

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

ALOKASKAUSI – ASEVELVOLLISUUDEN VAIKUTTAVIN JAKSO

Diplomityö

Kapteeni
Tamio Salminen

Yleisesikuntaupseerikurssi 55
Maasotalinja

Heinäkuu 2011

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi Yleisesikuntaupseerikurssi 55	Linja Maasotalinja
Tekijä Kapteeni Tamio Salminen	
Tutkielman nimi Alokaskausi – asevelvollisuuden vaikuttavin jakso	
Oppiaine johon työ liittyy Sotilaspedagogiikka	Säilytyspaikka Kurssikirjasto (MPKK:n kirjasto)
Aika Heinäkuu 2011	Tekstisivuja 114 Liitesivuja 6
<p>TIIVISTELMÄ</p> <p>Suomen maanpuolustus on nojautunut laajaan maanpuolustustahtoon sekä yleiseen asevelvollisuuteen. Yleisen asevelvollisuuden käyttökelpoisuutta tämän päivän yhteiskunnan turvallisuuden tuottajana on arvioitu ja pakoin kritisoitu laajasti 2000 -luvulla. Yleinen asevelvollisuus muuntuu käsitteestä valtion turvallisuusratkaisuksi, kun asevelvollinen suorittaa varusmiespalveluksen. Varusmiespalveluksessa opettavien tietojen ja taitojen jälkeen yhteiskunta saa puolustajansa. Varusmiespalveluksen tarpeellisuutta arvioitaessa ovat palveluksen keskeyttäjien määrät olleet jatkuvassa kasvussa.</p> <p>Tämä Diplomityö tutkii millaisten olettamusten, perusteluiden ja tekijöiden johdosta, alokas tekee palveluksen keskeyttämispäätöksen ensimmäisen palvelusviikon aikana? Tutkimustyössä selvitetään osaltaan tuvanesimiehen vaikutusta alokkaan sopeutumiseen ensimmäisen viikon aikana sekä mitkä ovat perusyksikön valmiudet kohdata 2020 – luvun alokas? Alkaneen palveluksen keskeytymisen syiden uskotaan olevan yksilön tahtotekijöissä sekä perusyksikön koulutusilmapiirin yleisvaikutelmassa ja asevelvollisen psykofyysisissä tekijöissä. Palveluksen ensimmäisen viikon sisällöllä tai koulutusmetodeilla ei ole keskeistä asemaa keskeytymisen syitä arvioitaessa. Asetettuihin kysymyksiin saatiin vastauksia, joista osa poikkeaa yleisestä uskomuksesta.</p> <p>Risto Siilasmaan johtaman asevelvollisuustyöryhmä vertaili ammattiarmeijan ja asevelvollisuusjärjestelmän soveltuvuutta suomalaiseen yhteiskuntaan. Työryhmän alkuperäinen tehtävänanto oli arvioida yleisen asevelvollisuusjärjestelmän toimivuuden turvaamiseen vaikuttavia kehityskulkuja ja arvioida järjestelmän yhteiskunnallista vaikuttavuutta nyt ja tulevaisuudessa. Työryhmän mietintö ”Suomalainen asevelvollisuus” toteaa yleisen asevelvollisuusjärjestelmän olevan paras vaihtoehto Suomen puolustusratkaisuksi myös tulevaisuudessa. On syytä muistaa, että poliittiset päätökset realisoituvat todellisiksi turvallisuusraenteiksi nuorten (alokkaiden) päätösten kautta. Vaikka päätöksiä asevelvollisuudesta tehdään eduskuntatalossa, vasta alokkaan päätös suorittaa varusmiespalvelus luo oikeaa turvallisuutta. On tärkeää, että nuoret kokevat asevelvollisuuden omakseen ja suorittavat kansalaisvelvollisuutensa. Valtion tehtävänä on kehittää varusmiespalvelusta palvelemaan valtion ja kansalaisen tarpeita.</p> <p>Asevelvollisten ikäluokasta 80 prosenttia suorittaa asevelvollisuutensa varusmiespalveluksessa. Palveluksen aloittamisen järjestelyitä on kehitetty aktiivisesti tutkimuksen kohteena olevassa Panssariprikaatissa, mutta palveluksenkeskeyttämisten määriin ei kehittämistyöllä ole onnistuttu vaikuttamaan.</p> <p>Tutkimusongelmaani lähestyin alokkaiden haastatteluilla, jotka suoritettiin palveluksen keskeyttäville ja palvelusta jatkaville alokkaille sekä perusyksiköiden johdolle, ensimmäisen palvelusviikon lopulla. Haastattelut toteutettiin vuosien 2010 – 2011 aikana, saapumiserille 1/2010 ja 1/2011. Kohdejoukko valittiin satunnaisesti, jolla tavoittelin tutkitun</p>	

joukon yleistettävyyttä niin Panssariprikaatissa kuin yleisesti. Haastatellut edustivat lukumäärältään 15 -20 prosenttia perusyksikön saapumiserästä. Tutkimus laajennettiin tuvanesimiehiin tammikuussa 2011. Tällöin haastattelin perusyksiköistä kaikki alikersantit, joilla oli oma alokastupa johdettavanaan. Perusyksikön johdon haastatteluissa selvitettiin perusyksikön valmiuksia toimia voimassa olevan oppimisstrategian tavoitteiden mukaisesti. Tutkimuksen haastattelut analysoitiin ja tulokset muodostettiin deduktiivisen sisällönanalyysin kautta. Keskeinen merkitys tutkimuksen tuloksissa on alokkaan äänellä, joka kuuluu tutkimusraportista, niin kuin alokkaat ovat asiat tunteneet.

Tutkimuksessa löydettiin tekijöitä, jotka vaikuttavat voimakkaasti palveluksen aloittamiseen: varusmiespalveluksen merkitys alokkaalle, kaveripiirin mielipide varusmiespalveluksesta, ennakko-odotusten täytyminen palveluksen alkumetreillä, ryhmähengen muodostuminen, kannustava oppiminen. Alikersantti, joka toimii alokastuvan varusmiesesimiehenä, on merkityksellisin kouluttaja ensimmäisellä palvelusviikolla. Tästä syystä heidän onnistumisensa alokkaiden kouluttajana on keskeisin varmistettava asia peruskoulutuskauden ensimetreillä. Huonoimmillaan tuvan esimiehen menestymiseen ei ole juurikaan panostettu, jolloin alokkaat ovat ensimmäisten päivien aikana sattuman varassa. Merkittävin tekijä alokkaan motivoitumattomuuteen ja palveluksen keskeytymiseen on varusmiespalveluksen irrationaalisuus nyky-yhteiskunnasta. Varusmiespalveluksella ei koeta olevan mitään arvoa tai tarvetta globalisoituvassa Euroopassa.

Varusmiespalveluksen kehittämisessä tulee keskittyä kahteen päälinjaan: varusmiespalveluksen saattaminen 2020 – luvulle, jolloin tarkastellaan toimenpiteitä, joilla varusmiespalveluksesta saadaan nuoria kiinnostava ja palkitseva sekä perusyksiköiden koulutuskulttuurin kehittämistä kohti oppivaa organisaatiota nykyisiä vahvuuksia unohtamatta.

Perusyksikön keinot vaikuttaa palveluksen keskeytymiseen, ovat perusyksikön päällikön hallussa: uskottava ja kannustava koulutusilmapiiri, tuvan esimiehen onnistumisen varmistaminen, pienten murheiden hallinta (ruokailuun käytettävä aika, tupakointi, vapaa-ajan kontrollointi), uskottavuuden hallinta. Tutkimukseen osallistuneet alokkaat yllättyivät puolustusvoimien koulutuksen tarkoituksenmukaisuudesta ja olivat valmiita muuttamaan käsityksiään asevelvollisuudesta. Palvelukseen astuessaan alokkaat eivät odota palvelukselta paljoakaan positiivista omalle elämälleen, mutta noudattavat lakivelvoitettaan. Havainto itessään osoittaa nuorten ymmärtävän kansakunnan turvallisuusrakenteen muodostumisen, mutta turvallisuustilanteesta he ovat muodostaneet poikkeuksetta oman mielipiteensä, mikä vaikuttaa voimakkaasti heidän sitoutumiseensa.

Palvelukseen astuvan alokkaan tuntemuksiin voidaan ja tulee vaikuttaa puolustusvoimien keinoilla, vaadittavat keinot ovat yksinkertaisia ja toteutettavissa ilman mittavia kehittämisohjelmia tai investointeja. Alokkaiden haastatteluiden perusteella, yhteiskunnan päättäjien tulee käydä laajaa keskustelua asevelvollisuuden käyttökelpoisuudesta tulevaisuuden turvallisuusrakenteena, jotta kansalaiset ymmärtäisivät kansalaisvelvollisuuden merkityksen ja mahdollisuuden nyky Suomessa.

AVAINSANAT

Asevelvollisuus, varusmiespalvelus, palveluksen keskeytyminen, ennakko-odotukset, havainnointi, ryhmähenki, tuvanesimies

ALOKASKAUSI – ASEVELVOLLISUUDEN VAIKUTTAVIN JAKSO

SISÄLLYS

JOHDANTO	6
1 VARUMIESPALVELUKSEN KESKEYTYMISEN NYKYISYYS	15
1.1 VARUMIESPALVELUKSEN KESKEYTYMISEN TUTKIMUKSEN NYKYTILA – PALVELUKSEN KESKEYTYMISEN SYITÄ JA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ	15
1.2 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ PALVELUKSEN KESKEYTYMISESTÄ – NYKYISEN ARVION MUKAAN	19
2 PUOLUSTUSVOIMIEN KÄYTÖSSÄ OLEVAT OPPIMIS- JA JOHTAMISTEORIAM	20
2.1 PUOLUSTUSVOIMAT OPPIVAKSI ORGANISAATIOKSI – PERUSYKSIKKÖ 2020 - LUVULLA	20
2.2 KOULUTTAJASTA PEDAGOGISEKSI JOHTAJAKSI – TULEVAISUUS VAI JO NYKYISYYTTÄ	21
2.3 TUTKIVA OPPIMINEN PERUSYKSIKÖN OPPIMISMALLINA	23
2.4 SYVÄJOHTAMISEN – MONET KASVOT PERUSYKSIKÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖSSÄ	24
2.5 AJATUKSIA JA YHTEENVETOA VAHVISTETUISTA OPPIMIS- JA JOHTAMISTEORIOISTA	25
3 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIJAN PERUSOLETTAMUS TULEVAN ALOKKAAN OLEMUKSESTA	26
3.1 TUTKIMUSKYSYMYKSET	26
3.2 TUTKIJAN ENNAKKOKÄSITYS PALVELUKSEEN TULEVAN ALOKKAAN OLEMUKSESTA	26
3.3 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET	27
3.4 PANSsarIPRIKAATI TUTKIMUKSEN JOUKKO-OSASTONA	30
4 TYÖN TIETEELLINEN ASEMA, TUTKIMUSMENETELMÄ JA TUTKIMUKSEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ	32
4.1 TUTKIMUKSEN METODOLOGINEN PERUSTA	32
4.2 TUTKIMUSASETELMA	36
4.3 TUTKIMUKSEEN OSALLISTUVAT HENKILÖT JA TUTKIMUSAINEISTO	38
4.4 TUTKIMUSTULOSTEN NÄKÖKULMIEN YHDISTÄMINEN	42
4.5 PALVELUKSEN KESKEYTYMISEN ONGELMAKENTTÄ	43
5 ALOKKAIEN ODOTUKSIA, ASETEITA JA PÄÄTÖKSENTEON MERKITYS	44
5.1 ALOKKAIEN ODOTUKSIA PUOLUSTUSVOIMISTA	44
5.1.1 ALOKKAIEN ODOTUKSIA PERUSYKSIKÖIDEN KOULUTUSKULTTUURISTA	47
5.1.2 PUOLUSTUSVOIMIEN TAVOITTELEMA KOULUTUSKULTTUURI	50
5.2 ALOKKAIEN ASENOITUMINEN PALVELUKSEEN ASTUMISEEN JA PALVELUKSEEN PERUSYKSIKÖSSÄ	51
5.3 ALOKKAAN ENNAKKOTIETOLOMAKKEEN MERKITYS	54
5.4 ALOKKAIEN PÄÄTÖSTEN MERKITYS PALVELUKSEN KESKEYTTÄMISEEN	57
5.5 RYHMÄKIINTEYDEN TUNNISTUS, MUOTOUTUMINEN JA MERKITYS	60
5.6 ENNAKKO-ODOTUSTEN TÄYTTYMINEN – NOUSU VAI ROMAHDUS	64
6 TUVANESIMIEHEN MERKITYS ALOKKAAN SOPEUTUMISEEN	67
6.1 RYHMÄNJOHTAJAN ODOTUKSIA ALOKASKAUDESTA	67
6.2 RYHMÄNJOHTAJAN KOKEMUS ENSIMMÄISEN VIIKON JÄLKEEN	71
6.3 RYHMÄNJOHTAJA KESKEISIN KOULUTTAJA	74
6.4 TUVANESIMIES RYHMÄHENGEN DYNAMONA	75
6.5 TUVANESIMIESTEN OSAAMISEN VARMENTAMINEN PERUSYKSIKÖSSÄ	77
7 PERUSYKSIKÖN VALMIUDET KOHDATA 2010 – LUVUN ASEVELVOLLINEN	79
7.1 PERUSYKSIKÖN KOULUTUKSEN MERKITYKSEN TUNNISTAMINEN	80
7.2 PERUSYKSIKÖN JOHTAJUUDEN ILMENTYMINEN	83
7.3 PERUSYKSIKÖN KOULUTUSKULTTUURIN ILMENTYMINEN	86
8 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ – ALOKKAAN ARKI 2020 - LUVULLA	89
8.1 MIKSI PALVELUS KESKEYTYI – SYITÄ PANSsarIPRIKAATISTA VUOSILTA 2010 JA 2011	90
8.2 PERUSYKSIKKÖ EI OLE TEHTÄVIENSÄ TASALLA – LUOTETAAN VIRHEELLISIIN TUNTEMUKSIIN	91
8.2.1 ALIKERSANTTI KESKEISIN VARUMIESPALVELUKSEN MAINOSMIES	92

8.2.2	PERUSYKSIKÖN JOHTO EI OLE NYKYISEN TILANTEEN TASALLA.....	93
8.2.3	OPETTAMISEN MENETELMÄNÄ – KOULUTTAMINEN EI OPPIMINEN	94
8.3	MITEN PALVELUSTA VOIDAAN KEHITTÄÄ	95
8.3.1	VARUSMIESPALVELUKSEN YHTEISKUNNALLINEN ASEMA JA ODOTUSTEN VANHAKANTAISUUS.....	97
8.3.2	PERUSYKSIKÖSSÄ VALLITSEVAN KOULUTUSKULTTUURIN MERKITYS	100
8.3.3	KOULUTTAJIEN KYVYT KOHDATA NYKYPÄIVÄN ALOKAS	104
8.3.4	ALOKKAIDEN ODOTUKSIA PALVELUKSESTA JA PERUSYKSIKÖN VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET	105
8.3.5	ALKAVAN PALVELUKSEN ONNISTUMISEN TEKIJÖITÄ ALOKKAIDEN SILMIN.....	107
8.4	TUVAN ESIMIEHEN KOULUTUKSEN PÄÄTÖS JA KOULUTTAUTUMISEN ALKU – TUVANESIMIEHEN KOULUTUSMALLI.....	108
8.5	TUTKIMUKSEN USKOTTAVUUS	111
8.6	TUTKIMUKSEN EETTISYYS.....	113
8.7	JATKOTUTKIMUSTEHTÄVIÄ	114

LÄHTEET

LIITTEET

ALOKASKAUSI – ASEVELVOLLISUUDEN VAIKUTTAVIN JAKSO

JOHDANTO

”Asevelvollisuudella ei ole nykypäivänä mitään merkitystä”, ”Tuntui kuin olisin astunut menneisyyteen”, ”Ei tämä merkitse minulle mitään”, ”En halua olla missään tekemisissä tälläisen toiminnan kanssa”

”Alokaskausi on alkanut hyvin, kaikki on mennyt todella hienosti!”, ”Alussa hieman pelotti, mutta nyt kaikki tuntuu hienolta”, ”Palvelus alkoi todella risti-riittäisin tuntein, mutta nyt menee jo todella paljon paremmin”, ”Opetettavat asiat tuntuvat todella järkeviltä”

Oheiset lainaukset ovat alokkaiden tuntemuksista heidän ensimmäiseltä palvelusviikoltaan tammikuussa 2010 Parolannummen Panssariprikaatissa. Lainauksissa kuvatut alokkaiden tuntemukset osoittavat havainnollisesti sen, millaisten haasteiden edessä yleinen asevelvollisuus on. Tutkimuksen toisen haastattelujakson aikana 2011, alokkaiden tuntemukset noudattelivat oheisten 2010 haastatteluiden tuntemuksia. Nuori on palvelukseen tullessaan voimakkaan itsekritiikin vallassa ja on valmis tekemään hyvin nopeasti kauaskantoisia päätöksiä omasta varusmiespalveluksestaan. Päätöksissään nykypäivän alokas on itsenäinen ja päätöksen perustelut kumpuavat nuoren omasta elämästään. Alun lainausten alokkaista ei yksikään ollut keskeyttämässä varusmiespalvelustaan peruskoulutuskauden ensimmäisellä viikolla, vaikka osa alokkaiden tuntemuksista on varsin kielteisiä.

Alokaskausi on mahdollisesti asevelvollisuuden ahdistavin ja vaikein jakso, nuoren oman elämän hallinta päättyy varusmiespalvelukseen astumiseen ja alkaa alokaskausi. Asevelvollisen varusmiespalveluksen suorittaminen päättyy tai keskeytyy pääosalla asevelvollisista juuri alokaskaudella, myöhimmillä koulutusjaksoilla palveluksen keskeyttäminen on harvinaisempaa.

Asevelvollisuuden suorittaa 80 % koko ikäluokasta ja palveluksen keskeyttää noin kymmenesosa, 2010 nuorisobarometrin arvion mukaan nykytilanteessa asevelvollisuuden suorittaa vain 2/3 ikäluokasta.¹ Peruskoulutuskauden alussa palveluksen keskeyttää ¾ joukko-osaston palveluksen keskeyttäjästä.² Useimpien nuorten asevelvollisuuden käytännön suorittaminen alkaa hänen ilmoittauduttuaan varusmiespalvelukseen. Alkaa alokaskausi, nuoresta tulee puolustusvoimien alokas ja hän on kiinteä osa yhteiskunnan turvallisuusrakenteita.

