justiin tämä, että nähtäisiin tammöisten siirtojen merkitys vaikka perhe-elämälle ja puolison uralle, miten ne vaikuttaa lasten koulunkäyntiin ja päiväkotit hommiin että jos perheen isä joutuu siirtyyn justiin vaikka kahden vuoden välein tai kolmen vuoden välein tai koko perhe siirtyy sen miehen matkassa mukana paikasta toiseen, että mitä merkitystä sillä on sille koko perheelle. Että sitä ei voi minun mielestä hirveän paljon sivuuttaa. Pitäisi kuulla perheitten ääntä enemmän siinä, että minkälaisia suunnitelmia tehdään vaikka miehen uraa eteenpäin, että siinä kysyttäis myö,s että mitä suunnitelmia koko perheellä on? Et se ois mun mielestä kaikkein tärkein.”*

*” Mä uskosin että, jos esimerkiksi ajattelee, että hänkin on ollut 10 vuotta työtehtävissä, niin eihän sillä oo ollut mitään pitkiä lomia vuosilomien lisäksi. Eli et jos vaikka siinä kohtaa mies ottas välillä vuorokseen hoitaa niitä perhevapaita, mitä ois mahdollista käyttää, niin oishan se hyvä katkasu sille, niin ku pitkään jatkuneelle työpätkälle. Tulisi samalainen tauko kuin naisille tulee työelämästä. Saa keskittyä siihen perheeseen jonkin aikaa ihan vaan ja samalla sitten saa olla työelämästä pois. Kun palaa takaisin työelämään, niin kenties sitä tulee vähän virkempänä ja uusilla linsseillä näkee sitten työelämästä parempia puolia, kun on ollut kotona ja nähnyt taas sitten sitäkin puolta, niin voi olla tyytyväinen kun palaa takaisin työpisteeseen. Huomaa, että täällä voi syödä ihan rauhassa, juoda kahvia ja lukea lehteä.”*

Upseeri b:

*”Joo tuo siirtovelvollisuus. Jos aattelee siviilipuolella kavereita jotka on ollut kymmenen vuotta töissä niinku minä, akateemisessa työssä. Ne tekee samaa työtä edelleen. Ekonomi, samaa työtä, diplomi-insinööri, samaa työtä. Tämä muutos on meillä niinku rakennettu. Mulla on ollut 11 eri tehtävää. Se on tietysti mielessä hyvä asia, ku sitä saattaa leipäytyä samaan hommaan, eipähän pääse leipäytymään, mutta kyllä siitä kärsii sekä puolustusvoimat että työntekijä. Mä en osaa mitään. Mä en osaa yhtään mitään, mä tiedän aika monesta asiasta mutta mä en osaa yhtään mitään. Ja mä väitän, että jos ihmiset tekis töitä yhdessä joukko-osastossa elleivät sitten haluaisi siirtyä niin silloin vois laskea sen että kaikki sieltä lähtis vaikka ye-kurssille niin eihän kaikki voi tulla takaisin samaan joukkoon. Mutta jos pyrkimyksenä olisi se, että yhdessä joukko-osastossa palvelisi alusta loppuun asti ellet itse hae jotain avointa virka ja pyri siirtymään jonnekin muualle, niin mä luulen että se auttais joukko-osastoa. Se hiljanen tieto mikä sieltä lähtee kun kavero lähtee ja toinen tulee tilalle, se aina se toiminta notkahtaa aina se riippuu niistä henkilöistä kuinka vähän se notkahtaa, mutta aina se notkahtaa kun henkilöitä lähtee. Se hiljanen tieto välittyis paremmin ja tulis sitä kokemusta organisaatiolle ja se olisi työntekijällekkin edullisempaa.”*

*”No se mikä on. Yksi kurssikaveri on tehnyt nelipäiväistä viikkoa. Hän on ollut osittaisella hoitovapaalla ja on ollut vain neljä päivää töissä. Hän on nainen mikä voi selittää. Miehet eivät helposti lähe sellaiseen vaikka ois kyse osittaisesta hoitovapaasta. Tuo etähomma taas jos aatellaan esikunta työtä. Sehän ois teknisesti helppo järjestää, salattu yhteys järjestelmiin, toimikortin kautta se on itse asiassa jo teknisesti mahdollista. Mutta se, että niin se voi varmaan olla pienten lasten kanssa hankala että mies on paikalla mutta ei ole kuitenkaan läsnä. Jossain isompien lasten kannalta se vois olla niinku parempi.”*

Upseeri b:n vaimo:

*”Ei tuo ole minusta ainakaan hyvä, on vaan fyysisesti paikalla.”*

Onko työpaikkasi ilmapiiri perheystävällinen?

Upseeri a:

*”Siis mahdollisuus on siihen perhevapaiden käyttöön, mutta antaako se työympäristö mahdollisuutta siihen, että sitä käytettäisiin, niin siinä se menee negatiivisen puolelle. Tai sit se on vain sisään rakennettu työnarkomania, että pitää tehdä töitä, että osoittaa kykenevän niihin töihin vaikka mikä ois. Samanlainen tulos tulee aina. Aivan sama, että onko lapset sairaina tai onko vaimo ollut kolme viikkoa yksistään, niin silti samanlaista työtulosta pitäis tulla koska on tekemässä sitä työtä.*

*Et sinänäsä kymmenen vuoden aikana negatiivinen jäännös jää, ainakin niihin omiin tehtäviin missä olen johtamistehtävissä ollut, niitten osalta.”*

Kun tarkensin kysymystä, ja kysyin konkreettisia esimerkkejä millä tavalla perhemyönteinen ilmapiiri ilmenee, upseeri b vastasi seuraavasti:

*”No esimerkiksi se, että komentaja lähettää perheelle terveisiä ja toinen mikä on niin meillä on arvoissa elämän tasapaino rykmentin arvoissa. Siinä haetaan tätä työelämän ja perheen sovittamista. Sitten yksi konkreettinen esimerkki mikä tuli vaimon suusta. Hän sanoin jossakin vaiheessa, että sotilaathan tykkää lapsista ja silloin minä huomasin sen vasta, että se pitää paikkaansa. Jos minä olen lasten kanssa liikkeellä ja tulee vastaan joku työkaveri ne huomioi jopa keskimääräistä paremmin lapsia.”*

Mistä se voi johtua, että sotilaat tykkäävät lapsista?

Upseeri b:

*”Onko se sitten että me olemme kuitenkin melko perhekeskeisiä. Onko se osittain se, että kun ollaan pois paljon kotoa, niin sitten tavallaan kuitenkin sanotaan, että perhe on se ykkösjuttu, vaikka sitä ei aina huomaakaan. Voisko se olla sitten, että kun ollaan pois kotoa niin huomaa sitten miten tärkeä se perhe onkaan. Kyllähän työkavereilla on lasten kuvia työhuoneissa. Raavailla miehillä on lasten kuvia ilmoitustauluillaan, lasten piirroksia, ja siellä varusmiehet käy huoneissa.”*

## **5 TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHDISTÄMISEN MAHDOLLISSUUDET NUOREN UPSEERIN AMMATISSA**

### **5.1 Työ ja perhe, työ vai perhe?**

Työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmien vähentämiseksi ja erilaisten ongelmien ratkaisemiseksi, on nuoren upseerin työtovereilla ja perheenjäsenillä merkittävä rooli. Esimiehen, työtoverien ja perheenjäsenten tietoisuus toisen elämäntilanteesta, joko työstä tai perheestä, lisää heidän ymmärrystään yksilöstä (Kinnunen, Feldt, Mauno 2005, 251).