Tämän päivän alokkaat suhtautuvat varusmiespalvelukseen kriittisesti, palveluksella tulisi olla selvää siirtoarvoa alokkaan omalle elämälle. Nuoret ovat valmiita suorittamaan varusmiespalveluksen, mikäli palveluksella on merkitystä tai annettavaa nuoren omalle elämälle. Tämän päivän tiedon mukaan nuoret ovat vanhempiaan tietoisempia valintojensa merkityksestä oman elämänsä rakentumiselle sekä ovat valmiita asettamaan vaatimuksia asevelvollisuuden suorittamiselle³. Varusmiespalveluksen suorittamisella nuoret toivovat saavuttavansa jotain positiiivista omalle elämälleen, mutta pelkäävät suorittavansa ainoastaan vuodenmittaisen ”linna-tuomion”. Nuoret suhtautuivat palveluksen hyödyllisyyteen heidän omalle elämälle, varauksellisesti ja pääsin jyrkän epäilevästi. Edellä kuvatut nuorten vaatimukset, asettavat varusmiespalveluksen mielekkyyden tarkastelun aivan uuteen valoon. Asevelvollisuuden kehittäminen on tehty pääosin Puolustusvoimallisesta näkökulmasta ja tämän päivän yhteiskunnan vaatimusten kanssa elävän nuoren tarpeet on pääsääntöisesti unohdettu tai niitä on tarkasteltu yhteiskunnan arvojen kautta. Yleisen asevelvollisuuden lakiperusteisena yhteisöllisestä velvollisuuden, on katsottu riittävän miespuolisille kansalaisille perusteluiksi varusmiespalveluksen suorittamiselle. Onko tilanne pysynyt samanlaisena vuonna 2010 - 2011, riittääkö perusteluiksi lain määrittämä pakko ja kansalaisten tuntema yhteisöllinen velvollisuus?⁴ Asevelvollisuuden kehittämistä olisi järkevää tarkastella asevelvollisen asiakkuuden kautta ja erityisesti tarkasteluun olisi otettava palveluksen siirtoarvo nuoren elämälle. Miten määritellään asevelvollisen asiakkuus? Mikä on asevelvollisuuden tavoite 2020 – luvun Suomessa, miten tavoitteet ovat yhteen sovitettavissa, kun tavoitteita tarkastellaan yksilön ja yhteiskunnan näkökulmista?

¹ Nuorisobarometri 2010, Puolustuskannalla: Vuoden 1988 ikäluokasta 81 prosenttia määrättiin kutsunnoissa palvelukseen. Palveluksen keskeyttämisprosentti on noussut parina viimeisenä vuonna jo lähes 18:aan. Vuoden 1977 ikäluokasta vain joka seitsemäs palveluksensa keskeyttänyt suoritti sen myöhemmin, ja tämän perusteella keskeyttäneiden määrän voi olettaa supistuvan korkeintaan parilla prosentilla. Tästä voidaan päätellä, että enää kaksi kolmasosaa suomalaismiehistä suorittaa nykyään varusmiespalveluksensa. Siilasmaan johtama asevelvollisuus työryhmä arvioi 1990 – luvulla syntyneiden poikien suorittavan asevelvollisuuden 70%:sti.

² STAKES 2008 Time out –projekti. Asevelvollisuuden yhteiskunnallisia vaikutuksia, PLM 2007, 21.

³ Myllyniemi S, toim. Puolustuskannalla, Nuorisobarometri 2010,

⁴ Myyry, Liisa. Maanpuolustustahto raportti, 1

Useissa asiayhteyksissä on todettu suomalaisen yhteiskunnan ja kansainvälisen tilanteen muuttuneen valtavan paljon sitten vuoden 1989 Berliinin muurin kaatumisen. Kansalaisyhteiskuntien rakenteet ovat nitisseet liitoksistaan, mutta ovatko asevelvollisuus ja erityisesti varusmiespalvelus pysyneet uudistusten matkassa? Suomen lähialueella on luovuttu yleisestä asevelvollisuudesta, viimeisimpinä esimerkkeinä mainitakseni Ruotsi ja Saksa. Näissä maissa on siirrytty ammattiarmeijaan, ratkaisua on perusteltu suurelta osin vallitsevan uhkatilanteen muutoksella ja yhteiskunnan julkisen kustannusrakenteen hallinnalla. Kustannusrakenteen vaikutuksessa tarkastellaan koko yhteiskunnan rakenteellista tasapainoa, eikä pelkästään kuinka suuret ovat puolustusvoimien kustannukset. Suomen valtion kanta maanpuolustukseen on pysynyt samana koko toisen maailmansodan jälkeisen ajan. Valtiojohdon linjaukset ja yleinen kansalaisten mielipide tukevat valittua linjaa myös tulevaisuudessa (Yhteiskunnan turvallisuusstrategia, 2010, 26). Nuorten asevelvollisten keskuudessa linjan voidaan todeta olevan muuttumassa. Asia ilmenee tutkimuksen haastatteluista ja Nuorisobarometrin tuloksista (Myllyniemi, S. toim. Puolustuskannalla, Nuorisobarometri 2010, 53). Kansalaiskeskustelujen, tutkimusten ja haastatteluiden perusteella näyttäisi siltä, että yleinen asevelvollisuus ymmärretään institutionaalisenä käsitteenä mutta käytännön toimintana asiaa ei juurikaan tunneta tai ymmärretä. Tutkimuksen kaikki haastatellut alokkaat olivat odottaneet jotain muuta mitä todellisuudessa kohtasivatkaan, tullessaan alokkaaksi Panssariprikaatiin vuonna 2010 - 2011.

Kaikki tehdyt selonteot, selvitykset ja linjaukset lähtevät siitä olettamuksesta, että Suomen turvallisuuspolitiikka ja alueellisen koskemattomuuden turvaaminen perustuu yleiseen asevelvollisuuteen nyt ja tulevaisuudessa⁵. Miksikäs ei, onhan asevelvollisuuden katsottu merkitsevän ja antavan kansalaisille enemmän kuin pelkän maanpuolustuksen vaatiman sotilaskoulutuksen. On mahdollista, että varusmiespalveluksessa miehet viimekädessä oppivat yhteistyön taitoja, joita sovelletaan työelämän muuttuvissa tilanteissa ja tarpeissa. Suomalainen mies on rakentanut toimintaympäristöään ammentaen voimaa toimintakyvystään (Sisu). Onko varusmiespalvelus nykypäivän kaskisuo, jossa jokainen voi kohdata menneisyytensä kaskipolttajan. Asevelvollisten suhtautuminen varusmiespalvelukseen kielii osaltaan ilmiön todellisuudesta. Mitä varusmiespalvelus sitten tuottaa kokonaisuutena, tätäkin kysymystä tarkasteli Risto Sii-

⁵ Valtioneuvoston selonteot vuosilta 2004 ja 2009, Asevelvollisuustyöryhmän raportti 2010. Selvityksen korostavat yleisen asevelvollisuuden myönteisiä puolia ja käyttökelpoisuutta Suomen puolustuspolitiikan ratkaisuna. Ruotsin asevelvollisuudesta luopumisen perusteita valottaa Ruotsin Puolustusvoimien komentaja Ruotuväki lehden artikkelissa 21.10.2010. ”Asevelvollisuusjärjestelmä vastaa edellispäivän haasteisiin. Ruotsin asevoimien tulee pystyä puolustamaan sekä Ruotsin omaa maaperää että valtion etuja lähialueilla ja kauempana”. Ruotsin siirtyminen asevelvollisuudesta ammattiarmeijaan on johdon mukainen valinta edellä kuvatun tavoitteen kanssa.

lasmaan asevelvollisuustyöryhmä 2010⁶, mutta onko asiasta olemassa muuta tietoa kuin mitä voidaan mitata erilaisilla mittareilla?

Tämä Diplomityö tutkii niitä syitä, miksi juuri aloitettu varusmiespalvelus keskeytyy. Mitkä ovat ne tuntemukset ja merkitykset, joiden perusteella alokas toteaa muutaman päivän kokeumuksella varusmiespalveluksen olevan hänellä tarpeeton? Varusmiespalveluksen, minkä sisällön tuntemukset ja kokemukset perustuvat varusmiespalveluksen suorittaneiden kavereiden kertomuksiin.⁷ Tutkimuksen tarkastelujakso on peruskoulutuskauden ensimmäinen viikko, jolloin parhaiten tavoitetaan tuoreena alokkaan odotukset ja tuntemukset juuri alkaneesta varusmiespalveluksesta. Tutkimuksessa tavoitellaan alokkaan tuntemuksia aidoimmillaan, jotta alokkaan ääni voitaisiin kytkeä varusmiespalveluksen kehittämiseen tehokkaammin kuin aikaisemmin. On eri asia tutkitaanko, koko peruskoulutuskauden mielekkyyttä ja annetun koulutuksen vaikutusta alokkaan käsityksiin varusmiespalveluksesta, koska peruskoulutuskauden lopulla palvelevat ainoastaan koulutukseen eri astein sitoutuneet varusmiehet. Tässä tutkimuksessa pyritään tavoittamaan tietoa, miksi alokas päättää keskeyttää palveluksen heti peruskoulutuskauden alussa. Palveluksen ensimmäisen viikon aikana, jolloin palvelus ei ole varsinaisesti edes alkanut vielä? Tutkimuksen tavoitteisiin palataan tarkemmin luvussa 2.3, jossa käsitellään tutkimuksen tavoitteena olevan tuvan esimiehen kehittämismallin rakenteita.

Yleisen asevelvollisuuden moninaisten positiivisten vaikutusten vuoksi tulisi jokaisella palveluskelpoisella olla mahdollisuus suorittaa asevelvollisuutensa varusmiespalveluksena⁸. Varusmiespalveluksessa tulisi huomioida mahdollisimman tehokkaasti jokaisen asevelvollisen yksilölliset kyvyt, taidot ja osaaminen⁹. Kansalaisten tunteman tasavertaisuuden ja yhtenäisyyden periaatteen vuoksi voidaan varusmiespalvelus tuntea kansalaisyhteisyydeksi¹⁰. Varusmiespalvelus on kuitenkin muodostunut osalle ikäluokkansa alokkaista mahdottomaksi suorittaa ja aloitettu palvelus on keskeytynyt noin kymmenesosalle ikäluokastaan eri syiden johdosta¹¹.

⁶ Asevelvollisuustyöryhmä tavoitteena oli yhteiskunnan näkökulmasta arvioida yleisen asevelvollisuusjärjestelmän toimivuuden turvaamiseen vaikuttavia kehityskulkuja sekä arvioida järjestelmän yhteiskunnallista vaikuttavuutta nyt ja tulevaisuudessa. Asevelvollisuustyöryhmän loppuraportti 28.9.2010.

⁷ Tutkimuksen haastattelut ja Suomalainen asevelvollisuus 2010, 135. Asevelvollisista 60% oli saanut tietonsa varusmiespalveluksesta pääosin kavereiltaan.

⁸ Asevelvollisuustyöryhmän loppuraportti 2010.

⁹ Valtioneuvoston selonteko 2004.

¹⁰ Laki puolustusvoimista 11.5.2007, Suomen perustuslaki 11.6.1999.

¹¹ STAKES 2008, Time out –projekti, Asevelvollisuuden yhteiskunnallisia vaikutuksia, PLM 2007, 21. Suomalainen asevelvollisuus 2010, 30.

Varusmiespalveluksen keskeytymistä on pyritty tutkimaan monipuolisesti. Palveluksen aloittamista, sopeutumista ja palveluksen rakenteita on kehitetty aktiivisesti, jotta turhilta palveluksenkeskeyttämisiltä vältyttäisiin. Kehittäminen on ehkä kuitenkin tapahtunut liiaksi puolustusvoimallisesta näkökulmasta, koska varusmiespalveluksen ongelmiin ei ole kyetty vaikuttamaan, eikä siten pysyvää kehittymistä ole välttämättä saavutettu. Perusyksiköiden henkilökunnan näkemyksen mukaan palveluksen tulisi olla aina vain helpompaa, jotta varusmies sen viitsisi palvella. Tutkimuksen haastattelut tulevat osoittamaan, edellä kuvatun oletuksen olevan pääosiltaan virheellinen. Virheellisen olettamuksen vuoksi voivat perusyksiköiden käyttämät keinot ja viestit vain vaikeuttaa palveluksen aloittamista.

Suomen puolustusratkaisun, alueellisen puolustuksen ja yleisen asevelvollisuuden kulmakivet muodostuvat kansalaisten maanpuolustustahdosta ja asevelvollisten suorittamasta varusmiespalveluksesta. Yleinen asevelvollisuus mahdollistaa riittävän suuren reservin puolustusvoimien käyttöön kriisitilanteessa. Maanpuolustustahdon nykyisen laajan kannatuksen ja riittävän suuren reservin johdosta Suomen puolustusratkaisun on mahdollista säilyttää uskottavuutensa nykyisessäkin kansainvälisessä tilanteessa¹². Useissa lähteissä ja yhteyksissä on korostettu, että varusmiespalveluksella on valtion puolustusratkaisun mahdollistavaa tarkoitusta laajempi tilaus ja tarve. Perinteisimmin varusmiespalveluksen suorittaminen on koettu sosiaalistavana kouluna Suomalaiseen yhteiskuntaan, ja vasta palveluksen jälkeen on miespuolinen nuori kelpollinen yhteiskunnan miehiseksi jäseneksi¹³.

Yleisestä asevelvollisuudesta luopumiseen on haettu perusteluita, vuonna 2009 aloitetusta keskusteluista työurien pidentämisen ja eläkeiän nostamisen vaatimuksista. Nuoret olisi saatava nopeammin työelämän palvelukseen, tällöin menetelminä olisivat koulutuksen nopeutuminen ja asevelvollisuudesta luopuminen. Risto Siilasmaan asevelvollisuus työryhmän selvitysraportti ”Suomalainen asevelvollisuus” selvitti laajasti asevelvollisuuden yleishyödyllisiä vaikutuksia yhteiskuntaan (Siilasmaa, R. toim. Suomalainen asevelvollisuus 2010)¹⁴. Tommi Hoikkalan johtaman Suomen Akatemian rahoittaman tutkimuksen varusmiehen tuntemuksen ja terveystajun muuntumisesta varusmiespalveluksen aikana on kuvattu teoksessa ”Tunnetut sotilaat – varusmiehen kokemus ja terveystaju”. Keskeisempää olisi tehostaa asevelvollisuutta niin, että siitä saatava yhteiskunnallinen hyöty olisi mahdollisimman hyvä ja tarpeettomilta

¹² Tietoja Suomen kokonaismaanpuolustuksesta 2006, s.179; Kenttäohjesääntö yleinen osa 2008, s.28 - 29; Suomen turvallisuus- ja puolustuspolitiikka 2004, s.115.

¹³ Nybergh 2005, 62.

¹⁴ Asevelvollisuus mm: edistää yhteiskunnallisia arvoja, tuottaa nuorille yhteiskunnallista osaamista, opettaa ryhmätaitoja ja tuottaa henkilöstöä laajasti eri viranomaisien käyttöön. Arvioita on esitetty lisää s.8 Suomalainen asevelvollisuus raportissa.

palveluksen keskeyttämisiltä välttyttäisiin, kuin pohtia millä perusteella voidaan luopua yhdestä Suomalaisen yhteiskuntaa määrittelevästä rakenteesta.¹⁵ Varusmiespalveluksen onnistunut suorittaminen tuo yhteiskunnan käyttöön uutta osaamista, tietojen, taitojen ja asenteiden kautta lisättyä yhteisöllisyyden kokemuksella.

Tutkijan kiinnostus palveluksen keskeyttämisen tekijöiden kartoittamiseen on herännyt niiden kahdentoista vuoden aikana jona olen palvelut Puolustusvoimia. Palvelusuran aikana olen käynyt runsaasti keskusteluja, joissa olemme pohtineet palveluksen keskeyttämisen syitä ja keinoja vaikuttaa palveluksen keskeyttämiseen. Keskusteluja olen käynyt niin komentajien, päälliköiden kuin kouluttajien kanssa. Samalla olen tehnyt omakohtaisia havaintoja toimiesani yli viiden vuoden ajan perusyksikön päällikkönä ja kolmen ja puolen vuoden ajan pataljoonapäällikönä, Panssariprikaatin kahdessa joukkoyksikössä. Keskustelut ovat usein jääneet yleiselle tasolle erilaisiksi mielipiteiksi eikä palveluksen keskeyttämisen syitä ole pystytty luotettavasti tarkastelemaan. Pääosin tarkastelut ovat jääneet yksittäisten upseerien mielenkiinnon kohteeksi, jolloin toimintojen kehittäminen on ollut pistemäistä, rajoittuen upseerin tehtävään tai perusyksikköön.

Komentajien ja kouluttajien havainnot palveluksen keskeyttämisistä ovat olleet ehkä hieman yllättäviäkin. Perusyksikössä, minkä koulutuskulttuurissa on korostettu sotilaallista kuria, käskyjen noudattamista alokasajan ensihetkistä lähtien on ollut verrattain vähän keskeyttämisä. Yksikköön ei ole hakeuduttu ennakkotietolomakkeen avulla, vaan yksikköön on lähinnä jouduttu palvelemaan. Yksikön palvelusilmapiiriä voisi kuvailla jopa tylyksi ja henkilökunnan suhtautumista alokkaisiin ynseäksi, on palveluksen keskeyttäminen ennako-odotuksista huolimatta ollut erittäin vähäistä. Perusyksikköön, jossa on pyritty mahdollisimman pehmeään palveluksen aloittamiseen sekä joustavaan sotilaalliseen kuriin, on keskeyttäminen ollut suurta palveluksen ensihetkistä alkaen. Toiminnassa on keskitytty epämuodolliseen sotilaalliseen kuriin, jotta alokkaat viihtyisivät palveluksessa paremmin. Toimintaa on perusteltu yksikön perinteillä sekä sopeuttavan peruskoulutuskauden sisällöllä. Alokkaiden haastatteluissa esittämät arviot perusyksiköiden koulutuskulttuurien eroista ovat yhteneväiset henkilökunnan arvioiden kanssa. Perusyksiköiden koulutuskulttuurien eroavaisuudet eivät siten voi olla sattumaa tai ajautumista, vaan taustalta pitää löytyä tavoitteellista pitkäjänteistä toimintaa. Voidaan kysyä, kuka on määritellyt perusyksikön koulutuksellisen tavoitetilän ja milloin? Kumpuavatko tavoitteet perinteistä vai ympäröivästä yhteiskunnasta?

¹⁵ Asevelvollisuusustyöryhmän loppuraportti 2010.

Edellä esitettyjen näkökulmien valossa, alokkaiden käsitys hyvästä palveluspaikasta ei ole yksiselitteinen asia, eikä vastauksia välttämättä saada puolustusvoimien toimintoja tarkastelemalla. Keskeisimmäksi palvelukseen sitouttavaksi tekijäksi saattaa nousta Puolustusvoimien toiminnan uskottavuus ja nykyaikaisuus sekä näiden tekijöiden ajanmukainen tiedottaminen. Vaatimus Puolustusvoimien toiminnan uskottavuudesta, on nostettu esille yhtenä keskeisenä tekijänä palvelusmotivaatiolle useiden alokkaiden haastatteluissa.

Palveluksen keskeyttämisen syitä pitää tutkia sekä palvelustaan normaalisti jatkavien alokkaiden että erityisesti palveluksenkeskeyttäjiä käsitysten kautta. Tällöin voidaan havainnoida ja tarkastella todellisia syitä ja tekijöitä, jotka myötävaikuttavat palveluksen keskeytymistä. Palveluksen keskeytymisen syyt saattavat olla aivan muissa tekijöissä kuin palveluksen järjestyksessä tai esimerkiksi sotilaallisessa kurissa, joita on pidetty yleisenä tyytymättömyyden aiheuttajana ja perusteluina sopeutumattomuudelle.

Asevelvolliset eivät koe asepalveluksella olevan juuri mitään merkitystä tulevaisuudessaan. He eivät ymmärrä mitä uhkaa vastaan yleinen asevelvollisuus on olemassa, alokkaiden uhkakuvia värittää perinteinen ”Venäjä uhka”. Yhteiskunnan turvallisuusstrategian 2010 mukaisia uusia uhkia¹⁶ eivät alokkaat koe sotilaiden tehtäviksi. Käsitys saattaa olla tulosta kansainvälisen ympäristön muutoksista ja Suomen Puolustusvoimien strategisen viestin onnistumisesta, toki väärällä tavalla. Puolustusvoimathan ovat viestittäneet vahvasti, että nykyaikaisen sodan kuva on muuttunut ja perinteisillä tavoilla ei hyökkääjää kyetä torjumaan. On kuitenkin enemmän kuin merkillistä, että asevelvolliset uskovat ammattiarmeijan toimintakykyyn maanpuolustuksessa, ilman että heillä on parempaa käsitystä koko maanpuolustuksesta. Vaikuttaa siltä, että ammattiarmeijan suorituskykyä tarkastellaan vahvasti luotujen tai omaksuttujen mielikuvien kautta!

Varusmiespalveluksen keskeytymistä on tutkittu viimeaikoina runsaasti, tutkimuksissa on pyritty selvittämään mm. palveluksen astumisillan järjestelyiden vaikutusta, alokkaiden fyysisten ja henkisten valmiuksien vaikutusta keskeyttämissiin¹⁷, joukko-osastojen koulutuksen yleisten järjestelyiden merkitystä¹⁸, sekä naisten kykyä sopeutua varusmiespalvelukseen¹⁹, varusmie-

¹⁶ Yhteiskunnan turvallisuusstrategian mukaisia uusia uhkia ovat mm: voimahuollon vakavat häiriöt, tietoliikenteen ja tietojärjestelmien vakavat häiriöt – kyberuhkat, kuljetuslogistiikan vakavat häiriöt, yhdyskuntatekniikan vakavat häiriöt, elintarvikehuollon vakavat häiriöt, rahoitus- ja maksujärjestelmän vakavat häiriöt, julkisen talouden rahoituksen saatavuuden häiriintyminen, väestön terveyden ja hyvinvoinnin vakavat häiriöt, suuronnettomuudet, luonnon ääri-ilmiöt ja ympäristöuhkat, terrorismi ja muu yhteiskuntajärjestystä vaarantava rikollisuus, rajaturvallisuuden vakavat häiriöt, poliittinen, taloudellinen ja sotilaallinen painostus, sotilaallisen voiman käyttö

¹⁷ Härkönen 1998, Lumme 2007.

¹⁸ Syrjänen 2003, Salo 2004.

hen sitoutumisen merkitystä palvelukseen²⁰. Palveluksen keskeytyminen on huolestuttanut niin Puolustusvoimia kuin suomalaisia yhteiskunnan eri toimijoita. Yleinen asevelvollisuus puolustusjärjestelmän perustana pohjautuu jokaisen asevelvollisen mahdollisuuteen suorittaa onnistunut varusmiespalvelus. On nähty, että onnistunut varusmiespalvelus luo hyvän pohjan nuoren miehen asemoitumiseen yhteiskunnan eri tehtäviin. Samalla on koettu, että Suomea ja Suomalaista yhteiskuntamallia voidaan puolustaa vain yleisellä asevelvollisuudella, jossa yhteiskunta seisoo yhtenäisellä jalustalla vainolaista vastaan. On ensiarvoisen tärkeää löytää palveluksen ongelmat ja pyrkiä vaikuttamaan asepalveluksen kipukohtiin 2010 – luvun varusmiesten keskuudessa, jotta turhilta keskeyttämisiltä vältytään. Varusmiespalveluksen keskeytymisen syitä tulee tutkia kattavasti, jotta yleistä asevelvollisuutta voidaan pitää uskottavana puolustusratkaisuna sekä asevelvollisuuden hyvät yhteiskuntaa sosiaalistavat ja eheyttävät vaikutukset voidaan turvata myös tulevaisuudessa, ja näin vaikuttaa positiivisesti mm. yksilöiden yhteiskunnasta syrjäytymisen uhkaan.

Tutkijana itse uskon, että yleisen asevelvollisuuden mahdollisuudet vastata tulevaisuuden uhiin ovat tänä päivänä paremmat kuin 1970 - 1980 luvuilla, minne nykyiset alokkeat sijoittavat asevelvollisuuden institutionaalisenä käsitteenä. Uskon, että koulutusta kehittämällä alokkaan silmin, voidaan palvelukseen tuoda runsaasti sitoutuneisuutta ja motivaatiota, jotka helpottavat nuoren sitoutumista varusmiespalvelukseen. Muutos edellyttää koko koulutavan henkilöstön suhtautumistavan uudistusta, minkä toteuttamisessa ollaan jo tällä hetkellä jälkijunassa. En usko, että pelkällä materiaalisella suorituskyvyllä voidaan korvata tai edes säilyttää, laajan maanpuolustustahdon muodostamaa ennaltaehkäisevää puolustuskykyä. On tärkeää, että nuorille kerrotaan heidän omalla kielellä ne perusteet joiden vuoksi asevelvollisuutta tarvitaan ja mitä hyötyjä nuorelle muodostuu varusmiespalveluksesta. Nuori on yksilönä päättämässä asevelvollisuuden suoritustavasta, pääosin ilman vanhempiansa ohjausta. Uskon myös, että asevelvollisuuden rakenteita tulee kehittää kohden kansalaispalvelusmallia. Tällöin kaikille kansalaisille voitaisiin opettaa poikkeusolojen tilanteiden vaatimia taitoja sekä tarvittavat aseellisen maanpuolustuksen tarvitsemat taistelijat Puolustusvoimien tulevaisuuden joukkoihin.

Vaikka päätökset Suomen turvallisuudesta tekee Eduskunta ja Suomen ulko- ja turvallisuuspolitiikkaa johtaa Presidentti, nuori itse päättää realisoituvatko päätetyt ratkaisut todellisena toimintana - yhteiskunnan turvallisuusrakenteena. Tämä tosiasia tuntuu olevan kadoksissa

¹⁹ Laisi 1998.

²⁰ Salo 2009.

puolustusvoimien kouluttavalta organisaatiolta. Kyseinen tosiasia yksistään sanelee asevelvollisuuden kehittämistarpeen 2020 – luvulle.

Tämä diplomityö antaa osaltaan vastauksia Maanpuolustuskorkeakoulun Sotilaspedagogiikan laitoksen määrittelemiін keskeisiin kysymyksiin, joita tulee arvioida kehitettäessä taistelijalle annettavaa koulutusta osana Puolustusvoimien kehitystyössä.²¹

- 1) miten Puolustusvoimat muuttuvat osana Suomalaista yhteiskuntaa
- 2) sodan ja taistelun kuvan muutos tulevaisuudessa
- 3) kansainvälinen kriisinhallinta, huomion kohdistuessa yksilölle annettavan koulutuksen kehittämiseen.

Tässä Diplomityössä pyritään asioita esittämään alokkaan äänellä, niin että ääni kestää mahdollisimman muuttumattomana haastattelutilanteesta aina raportin kirjoitukseen asti. Tutkimusmenetelmänä haastattelut mahdollistavat pääsyn alokkaan ajatteluun sekä olettamuksiin. Haastattelut toteutetaan puolistrukturoituina, jolloin varmistetaan keskustelun syventyminen tutkimuksen kannalta kiinnostaviin asioihin.

Diplomityön tavoitteena oli löytää syitä miksi juuri aloitettu varusmiespalvelus keskeytetään? Miksi alokas päättää ensimmäisen viikon perusteella, että varusmiespalveluksesta ei ole hyötyä hänen elämässään?

Suomalaisen puolustusratkaisun tulevaisuus on nuoren asevelvollisen käsissä, hyvin suoritettu varusmiespalvelus mahdollistaa riittävän suuren reservin Puolustusvoimien käyttöön maanpuolustustehtäviin. Miten tulevaisuudessa ja erityisesti tänään – ratkaistaan varusmiespalveluksen tehokkuus, jotta palveluksen toteutumisessa ja koulutetussa henkilöstössä säilyy laadukkuus.

Mikä on sinun muistikuvasi ja tuntemuksesi alokaskaudesta, ja miksi? Näitä asioita pohdiskellessasi, voit tutusta alokkaan silmin ensimmäisen viikon haasteellisuuteen.

²¹ Siren T, YEK55 Diplomityö seminaari 1, 18.–20.8.2010

1 VARUSMIESPALVELUKSEN KESKEYTYMISEN NYKYISYYS

1.1 Varusmiespalveluksen keskeytymisen tutkimuksen nykytila – palveluksen keskeytymisen syitä ja johtopäätöksiä

Varusmiespalveluksen keskeytymistä on tutkittu paljon, tutkimusten tarkoituksina on ollut selvittää palveluksen keskeytymiseen johtaneita syitä tai tekijöitä. Palveluksen keskeytymisestä on tehty sekä ollaan tekemässä kattavia selvityksiä, väitöskirjoja, diplomitöitä sekä pro gradu tutkimuksia, viimeisin ja painavin selvitystyö oli Puolustusministeriön asettaman asevelvollisuustyöryhmän mietintö – Suomalainen asevelvollisuus. Risto Siilasmaan johtama työryhmä esittää useita muutoksia nykyiseen asevelvollisuuteen, pyrkimyksenä lienee asevelvollisuuden tuominen 2000 - luvulle. Varusmiespalveluksen keskeytymistä on lähestytty eri näkökulmista, jolloin on pyritty löytämään syitä, jotka ovat joko johtaneet tai edesauttaneet varusmiespalveluksen keskeytymistä.

STAKES on laatinut kattavan selvityksen varusmiespalveluksen ja siviilipalveluksen keskeyttämiseen johtaneista syistä. Koko maassa noin 25 % vuosi-ikäluokasta eli noin 8 200 nuorta miestä ei suorita varusmiespalvelusta. Varusmies- tai siviilipalveluksen aloittaneista vuosittain noin joka kymmenes keskeyttää palveluksen. Yleisin keskeyttämisen syy on mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt. Vuonna 2008 varusmiespalveluksen aloittaneista palveluksen keskeytti 5 305 henkilöä²². Siviilipalvelukseen hakeutui vuonna 2008 yhteensä 2 472 miestä, joista 299 keskeytti palveluksen 28 vuorokautta kestäväen peruskoulutusjakson aikana Lapinjärven koulutuskeskuksessa²³. Tutkimuksen aineistona olivat syksyllä 2004 Helsingin ja Vantaan kutsuntoihin osallistuneet palvelukseen määrätty miehet, sekä helsinkiläiset ja vantaalaiset miehet, jotka aloittivat varusmies- tai siviilipalveluksen heinäkuun 2004 ja kesäkuun 2005 välisenä aikana, mutta keskeyttivät sen. Tutkimuksen perusteella varusmies- ja siviilipalveluksen keskeyttäneillä miehillä on enemmän erilaisia psykososiaalisia ongelmia kuin palvelukseen määrättyillä, jotka suorittavat palveluksen suunnitellusti. Siviilipalveluksen keskeyttäneet miehet ovat erityisen tärkeä kohderyhmä ongelmien ennalta ehkäisyssä. Varusmies- ja siviilipalveluksen keskeyttäneiden psykososiaalista selviytymistä tulee tukea. Ongelmien kasautuminen on haaste nuorille suunnattujen tukitoimien kehittämiseksi: nuorta olisi pystytävä tukemaan laaja-alaisesti ja kokonaisvaltaisesti²⁴.

²² Suomalainen asevelvollisuus, 69.

²³ Siviilipalvelus 2020, 22. STAKES 2008, käsikirja.

²⁴ STAKES 2008, käsikirja.

Merivoimien lääkäri Kai Parkkola on tutkinut väitöskirjassaan ”Varusmiespalveluksen keskeyttämisen ennakointi” varusmiespalveluksen ikäluokassa olevia yhtenäisiä tekijöitä, jotka selittävät palveluksen keskeytymistä. Väitöskirjan tutkimus on ollut seurantatutkimus, jossa strukturoidulla varusmieshaastattelulla ja varusmiesselan ennusarvosta on pyritty löytämään yhteisiä tekijöitä palveluksen keskeyttäjiille. Tutkimuksessa keskityttiin löytämään tyypillinen palveluksen keskeyttäjä ja mitkä tekijät vallitsevat alokkaan taustalla²⁵. Tutkimuksen intressi keskittyi ennen palvelusta tapahtuvaan ennakointiin, jossa seulonnan avulla ongelma-aloikkaat löydetään ennen palvelukseen astumista, ja siten vähentää palveluksen aloittaneiden alokkaiden keskeyttämisiä.

Mikael Salo on tutkinut alokkaiden sopeutumista varusmiespalvelukseen lisensiaattitutkimuksessaan ”Alokkat talon tavoille” vuonna 2004. Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata, miten uusi toimintaympäristö yrittää muuttaa tietoisesti tai tiedostamattomasti ihmisen käyttäytymistä ja suhtautumistapoja²⁶. Tutkimuksessa edellä mainituista prosesseista käytetään nimitystä: sosialisatio ja talon tavoille oppimiseksi. Salon tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita kentän (henkilökunnan ja varusmiesesimiesten) pyrkimyksistä vaikuttaa alokkaan sopeutumiseen perusyksikön tavoille. Tutkimuksessa kartoitetaan alokkaan sosiaalistumista varusmiespalveluksen kenttään etnografisen tapaustutkimuksen keinoin. Bourdieun kriittinen paradigma toimii tutkimuksen teoreettisen perustana. Salon tutkimuksessa tarkastellaan alokkaan käsityksiä ja hänen luomiaan merkityksiä palveluksesta, kouluttajien aktiivisen toiminnan johdosta.

Mikael Salo on laatinut väitöskirjan ”Determinants of military adjustment and attrition during finnisf conscript service” alokkaiden sopeutumisesta varusmiespalvelukseen, jossa hän on tarkastellut alokkaiden palvelusta ja pyrkinyt selvittämään alokkaiden palvelukseen sopeutumistekijöitä. Salo on tutkimuksessa tunnistanut neljä keskeisintä selittäjää sopeutumattomuudelle, jotka selittävät yli puolet palveluksenkeskeyttämisistä: sitoutumattomuus palvelukseen, sopeutumattomuus sosiaalisiin suhteisiin, alokkaan fyysinen suorituskyvyn kehittymättömyys ja sopeutumattomuus käskyvaltasuhteisiin²⁷. Hän pystyi selvittämään tekijöitä, jotka selittivät palveluksen keskeyttämistä²⁸. Tekijät ovat osiltaan samoja, jotka esiintyvät Kai Parkkolan väitöskirjassa keskeyttämisen tekijöinä.

²⁵ Lumme 2007, 13 - 14.

²⁶ Salo 2004, 8.

²⁷ Salo 2008, 3.

²⁸ Salo 2008, 3.

Mikael Salon Yleisesikuntaupseerikurssi 54 Diplomityö ”Commitment to the military service among Finnish conscripts”, tarkastelee varusmiehen sitoutumista itse varusmiespalvelukseen. Sitoutumista tarkastellaan laajasti kattaen koko varusmiespalvelusajan.

Diplomityönsä tulokset, hän esittelee seuraavanlaisesti. Tutkimuksen tulokset tukevat ajatusta yksilön sopeutumiseen vaikuttavista tekijöistä, näitä tekijöitä ovat: alokkaan odotusten samankaltaisuus koetun todellisuuden kanssa, aikomus pysyä palveluksessa (oma motivaatio) ja auktoriteettien hyväksyntä. Yksilön sopeutuminen on riippuvainen: yksilön kasvusta, koetun palveluksen miellyttävyyden tunteesta ja palveluspäivien lukumäärästä. Peruskoulutuskaudella sitoutumiseen vaikuttivat: haastava koulutus, miellyttävät kokemukset, sijoittuminen joukossa ja yksikön ilmapiiri. Varusmiespalveluksen tunneperäiseen kokemukseen ja sitoutumiseen vaikuttavat kokonaisuutena: henkilökohtainen sopeutumiskyky ja – halu, tuntemukset henkilökohtaisesta kasvusta ja kehityksestä ja tyytyväisyyden tunne joukkohengestä sekä koulutuksesta.