Esimehen kanssa on mahdollisuus keskustella luottamuksellisestikin kehittämiskeskustelujen ja muiden kahdenkeskisten keskustelujen yhteydessä. Se, että esimies tietää alaisensa nuoren upseerin taustat, perhetilanteen ja mahdolliset kipukohtatkin, voivat auttaa työn ja perheen yhteensovittamista. Esimiehellä on ainakin mahdollisuus vaikuttaa asiaan perheen kannalta myönteisellä tavalla. Tämä kävi selvästi ilmi suoritetuissa haastatteluissakin. Toisaalta ihmisten suhtautuminen toisen ihmisen asioihin on hyvin henkilökohtaista ja erilaista. Se että esimiehelläkin on omaa perhettä, ei välttämättä paranna hänen suhtautumistaan alaisensa asioihin kun työtä ja perhe-elämää yritetään yhteen sovittaa.

Upseeri a:

*”Eli esimies sidonnaista. Kun toiset ajattelee tulosjohtamista ja toiset ajattelee taas miten se on ihmisen elämän kannalta järkevää. Eli ei oo sinänsä kaikki kannustanu, vaan tulos tai ulos, elikkä seuraavassa suoritusarvioinnissa nähdään jos et ala juuri tässä kohdin pitää lomina kerta on tärkeimmät koitokset tulosssa.”*

Suoritetuissa haastatteluissakin ilmeni yllämainittu asia. Perheenjäsenten tietoisuutta upseerin työtehtävistä voidaan huomattavasti lisätä avoimilla keskusteluilla työn sisällöstä, vaatimuksista ja aikatauluista, sekä viedä perhe tutustumaan isän työpaikalle.

Kysyttäessä haastateltavilta tuleeko työtä ja perhe-elämää yhdistää saatiin seuraavanlaisia vastauksia;

Upseeri a:

*”Pitää pystyä lokeroimaan erikseen, että on työ ja perhe. Mutta sitten pitää yhteen sovittaa että tasapaino säilyy, ettei ole pelkästään työtä, vaan on työ ja perhe. Ja sitten taas pitäisi olla aikaa että on vain perhe ei oo työ. Sinänsä vapaa-aikaa tarvis siihen niinku perheeseen ja perheelle.*

Upseeri a:n vaimo:

*”Minä nostasin tuossa kuitenkin sen, että ykkösprioriteetti meilläkin on et me ollaan meidän lasten huoltajia, että meitä on kaksi. Ja sitten pitäisi olla niinku yhdenvertainen asema jos pitää lähteä miettiin että kumpi hoitaa alle 10 vuotiasta sairasta lasta, niin ei tarvi miettiä sitä että se voi olla vaikka vuoronperään kumpi tahansa meistä. Sellainen mahdollisuus pitäisi olla. Ja jos kerran kuitenkin laki antaa kuitenkin mahdollisuuden tehdä kuitenkin osittaista hoitovapaata. Pitäisi olla semmoinen että siitä ei tulisi työntekijälle mietittäväksi, että miten se työnantaja saa järjestettyä nää työt jos olen vaikka yhden päivän vähemmän kuin normaalisti viikossa töissä.”*

Upseerien uraan kuuluvat mahdolliset siirrot. Molemmat haastateltavat upseeriperheet kokivat siirtovelvollisuuden ja perheen hoitamisen hyvin vaikeaksi yhtälöksi.

Upseeri a:

*”Ei sitä ajatella että sillä on perhe. Ei sillä oo mitään. Se on vain työntekijä. Ja sit juuri siirtoihin liittyen, se on eri asia jos joku joukko-osasto laukautetaan, mut siirto se on vain siirto, se on vain se työntekijä, työntekijän panos. En ole kuullutkaan että vaimoille tarjottaisiin mitään, tai perheelle tarjottaisiin mitään. Työpanosta vaaditaan.”*

Upseeri a:n vaimo:

*”Ja puolustusvoimat voi miettiä et tarviiko vain se sen henkilön, mikä on puolustusvoimilla töissä vai voisko kenties auttaa sitä perhettä kotoutumista toiselle paikkakunnalle jos sitten puolisolllakin ois työtä. Koska harvassa nykypäivänä riittää että toisella vaan on tuloja. Et kyllä se monessa paikassa on silleen, että myös toiselta puolisolta vaaditaan tulolähdettä.”*

Upseeri b:

*”Mun mielestä se on tän työn ehdottomasti se huonoin puoli. Ehdottomasti. Ja se on se ainoa syy, miksi minä harkitsen sitä että mä vaihdan jossakin kohtaa kravatin väriä.”*

Upseeri b:n vaimo:

*”Tuo koko intti-järjestöhän on semmoinen, että joku määrää mitä muut tekkee. Että aina on joku joka siirtää sut jonnekin. Ja siihenhän se perustuu, että heitelään jonnekin Mikkeliin ja minnekä muualle.”*

## 5.2 Erilaisia selviytymiskeinoja

Suoritetuissa haastatteluissakin ilmeni se asia, perheenjäsenten tietoisuutta upseerin työtehtävistä voidaan huomattavasti lisätä avoimilla keskusteluilla työn sisällöstä, vaatimuksista, aikatauluista jne. Molempien haastateltujen upseerien vaimot näkivät hyvin tärkeäksi ja merkitykselliseksi seikaksi sen, että he olivat päässeet tutustumaan miehensä työpaikkaan lastensa kanssa. Upseeri-isät eivät olleet kokeneet asiaa niin tärkeäksi, mitä vaimot ja lapset olivat.

Upseeri b:

*”No en minä hirveän mielelläni markkinoi tai tuo esille omaa työtäni. Kyllä minä puran sitä kotona jos jotain sydämen päällä on, mutta silleen tietenkin minä koen, et se on oma maailmansa se. En ole edes huomannut kysyä sitä. Meillä olisi toki mahdollisuus käydä tutustumassa minun työpaikalla useamminkin.”*

Upseeri b:n vaimo:

*”Meillehän se olisi selkeästi ekstra, mitä me ehkä joskus kaivataan. Tyttö on niin älyttömän kiinnostunut. Saisi erilaista ohjelmaa. Kerran vaan ollaan käyty. Silloin kun meillä oli vaan yksi lapsi. Aukissa oli joku semmoinen pienempi tapahtuma.”*

*”En minä koe että työn ja kodin välillä on liian isoa kuilua. Toisaalta miehen työpaikka on aika tuttu paikka, vaikka me ei ollakaan käyty siellä sisällä kuin kerran, mutta ku me ollaan heitetty häntä töihin niin me ollaan käyty siellä portin sisäpuolella ja nuorempi lapsi ei vielä hirveästi mitään ymmärrä. Mutta niin joku ton tyylinen tapahtuma voisi olla tosi kiinnostava, missä näkisi niitä tykkejä ja...kyllä mulla varmasti kiinnostais ja lapsiakkin kiinnostais.”*

Isovanhempien rooli ja merkitys nuorten upseeriperheiden tukemisessa nousi myös selvästi esille suorittamissani haastatteluissa. Vaikka välimatkat isovanhempiin olikin suhteellisen

suuri, niin silti heidän hoitoapu koettiin mielekkäämmäksi kuin mitä esimerkiksi Mannerheimin Lastensuojeluliiton kautta tarjottava lasten hoitoapu.