Kadetti Vesa Lumme on tutkinut ” Henkisen rasittavuuden kokeminen ja sen liittyminen palveluksen keskeytymiseen peruskoulutuskaudella” pro gradu – työnään vuonna 2007. Tutkimuksen tarkoituksena on ollut kuvata palveluksen keskeyttäjiä ja palvelusta jatkavien alokkaiden tuntemaa henkistä rasitusta peruskoulutuskaudella ja tarkastella henkisen rasittavuuden tuntemusten vaikutusta keskeyttämiseen. Tutkimusote on kvantitatiivinen ja tutkimuksen aineisto analysoitiin SPSS – tilasto-ohjelman avulla. Tutkimuksen tulokset voidaan kiteyttää kahteen johtopäätökseen. Psykkisten syiden vuoksi keskeyttäneiden kohdalla erityisesti palvelukseen sopeutumisen ja henkisen rasittavuuteen liittyvissä kokemuksissa erot olivat suurimmat. Toinen merkittävä tulos koski palvelustilanteiden ahdistavuuden kokemukseen ja niiden eroavaisuuksiin. Vähiten eroavaisuuksia oli sotilaspalveluksen noudattamisen tuntemuksissa²⁹.

Risto Siilasmaan johtama asevelvollisuustyöryhmä on tarkastellut yleistä asevelvollisuutta yhteiskunnallisena instituutiona, ja pyrkinyt kuvaamaan asevelvollisuuden monia yhteiskunnallisia ja yksilöllisiä hyötyjä. Samalla on tarkasteltu muita korvaavia järjestelmiä yhteiskunnan turvaamiseksi mm. ammattiarmeijaan siirtymisen mielekkyyttä ja kustannuksia tai valikoivan asevelvollisuuden toteuttamismahdollisuuksia. Työryhmä toteaa yleisen asevelvollisuuden olevan kustannustehokkain tapa tuottaa Suomen puolustuskyky³⁰. Varsin vaatimattomankin ammattiarmeijan perustamisen ja ylläpidon kustannukset olisivat merkittävästi suuremmat

²⁹ Lumme 2007, 2

kuin asevelvollisuusarmeijan. Työryhmä toteaa mahdollisen liittoutumisen ylläpitävän oman alueen puolustamisen vaatimuksen, eikä siten poista tarvetta laajan alueen puolustamiseen. Asevelvollisuuden yhteiskunnallisista vaikutuksista työryhmä havaitsi monia merkityksellisiä asioita, mutta totesi ongelmaksi vaikuttavuuden mittaamisen. Hyötyjä on vaikeaa mitata, koska useat vaikutukset ilmenevät palveluksen läpikäyneiden muodostamissa merkityksissä tai yhteiskunnallisessa toimintakyvyssä. Muutamina esimerkkeinä voidaan mainita mm: kuljettajakoulutus, kansanterveyden edistäjä, kotouttaa maahanmuuttajia, ehkäisee syrjäytymistä, tuottaa monipuolista osaamista, kytkee yhteiskunnallisia toimijoita yhteen tämä edesauttaa kokonaisuuden puolustuksen järjestelyitä ja edistää yhteiskunnan arvoja³¹. Asevelvollisuudella on siis suurta yhteiskunnallista merkitystä, niin kauan kuin Puolustusvoimien päätehtävä on suomalaisen yhteiskunnan turvaaminen.

Pääsääntöisesti tehdyt tutkimukset ovat lähestyneet kohdetta kvantitatiivisen tutkimusotteen mukaisesti, kyselylomakkeiden sekä erilaisten tietoseulontojen avulla. Tutkimuksessa on luokiteltu mahdollisia keskeyttäjiä eri ryhmiin, minkä kategorian sisälle keskeyttäjä kuuluu (terveydelliset, henkiset, yms.), on pyritty tyypittelemään todennäköisempiä keskeyttäjiä, jotta turhilta keskeytyksiltä välttyttäisiin. Mahdolliset keskeyttäjät joko karsitaan pois saapumiseristä tai heitä pyritään tunnistamaan palveluksen alettua. Salon 2004 tutkimuksella päästään tarkastelemaan alokkaan sosiaalistamista perusyksikön tavoitteisiin ja toimintaan, miten alokas kokee sosiaalistumisen perusyksikkönsä. Tutkimuksessa tarkastellaan perusyksikön aktiivisen toiminnan tuloksia alokaskauden aikana, eikä taustalla olevia vaikuttajia tai päämääriä. Aikaisemmat tutkimukset eivät ole pyrkineet selvittämään alokkaan tuntemusta palveluksesta, minkälaisen olettamuksen perusteella alokas keskeyttää palveluksen ensimmäisen kahden viikon aikana.

Alokas on palvelukseen tullessaan oppinut valitsemaan itselleen merkitykselliset asiat ja opit, jolloin alokasta ei voida pitää ainoastaan koulutuksen kohteena, vaan hänet pitää nähdä aktiivisena valitsijana. Valitsijana joka poimii itselleen merkityksellisiksi koetut asiat.³² Jotta voidaan päästä kiinni alokkaan todellisten tuntemusten, luotujen käsitysten taikka palveluksen merkityksen perusteisiin kiinni on tutkimuksessa käytettävä kvalitatiivista tutkimusotetta. Tällöin on selvitettävä syvällisesti alokkaan luomia käsityksiä omista kyvyistään tai palveluksen merkityksistä alokkaan omalle elämälle.

³⁰ Suomalainen asevelvollisuus 2010, 6.

³¹ Suomalainen asevelvollisuus 2010, 8.

³² Suomalainen asevelvollisuus 2010, 70-72.

Parhaimman kuvan alokkaan palveluksessa kohtaamien haasteiden ja palveluksen merkityksen kentästä saadaan Tommi Hoikkala, Mikko Salasuo ja Anni Ojajärvi 2009 tutkimuksesta ”tunnetut sotilaat”, jossa tutkijat olivat osana alokkaiden yhteisöä peruskoulutuskauden ajan.

Mikko Salasuo toteaa ”*Todellisuudessa vain pieni osa näistä keskeyttäjistä saa jonkin psyykkisen diagnoosin. He ovat aivan terveitä ihmisiä, jotka eivät vain sopeudu armeijan 24-tuntiseen kurivaltaan*” ja lisää ”*Korkea poistuma ei siis todellakaan ole merkki nuorison pahoinvoinnista*”.³³

1.2 Johtopäätöksiä palveluksen keskeytymisestä – nykyisen arvion mukaan

Nykyisen arvion mukaan pääosa varusmiespalveluksen keskeytymisistä johtuu joko asevelvollisen puutteellisista valmiuksista tai nuorena alkaneen syrjäytymiskehityksen johdosta. Asevelvollisen valmiuksista suurimmat puutteet on tunnistettu fyysisenkunnon vajeeksi, heikkoa kuntoa on pystytty mittaamaan mm. lihaskunto- ja kestävyystestien sekä BMI – arvion avulla. Tutkimuksissa ei ole painotettu osaamispääoman kasvun merkitystä ja nuorten varhaisemman yhteiskuntaan asemoitumisen vaikutusta palveluksen keskeytymiseen.

Salasuon aikaisemmin esittämän arvion varusmiesten nykyisestä kyvykkyydestä ja palveluksen keskeytymisen syistä on syytä ottaa lähempään tarkasteluun. Salasuon sosiologiryhmä on ensimmäinen puolustusvoimien ulkopuolinen tutkimusryhmä, joka on pyrkinyt tarkastelemaan palveluksen keskeyttämisen syitä objektiivisesti, vailla järjestelmän säilyttämisen ennakoasetelmaa. Pääsääntöisesti palveluksen keskeytymisen syitä on etsitty asevelvollisten muutoksesta, eikä niinkään puolustusvoimien jälkeenjääneisyydestä. puolustusvoimien kehittämisessä on pyritty vastaamaan yhteiskunnan muutoksiin mahdollisimman hyvin, mutta tavoitteena lie-nee ollut yhteiskuntaa rauhoittava muutos. Tällöin kehittämistä on tarkasteltu perinteiden kautta, eikä ole kyetty tekemään vastaavia kehityshyppyjä mitä ympäröivä yhteiskunta on tehnyt. Esimerkkeinä voidaan mainita mm. satelliittien kehittyminen, Internetin, mobiilin teknologian kehittyminen, tiedon välityksen räjähdysmäinen lisääntyminen sekä nopeutuminen, yhteiskunnan verkottuminen ja monia muita vastaavia kokonaisuuksia. Samanaikaisesti ovat puolustusvoimien asevelvollisuusjärjestelmän perusteet säilyneet lähes yhteneväisinä yli kolmenkymmenen vuoden ajan.

³³ Salasuon työryhmän väitettä tukee R Siilasmaan työryhmän Suomalainen asevelvollisuus työryhmän mietintö s.67, jossa arvioidaan 1500 varusmiespalveluksen keskeyttäjien joukosta olevan puolet sopeutumishäiriöisiä, joi-

Alokkaiden varusmiespalveluksen varhaisen keskeytymisen tekijät tai paremminkin nuoren sitoutumattomuus ikäluokkansa sosiaalistumiseen osaksi yhteiskuntaa on tarpeellista selvittää, jotta varusmiespalvelusta voidaan kehittää nykypäivän vaatimuksia vastaavaksi, niin että palveluksen suorittamisen houkuttelevuus säilyy ja siten palveluksen hyvät yhteiskunnalliset vaikutukset säilyvät.

Nykyisen sopeuttavan alokaskauden kehittämistyön jälkeen on palveluksen aloittamisesta tehty mahdollisimman sopeuttava ja salliva, jotta palveluksen aloittaminen olisi helppoa. Kuitenkin kaiken kehittämistyön jälkeenkin ovat palveluksen keskeyttämisprosentit pysyneet samalla tasolla tai jopa kasvaneet. Edellä kuvatun havainnon jälkeen eivät palveluksen keskeyttämisen syyt ole pelkästään koetussa palveluksessa, taikka varuskunnan järjestelyissä, vaan palveluksen keskeytymisen syitä tulee etsiä alokkaiden käsityksistä varusmiespalvelusta kohtaan. Tällöin syitä keskeyttämiseen etsitään heidän aikaisemmin luotujen ennako-odotusten täyttymisestä sekä varusmiespalveluksen merkityksestä nuoren elämälle.

2 PUOLUSTUSVOIMIEN KÄYTÖSSÄ OLEVAT OPPIMIS- JA JOHTAMISTEORIAM

Luvussa käsitellään miten Puolustusvoimien voimassa olevien oppimisen- ja johtamisen teorit ilmenevät tässä tutkimuksessa. Tarkoituksena ei ole kuvilla teorioita tyhjentävästi, vaan esitellä ne tarpeellisessa laajuudessa, jotta lukijalle syntyy käsitys Puolustusvoimien ohjeituksen nykytilasta ja toiminnan päämäärästä. Lukijan on ymmärrettävä Puolustusvoimien strategioiden tahtotilan ja perusyksikön toiminnan nykyisyys, jotta voidaan arvioida alokkaan tuntemaa todellisuutta perusyksikön toimintaympäristössä.

2.1 Puolustusvoimat oppivaksi organisaatioksi – perusyksikkö 2020 - luvulla

Puolustusvoimien virallisesti tavoitteleman mallin mukaisesti perusyksiköiden tulisi toimia oppivan organisaation mukaisesti³⁴, jolloin keskeisiksi asioiksi tulevat jatkuva toimintaympäristön analysointi, jatkuvan palautteen hyödyntäminen toiminnan kehittämisessä ja oman toi-

ta ei voida tavoittaa ennakkotarkastuksissa. Kyseisillä keskeyttäjäillä ei ole ennalta diagnosoitavissa olevaa lääketieteellistä tekijää, keskeyttämisen syyksi luettava masentuneisuus alkaa palveluksessa.

³⁴ Valtioneuvostonselonteko 6/2004, 114. HESTRA 2005. OSTRAN 2004 Oppiva organisaatio on ajattelu- ja toimintatavapainallinen, jossa puolustusvoimat on toimintaympäristön muutosten ja tulevien haasteiden mukaan itseään uudistava suorituskykyinen organisaatio.

minnan kriittinen pohdinta ja tarkastelu³⁵. Tarkastelun tulosten jälkeen havaittujen kehittämistarpeiden tulisi kohdentua perusyksikön toimintaan seuraan saapumiserän suunnittelussa, suunnittelussa tulee käyttää koko henkilöstöä mukaan lukien varusmiesjohtajat³⁶. Toiminnan kehittäminen on arkipäivän asioiden tarkastelua sekä kehittämistä³⁷ todellisessa ympäristössä³⁸. Puolustusvoimien henkilöstrategian 2005 mukaan koulutuksen ja muun osaamisen kehittämisen tulee jakautua tasapainoisesti koko työuran ajalle. Siilasmaan asevelvollisuustyöryhmä näki varusmiespalveluksen kouluna yhteiskuntaa varten, missä viimekädessä opitaan tärkeitä yhteistyö- ja kommunikaatiotaitoja. Työryhmän mielestä asevelvollisuus tulisi nähdä osana nykyistä koulutusjärjestelmää. Siilasmaan työryhmän näkemys korostaa entisestään perusyksikön asemoitumista oppimispaikaksi missä asevelvollinen työskentelee aktiivisesti oppiakseen turvallisuus asioita eikä palveluspaikaksi missä toteutetaan ennalta laadittua suunnitelmaan ilman aktiivista ajattelua.

Puolustusvoimien palkatun henkilöstön osaamisen kehittäminen 2004 – 2017 (OSTRA 2004) strategian tavoitteena on vielä oppivan organisaation periaatteita käytäntöön³⁹. Peruseriaatteena on organisaation ja yksilön oppimistarpeen yhdistäminen, oppiminen tapahtuu eri menetelmiä hyödyntäen mm. tutkimalla oppimista.

Osaamisen johtamisen ja oppivan organisaation keskeisiä tekijöitä ovat esimerkiksi toiminnan tulevaisuutta ennakoiva lähtökohtaisuus, tiimityö ja yhteisöllinen oppiminen, henkilöstön osaamisen itseohjautuva kehittäminen sekä tiedon jakamisen, kouluttautumisen ja oppimisen palkitseminen.⁴⁰ Tutkimustyössä perehdytään onko valituilla perusyksiköillä valmiuksia noudattaa edellä kuvattuja periaatteita ja mikä vaikutus näillä valmiuksilla on alokkaan palveluksen keskeytymiseen alokaskauden alkumetreillä.

2.2 Kouluttajasta pedagogiseksi johtajaksi – tulevaisuus vai jo nykyisyyttä

Puolustusvoimat on tunnettu vahvasta kouluttajakulttuuristaan, jossa opetustoiminta on ollut hyvin suunniteltua ja täsmällisesti johdettua. Voimassa olevan oppimisstrategian mukaisesti tämän päivän kouluttaja opettaa aktiivisen oppijan osallistumisen kautta. Miten muutos näkyy perusyksikön kouluttajahuoneissa ja päälliköiden toimistoissa? Kouluttajan muutos hallitsevasta kouluttajasta oppimisen kannustajaksi edellyttää kouluttajilta vahvaa kehittymistä. Onko

³⁵ Helakorpi, S. (toim.) 1996, 95. Sarala, U. 1996, 42.

³⁶ Helakorpi, S. (toim.) 1996, 96.

³⁷ Murto, K. 1995, 29-39.

³⁸ Eteläpelto, 1999, 15.

³⁹ OSTRA 2004, 1.

muutos mahdollinen Puolustusvoimien linjaorganisaatiossa? Toimiiko perusyksikkö linjaorganisaation mukaisesti vai onko toiminnassa havaittavissa asiantuntija organisaatiolle tyypillisiä oppivan organisaation piirteitä, jolloin organisaation tiimit voivat toimia laajemman toimintavapauden puitteissa⁴¹.

Pedagoginen johtaminen on pelkistetysti oppimisen johtamista, jolla luodaan edellytykset jatkuvalla kehittymiselle ja kehittämiselle. Pedagoginen johtaminen on kehittävää osaamisen johtamista⁴², ja siten se on perusyksikön päällikön tärkein työkalu kohden oppivaa organisaatiota. Vesa Nissinen määrittelee, että pedagoginen johtaminen on jokaisen puolustusvoimissa palvelevan esimiehen ja johtajan toimintaa. Niissä tehtävissä, joissa johdetaan rauhanajan koulutusta sen eri tasoilla, pedagoginen johtaminen nousee päärooliin, mikäli halutaan puhua oppivasta organisaatiosta. Täten jokaisen työpaikkaohjaajana toimivan sotilaan on tunnettava pedagogisen johtamisen keskeiset työkalut: arviointi, palaute ja sitouttamisen kautta ilmenevä motivointi (Nissinen, Vesa. Kasvu pedagogiseen johtamiseen. Artikkelit Tiede ja aselehdessä.)

Perusyksikön näkökulmasta tämä tarkoittaa sitä, että Päällikkö johtaa edelleen omalla esimerkillä, suhtautuu alaisiinsa tasapuolisesti ja pyrkii motivoimaan niin henkilökuntaa sitouttamisen periaatteella yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Keskeisimpänä muutoksena aikaisempaan nähdään päällikön keskeinen roolin oman henkilökunnan osaamisen kehittäjänä. Yksikön sisäisen täydennyskoulutuksen suunnittelu ja toteuttaminen kuuluu keskeisenä osana päällikön tulevan kauden resurssien suunnitteluun ja hankintaan. Päällikön suhtautuminen nuoriin kokemattomiin kouluttajiin sekä heidän osaamisen kehittämiseen työyhteisössä on keskeinen tekijä työilmapiirin (työtyytyväisyyden) kehittymisen kannalta. Uusi kouluttaja omaksuu päällikön suunnitelman mukaan vähitellen yksikön toimintaperiaatteita ja rutiineja. Päällikön rooli ohjattaessa kokeneempien kouluttajien suhtautumista nuorempien kouluttajien osaamisen kehittämiseen on keskeinen⁴³.

Pedagogisen johtajuuden kautta voi asiantuntijana toimiva opettaja saavuttaa jotain mitä ei ole muuten saavutettavissa suhteessa oppijoihin⁴⁴. Panssariprikaati on erityisluonteensa johdosta kunnostautunut mestari – kisälli opetusmenetelmän käyttäjänä, jolloin oppivan organisaation

⁴⁰ OSTRA 2004, 1. Helakorpi, S. (toim.) 1996, 171.

⁴¹ Helakorpi, S. (toim.) 1996, 165-169.

⁴² Puolustusvoimien palkatun henkilöstön osaamisen kehittämisen strategiassa (2004, s. 8) korostetaan jatkuvan oppimisen ideologian toteutuvan käytännössä tehostamalla erilaisia työssä oppimisen keinoja ja tukemalla ajasta ja paikasta riippumatonta opiskelua.

⁴³ Virpi Levomaa luentomateriaali: Osaamisen kehittäminen sekä Juha Mäkisen luento: Puolustusvoimat oppivana ja pedagogisesti johdettuna organisaationa.

⁴⁴ Poikela, S. 2003, 278-279.

perusteille on ollut hyvä kasvualusta. Kiinnostavaa on se millä tavalla perusyksiköt ovat onnistuneet laajentamaan mestari – kisälli menetelmää laajempiin kokonaisuuksiin (ryhmä – joukkue – komppania).

2.3 Tutkiva oppiminen perusyksikön oppimismallina

Tutkiva oppiminen opettamismenetelmänä ei ole kokonaan uusi tai vieras tapa oppia varusmieskoulutuksessa, osassa teknisemmässä opetuksessa⁴⁵ on toimittu mestari – kisälli asetelmassa ja opetusryhmän koon kasvaessa tutkivan oppimisen keinoin. Tutkivan oppimisen tavoitteena on yksilön asiantuntijuus⁴⁶. Asiantuntijuuden saavuttanut henkilö pystyy ongelmaa ratkaistessaan toimimaan intuitiivisesti sekä vaistonvaraisesti ratkaisemaan uuden tilanteen⁴⁷.

Tutkivan oppimisen toimintamallin mukaisesti oppijat kehittyvät parhaiten kun suurempi joukko oppijoita työstää monimutkaista tilannetta, jossa pitkäjänteisesti työskennellään yhteisölle merkityksellisen tehtävän parissa. Näissä tehtävissä tarvitaan kaikkien osallistujien täyttä työpanosta⁴⁸. Yhteisessä työskentelyssä toimijat joutuvat ottamaan vastuuta esittämistä asioista aivan eritavalla kuin työskenneltäessä yksityisesti. Vastuun ottaminen yhteisen työn tuloksista kutsutaan tiedolliseksi toimijuudeksi⁴⁹.

Yhteisesti ratkaistaessa haastavia asioita ja muodostettaessa käsitystä asioista joudutaan esittämään kysymyksiä käsiteltävästä asiasta. Tällöin kysyjä oppii lisää ja vastaaja joutuu miettimään käsitystään asiasta ja tarvittaessa muokkaamaan käsitystään. Kysymyksellinen työskentely kehittää kykyä ratkaista uusia ongelmia ja mahdollistaa asian käsittelyn uudessa näkökulmassa⁵⁰. Erityistä menetelmässä on, että kysymykset uuden asian ratkaisemiseksi tulisi kirjoittaa ennen asiaan perehtymistä⁵¹.

Yhteiseen työskentelyyn sitoutuminen kehittää yksilön työskentelykykyä sekä parantaa tulosta, koska osittain koko yhteisön onnistuminen riippuu yksilön kyvystä työskennellä yhteisen päämäärän eteen. Usein alisuorittajasta tulee normaali suorittaja kun asiaa käsitellään yhdessä. Perusyksikön alokassaapumiserän toimijoita tulee ohjata ja kehittää kohden progressiiviseen

⁴⁵ Teknisellä koulutuksella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa PSPR:n panssarivaunu, mekaanikko, taisteluväline, ajoneuvokoulutusta. PSPR:n varusmiehistä jokainen joutuu toimimaan teknisissä, teknispainotteisissa tai läheisessä yhteistoiminnassa näiden välineiden kanssa.

⁴⁶ Hakkarainen, 2005, 77-78.

⁴⁷ Hakkarainen, 2005, 78

⁴⁸ Hakkarainen 2005, 311.

⁴⁹ Hakkarainen 2005, 77.

⁵⁰ Hakkarainen 2005, 285.

⁵¹ Hakkarainen 2005, 285.

ongelmaratkaisuun sitoutumista, jolloin ihmistä ohjataan toimimaan suorituskykynsä ääri-
ajoilla mikä aikaansaa toiminnan kehittymisen⁵². Oppimisen kannalta tarkasteltuna oleellista
on reflektio. Tällöin oppija nivoo uuden tiedon prosessoinnin kautta jo olemassa olevaan tie-
toon⁵³. Tällöin ratkaistusta tilanteesta syntyy käytettävää tietoa niin yksilölle kuin yhteisölle⁵⁴.

2.4 Syväjohtamisen – monet kasvot perusyksikön toimintaympäristössä

Puolustusvoimien henkilöstrategia vuodelta 2005 määrittelee esimiestoiminnassa noudatetta-
van syväjohtamisen ajattelu- ja toimintatapa. Syväjohtamisen toimintamallissa olennaista
on luottamuksen rakentaminen johdettaviin ja ihmisten yksilöllinen kohtaaminen. Periaatteita
noudattamalla ylläpidetään joukossa terve turvallisuuden tunne ja luodaan edellytykset yhteis-
ölliselle toiminnalle sekä kehitykselle.⁵⁵ Syväjohtaminen on johtajana kehittymisen toimin-
tamalli, jolla esimies voi aktiivisesti kehittää omaa johtamiskäyttäytymistä eli tarkoituksen
hakuista vuorovaikutuskäyttäytymistään, jotta esimies kehittyy johtajana ja hänen johtamansa
organisaatio menestyy. Johtamiskäyttäytymistään esimies kehittää laajan 360 asteen palaut-
teen sekä itsearvion avulla. Johtajana kehittyminen on dokumentoitua ja tavoitteellista toimin-
taa. Johtamismalli pohjautuu konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaisen ihmiskäsityk-
seen, jossa ihminen voi muokata aktiivisesti omaa toimintaa ja todellisuuttaan. Syväjohtami-
sen toimintamalli rakentuu neljään kulmakiveen: luottamuksen rakentaminen, inspiroiva tapa
motivoida, älyllinen stimulointi ja yksilöllinen kohtaaminen. Johtamisen kulmakivet perustu-
vat tutkittuun tietoon erinomaisesta johtajan vuorovaikutuskäyttäytymisestä⁵⁶.

Varusmiehille annettava johtajakoulutus rakentuu syväjohtamisen toimintamallista. Varus-
miesesimiesten johtajakoulutuksen päämääränä on luoda johtajille edellytykset oman joukon
kouluttamiseen ja johtamiseen sekä kannustaa johtajia oman toimintakyvyn jatkuvaan kehit-
tämiseen⁵⁷. Tavoitteena on, että johtaja hallitsee joukkonsa johtamisen sekä itsensä kehittämi-
sen periaatteet syväjohtamisen mallin mukaisesti. Johtaja osaa kehittää joukkonsa toiminta- ja
suorituskykyä joukon tehtävän edellyttävälle tasolle. Kasvatustavoitteena on kannustaa koulu-
tettavia jatkuvaan itsensä kehittämiseen syväjohtamisen mallin mukaisesti.⁵⁸

⁵² Hakkarainen 2005, 81.

⁵³ Sinkko, 2005, 199.

⁵⁴ Eteläpelto, 1999, 17.

⁵⁵ HESTRA 2005, 6.

⁵⁶ Nissinen 2004, 34-35.

⁵⁷ Maj P Halonen luento varusmiesten johtajakoulutus EUK 61:lle syyskuu 2009.

⁵⁸ PE:n normi varusmiesten johtajakoulutus.

Teorian ja Pääesikunnan normi tasolla johtajakoulutuksen ohjeistus on kunnossa, mutta miten asiat ovat käytännön tasolla? Hallitaanko perusyksiköissä syväjohtamisen mallin mukainen johtajakoulutus ja tuottaako koulutusohjelma tuloksia, että johtajakoulutuksen tavoitteet täyttyvät? Syväjohtamisen malli tunnustetaan johtamismallina varmasti joukko-osaston henkilöstössä. Mutta käytetäänkö johtamismallin mukaisia oppeja perusyksiköiden johtamisessa? Johdetaanko perusyksikön koulutusprosesseja mallin mukaisesti? Vaikuttaako perusyksikön johtamiskulttuuri alokkaiden palveluksen keskeyttämiseen?

2.5 Ajatuksia ja yhteenvetoa vahvistetuista oppimis- ja johtamisteorioista

Puolustusvoimien johtamis- ja koulutuskulttuuria on pidetty osin vanhakantaisena ja hierarkisena järjestelmänä, jossa uudistavat ajatukset pääsevät heikosti esille⁵⁹. Vahvistetut strategiatason johtamis- ja oppimisteoriat osoittavat edellä esitetyt oletukset virheellisiksi. Puolustusvoimat toimivat johtamisen ja opettamisen osalta muun yhteiskunnan kanssa samassa rintamassa. Edellä esitettyjen kappaleiden keskeisin sanoma on toiminnan ja tekemisen aktiivisuus. Puolustusvoimien toimintakulttuuri perustuu aktiiviseen osallistumiseen ja yhteisölliseen kokemukseen. Mikä onkaan se todellisuus missä varusmieskoulutusta toteuttavat perusyksiköt elävät? Kohtaako teoria käytännön asevelvollisen todellisessa toimintaympäristössä?

Esiupseerikurssi 62 sotilaspedagogiikan opintoihin kuuluu kenttätutkimuksen toteuttaminen. Kenttätutkimukset toteutettiin työryhmissä, yhden työryhmän tutkimuksen aihe oli henkilöstrategia 2005 ja oppimisstrategian jalkautuminen joukko-osastojen arkeen. Työryhmän mukaan henkilö- ja oppimisstrategian periaatteet tunnettiin huonosti tutkimuksen joukko-osastoissa. Johtopäätöksiä todettiin strategioiden jalkauttamisen jääneen puutteelliseksi, joka ilmeni strategioiden sisältöjen tietämättömyytenä⁶⁰. Kenttätutkimuksen tulos on mielestäni hälyttävä. Johtopäätösten ollessa totta, oppimisen ja johtamisen teoriat eivät kohtaa käytäntöä. Huonoimmillaan perusyksiköiden toiminnan johtaminen perustuu vanhoihin käytänteisiin ja tapoihin. Tällöin Puolustusvoimien asevelvollisten opettamisen käytänteet eivät kohtaa palvelukseen astuvan alokkaan vallitsevaa odotusta. Tämä tutkimus pyrkii osaltaan valottamaan ja tuomaan lisätietoa teorian ja käytännön jalkautumisen tilanteesta.

⁵⁹ Halonen, 2007, 53-56.

⁶⁰ Gröhn, 2010, EUK62 Kenttätutkimusraportti, 6.

3 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIJAN PERUSOLETTAMUS TULEVAN ALOKKAAN OLEMUKSESTA

3.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen pääkysymys on:

MILLAISTEN OLETTAMUSTEN, PERUSTELUIDEN JA TEKIJÖIDEN JOHDOSTA, ALOKAS TEKEE PALVELUKSEN KESKEYTTÄMISPÄÄTÖKSEN ENSIMMÄISEN PALVELUSVIIKON AIKANA?

Tutkimuksen apukysymyksinä ovat:

1) MILLÄ TAVALLA TUVANESIMIES VAIKUTTAA ALOKKAAN SOPEUTUMISEEN?

2) MITEN PERUSYKSIKKÖ KOHTAA 2020 – LUVUN ALOKKAAN?

Näillä tutkimuskysymyksillä pyrin vastaamaan osaltani, miksi palveluksen keskeyttämismäärät ovat pysyneet korkealla tasolla. Vaikka varusmiespalveluksen toimintaympäristöä on kehitetty, opettamisen menetelmät on uudistettu, alokaskautta on kevennetty. Samalla nuorten maanpuolustustahdossa ei ole ollut merkittävää muutosta ja asevelvollisten terveydellisiä luokitteluja on tiukennettu, jotta palvelukseen käsketyillä asevelvollisilla olisi hyvät valmiudet suorittaa varusmiespalvelus.

3.2 Tutkijan ennakkokäsitys palvelukseen tulevan alokkaan olemuksesta

Palvelukseen tulevat alokkaat ovat entistä herkempiä reagoimaan tekemiensä havaintojensa tuloksiin ja kokevat voivansa aidosti valita miten he suorittavat palveluksensa. Alokas on opetettu toimimaan elämässään aktiivisesti, jotta voi valita mitä hän elämässään tekee ja pystyy vaikuttamaan elämänsä valintoihin omien toiveidensa mukaisesti. Nuoret joutuvat tekemään hyvin aikaisessa vaiheessa päätöksiä, jotka voivat vaikuttaa hyvinkin pitkään nuoren elämässä. Sinällään varusmiesten asennoituminen palvelukseen, taikka alokkaaksi tulevan ikäluokan aineksen laatu, ei ole muuttunut merkittävästi vuosikymmenien aikana eikä siten selitä riittävästi palveluksen keskeyttämisen määrän kasvua. Vaikka, palvelukseen tulevan yksilön fyysisessä suorituskyvyssä on tapahtunut heikentymistä, on tämä ainakin osaltaan korvaantunut nykyisen alokkaan henkisen toimintakyvyn lisääntymisenä. Suomalainen yhteiskunta on tavallaan kyllästetty todistettuihin ja uskottuihin tosiasioihin (nuorukaisten asenne on huono ja fyy-

sinen kuin henkinen kyvykkyys on heikompi kuin aikaisemmin), tällöin toimintaa ja uskomuksia nuorista ikäluokista on muutettu vallitsevaan suuntaan. Joukko-osaston kouluttajista kaikki eivät ole ”kyllästyneet” yhteiskunnan näkemyksiin, vaan tarjoavat perinteisen suhtautumistavan asevelvollisiin ja palvelukseen (sotilaallisen, yksilöä kunnioittavan sekä oikeudenmukaisen), jonka osana on alokkaiden ”turvallista” palvelua. Tämä osaltaan selittäisi, miksi palveluksen keskeytyminen jakaantuu epätasaisesti perusyksiköiden välillä. Toisaalta yrittäminen ja innostus osana joukkoa koetaan epämuodikkaaksi ja on helpompaa irrottaa kuin pitää kiinni joukosta mikäli palvelus koetaan henkisesti taikka fyysisesti liian raskaaksi tai arvottomaksi itselleen. Varusmiespalveluksen epämuodikkaus tai kapinointi yhteiskunnan järjestelmiä vastaan voi olla ryhmäkäyttäytymisen ilmentymä. Nuoren kaveripirin voimakkaan ryhmätunteen noudattaminen ajaa nuoren oman ajattelun ohitse. Tällöin nuori välttääkseen sosiaalisen ryhmänsä kielteisen reaktion, toteaa asevelvollisuuden olevan hänelle tarpeeton ja lopettaa palveluksen ennen kuin ehtii todeta palveluksen mielekkyyttä. Yleisen asevelvollisuuden varsinainen ongelma ei mielestäni ole nuorison fyysinen kunto, lihavuus tai harrastamattomuus vaan asenteellinen yhteiskuntaan motivoitumattomuus nuorison tai nuorisoryhmien keskuudessa. Asenteellisen motivoitumattomuuden ehkäiseminen on niin yhteiskunnan kuin Puolustusvoimien yksi tulevaisuuden tärkeimmistä tehtävistä, jotta asevelvolliset saisivat yhden mahdollisuuden lisää harkita asevelvollisuuden merkitsevyyttä ja arvoa omalle elämälle ennen palvelukseen astumista, jolloin päätetyt turvallisuusratkaisut realisoituvat toiminnaksi.

3.3 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat alokkaan palveluksen keskeytymiseen ensimmäisen palvelusviikon aikana. Tällöin tutkitaan syitä, jotka myötävaikuttavat alokkaan päätökseen luopua palveluksesta ja siten johtavat palveluksen keskeytymiseen. Etsitään kielteisiksi koettuja asioita, jotka vaikuttavat alokkaan päätökseen keskeyttää juuri alkanut varusmiespalvelus. Löydetään niitä tekijöitä ja asioita, jotka koetaan arvottomiksi tai itselle mahdottomiksi suorittaa. Tutkitaan palveluksen positiivisiksi koettuja asioita, jotta alokkaiden tuntemuksia voidaan hyödyntää palveluksen aloittamisjärjestelyitä kehitettäessä.

Tutkimuksella saadaan vastauksia, miksi alokas tekee päätöksen palveluksen keskeyttämisestä. Alokas keskeyttää palveluksen, josta hänelle on muodostunut vasta heikko kuva? Mitä palvelukseen astumisjärjestelyissä pitää kehittää, jotta turhilta palveluksen keskeyttämisiltä vältytään. Voidaanko alokkaan päätöksentekoon vaikuttaa Puolustusvoimien keinoilla? Palveluksen keskeytymisen tekijöiden luotettava kartoittaminen mahdollistaa varusmiespalveluksen kehittämisen keskittymällä havaittuihin puutteisiin. Samalla voidaan ylläpitää ja edelleen ke-

hittää hyviksi havaittuja toimintoja. Tällä tavalla voidaan vaikuttaa varusmiespalveluksen uskottavuuden kehittämiseen ja palveluksen suorittamismotivaation kehittämiseen.

Tutkitaan kuka on keskeisin kouluttaja alokaskauden alkaessa? Tiedon jälkeen voidaan tarkastella tunnistetun kouluttajan osaamisen riittävyttä alokkaan asettamiin vaatimuksiin verrattuna.

Luodaan toimintamalli, miten alikersanttien jatkokoulutuksessa tulisi huomioida ihmistenjohtaminen sekä palveluksen alun erityisvaatimukset. Mallilla kehitetään alikersanttien valmiuksia toimia tuvan esimiehenä ensimmäisellä palvelusviikolla. Mallissa keskitytään tunnistamaan ihmistenjohtamisen, ihmisen yksilöllisen kohtaamisen ja ryhmähengen muodostamisen erityisvaatimuksiin palveluksen ensimetreistä ja -minuuteista lähtien.

Perusyksiköiden toiminnasta on tarkoituksena paljastaa mahdollisia epäkohtia, jotka aikaansaavat epäjohtonmukaisuutta alokkaiden palvelukseen sopeutumisessa. Tutkitaan alokkaiden tyytymättömyyttä palveluksen tavoitteissa. Alokkaiden tuntemusten kautta tuetaan perusyksiköiden kehittymistä kohti puolustusvoimien tavoitetilaa, oppivaa organisaatiota ja pedagogista johtamista⁶¹. Nykyisen käytännön mukaisesti palvelus pyritään suunnittelemaan ja johtamaan tehokkaasti annetun ohjeistuksen mukaisesti. On kuitenkin syytä kysyä, onko perusyksiköissä keskitytty liiaksi toteuttamaan koulutusta todellisten tulosten saavuttamisen sijasta, joka näkyy liian suorituskeskeisenä toimintana. Onko mahdollista, että palveluksessa olevan alokkaan ääni ei kuulu luotettavasti joukosta, jotta se voitaisiin ottaa yhdeksi toiminnan kehittämisen näkökulmaksi.