Upseeri a:n vaimo:

*”No meillä on kyllä ollut hyvä mahdollisuus. Meillä on ollut kuitenkin virheet isovanhemmat jotka on voineet auttaa meitä, kun me olemme tarvinneet ihan tällaista konkreettista lastenhoitoapua tai tukea. Mutta jos sitä ei ois ollu, niin ehkä miehen ois pitänyt aikanaan huolimatta kaikista työkiireistä ja muista, niin olla sieltä työelämästä pois.”*

*”Meillä on ollut apuna, kun me muutettiin tai ollaan saatu lapsia niin me ollaan aina mietitty, että jos mies on reissussa niin miten mä saan sen arjen pyöriin että ollaan mietitty et asutaan lähempänä keskustaa, lähempänä palveluita, mun ei tarvi hirveesti stressata jos mies on pois, niin miten minä saan tän paletin pyöriin? Et ollaan mietitty asuinpaikkaa sit ollaan aina mietitty et jos mies on pitkällä työreissulla niin ollaan sitten mietitty et miten minä silläaikaan sit lasten kanssa. Pärjääkö minä, tarvinko minä siinä apua?”*

Yksi konkreettinen selviytymiskeino nuoren upseeriperheen arjessa jaksamisessa on isovanhempien avun lisäksi myös muu mahdollinen tukiverkosto. Kun mies on kotoa ja pois ja ulkopuoliselle avulle on tarvetta, niin sitä on rohkeasti tarvittaessa pyydettävä.

Upseeri a:n vaimo:

*”Jos minä tarvin, niin ollaan sitten otettu yhteyttä mistä sitten ollaankin sitä apua pyydetty. Ja sitten otettu nöyrästi vastaan myös naapureitten ja muitten apu.”*

Upseeri a:

*”Vaimo on luonut ne verkostot aina sinne missä ollaan oltu.”*

Upseeri b:n vaimo:

*”No lapsuudenkoti on semmoinen minkä puoleen aina voi kääntyä. Äiti, vaikka olen kuin aikuinen niin aina voin äidin puoleen kääntyä ja pyytää apua sieltä päin. Aika paljon, vaikka me asutaan kaukana tai mummillla on kaukana, niin tosi hyvin ollaan päästy sinne lomalla tai minä olen päässyt sinne lasten kanssa. niin se katkaisee sitä sellaista rankempaa arkea. Ja samalla pääsen ite liikkumaan, käymään salilla ja ulkoilemassa niin se nollaa omaa päätä ja sen avulla jaksaa taas paremmin. Et siinäpä ne varmaan on.”*

Lapsiperheissä lapset oppivat usein joustamaan muiden lasten harrastusten vuoksi. Haastattelemassani perheessä oli myös näin tapahtunut. Lapset oppivat tällöin ottamaan huomioon myös muiden tarpeita.

Upseeri a:

*”Tai jos joku harrastaa, niin muut kattelee sen ajan. Ja sitten taas kun joku toinen harrastaa, niin muut katselee tai sitten tehdään jotain muuta. Hekin ymmärtää sen että yhden mukaan mennään.”*

Tärkeänä asiana nähtiin se, että asioista pyritään keskustelemaan puolisoiden välillä välittömästi ja avoimesti, jotta molemmat osapuolet tietävät, mitä on tulossa. Ilman molemminpuolista luottamusta on vaikeaa lähteä rakentamaan yhteistä elämää.

Upseeri b:

*”Tietysti keskinäinen keskustelu kuitenkin ne ongelmat ne tulee meidän pään sisältä ja yleensä liittyy meidän välisiin suhteisiin ja ne heijastuu lapsiin ja sitä kautta heijastuu meihin takaisin ja se että niinku että näistä asioista pitäisi aina puhua jo etupainoisesti niin se auttaisi. Tavallaan että kumpikin sanoo mitä ajattelee eikä ajattele ja tee sitt ettei muista sanoa että on tuossa viikon harjoitus tulossa. Se auttaisi paljon jo ennaltaehkäisevästi se puhuminen auttaa niiden ristiriitatilanteiden selvittämisessä.”*

Upseeri b:n vaimo:

*”Pysyttäis niissä tehdyissä suunnitelmissa eikä niin nopeasti vaihdella niitä ohjelmia. Se mikä on ärsyttävää tuossa intin touhussa, että ne ohjelmat elää. Että oikeasti sitten vasta kun se leiri oli niin sitten pystyy kirjoittamaan että tässä se oli. Pyritään aina kattomaan meidän kalenterit ja laittaaan ylös että mitä juttuja on tulossa ja sitten yhtäkkiä tulee aika nopealla aikataululla.”*

## 6 DISKUSSIO

### 6.1 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Kaikissa tutkimuksissa pyrittiin välttämään virheitä. Tästä huolimatta tutkimuksen tulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. Tämän vuoksi tutkimuksissa pyritään arvioimaan tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen tulosten toistettavuutta. Reliaabelius voidaan todeta usealla eri tavalla. Esimerkiksi jos kaksi arvioijaa päätyy samaan tulokseen, voidaan arvioitavaa asiaa pitää reliaabelina. (Hirsjärvi 2005, 216.)

Reliabiliteetti voidaan suomentaa tarkoittamaan tutkimuksen luotettavuutta. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa reliabiliteetti ja validiteetti ovat saaneet erilaisia tulkintoja. Tämä johtunee siitä, että kyseiset termit on kytketty kvantitatiiviseen tutkimukseen ja ne ovat syntyneetkin kvantitatiivisen tutkimuksen piirissä. (Hirsjärvi 2005, 216 - 217.)



Laadullisessa tutkimuksessa yksi ongelmallisimmista seikoista on validiteetin osoittaminen. Tätä on usein pidetty yhtenä kvalitatiivisten menetelmien negatiivisena puolena. Validiteetti osoittaa tutkimuksen pätevyyttä, eli tutkimuksen sitä kokonaisuutta, miten hyvin tutkimuksen tulos vastaa tutkimukselle asetettuja päämääriä ja tavoitteita. (Varto 1992, 103.)

Validiteetti voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen validiteettiin. Ulkoinen validiteetti ilmaisee empiirisen aineiston ja johtopäätösten välisen suhteen, kun taas sisäinen validiteetti on teoreettisten käsitteiden ja johtopäätösten johdonmukaista käsittelyä ja tarkastelua. (Grönfors 1982, 173 – 174.)

Aineiston sisäinen validiteetti voidaan kuvata myös, miten tutkija hallitsee tieteenalansa ja millainen tieteellinen ote hänellä on tutkimusongelmaansa. Haastattelutilanteessa aineisto on ulkoisesti validia silloin, kun haastateltava on vastannut rehellisesti kaikkiin hänelle esitettyihin haastattelukysymyksiin.

Kun suoritetaan tapaustutkimusta, niin on aiheellista ajatella, että kaikki ihmistä ja kulttuuria koskevat kuvaukset ja asiat ovat ainutlaatuisia. Ei ole olemassa kahta samanlaista tapausta. Ei ole olemassa kahta samanlaista upseeria ja perhettä. Tämän johdosta perinteiset luotettavuuden ja pätevyyden arvioinnit eivät tapaustutkimuksessa tule kysymykseen. (Wolcott 1995.) Myös haastattelututkimuksissa on päädytty samantapaisiin ajatuksiin (Holstein & Gubrium 1995, 9).