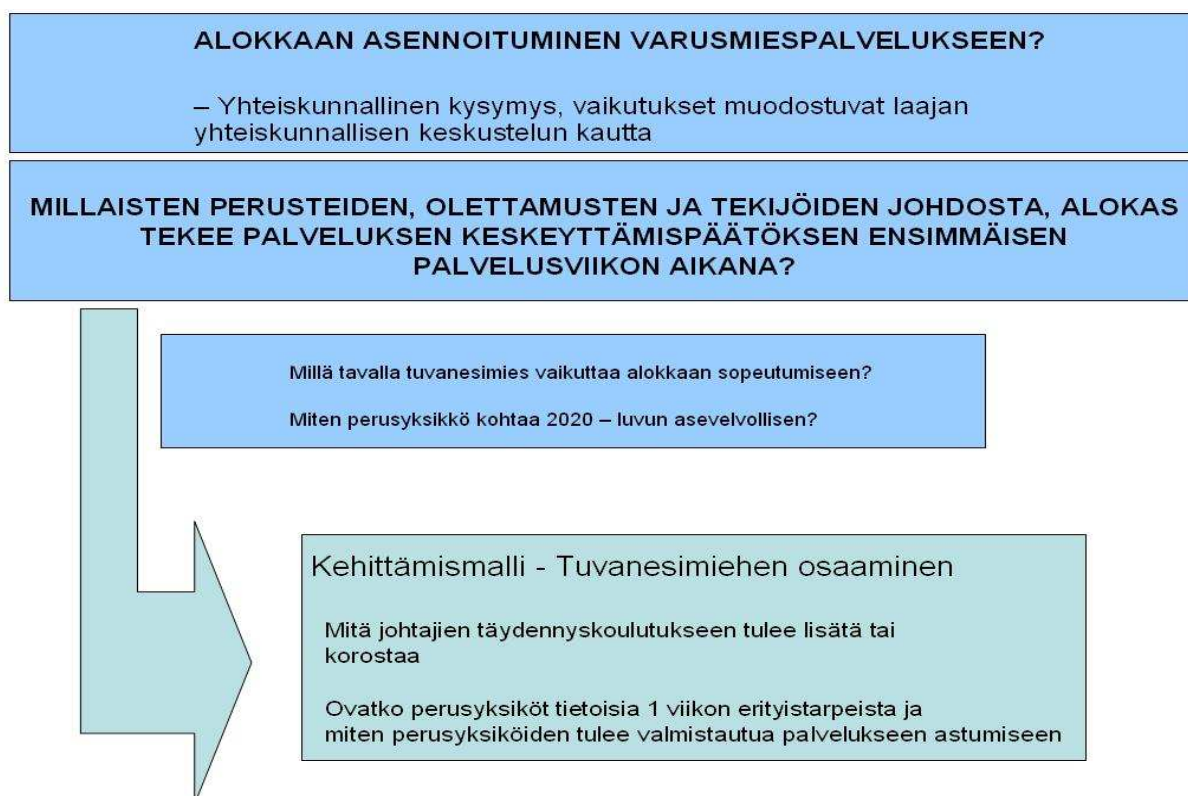
Perusyksiköille voidaan tarjota työkaluja, joilla palvelukseen astumisen jälkeistä sosiaalistumista omaan joukkoon voidaan kehittää ja siten voimistaa joukkohengen positiivista vaikutusta yksikön koulutustuloksiin. Koulutustulosten saavuttamisella on suora yhteys varusmiehen tuntemukseen palveluksen tarpeellisuudesta ja siten tämä tuntemus voi vaikuttaa pitkälle tulevaisuuteen.

Joukko-osastolle voidaan tarjota tietoa, onko palvelukseen astumispäivän ja ensimmäisen viikon järjestelyt kunnossa, ja mitä osaa järjestelyistä pitää tarvittaessa tarkastella uudestaan. Puolustusvoimia palvelevaa tietoa voi syntyä alokkaan ennakkotiedon merkityksen ymmärtämisessä ja jatkossa voitaisiin vaikuttaa oikeisiin kohteisiin, jotta tulevat alokkaat voisivat tulla

⁶¹ HESTRA 2005; OSTRÄ 2004 – 2017.

palvelukseen luottavaisin mielin ja palvelella puolustusvoimissa hyvällä motivaatiolla. Varusmiespalvelus koettaisiin kansalaisoikeudeksi josta nuoret voisivat olla tulevaisuudessakin ylpeitä ja heille palveluksesta olisi todellista mitattavaa hyötyä.

Tuvanesimiehen kehittämismallin tavoitteena on turvata alikersanttien riittävä osaaminen, jotta alokkaan palveluksen aloittaminen onnistuu parhaalla mahdollisella tavalla. Tuvanesimiehenä toimivan alikersantin osaaminen varmennetaan johtajien täydennyskoulutuksen avulla, jossa huomioidaan alokkaan palvelukseen astumisen erityisluonne. Kehitysmallin perustana on selvittää alokkaan asennoituminen varusmiespalvelukseen, jotta ymmärretään aktiivisen opetustoiminnan kohteena olevan alokkaan motivaatio ja käyttäytyminen palveluksessa. Alokkaan taustavaikuttajien jälkeen selvitetään alokkaan oman aktiivisen ja passiivisen päätöksen teon perusteet, jotta ymmärretään millä tavalla ja miksi alokas päättää palveluksensa muodostumisesta. Kolmantena selvitetään tuvanesimiehen ja perusyksikön vaikuttamisen keinot ja toiminnan merkitsevyys, jotta syntyy kokonaiskäsitys aktiivisen vaikuttamisen mahdollisuuksista. Näiden taustavaikuttajien yhteistuloksena syntyy malli, jolla vaikutetaan tuvanesimiehen osaamisen kehittämiseen. Mallin avulla voidaan kohdentaa opittuja kokonaisuuksia tai selventää perusteita, joita huomioidaan hyvän palveluksen aloituksessa.



Kuvio 1 Tutkimustyön tavoitteena olevan kehittämismallin rakentuminen. Kuvassa on esitetty mallin taustavaikuttajat, ymmärrys alokkaan asennoitumisesta, tuvan esimiehen kohdistuvat odotukset ja perusyksikön toimintaympäristö vaikutus ryhmänjohtajan käyttäytymisodotuksiin.

3.4 Panssariprikaati tutkimuksen joukko-osastona

Miksi tutkimus palveluksen keskeyttämisestä tehdään Panssariprikaatissa? Panssariprikaati on sijoituspaikkansa, koulutuskalustonsa ja koulutusilmapiirinsä vuoksi koettu mielekkääksi ja motivoivaksi palveluspaikaksi. Panssariprikaati on saanut palveluksen aloittavan alokaskiintiönsä aina täyteen ja palveluksen keskeyttäminen on ollut vähäistä, mikä on näkynyt hyvin toteutuneina joukkotuotantotehtävinä⁶². Panssariprikaati on perinteinen, tunnettu ja arvostettu yhteistyökumppani maakunnassa, työpaikka henkilökunnalle ja palveluspaikka asevelvollisille. Panssariprikaatin kokoonpano on ollut pysyvä perustamisestaan lähtien, ainoastaan joukkoyksiköiden ilmentyminen on muuttunut vuosien saatossa (joukkojen jaoksista on tullut rykmenttejä). Tämän päivän Panssariprikaati koostuu viidestä joukkoyksiköstä sekä huoltokeskuksesta. Joukkoyksiköt ovat, Hämeen Panssaripataljoona, Jääkäriyhteyksirykmentti, Parolanpataljoona, Helsingin ilmatorjuntarykmentti sekä Panssarikoulu.

Panssariprikaatin palvelukseen astuvat asevelvolliset ovat aina tulleet palvelukseen pääosin Kanta-Hämeen alueelta. Palvelukseen tuleva joukko on ollut koulutukseltaan sekä taustoiltaan tasalaatuista jo usean kymmenen vuoden ajan. He ovat kuulleet kavereiltaan asioita Panssariprikaatista palveluspaikkana. Palveluksen suorittamien on muodostunut jo perinteeksi joissakin Kanta-Hämeen suvuissa. Useissa eri yhteyksissä varusmiespalveluksen aikana sekä jo perusyksikön päällikön tulohaastattelussa asevelvollinen on kertonut kavereidensa kertoneen tietoja ja asioita Prikaatista taikka perusyksiköistä. Samalla kaveri on suositellut jotain tiettyä perusyksikköä palveluspaikaksi. Panssariprikaati on näyttäytynyt maakunnassaan aktiivisesti ja voidaankin olettaa lähes jokaisen palvelukseen tulevan asevelvollisen tuntevan ja tunnistavan ”Parolan pojat”. Panssariprikaatin joukot ja kalusto on ollut useasti esillä myös oman maakuntansa ulkopuolella, Prikaatilla on siis olemassa valtakunnallinen tunnettavuus niin Panssarijoukkona kuin Puolustusvoimien yhtenä joukko-osastona. Panssariprikaatin joukot on tunnistettu, niin kalustostaan, kuin loma-asun Laguksen nuolista, kuin panssarijoukkojen mustasta baretista.

Panssariprikaati on arvostanut toimintaympäristöään, sen ihmisiä ja ympäröivää yhteiskuntaa. Prikaatissa on ymmärretty toimivien ja hyvien suhteiden merkitsevän koulutuksen toimintakykyä ja siksi Prikaatissa on erityisesti panostettu ympäröivän yhteiskunnan suhteisiin. Sijainniltaan Prikaati on keskeinen alueellaan, minne asevelvollisen on helppo tulla palvelukseen, ja mistä on toimivat yhteyden ympäröivään yhteiskuntaan.

⁶² Envall 2010.

Omaehtoisesti Panssariprikaati on pyytänyt palvelukseen määrättyiltä asevelvollisilta ennakkotietolomakkeen jo yli kymmenen vuoden ajan. Ennakkotietolomakkeessa Prikaati on antanut omaa informaatiota asevelvollisille sekä pyytänyt asevelvollisia koskevia tietoja ja toiveita. Lomakkeessa on pyydetty tietoja mm. tulevan alokkaan koulutuksesta, harrastuneisuudesta, fyysisestä kunnosta, koti- ja perhetaustoista ja ennen kaikkea hänen odotuksistaan tulevasta varusmiespalveluksestaan. Hyvänä huomiona toimii, Risto Siilasmaan työryhmän ehdotus kyseisen lomakkeen käyttöön otosta valtakunnallisesti. Lomakkeen käyttökelpoisuus havaittiin jo Anni Ojajärven toimesta hänen palvellessaan alokkaana Panssariprikaatissa, tällöin hänen alokaspalvelus kuului osana Suomen Akatemian ja Nuorisotutkimusseuran varusmiesten terveystajun kenttätutkimusta. Tutkimuksen tuloksena on syntynyt laaja kuvaus varusmiespalveluksen haasteellisesta toimintaympäristöstä alokkaan silmin katseltuna. Tutkimusraportti on kirjoitettu Tunnetut Sotilaat kirjaksi.

Alokkaiden toiveet ovat sisältäneet mm: toiveiden mukaisen joukkoyksikön sekä perusyksikön, palvelustehtävän ja halukkuuden johtajatehtäviin. Lomaketta on kehitetty vuosien kuluessa niin alokkaita vastaanottavien perusyksiköiden, komentajien toiveista kuin alokkaiden esityksestä. Tulevien alokkaiden ”toiveet” ovat jakautuneet niin, että alokkaat ovat noin 95 prosenttisesti päässeet esittämäänsä palveluspaikkaan (perusyksikköön tai tehtävään)⁶³. Voidaan siis todeta tulevien alokkaiden ”tuntevan” taikka ”tunnistavan” palveluspaikkansa keskimääräistä paremmin.

Samankaltaisuudestaan huolimatta Panssariprikaatin joukkoyksiköiden keskeyttämisprosentit ovat olleet merkittäväällä tavalla toisistaan poikkeavat. Keskeyttämisprosentteissa on ollut jopa yli viidentoista prosenttiyksikön poikkeamat joukkoyksiköiden välillä, vaikka alokas on päässyt palvelukseen toiveidensa mukaiseen perusyksikköön. Säännöllisesti keskeyttämisprosenttien erot ovat olleet 5 – 15 prosentin luokkaa. Keskeyttämisen määrissä ei ole myöskään ollut havaittavissa eroavaisuuksia kesän tai talven saapumiserien kesken. Ilmiötä on selitetty, milloin alokkaiden palvelukseen astumispäivän vastaanoton järjestelyillä, milloin ilta ja aamu-toimien suoritustavan mukaan taikka varusmiesaineksen eroavaisuudella. Prikaatin komentajien toimesta on joukkoyksiköissä pistetty palveluksen perusasioita kuntoon ja järjestelyjä on kehitetty usean vuoden ajan. Nykyään on keskeyttämisprosenttien eroavaisuuksia selitetty huonolla varusmiesaineksella ja sen epätasaisella jakautumisella perusyksiköiden kesken. Tällöin on yleisesti kiistetty että, alokaskouluttajien taikka perusyksiköiden koulutuskulttuurilla

⁶³ Ylil Petri Aarimaan haastattelu 2010.

olisi merkitystä palvelukseen sitoutumisessa. Kun organisaatiossa todetaan syiden olevan jossain muualla kuin omassa toiminnassa, kielletään jatkuvan kehittämisen periaate ja laiminlyödään perusyksikön kehittyminen kohden oppivaa organisaatiota.

Varusmiesten tyytyväisyyttä palvelukseen on joukkoyksiköissä satunnaisesti selvitetty ja kartoituksissa on tehty havaintoja kokoneiden kouluttajien hyvästä menestymisestä alokaskoulutuksessa. Menestyminen on perustunut rauhalliseen, mutta vaativaan ja toisia kunnioittavaan suhtautumiseen koulutukseen ja koulutettaviin. Samalla on tehty havaintoja keskeyttämisten noudattavan tiettyä jakaumaa perusyksikköjen välillä.⁶⁴ Perusyksiköiden toimintakulttuuria, taikka kouluttajien asennetta koulutukseen ei ole tutkittu, mutta toimintakulttuuriin on pyritty vaikuttamaan puhutteluilla sekä täydennyskoulutuksella. Menestystekijöitä ei ole kuitenkaan selvitetty syvällisemmin, jotta olisi pystytty kuvailemaan hyvän palvelusilmapiirin tekijöitä.

4 TYÖN TIETEELLINEN ASEMA, TUTKIMUSMENETELMÄ JA TUTKIMUKSEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

4.1 Tutkimuksen metodologinen perusta

Diplomityö pohjautuu tieteen filosofisesti Aristotelelaiseen tieteen perinteeseen, jossa pyritään ajattelun ja ymmärtämisen avulla välitavoitteiden kautta kohden aitoa totuutta. Aristotelelainen tieteenfilosofia luo pohjan laadulliselle tutkimukselle ja vastusti Platonin esittämää rationalistista ajattelua tiedon muodostamiseksi. Aristoteelinen (ymmärtävä) perinne etsii tosiasioita (merkityksellisiä havaintoja/ilmiöitä) ja kuvailee (deskriptio) näitä. Arvosidonnaista, ei täysin objektiivista, sillä tietäjä ja mitä tiedetään kietoutuvat olennaisesti yhteen. Tuloksina saadaan vain ehdollisia selityksiä, jotka on sidottu aikaan ja paikkaan. Tavoitteena on löytää tai paljastaa konstruoituja tosiasioita. Tämä ilmenee tutkimuksessani siten että olen kiinnostunut kokonaisvaltaisesta tiedon hankkimisesta, tutkimusaineisto kootaan luonnollisessa ympäristössään ja tilanteessa. Haastatellaan alokkaita heidän ensimmäisellä palvelusviikolla, heidän omassa palveluspaikassa. Käsitellään haastattelut ainutkertaisina tapahtumina jolloin saatava tieto on ainutlaatuista kyseisen haastattelun aikana ja ympäristössä. Tutkimustulokset esitellään aitoina lyhennelminä alokkaan haastatteluista, joiden pohjalta pyritään osoittamaan kokonaiskuva vallitsevasta käsityksestä.

⁶⁴ Keskustelut Panssariprikaatissa tutkijan toimesta kouluttajien ja komentajien kesken. Esitetyt mielipiteet noudattavat joukkoyksiköiden ja perusyksiköiden yleisesti tunnustettua koulutuskulttuuria. Mielipiteet keinoista vaikuttaa joukon sitoutumiseen ja sopeutumiseen palvelukseen eroavat merkittävästi.

Tutkimustyön käytännön tekeminen nojautuu fenomenologishermeneuttisen tieteenfilosofiaan. Tällöin tutkimuksessa keskitytään asioiden merkityksen ja kohdehenkilön ymmärryksen tutkimukseen, tutkitaan merkityssisältöjä⁶⁵. Tutkimuksessa pyritään ymmärtävän sekä tulkitsevan metodin soveltamiseen. Tällöin on pyrkimyksenä luoda kokonainen ja ymmärrettävä kuva tutkittavasta ilmiöstä, tarkoituksena on ilmaista selkeästi ja täsmällisesti tutkittava ilmiö⁶⁶. Ilmiö, mikä on olemassa tutkittavissa kohteissa epäselvästi tai toimii taustavaikuttajana toiminnalle⁶⁷. Hermeneuttinen tutkimusote pyrkii luomaan selvän taikka ymmärrettävän syyn tutkittavalle ilmiölle hermeneuttisen kehäpäättelyn avulla. Kokonaiskuva ilmiöstä luodaan esiymmärryksen ja induktiivisen päättelyn täydentämisen kautta ymmärryksen oivaltamiseen ja selittävän tiedon esille tuomiseen. Tutkimuksen tulosten ymmärtäminen ja tulkinta edellyttää tutkittavan ilmiön ja kohteen syvällistä tuntemista ja tutkittavan kohteen merkityssisältöjen riittävää ymmärtämistä.