Kuitenkin tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä tulisi jollakin tavoin arvioida. Laadullisessa tutkimuksessa ydinasioita on henkilöiden paikkojen ja tapahtumien kuvaukset. Validius merkitsee kuvauksen ja siihen liitettyjen asioiden, selitysten ja tulkintojen, yhteensopivuutta. Kysymys on siitä, sopiiko selitys kuvaukseen eli onko selitys luotettava? (Hirsjärvi 2005, 217.)

Laadullisen tutkimuksen reliabiliteettia eli luotettavuutta parantaa tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta. Tarkkuus koskee tutkimuksen kaikkia vaiheita. Aineiston tuottamisen olosuhteet tulee kertoa selvästi ja totuudenmukaisesti. Esimerkiksi haastattelutilanteet kuvataan tarkasti, kerrotaan millaisissa olosuhteissa haastattelut suoritettiin. (Hirsjärvi 2005, 216 – 217.)

Laadullisesta aineistosta löydetään tulkinnan avulla erilaisia merkityksiä ja merkityskategorioita. Niiden luotettavuus riippuu kahdesta asiasta. Ensinnäkin miten hyvin ne vastaavat tutkimushenkilöiden ilmaisuissaan tarkoittamia merkityksiä ja toiseksi miten hyvin ne vastaavat teoreettisia lähtökohtia. Näin ollen laadullisen tutkimuksen luotettavuudessa on kysymys tulkintojen validiteetista. (Syrjälä 1994, 129.)

Haastatteluaineiston osalta validiteetti merkitsee hyvin pitkälle samaa kuin aitous (Syrjälä 1994, 129). Aineisto on silloin aitoa, kun haastattelija ja haastateltava puhuivat ja keskustelivat samasta asiasta.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta ei voida mitata esimerkiksi siten, että toistetaan tutkimus uudestaan. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija itse on tutkimusmittari. Hän on perehtynyt tutkittavaan aiheeseen ja on tutkimusprosessissa itse sisällä. Haastatteluissa tutkijan ja tutkitavan luottamus ja vuorovaikutus eivät voi toteutua samalla tavalla ja samoilla ehdoilla eri tutkijan ollessa kyseessä. Uudessa laadullisessa tutkimuksessa muotoutuu tutkimuksen luonne ja merkitys aina uudelleen. (Syrjälä 1994, 130, 131.)

Empiirisessä tutkimuksessa yhdistyvät tutkijan ja kohdejoukon arvomaailmat. Tämän johdosta voidaan ajatella, että tämä tutkimusraportti ja etenkin sen tulokset voidaan nähdä sekä tutkijan että tutkittavien synteesinä.

Tutkijana koen, että haastattelujen avulla tutkielman validiteetti on parantunut. Tiedostin sen, että haastatteluissa ihmisillä voi olla taipumuksena antaa niin sanotusti sosiaalisesti suotavia vastauksia. Haastattelussa on ratkaisevaa, miten haastattelija osaa tulkita haastateltavien vastauksia. (Hirsjärvi 2005, 195, 196.) Tämän mahdollisti etenkin se, että tunsin molemmat haastateltavat upseerit ja heidän vaimonsa jo vuosien takaa. Edelleen tutkijana koin, että pystyin luomaan haastattelutilanteisiin hyvin luonnollisen ja luottamuksellisen ilmapiirin.

Haastatteluaineisto on konteksti- ja tilannesidonnaista. Siitä voi syntyä sellainen ongelma tai haaste, että itse haastattelutilanteessa haastateltava voi puhua kysyttävästä asiasta eritavalla kuin jossakin muussa tilanteessa. Tämä on otettava myös huomioon tuloksia analysoitaessa. (Hirsjärvi 2005, 196.) Tässä tutkimuksessa tuloksia ei pyritäkään yleistämään, kuten fenomenografisessa tutkimuksessa yleensä yleistettävyyteen ei edes pyritä.

Tutkijalla itsellään on oma mielipiteensä ja näkemyksensä tutkittavaan aiheeseen. Tutkijan oma subjektiivisuus, hänen aikaisemmat tietonsa ja odotuksensa vaikuttavat hänen tahtomattaankin tutkimiseen. Kun nämä realiteetit tunnustaa, ja ymmärtää sen, että ne eivät voi olla vaikuttamatta työn lopputulokseen, niin tämä on yksi lisä tutkimuksen luotettavuuteen. Puhutaan hallitusta subjektiivisuudesta. (Syrjälä 1994, 122.)

Tutkielmassa käytetty lähdekirjallisuus on suhteellisen kattava. Etenkin metodologian osalta se sisältää yleisesti tieteelliseen tutkimukseen käytettyjä teoksia. Tieteellisiä teoksia on käytetty tutkimuksessa runsaasti ja niihin on myös viitattu paljon. Internetlähteitä on käytetty suhteellisen vähän. Näiltä osin tiedon luotettavuus perustuu internetsivujen julkaisijaan ja omistajaan.

## 6.2 Nuori upseeri, etä-isä

*”Silloin kun olen paikalla, niin silloin yritän tehdä jotakin asioita, mutta pitkälti se pyörii vaimon vetämänä, että esimerkiksi tänä aamuna niin kaikki aamuhierätykset ne vaimo hoiti. Sitten lapsien tarhaan vieni, niin siinä käy ja hakemiset ja sitten kotona tohuumiset niin niitä, mutta arkirutiineja vaimo pyörittää.”*

*” Olen vuodessa kotoa pois sata päivää 220 työpäivästä. Eli näin. Se on aika paljon.”*

*”Minusta se on paljon, että on 70 vuorokautta vuodessa pois kotoa... se on viennyt kyllä meiltä voimat ihan äärimmäisen tiukille”*

Nuori upseeri on välillä pitkiäkin aikoja poissa kotoa työtehtävien hoitamisen vuoksi. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen vaatii paljon, mutta tämän tutkimuksen mukaan työ ja perhe-elämä ovat yhteen sovittavissa. Ne eivät ole toisiaan poissulkevia asioita, vaan parhaimmassa tapauksessa, ne ovat vahvistamassa kumpaakin puolta, sekä työtä että perhe-elämää. Molemmat haastateltavat perheet totesivat, että työ antaa sisältöä ja mahdollisuuksia perhe-elämän viettoon ja taas perhe antaa sen merkityksen miksi työtä on tehtävä. Se antaa elämälle uutta sisältöä, ikään kuin tarkoituksen.

Sekä perhe että työelämä vaativat paljon aikaa ja uhrauksia. Nuoren upseerin on välillä valittava, kumman asian hän panee etusijalle. Onko perhe tärkeämpi vai työ. Aika on rajallinen käsite. Se aika, minkä hän uhraa työlle on pois muusta, ja taas päinvastoin. Tulisi löytää hyvä tasapaino. Tämä on hyvinkin yksilöllistä ja kiinni hyvin pitkälle siitä, mitä ihminen arvottaa, mitä hän pitää tärkeänä ja merkityksellisenä.

Tutkimuksessa tuli selkeästi ilmi se, miten nuoren upseerin esimies ja esimiehet voivat omalla toiminnallaan hyvin pitkälle vaikuttaa siihen, miten nuori upseeri pystyy yhdistämään työtehtävänsä ja perhe-elämän. Esimies voi omalla kannustavalla suhtautumisellaan olla madaltamassa raja-aitoja, kun nuori upseeri-isä pohtii, voisiko hän jäädä pitemmälle isyysvapaalle tai jopa vanhempainvapaalle. Se, että isä hoitaa pieniä lapsia kotona, ottaa työhönsä vähän etäisyyttä, voi antaa tulevaisuudessa työnantajalle monin verroin takaisin. Upseeri-isä pystyy tarkastelemaan omaa työtehtäväänsä eri perspektiivistä. Hän voi nähdä omassa työssään paljon uusia ja hyviä puolia. Samalla hän pystyy rakentamaan lapsiinsa kiinteämmän suhteen ja antamaan puolisolleen mahdollisuuden siirtyä työelämään.

Työ ja perhe-elämä elävät vahvassa symbiosissa keskenään. Ilman työtä, perhe-elämän vietto tai ainakin sen laadukkuus aineellisesti mitattuna heikkenee. Molemmat tekijät vaativat paljon hoitamista ja panostamista. Nuoren upseerin työtehtävät heijastuvat vahvasti hänen perheeseensä. Pitkät poissaolot maastoharjoituksissa sekä erilaisilla komennuksilla aiheuttavat monesti sen, että isä ei voi osallistua perheen yhteiseen arkeen täysimääräisesti. Kun nämä asiat perheessä on tiedostettu hyvissä ajoin, niin nekään eivät nouse sellaisiksi ongelmiksi, ettei niistäkin selviä. Tutkimuksessa mukana olleet perheet olivat huomioineet isän lukuisat poissaolot kotoa esimerkiksi siten, että asunnot oli pyritty hankkimaan sellaisilta paikoilta, missä erilaiset palvelut oli hyvinkin lähellä. Äidin arki oli pyritty rakentamaan ennalta mahdollisimman sujuvaksi.

Haastatellut perheet olivat kokeneet, että yhteiskunnan lapsiperheille suunnatut erilaiset apumuodot ovat hyvin merkittäviä. Kunnallinen päivähoito sai etenkin upseeriperheiltä varauksettomat kiitokset. Molempien perheiden isät olivat pyrkineet käyttämään heille kuuluneet isyyslomat. Kun haastateltavien kanssa pohdittiin mahdollisuuksia viettää pidempiä vanhempainvapaita lapsia hoitaen, nähtiin se positiivisena asiana myös omaa tulevaa työuraa ajatellen. Molempien haastateltujen upseerien mielestä koti ja perhe olivat ne tekijät, jotka antavat voimaa työn tekemiseen ja elannon hankkimiseen. Perhe nähtiin merkittävänä voimavarana myös oman työtehtävän suorittamiseen.

Yksi asia, mikä nousi ylitse muiden, kun mietittiin työn ja perhe-elämän yhdistämisen epäkoh-tia, oli upseerien siirtovelvollisuus. Esiupseerikurssin käytyään upseerit tulevat keskitetyn urasuunnittelun piiriin. Tässä elämäntilanteessa useimmilla heistä on kotona vielä pieniä lapsia, jotka vaativat molemmilta vanhemmiltaan paljon. Lapsen ollessa pieni koululainen, ei per-

heen siirtäminen isän työtehtävien vuoksi toiselle paikkakunnalle ole mikään pieni asia. Upseeri a:n vaimo ihmettelikin asiaa kovasti:

*” Toi kyllä pitää nostaa esiin, et miten voi olla mahdollista et tässä vaiheessa urakiertoa alkaa tää kahden vuoden hyppyttäminen. Se vois olla heti valmistumisen jälkeen tää kaks vuotta jossakin ja kaks vuotta jossakin. Ja sitten kun normaalisti ihmiset siinä 25, 30 nurkilla saa sitä perhettä, niin siinä kohtaan olisi mahdollista olla kymmenen vuotta samassa pisteessä. Että tää on niin kuin väärinpäin rakennettu pyramidi näin päin.”*

Upseerin siirto koskee koko perhettä riippumatta siitä, muuttako perhe isän mukana uudelle paikkakunnalle vai ei. Perheen harmonia muuttuu, jos isä muuttaa yksin. Etä-isänä toimiminen ei ole samanlaista isyyden kokemista kuin se, että isä voi olla läsnä lastensa tekemisissä ja elämässä päivittäin. Upseeri a kuvaa tuntemisiaan siitä, kun hän ei ole voinut olla jakamassa arjen kokemuksia vaimonsa kanssa tasapuolisesti;

*”Se ainakin näkyy sillain, jos ei muuta niin ittelle tulee huono olo, ku ei ole täällä vaan se lepää yhden ihmisen harteilla, elikkä vaimon harteilla. Eli siitä tulee, siitä tulee huono olo.”*

Nuorten upseerien perheessä vaimon asema ja merkitys ovat hyvin keskeisiä. Isän ollessa paljon kotoa pois, lankeaa äidille automaattisesti kodin arjen pyörittäjän rooli. Tällaisessa tilanteessa, kun lapset ovat pieniä ja isä on paljon pois kotoa, on äidillä melko haasteellista luoda omaa uraa. Sen luomista ei kuitenkaan nähty mahdottomaksi. Kuitenkin molempien haastattelujen vaimojen puheista kävi selväksi, että he miettivät tässä elämäntilanteessa omaa työuraansa hyvin pitkälle miehensä työtehtävien ehdoilla. He näkivät ne realiteetit, mitkä pienten lasten äidin mahdollisuudet ovat luoda omaa uraa tässä elämäntilanteessa.

Uskollisuus työnantajaansa kohtaan voi aiheuttaa sen, etteivät nuoret upseeri isät jää pidemmille vanhempainvapaille hoitamaan lapsiaan. Voidaan kokea huonoa omaatuntoa, kun jätetään työtehtävät muille, vaikkakaan itseä ei ajatella korvaamattomaksi työntekijäksi. Vanhempien välisen tasa-arvon edistyessä kohti tasa-arvoista vanhemmuutta, tulee vääjäämättä tulevaisuudessa eteen tilanteita, missä upseeri-isän on myös otettava enemmän vastuuta kodin ja perheen hoitamisesta. Tämä johtaa siihen, että tulevaisuudessa nuoret upseeri isät tulevat ehkä hakemaan enenevässä määrin pidempiä vanhempainlomia.

Onko suomalaisessa yhteiskunnassa ja sen myötä myös puolustusvoimissa yhä vallalla se käsite, että erilaiset perhetukimahdollisuudet on tehty naisia varten? Syvälle juurtunut olettamus

ainakin tutkijan sekä haastateltavien mielestä on se, että upseerin työpaikalla oletetaan, etteivät isät käytä perhevapaamahdollisuuksia lastensa hoitamiseen yhtä paljon kuin naiset käyttävät. Upseeri b toteaaakin haastattelussa;

*”No kaksi työkaveria miespuolista on ollut hoitovapaalla aika pitkiäkin aikoja, mutta ei se kauhean tyypillistä ole. Kyl se yleensä niin on että nainen on se joka on suomalaisessa yhteiskunnassa se joka jää hoitovapaalle. Ruotsissa oli joku tutkimus että miehet käyttää siellä paljon enemmän hoitovapaata kuin Suomessa sitten luulisin että sotilasyhteisössä näiden hoitovapaiden käyttö on vielä harvinaisempaa ja varsinkin joidenkin osittaisten hoitovapaiden. Ei kait se ole kuin joitakin historian jäänteitä, että mies käy töissä.”*

Puolustusvoimien arvoissa puhutaan kuitenkin perheystävällisessä hengessä perheistä ja niiden merkityksestä koko työyhteisölle. Monilla joukko-osastoilla on julkilausuttuja arvoja, joissa perhe mainitaan nimenomaan voimavarana työn suhteen. Lisäksi puolustusvoimien henkilöstöstrategiassa painotetaan perheystävällisen työkuulttuurin edistämistä (Puolustusvoimien henkilöstöstrategia 2005). Kun nämä julkilausutut arvot ja artefaktit jalkautuvat alas organisaatiokulttuurin alimmalle tasolle, olettamuksien tasolle, niin tulevaisuudessa upseerisien pitämät pidemmätkin perhevapaat eivät aiheuttane suurempia intohimoja puolesta tai vastaan.