Tutkimuksen tulosten esille nostamisessa käytetään sisällönanalyysia. Sisällönanalyysillä voidaan tarkoittaa niin laadullista kuin määrällistä sisällön erittelyä ja näitä molempia voidaan hyödyntää samaa aineistoa analysoidessa. Tutkimusaineiston laadullisessa sisällön analyysissä aineisto ensin pirstotaan pieniin osiin, käsitteellistetään ja lopuksi järjestetään uudelleen uudennlaiseksi kokonaisuudeksi. Sisällönanalyysi voidaan tehdä aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti, kuten tässä tutkimuksessa tai teorialähtöisesti, erona on analyysin ja luokittelun perustuminen joko aineistoon tai valmiiseen teoreettiseen viitekehukseen.⁶⁸ Teoreettista viitekehystä voidaan käyttää joko rajaavasti tai kuten tässä tutkimuksessa täydentäen ja korjaavasti.

Teorialähtöistä tutkimusta tehtäessä tutkimuksen pääpaino on aineistossa, jonka käyttöä rajaa sekä ohjaa ennalta määritelty teoria. Tämä tarkoittaa sitä, että osa tai kaikki analyysiyksiköt ovat ennalta määrättyjä tai yksiköitä täydennetään analyysin avulla. Tällöin voidaan puhua deduktiivisuudesta, joka tarkoittaa etenemistä yleisestä käsityksestä kohden yksittäisiä havaintoja ja taas tiivistäen johtopäätöksiä yleisempiin kokonaisuuksiin tai väitteisiin.⁶⁹ Deduktiivisen lähestymistavan lähtökohtana on siis aikaisemman teorian tai hypoteesien testaaminen, eikä tutkija yksinomaan määrää sitä, mikä on tärkeää.⁷⁰ Teorialähtöisyys vaatii tutkijalta itsekuria aineistossa pysyttelemisessä ja samalla ennakkokäsitysten ja teorioiden vertailussa ja systemaattisuudessa, mutta aivan samalla tavalla tieteellisyyttä edellytetään muiltakin analyysime-

⁶⁵ Tuomi, Sarajärvi 2009, 34, Varto 1992, Laine 2001

⁶⁶ Heikkinen, Laine, 1997

⁶⁷ Tuomi, Sarajärvi 2009, 35-37

⁶⁸ Tuomi ja Sarajärvi 2002, 109-116

⁶⁹ Eskola & Suoranta 1998, 83

⁷⁰ Hirsjärvi, 2004, 155.

netelmiltä. Deduktiivinen analyysi on tavallaan vuoropuhelua tiedetyn ja havaitun tietämyksen välillä. Tutkijan on kuitenkin pystyttävä luotettavaan ymmärryksen reflektointiin, jotta tutkija pystyy arvioimaan tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä siten, että lukijalle välittyy tietoa tutkimuksen taustoista ja tutkimusprosessin aikana tehdyistä valinnoista.

Puhdaskaan induktiivinen päättely ei kuitenkaan ole mahdollista, koska sen tulisi perustua pelkkien tutkimuksen havaintojen kuvaamiseen ilman minkäänlaisia ennakkokäsityksiä tutkitavasta ilmiöstä. Absoluuttisesti aineistolähtöistä tutkimusta on vaikea toteuttaa jo siksi, että havainnot ovat yleisesti hyväksytyyn ajatuksen mukaan teoriapitoisia. Ei siis ole olemassa objektiivisiä havaintoja, sillä esimerkiksi käytetyt käsitteet ja menetelmät ovat tutkijan asettamia ja vaikuttavat tuloksiin.⁷¹ Tämän toteamuksen johdosta deduktiivinen päättely mahdollistaa luotettavamman tiedon saavuttamisen.

Analyysin tulosten synteesin kautta muodostetaan uutta tietoa⁷². Aikaisemmat havainnot, tiedot tai teoriat taustoittavat tutkimuksen, koska uuden teorian muodostaminen perustuu tutkimuksen aineiston analyysin synteesiin⁷³. Tutkimuksen aineistonanalyysi uudistaa tutkimuksen teoriapohjaa, käsitteitä ja malleja. Tutkimuksen tulosten kautta voidaan vallitsevaa teoriaa kehittää ja paradigmaa täydentää.

Tutkimuksen ihmiskäsitys on konstruktivistinen ihmiskäsitys jossa ihminen nähdään aktiivisena toimijana, joka jatkuvasti luo tai muokkaa käsityksiään tai tunteitaan käsiteltävästä asiasta. Esiymmärryksen jälkeen hän prosessoi havaintojen merkityksiä ja muuntuneita käsityksiä omaan tietokarttaansa tai tunteeseen. Muuttunut tieto on pohjana uudelle käsityksen muokkaukselle. Käsitysten ja merkitysten muokkaus on jatkuva prosessi, joka jatkuu läpi ihmisen elämän⁷⁴.

Tämän tutkimuksen toteuttamisessa käytetään puolistrukturoituja haastatteluja, joilla pyritään selvittämään tutkittavan ihmisen havaintojen ja kokemusmaailman takana vallitsevia ja merkitseviä tulkintoja tai käsityksiä⁷⁵. Menetelmällä pyritään tiedon ja kerrotun asian ymmärryksen kautta muodostamaan todellista tietoa ihmisen vallitsevista käsityksistä.

⁷¹ Tuomi & Sarajärvi 2002, 98.

⁷² Aaltola, Valli 2007, 44

⁷³ Tuomi, Sarajärvi 2009, 95, 109

⁷⁴ Rauste-von Wright, von Wright, 1994, 23–24

⁷⁵ Tuomi, Sarajärvi 2009, 75

Tutkimustyön tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat alokkaan palveluksen keskeytymisen ensimmäisen palvelusviikon aikana. Tällöin tutkittaviksi ilmiöiksi nousevat alokkaan tuntemukset, perusyksikön toiminnan vaikutus sekä johtajien olemus. Selvitetään alokkaiden suhtautumista, asennetta, odotuksia ja merkityksiä varusmiespalveluksesta, jotta voidaan muodostaa totuuden mukainen kuva palveluksen keskeyttämisen syistä ja palveluksen merkityksestä asevelvolliselle säilyttäen alokkaan äänen tuloksissa. Fenomenologishermeneuttinen tutkimusote mahdollistaa alokkaan äänen säilymisen tuloksissa. Haastatteluiden ja havainnoinnin avulla onnistutaan luomaan ymmärrys alokkaan käyttäytymisen vaikuttimista, käsityksestä palveluksesta sekä alokkaan luomasta näkemyksestä omista selviytymismahdollisuuksistaan varusmiespalveluksesta.

Tutkimuksen haastattelut puhtaaksikirjoitettiin MP3 -äänitallenteelta, haastattelut teemoiteltiin ja analysoitiin⁷⁶. Teemoittelulla tarkoitetaan pyrkimyksiä, joilla voidaan aineistosta nostaa esiin tutkimusongelmaan valaisevia tekijöitä⁷⁷. Teemoittelussa voidaan teemojen esiintymistä ja ilmenemistä vertailla keskenään ja niiden esiintymistä aineistossa analysoidaan. Teemoittelu vaatii tutkimuksenteorian ja empirian vertailua. Teemoittelussa voidaan nähdä neljä erilaista pelkistämisen tapaa⁷⁸ 1) Tekstikatkelman käyttö perustelevaan tutkijan tulkintaa 2) Sitaatin käyttö aineistoa kuvaavana esimerkkinä 3) Lainaus elävöittävässä tekstissä ja 4) Aineistosta voidaan pelkistää tiivistettyjä kertomuksia⁷⁹. Teemoittelun avulla tekstiaineistosta saadaan esille kokoelma erilaisia vastauksia tai tuloksia esitettyihin näkemyksiin⁸⁰.

Teemoittelua ei saa jättää pelkästään sitaattien esittämiseen teemoittain, vaan teemat analysoidaan ja niistä esitetään omia johtopäätöksiä⁸¹. Haastateltujen puheet eivät sinällään ole tutkimustuloksia, vaan ne edellyttävät syvällistä tulkintaa ja johtopäätösten tekoa⁸². Teema-haastattelussa korostetaan ihmisen tulkintoja asioista ja heidän antamia merkityksiä ja tekemiä tulkintoja tutkittavasta ilmiöstä⁸³. Teemoittelun kautta tutkimuksen aineistolla ja suoritetuilla haastatteluilla pyritään vastaamaan tutkimuskysymyksiin joko induktiivisen, deduktiivisen tai abduktiivisen päättelyn avulla⁸⁴. Tutkimuksessa tulokset muodostetaan deduktiivisen päätte-

⁷⁶ Tuomi, Sarajärvi 2009, 92, 93.

⁷⁷ Aaltola, Valli, 2007, 55.

⁷⁸ Eskola, Suoranta 1998, 174-180, Savolainen 1991, Hirsjärvi Hurme, 1993, 108, 116-117.

⁷⁹ Eskola, Suoranta 1998, 186-190

⁸⁰ Tuomi, Sarajärvi 2009, 93.

⁸¹ Huttunen Mika ja Metteri Jussi 2008, 51, Eskola, Suoranta 1998.

⁸² Eskola, Suoranta, 1996, 62, 140.

⁸³ Hirsjärvi, Hurme 2001, 48.

⁸⁴ Tuomi, Sarajärvi 2009, 97.

lyn avulla, tuloksilla koetellaan vallitsevan olettamuksen uskottavuutta⁸⁵ sekä vertaillaan aikaisempiin tutkimustuloksiin⁸⁶.

4.2 Tutkimusasetelma

Tutkimusasetelmassa kuvataan nuoren asevelvollisen toimintaympäristöä varusmiespalveluksen alkaessa, mikä on nuoren elämän kokonaisuus. Kuvataan niitä tekijöitä jotka vaikuttavat nuoren valintoihin ja päätöksiin ennen palvelukseen tuloa sekä palveluksen alkamisen jälkeen. Palveluksen aloittamisen jälkeen alokkaan arki koostuu primääriryhmästä (tupa) ja sekundääriryhmästä (perusyksikkö, alokkaan sosiaalinen ympäristö palveluksen ulkopuolella). Palveluksen alun mielekäs kokemus on näiden ryhmien mielekäs yhdistelmä.

Alokkaan arkea kuvastaa pakollinen läsnäolon velvoite, päiväohjelmien ollessa ensimmäisellä viikolla erittäin tiiviitä ja pitkiä. Puolustusvoimien arjen tuntiaikataulun noudattaminen on täydellinen muutos useimmille alokaille. Alokas on tottunut tekemään valintojaan hänen elämänsä rakentamiseksi, jolloin nuoren tavoitteena on omannäköisen tulevaisuuden rakentaminen.

Tutkimusasetelmassa kuvataan niitä voimia ja tekijöitä, jotka vaikuttavat alokkaan kykyyn sopeutua palvelukseen. Keskeisinä tekijöinä toimivat kaveripiiri, tupakaverit ja tuvanesimies. Alokkaan sopeutumattomuus palveluksen voi johtaa viimekädessä palveluksen keskeyttämiseen.

Asevelvollisuuden rajat ja vaatimukset asettaa yhteiskunta, sen vaatimukset turvallisuusrakenteiden ylläpidosta. Perheen odotukset, vaatimukset ja tuki varusmiespalveluksen suorittamiselle ovat keskeisessä asemassa luotaessa alokkaan motivaatio pohjaa varusmiespalvelukselle. Yhteiskunnan tarve ja tilaus ovat nopeassa muutoksessa. Yleisen asevelvollisuuden tulevaisuuden tarvetta ollaan selvittämässä. Toisaalta puhutaan ajan uhattomuudesta sekä globaalista kansalaisuudesta ja toisaalta selvitetään liittoutumisen mahdollisuuksia. Yhteiskunnalla ei ehkä ole tällä hetkellä aivan selvää linjaa, minkä varassa nuori voisi kehittää omaa identiteettiään suomalaisena nuorena. Tilanteella saattaa olla merkitystä palvelukseen sitoutumisessa ja sitoutumattomuudessa, tilanne voi sinällään olla vain yhteiskunnan vallitsevan tilanteen kuvaus ja kuvan ilmentyminen varusmiespalvelukseen.

⁸⁵ Tuomi, Sarajärvi 2009, 113.

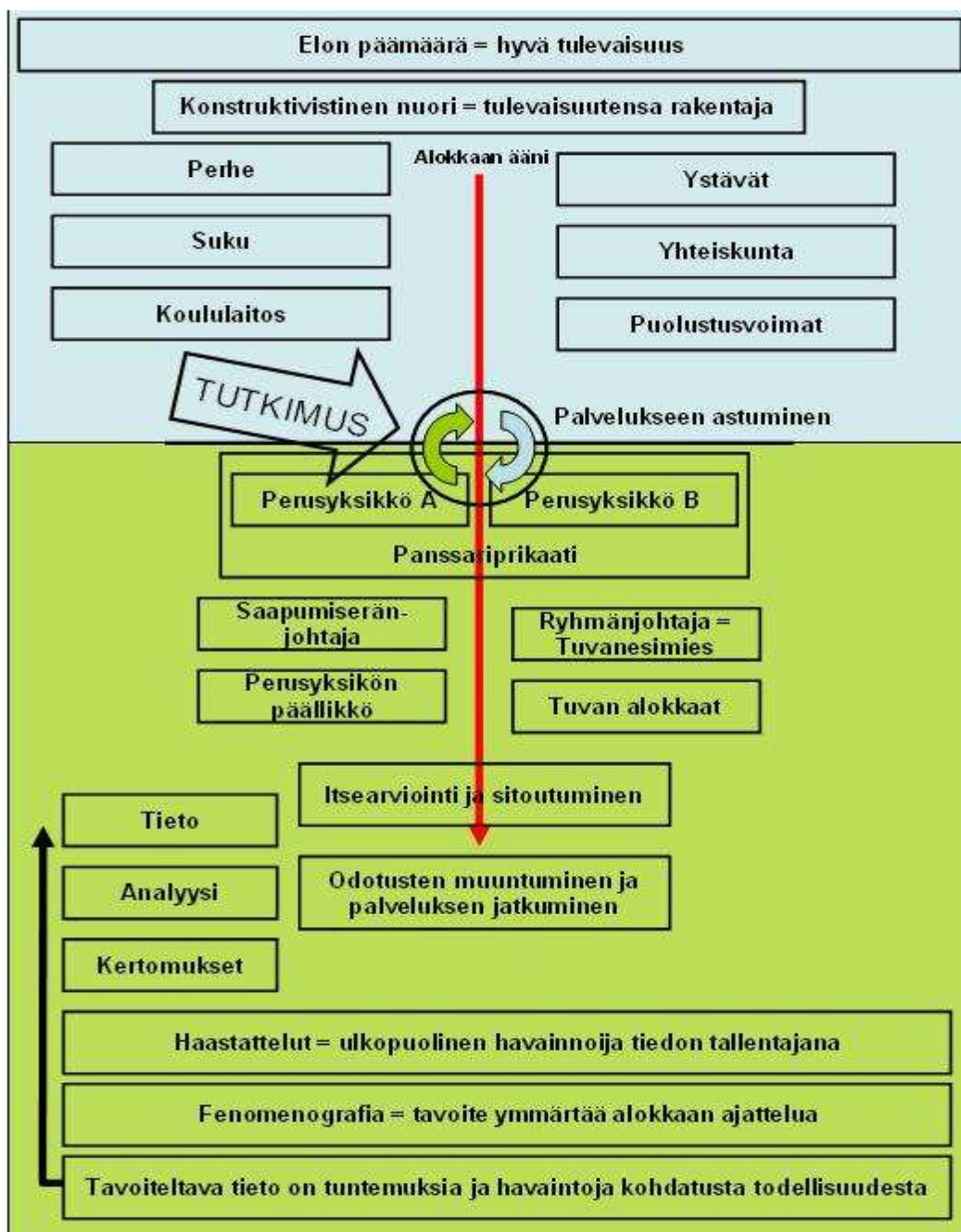
Joukko-osaston mahdollisuudet maakunnissa vaikuttamiseen, ovat rajalliset ja silloinkin kohderyhmä tuntuu olevan väärä. Nuorison tavoittaminen tuntuu olevan lähes mahdotonta tehtävä. Tämän päivän nuorelle varuskuntana esittäytyvä joukko-osasto, edustaa 1970 – luvun ulkopoliittista tilannetta tai pahimmillaan tuntemattoman sotilaan taistelukenttää 1940 -luvulta. Mitkä ovat joukko-osaston mahdollisuudet vaikuttaa maakuntansa nuorison käsityksiin varusmiespalveluksen mielekkyydestä?

Perusyksikössä tapahtuu asevelvollisuuden näkyvimmän osan, varusmiespalveluksen suorittaminen. Onko perusyksiköllä taitoa ja resursseja kohdata 2020 – luvun varusmies? Joudutaanko perusyksiköissä toimimaan käskettyjen toimintamenetelmien puitteissa? Toisaalta ovatko perusyksiköt edes havainneet palveluksen aloittamisen niin sanottua markkinointihaastetta? Perusyksiköiden rooli on joka tapauksessa merkittävä, edustaessaan niin puolustusvoimia kuin asevelvollisuutta palvelukseen astuneelle alokkaalle.

Mikä on sitten asevelvollisuuden merkitys 2010 – luvun asevelvolliselle? Merkitys tuntuu olevan kovin hajanainen, riippuen alokkaan perhe - ja sukutaustoista, koulutuksesta, omista taloudellisista lähtökohdista, kaveripiiristä. Nuorten saattaa olla vaikeaa nähdä, asevelvollisuuden tarvetta kansainvälistyvässä maailmassa. Voiko länsimaissa olla sotia? Näkökulma on ymmärrettävissä, koska yksilö muodostaa tulevaisuuden kuvaansa tietonsa ja aikakautensa olojen summana. Asevelvollisuuden merkitys luo pohjan alokkaan palvelukseen asennoitumiselle ja siten asevelvollisuus on mitä merkittävimässä roolissa koko yhteiskuntaan kehitettäessä.

Alokas itse on tottunut tekemään valintoja, johtopäätelmiä ja kantamaan vastuuta omista valinnoistaan jotka hän tekee parhaan kykynsä mukaan. Nuori on koulumaailmassa joutunut valitsemaan ja tekemään päätöksiä, jotka vaikuttavat pitkälle hänen tulevaisuuteensa jo kauan ennen alokkaaksi tuloaan. Alokkaan omakohtainen havainnointi on jo tehdyinkin tutkimuksen perusteella jatkuvaa aktiivista reflektointia itsestään, toimintamahdollisuuksistaan ja ympäristönsä välillä. Nuorten vanhempien resurssit sitoutuvat vahvasti arjen toteuttamiseen, mikä on perheiden panos nuoren yhteiskunnalliseen kasvattamiseen.