Se, että edellä mainittuun tilanteeseen päästään, tulee vielä viemään ainakin miesvaltaisella alalla jonkin aikaa. Tuota aikaa on vaikeaa täsmällisesti alkaa ennustaa, eikä siihen ole mitään tarvettakaan. Puolustusvoimien työpaikkakulttuurin muutos tulee tapahtumaan, muun yhteiskunnan muutoksen yhteydessä. Tulevaisuudessa halutaan, että isä ja äiti pyrkivät tasapuolisesti kantamaan vastuun perheen ja lasten hoitamisesta. Tällaisia signaaleja saa lukea jatkuvasti erilaisista työryhmien selvityksistä. Yksi tällainen selvitys laadittiin maaliskuussa 2011 vanhempainvapaa työryhmän tekemänä. Siinä esitettiin sosiaali- ja terveysministeri Juha Rehulalle, miten perhevapaita tulisi jatkossa kehittää. Yksi lähtökohta oli nimenomaan se, miten miehet saadaan osallistumaan nykyistä aktiivisemmin lasten ja perheen hoitamiseen kotona, kun lapset ovat pieniä. ([www.stm.fi](http://www.stm.fi), 20.4.2011.)

Vanhempainvapaatyöryhmä on valmistellut kolme mallia vanhempainvapaajärjestelmän kehittämiseksi. Kaikille esitetyille malleille on yhteistä, että vanhempainpäiväraha-kausi pitenisi. Äidille varattua jaksoa ei lyhennettäisi, ja isälle varattu vapaa pitenisi. Mallit eroavat toisistaan isän ja äidin kesken jaettavan vapaan sekä isän vapaan pituuden suhteen. ([www.stm.fi](http://www.stm.fi), 20.4.2011.)

Kun puolustusvoimissa kirjoitetaan uutta henkilöstöstrategiaa tulevaisuudessa, olisi siinä mahdollisuus ottaa selkeästi vielä positiivisempi kanta työkuulttuurin perheystävällisyyden suhteen. Kun tuossa strategiassa mietitään yksittäisen henkilön toimintakykyä, sen ylläpitämistä ja kehittämistä, olisi hyvä jos tuossa tilanteessa mainittaisiin puolustusvoimien halu ja tahto tukea ja kannustaa vanhempien väliseen tasa-arvoiseen vanhemmuuteen. Tällä kannanotolla laskettaisiin nuorien upseeri isien mahdollista kynnystä hakea vanhempainlomia ja hoitaa lapsia kotona. Vanhempainvapaita tulisi käyttää rohkeammin, eivätkä ne saa missään tapauksessa aiheuttaa negatiivisia seurauksia nuoren upseerin mahdolliselle urakehitykselle.

### 6.3 Jatkotutkimustarpeet

Tutkittavalle aiheelle on olemassa selkeästi jatkotutkimustarve. Tämän tapaustutkimuksen perusteella ei ollutkaan tarkoitus saada aikaan yleistettävyyttä, mutta suuremmalla otannalla ja aiheen tarkennuksella olisi mahdollista saada aikaan puolustusvoimia kokonaisuudessaankin hyödyttävä tutkimustyö.

Jatkotutkimuksen aiheeksi esitän seuraavaa. Miten isien pitämät perhevapaat tulisi huomioida puolustusvoimissa, koska kyseessä on hyvinkin miesvaltainen ala. On hyvinkin mahdollista, että upseeri-isät ovat yhä enenevässä määrin pitämässä esimerkiksi pitkiä vanhempainlomia. Tämä suuntaus on nähtävissä koko suomalaisessa yhteiskunnassa, koska yhä selvemmin halutaan, että lasten hoitamisesta ja kasvattamisesta jaettaisiin tasaisemmin vastuu miesten ja naisten kesken kotona.

Jatkotutkimus olisi kvalitatiivinen tutkimus, missä aineistoa tulitaisiin hankkimaan kyselylomakkeilla sekä erilaisilla asiantuntija haastatteluilla. Kysely osoitettaisiin niille upseereille, jotka ovat pitäneet vanhempainlomia, muutamille johtavassa asemassa olevalle sotilaille sekä joidenkin joukko-osastojen sosiaalikuraattoreille.

## LÄHTEET

### a) Kirjat

Alasuutari, P. 1994. Laadullinen tutkimus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Berger, B. 2002. The Family in the Modern Age. More than a Lifestyle Choice. New Brunswick & London: Transaction Publisher.

Forsberg, H & Nätkin R. 2003. Perhe murroksessa, kriittisen perhetutkimuksen jäljillä. Helsinki: Oy Yliopistokustannus University Press Finland.

Grönfors, M. 1982. Kvalitatiivisen kenttätutkimuksen menetelmät. Juva: WSOY

Hirsjärvi, S & Hurme H 2008. Tutkimushaastattelu, teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus University Press.

Hirsjärvi, S. 2005. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi

Holstein, J.A. & Gubrium, J.F. 1995. The active interview. London: Sage.

Huttunen, J. 2001. Isänä olemisen uudet suunnat. Juva: PS-kustannus.

Jallinoja, R. 1997. Moderni säädyllyisyys. Aviosuhteen vapaudet ja sidokset. Helsinki: Gaudeamus.

Jallinoja, R. 2000. Perheen aika. Helsinki: Otava.

Jallinoja, R. 2006. Perheen vastaisku. Tampere: Tampere paino oy.

Jallinoja, R. 2009. Vieras perheessä. Tampere: Juvenes Print oy.

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Gummerus oy kirjapaino.



- Kinnunen, U., Feldt, T., Mauno, S. 2005. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: Otavan kirjapaino oy.
- Kivimäki, R. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2003. Pomot ja perheet. Työelämä ja perheiden hyvinvointi. Helsinki: Edita.
- Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino oy.
- Leinonen, M. 2008. Naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo puolustusvoimissa 2007. Helsinki: Edita Prima Oy
- Lämsä, T., Malinen, K., Rönkä, A. 2009. Perhe-elämän paletti. Vanhempana ja puolisona vaihtelevassa arjessa. Juva: PS-kustannus.
- Mitchell, A. 1983. The Nine American Lifestyles. Who We Are and Where We Are Going. New York: Warner Books.
- Piensoho, T. 2009. Perheestä voimaa työhön – työstä kotiin; Työssäkävien kokemuksia työn ja perheen tasapainosta. Helsinki: Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia.
- Räikkönen, T. 2008. Työelämä muuttuvan aallon harjalla – mitä on tapahtumassa työhyvinvoinnin edellytyksille? Helsinki: Työympäristötutkimuksen raporttisarja 30. Yliopistopaino..
- Salmi, M & Lammi-Taskula, J. 2004. Puhelin, mummo vai joustava työaika. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino oy.
- Schaufeli, W. & Bakker A. 2004. Job Demands, Job Resources, and their Relationship with Burnout and Engagement.
- Sulkunen, P. 1998. Johdatus sosiologiaan, käsitteitä ja näkökulmia. Juva: WSOY.
- Syrjälä, J. 2005. Vahva vanhemmuus – paras tuki nuorten kasvuun. Helsinki: VL-Markkinointi Oy.

Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen E., Saari, S. 1994. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Rauma: Kirjayhtymä oy.

Toiskallio, J. 1998. Toimintakyky sotilaspedagogiikassa. Vaasa: Ykkös-offset Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Varto, J. 1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Venkula, J. 2005. Epävarmuudesta ja varmuudesta. Helsinki: Kirjapaja.

Wolcott, H.F.1995. The art of fieldwork. Walnut Creek, CA: AltaMira.

## **b) Opinnäytteet**

Howe, H. 2006. Muuttuvien toimintaympäristöjen vaikutus upseerin lapseen ja perheeseen. Helsinki: Sotatieteen kandidaatin tutkielma.

Kivimäki, R. 2008. Työn ja perhe-elämän yhdistäminen osana arjen hallintaa. Tampere: Tampereen yliopisto, tutkimuskeskus.

Koukkari, J. 2010. Monimuototyö ja monimuotoisen työn edellytykset ja mahdollisuudet upseerin työtehtävissä. Helsinki: Esiupseerikurssin 62 tutkielma.

Leppänen, J. 2006. Lentoupseerin siirron vaikutusten näkyminen sisäisessä työmotivaatiossa. Helsinki: Sotatieteen kandidaatin tutkielma..

Niikko, A. 2003. Fenomenografia kasvatustieteellisessä tutkimuksessa. Joensuun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia n:o 85. Joensuun yliopistopaino.

## **b)muut**

Puolustusvoimien henkilöstöstrategia 2005.

## Sähköiset lähteet

### a) artikkelit

Fenomenografinen analyysi. Viitattu 3.3.2011

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/fenomenografinen-analyysi>

Perheet 2009. Viitattu 3.3.2011 [http://www.stat.fi/til/perh/2009/perh\\_2009\\_2010-05-28\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/perh/2009/perh_2009_2010-05-28_tie_001_fi.html)

Perhepoliittinen strategia. Linjauksia ja taustoja perhepolitiikan kehittämiseen. 2003b. Viitattu 3.3.2011. <http://pre20031103.stm.fi/suomi/tao/julkaisut/pepo/perhestrategia.pdf>. Sosiaali ja terveystieteiden ministeriö.

Rissanen, Riitta. Fenomenografia. Viitattu 3.3.2011.

[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5\\_1.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_1.html).

Sotatieteellisen perusopinnojen rakenne. Viitattu 28.2.2011. [www.upseeriksi.fi](http://www.upseeriksi.fi)  
([www.puolustusvoimat.fi](http://www.puolustusvoimat.fi)>maanpuolustuskorkeakoulu>Upseeriksi.fi>opinnot)

Töissä puolustusvoimissa. Viitattu 28.2.2011. [www.puolustusvoimat.fi](http://www.puolustusvoimat.fi),>työnhakijoille,>töissä puolustusvoimissa.

Vanhempainvapaa nykyisestä pitemmäksi. Viitattu 20.4.2011..

[www.stm.fi/tiedotteet/tiedote/view/1556188](http://www.stm.fi/tiedotteet/tiedote/view/1556188)

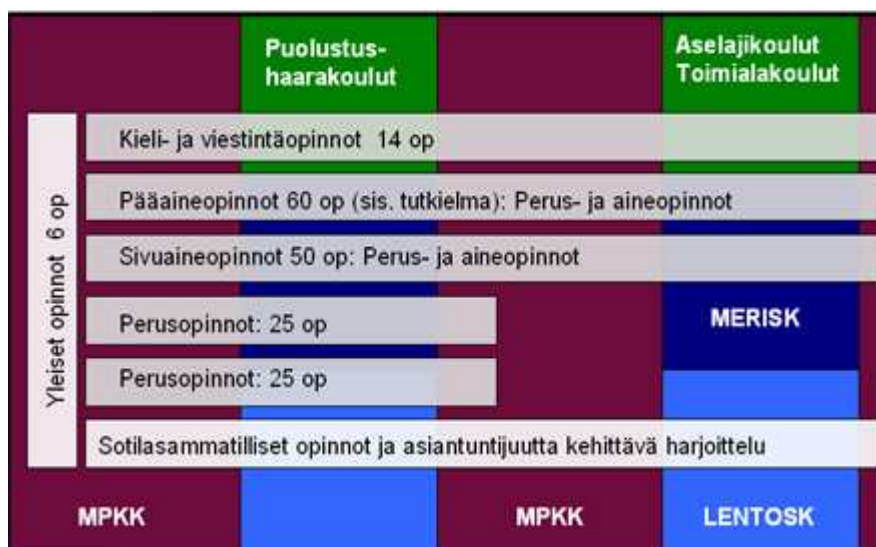
Kapteeni Juha Aikkilan tutkielman liiteluettelo

LIITELUETTELO:

Liite 1: Nykymuotoisen upseeritutkinnon rakenne

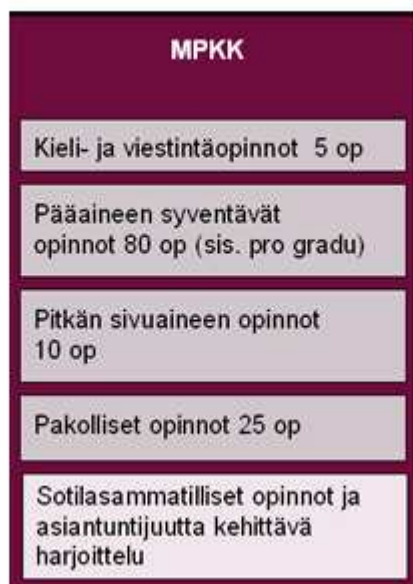
Liite 2: Teemahaastattelun runko

Sotatieteiden kandidaatin (SK) tutkinto  
180 opintopistettä



Työelämävaihe joukko-osastoissa 4 vuotta  
pl. ohjaajat, jotka jatkavat suoraan SM-vaiheen opintoja

Sotatieteiden maisterin (SM) tutkinto  
120 opintopistettä



Upseerin tutkinnon rakenne. ([www.upseeriksi.fi](http://www.upseeriksi.fi))

## **TEEMAHAASTATTELU: TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHDISTÄMINEN NUOREN UPSEERIN AMMATISSA**

### **1. HAASTATTELUN TARKOITUS**

Tutkimuksen tavoitteena on nuoren upseerin näkökulmasta selvittää miten puolustusvoimat työnantajana suhtautuu upseerin ja hänen perheensä pyrkimyksiin löytää hyvä ja yksilöllinen tasapaino työn ja perhe-elämän välillä.

Tässä tutkielmassa haluan lisäksi tutkia nuoren upseeri-isän roolia perhettä koskevien asioiden hoidossa. Vaimon ja äidin asema ja rooli on hyvin merkittävä.

Tutkielman teoriapohjan lisäksi haluan hankkia aineistoa myös empiirisesti. Oheisella lomakkeella suoritan puolistrukturoidun temahaastattelun. Haastattelen kahta pariskuntaa, kahta isää ja äitiä. Molemmat isät ovat upseereita, noin kymmenen vuotta maanpuolustuskorkeakoulusta valmistumisen jälkeen palvelleita ammattisotilaita.

Otoksen pienuudesta johtuen, mitään yleistettävyyksiä ei voida tehdä, mutta näin ei ole tarkoituskaan. Kyseessä on tapaustutkimus, jossa on perusteltua ja validiakin, että haastateltavien määrä on pieni.

Olen luonut haastatteluun kolme teemaa; vanhemmuus, perheystävällisyys ja selviytymiskeinot. Esitän alla suurimman osan kysymyksistä, jotta voitte etukäteen valmistautua antamaan niihin vastauksia.

Tutkimukseni pääongelmana on, miten työ ja perhe-elämä voidaan yhdistää sekä millaisia vaikutuksia nuoren upseerin työllä on hänen perhe-elämälle? Tutkimuksen alaongelmina ovat;

- 1) Millainen merkitys yhteiskunnan antamalla voimavaroilla on upseerin perheelle?
- 2) Miten upseerin työpaikalla on suhteuduttu erilaisiin perhevapaisiin (yhteiskunnan tarjoamiin voimavaroihin)?
- 3) Millainen rooli upseerilla on kotona perheen isänä?
- 4) Miten upseerin vaimo voi luoda omaa uraa?

Haastattelukysymykset:

(Kysymykset kysytään molemmilta puolisoilta.)

**Vanhemmuus;**

Miten osallistut perheesi arkeen?

Mitä on isyys; isänä oleminen?

Oletko paljon kotoa pois?

Millainen rooli lasten kasvattajana / vanhempana sinulla on kotona?

Miten komennukset/ sotaharjoitukset ovat näkyneet/vaikuttaneet tehtävääsi lasten vanhempainaan?

Annetaanko vanhemmuudelle tilaa upseerin toimessa?

Miten upseerin vaimo voi luoda omaa uraa?

**Perheystävällisyys;**

Miten työtehtävissäsi on lapsiperheen asiat otettu huomioon?

Oletko pitänyt / voinut pitää vanhempainlomia?

Onko perheesi saanut perehtyä työpaikkaasi?

Miten työpaikallasi on suhtauduttu esim lasten sairasteluista johtuviin poissaoloihin?

Onko perhe este vai voimavara työsi ja tehtäviesi hoitamiseen?

(sekä oma mielipiteesi että työyhteisön mielipide)

Miten armeijaa tulisi työpaikkana muuttaa, että se olisi perheystävällisempi työpaikka?

Onko työpaikkasi ilmapiiri perheystävällinen?

**Selviytymiskeinoja;**

Millaisia konkreettisia selviytymiskeinoja pysytte kertomaan erilaisiin tilanteisiin joihin te olette törmänneet?

Vapaa sana.

Nauhoitan haastattelut nauhurilla. Litteroin ne auki sanasta sanaan. Materiaalin pidän itselläni hallussa.

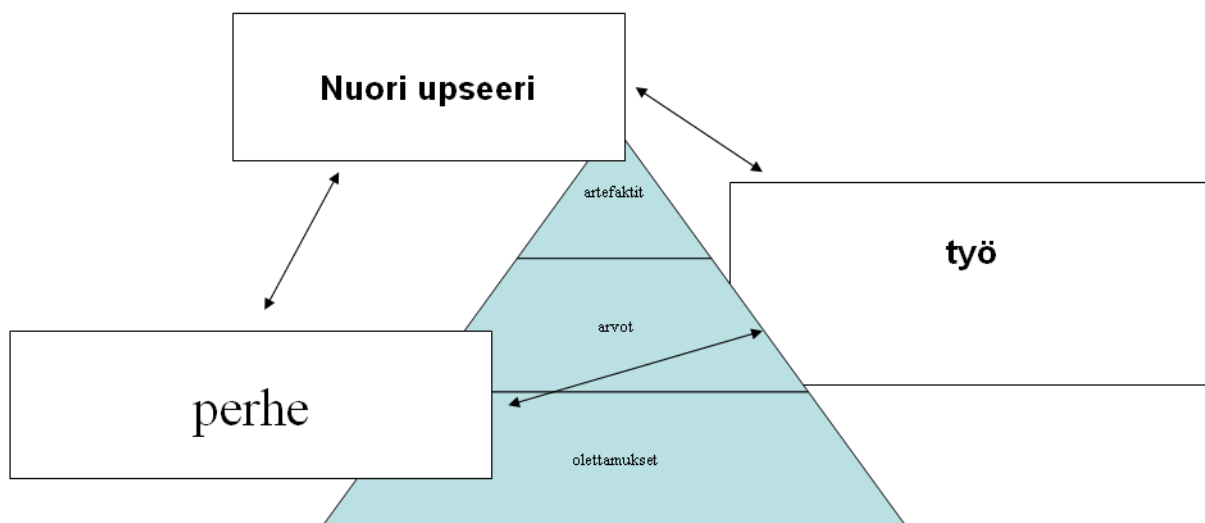
**2. TUTKIMUSASETELMA**

Työpaikan organisaatiokulttuuri on yksi työpaikan arjen muotoutumiseen vaikuttavista tekijöistä. Schein (1987) on jaotellut organisaatiokulttuurin kolmeen tasoon (Kuvio 1) .

Hän on kuvannut organisaatiokulttuurin (työpaikka) kolmiona, missä kolmion ylimmällä tasolla on **artefaktit**, ihmisten rakentama fyysinen ja sosiaalinen ympäristö, näkyvät teot, kuten esimerkiksi lait ja säädökset, jotka rajoittavat ja määräävät työn ja perheen suhdetta työpaikalla. Näitä lakeja voivat olla esimerkiksi lait perhevapaista. Kolmion keskimmäinen taso kuvaa **arvoja**. Arvot liittyvät käsityksiin siitä, miten asiat tulisivat olla. Ne voivat olla työpaikalla esimerkiksi erilaisia julkilausumia tai työpaikkojen strategioita taikka tasa-arvosuunnitelmia. Kolmion alimmalla tasolla on **olettamusten** taso. Scheinin mukaan olettamusten taso on kulttuurin ydintä ja se viittaa syvällä oleviin jaettuihin olettamuksiin, joista useinkaan ei olla tietoisia. Se koostuu sanattomista normeista tai jaetuista toimintatavoista. Työpaikkakulttuurilla viitataan nimenomaa syvällä ihmisissä oleviin olettamuksiin, joista ei välttämättä olla useinkaan tietoisia. (Kivimäki 2003)

Olettamusten tasosta esimerkkinä työpaikalla voisi olla esimerkiksi se, etteivät isät käytä perhevapaa mahdollisuuksia lastensa hoitamiseen yhtä paljon kuin naiset käyttävät. Alla olevassa kuvassa on esitetty tutkielman tutkimusasetelma.

## TUTKIMUSASETELMA



Työyhteisön tuki voi ilmetä edellä kuvatuilla tasoilla

Artefaktit (säännöt ja lait, esim. perhevapaita koskeva lainsäädäntö)

Arvot (työyhteisön arvot, esim. joukko-osaston ”arvopuu”)

Olettamukset (kyse arvojen muuttumisesta niin itsestään selviksi, että niistä tulee tosiasioita (oletetaan ettei isän tule käyttää vanhempainlomia)