⁸⁶ Aaltola, Valli 2007, 62 – 63.



Kuvio 2 Tutkimustyön tutkimusasetelma – asevelvollisen toimintaympäristö

4.3 Tutkimukseen osallistuvat henkilöt ja tutkimusaineisto

Tutkittavat perusyksiköt valittiin tutkimukseen kahdeksantoista perusyksikön joukosta, tutkijan muodostaman käsityksen perusyksikön koulutuskulttuurista sekä yksiköiden palveluksen keskeyttämistilaston avulla. Ensimmäisessä perusyksikössä (perusyksikkö A), jossa sotilaallinen kuri on ollut tiukka ja koulutuskulttuuri on edustanut perinteistä käsitystä sotilaallisuudesta, on palveluksen keskeyttämisää ollut erittäin harvoin⁸⁷ (PSPR 2010). Toinen tutkimuksen perusyksiköistä (perusyksikkö B) on edustanut pehmeämpää ja joustavampaa sotilaallisen ku-

⁸⁷ PSPRKOULOS ylläpitämä varusmiespalveluksen keskeyttämisen perusyksikkökohtaisen jakauman seuranta taulukko. Taulukon vastuullisena ylläpitäjänä toimii Yliluutnantti Petri Aarimaa.

rin käsitystä, tällöin yksikön koulutuskulttuuri on ollut sallivampaa. Palveluksen keskeyttäminen perusyksikössä on ollut kohtalaista ja ajoittain suurta (PSPR 2010).

Tutkimuksen teoreettisen perustan ja yleisen uskomuksen keskeyttämisestä, uskottavuuden selvittämiseksi on tutkimuksen toteuttamisen metodologiseksi välineeksi valittu puolistrukturoidut haastattelut palveluksen aloittaneille alokkaille. Haastattelut suoritettiin ensimmäisen palvelusviikon aikana, jolloin palveluksen alun käsitykset olivat hyvässä muistissa. Alokkaiden haastattelut suoritettiin vuosien 2010 – 2011 tammikuun saapumiserästä.

Vuonna 2010 alokkaista haastateltiin kaikki, jotka keskeyttivät palveluksen ensimmäisen viikon neljäntenä ja viidentenä päivänä, sekä viisitoista prosenttia perusyksiköiden alokassaa-pumiserästä. Palvelusta jatkavat alokkaat valittiin niin, että valituksi olisi voinut tulla kuka tahansa, tällöin otoksen katsottiin edustavan riittävän hyvin tutkittavaa perusyksikköä. Perusyksikössä A huudettiin käytävällä ”miestä ovelle”, jolloin ovea lähin alokas tuli valituksi haastatteluun ja perusyksikössä B päivystäjä ohjasi satunnaisessa järjestyksessä miehet haastatteluun heidän palatessa rokotuksesta.

Vuonna 2011 suoritettavien haastatteluiden kohteeksi rajattiin tupienesimiehinä toimivat alikersantit ja kolmantena ja neljäntenä palveluspäivänä palveluksen keskeyttävät alokkaat. Tuvanemiesmiehiä oli kolmetoista (13) alikersanttia ja palveluksen keskeyttäviä alokkaita oli seitsemän (7) alokasta. Perusyksiköiden alikersanteista haastateltiin kaikki joilla oli oma alokas-tupa johdettavana. Perusyksikkö A:ssa oli tuvanemiesmiehinä kolmannen perusyksikön alikersantteja lainassa, jotta jokaiselle alokastuvalle oli oma tuvanemies. Lainassa olevia alikersantteja oli kolme kappaletta. Tuvanemiesmiehen haastattelutarve syntyi 2010 alokkaiden haastatteluiden perusteella. Alokkaat nimesivät tuvanemiesmiehet perusyksikön keskeisimmiksi kouluttajiksi ensimmäisen viikon aikana, osa perusyksikön johdosta oli alokkaiden kanssa yhteneväistä mieltä keskeisimmästä kouluttajasta. Kuvauksen johdosta halusin selvittää tuvanemiesmiehenä toimivan alikersantin vaikutuksen alokkaan tuntemuksiin.

Haastateltavan joukon tuli olla riittävän suuri, jotta todennettavien tuntemusten, merkitysten ja asioiden kohdalla oli mahdollista saavuttaa riittävä aineiston kattavuus, sekä tiedon osittainen kylläntyminen. Tiedon kylläntymisen jälkeen uudet haastattelut eivät enää tuo tutkittavaan asiaan uusia tuntemuksia, tapauksia tai merkityksiä, mikä lisää tutkimuksen todenmukaisuutta sekä uskottavuutta.

Tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi sekä toimintaympäristön kartoittamiseksi mahdollisimman luotettavasti, selvitettiin haastatteluilla myös alokkaiden kohtaama toimintaympäristö palvelukseen astumisen jälkeen. Perusyksikön koulutuskulttuurin, arvojen ja henkilökunnan asenteiden ja arvojen kartoittamiseksi tutkimuksessa haastateltiin kahden perusyksikön päälliköt sekä saapumiserän johtajiksi määrätty henkilöt. Perusyksiköiden johdon haastatteluiden tarkoituksena oli selvittää kyseisen perusyksikön kykyä kohdata 2010 luvun alokas.

Toisessa perusyksikössä päällikön ollessa vuosilomalla oli koulutusvastuu siirretty yksikön varapäällikölle. Tällöin haastateltiin kyseinen varapäällikkö. Hänelläkin oli perusyksikön toimintaympäristöstä ja yhteistyöstä päällikön kanssa usean vuoden kokemus. Tällöin voidaan myös olettaa hänen edustaneen yksikön päällikön arvoja sekä yksikön henkeä. Perusyksiköiden peruskoulutuskauden koulutusvastuussa olevina päälliköinä toimivat samat henkilöt koko tutkimuksen ajan.

Saapumiserän johtajina toimivat luutnantit omasivat usean vuoden kokemuksen oman perusyksikkönsä koulutuskulttuurista. Haastateltaessa perusyksikön johtoa, on tavoitteena todentaa yksikössä vallalla olevan koulutuskulttuurin yhteneväisyyttä puolustusvoimien vallalla olevaan hyväksytyyn koulutuskulttuuriin. Haastatteluissa kartoitettiin palveluksen aloittamisen järjestelyitä ja peruskoulutuskauden ensimmäisen viikon koulutusjärjestelyitä sekä tavoitteita. Perusyksikön koulutuskulttuurin tulisi olla nykyaikaisen mukaan oppivan organisaation periaatteiden mukainen. Perusyksikön koulutuskulttuurilla voi siten olla merkittävä rooli alokkaan sopeutumisen mahdollistajana ja sitoutumiseen varusmiespalveluksen suorittamiseen. Perusyksikön majoitus-, sosiaali-, vapaa-ajan-, koulutustilat olivat 1970 – 1980 luvuilta, kuitenkin hyvässä kunnossa ja osin kunnostettuja tiloja. Perusyksikön toimintaympäristössä ei rakennusten osalta ollut eroavaisuuksia, taikka muita tekijöitä jotka olisivat voineet yksinään vaikuttaa palvelusten keskeyttämiseen.

Perusyksikön johdon lisäksi haastateltiin Panssariprikaatin koulutusosaston osastoupseeri, joka vastaa saapumiserän sijoittamisesta perusyksiköihin. Haastattelulla kartoitetaan perusteita varusmiesten jakautumista joukkoyksiköihin sekä alokkaiden ennakkotietolomakkeen tietojen hyödyntäminen tehdyissä alokasjaoissa. Tarkoituksena oli selvittää onko alokkaiden jakamisessa eri perusyksiköihin suunnitelmallista jakoa ja miten hyvin alokkaan toive toteutuu perusyksikköä määrätessä.

Tutkittavista yksiköistä perusyksikköön A oli alokkaista toivonut joko ensimmäiseksi tai toiseksi palveluspaikaksi noin 100 prosenttiyksikköä ja perusyksikköön B noin 80 prosenttiyksikköä alokkaista ennakkotietolomakkeen perusteella. Palvelusta jatkavien alokkaiden otoksella pyritään saamaan kattava otanta palvelukseen astuneesta saapumiserästä 1/10 tutkittavien perusyksiköiden osalta. Vuoden 2011 osalta alokkaiden hakeutumiseen tai halukkuuteen kyseisiin perusyksiköihin ei ollut tullut prosentuaalisia muutoksia.

Haastattelut suoritettiin kolmen päivän aikana ja yksittäisen haastattelun kesto vaihteli kahdestakymmenestä viidestä minuutista kuuteenkymmeneen minuuttiin. Lukumääräisesti alokkaita haastateltiin vuonna 2010 perusyksiköstä A, kaksi palveluksen keskeyttäjää ja viisi palvelusta jatkavaa alokasta. Perusyksiköstä B, haastateltiin kaksi palveluksenkeskeyttäjää ja yhdeksän palvelukseen jäävää alokasta. Vuonna 2011 haastateltiin perusyksiköstä A neljä palveluksen keskeyttäjää ja neljä tuvanesimiestä. Perusyksiköstä B haastateltiin kolme palveluksenkeskeyttäjää ja yhdeksän tuvanesimiestä.

Haastattelut tallennettiin MB3 tiedostoksi, josta aineisto litteroitiin. Tämän jälkeen suoritettiin analyysit tulosten muodostamiseksi. Sisällönanalyysin teoriapohjana käytettiin kuvio 4 rakennetta. Tutkimusaineistosta pyrittiin ymmärryksen kautta muodostamaan kuva aihepiireistä ja löytämään vastauksia tutkimuskysymyksiin deduktiivisen päättelyn avulla. Haastatteluiden tuloksia ei ole tarkoituksenmukaista käsitellä kaikkia erikseen jokaisen kappaleen yhteydessä, vaan on pyritty kuvaamaan aineistosta nousseiden esimerkkien avulla tarkasti tutkittavaa ilmiötä. Haastattelut käytiin neljän henkilökuntaan kuuluvan kanssa, kolmentoista tuvanesimiehen ja 25 alokkaan kanssa, joista yhdeksän alokasta oli keskeyttämässä palvelusta torstain ja perjantain aikana.

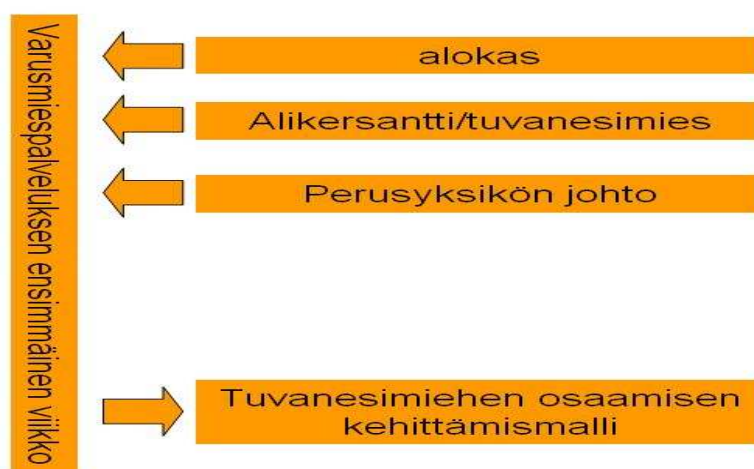
Tutkija esiintyi tutkimuksen kenttävaiheen ajan siviilivaatteissa, jotta alokkaat olisivat voineet mieltää tutkijan helpommin vertaisekseen. Alokkaille ilmoitettiin tutkimuksen kuuluvan korkeakoulutasoisten aikuisopintojen opinnäytetyön suorittamiseen. Alokkaille ei ilmoitettu tutkijan olevan sotilas, sitä vastoin heille korostettiin nimettömyyden merkitystä haastatteluaineiston käsittelyssä ja tulosten kirjaamisessa, tavoitteena oli taata aineiston objektiivisuus. Haastattelutilanne muodostui avoimeksi ja vuorovaikutteiseksi, jossa alokkaat esittivät avoimesti ajatuksiaan palveluksesta. Perusyksiköt eivät saaneet kotiuttaa palveluksen keskeyttäviä alokkaita ennen haastattelun suorittamista. Haastattelut ovat tutkijan hallussa sähköisessä muodossa ja paperilla tiivistetyssä muodossa. Menettelytavoilla pyrittiin turvaamaan tutkimuksen uskottavuus haastatteleamalla oikeita henkilöitä ja oikea-aikaisesti, sekä eettisyys haas-

tatteluiden ja tulosten oikealla käsittelyllä, sekä tutkijan objektiivisen aseman säilyttämällä tavoitteena oli säilyttää työssä hyvä tieteellinen käytäntö (Tuomi, Sarajärvi 2009, 133).

4.4 Tutkimustulosten näkökulmien yhdistäminen

Tutkimustuloksia esitellään kolmen kappaleen avulla, jonka jälkeen tutkimustulokset yhdistetään yhdeksi kokonaisuudeksi. Tulokset esitellään alokkaiden kertomusten viittausten kautta, jotta alokkaan ääni kantaa vahvana aina johtopäätöslukuun asti. Ensimmäisessä kappaleessa katsotaan alokkaan arkea, alokkaan silmien kautta ja tavoitellaan alokkaan tuntemuksia heidän kertomusten avulla. Toisessa kappaleessa tarkastellaan alokkaan palveluksen alkamista ryhmänjohtajan (tuvanesimiehet) silmien kautta ja samalla tavoitellaan alikersantin tuntemuksia heidän kertomusten kautta. Kolmannessa kappaleessa tarkastellaan alokkaan arkea perusyksikön johdon silmien kautta (perusyksikön päällikkö, saapumiseränjohtaja) ja tavoitellaan perusyksikön tuntemuksia alokkaiden palvelukseen astumisesta ja perusyksikön kyvystä vastata käskettyyn koulutustehtävään. Perusyksiköiden tuntemuksia tavoitellaan johdon kertomusten kautta.

Viimeisessä kappaleessa luodaan alokkaan arjesta kokonaisuus josta voidaan paljastaa niitä tekijöitä joidenka vuoksi alokkaan juuri aloitettu varusmiespalvelus keskeytyy. Kokonaisuutta tarkastellaan alokkaan silmin ja heidän tuntemusten kautta, jotta tavoitteena oleva tuvanesimiehen osaamisen kehittämismallin sisältö on mahdollisimman todenmukainen ja mallilla olisi yleistettävyyttä. Tällöin keskitytään tekijöihin, jotka ovat merkittäviä ensimmäisten palveluspäivien ja viikon aikana⁸⁸.



Kuvio 3 Tutkimustyön näkökulmien tarkastelun kokonaisuus

⁸⁸ 90 prosenttia sopeutumattomana palveluksen keskeyttävistä alokkaista keskeyttää palveluksen kahden ensimmäisen viikon aikana. (PSPR 2010)

4.5 Palveluksen keskeytymisen ongelmakenttä



Kuvio 4 Palvelukseen tulevan alokkaan havainnoima toimintaympäristö, joista voi muodostua palveluksen keskeyttäjän ongelmakenttä kohdatessaan itselle epämiellyttäviä tapahtumia ja asioita. Kentän tiedot ovat koottu Panssariprikaatissa ennen tutkimusta käytyjen keskusteluiden ja aikaisempien tutkimusten tulosten yhdistelmänä (Salo 2004, Salo 2008, Lumme 2007, Parkkola 1999). Kenttää käytettiin deduktiivisen sisällönanalyysin alustavana palveluksen keskeyttämisen teoriana.

Tutkimuksen esiselvityksen 4/2009 ja aikaisempien tutkimusten tulosten avulla muodostetun kuvio 4 esitettyjen kenttien tekijät, joko yksinään tai yhdessä, voivat aikaan saada palveluksen keskeytymisen. Alokkaan valmiuksien kielteisten tuntemusten ollessa vallitsevana käsityksenä, riski palveluksen nopeaan keskeytymiseen on suuri. Perusyksikön valmiuksissa olevat puutteet eivät itsessään lisää riskiä palveluksen keskeytymiseen. Tutkimuksen alokkaat ymmärtävät perusyksikön rakenteelliset puutteet ja sopeutuvat vallitseviin ympäristötekijöihin, sopeutumiseen vaikuttavat alokkaiden henkilökohtaiset valmiudet. Perusyksikön koulutuksen sisällöllä ja rakenteella taikka kouluttajien kyvykkyydellä ei ole merkittävää vaikutusta alokkaiden tuntemukseen palveluksesta, eivätkä yksistään aiheuta palveluksen keskeytymistä. Koulutuksen sisällön positiiviset tuntemukset ja varusmiesesimiesten poikkeukselliset kouluttajan kyvyt, joita haastateltavat olivat tunteneet, sitouttivat heitä palveluksen suorittamiseen.

5 ALOKKAIDEN ODOTUKSIA, ASEENTEITA JA PÄÄTÖKSENTEON MERKITYS

Luvussa käsitellään niitä tuntemuksia joita alokkaat ovat tunnistaneeet tai tunteneet itsessään ennen palvelukseen astumista, astuessaan palvelukseen sekä oltuaan palveluksessa yhden viikon ajan. Alalukujen avulla vastataan sisällönanalyysin perustana olevan palveluksen sopeutumisen teorian kohtiin: käsitys itsestä ja mahdollisuuksista, sitoutuminen palvelukseen ja ennako-odotukset. Alaluvuissa keskitytään alokkaan henkisiin ja fyysisiin tuntemuksiin, jotka vallitsevat alokkaan taustalla, hänen muodostaessaan käsitystään Puolustusvoimista, palveluksesta ja saamastaan koulutuksen arvosta alokkaan toimintakyvyn muodostumiseen. Tekijät, jotka vaikuttavat keskeisesti ensimmäisen viikon koulutustavoitteen saavuttamiseen, mikä perusyksikön johdon haastatteluiden perusteella on sopeutuminen Puolustusvoimien toimintaympäristöön ja varusmiespalvelukseen. Sopeutuminen perusyksikön toimintaympäristöön tulisi tapahtua niin, että alokkaan siteet ympärillä oleviin sidosryhmiin eivät katkeaisi, jolloin alokas ei tunne joutuneensa eristyksiin tuntemattomaan ja osin jopa pelottavaan ympäristöön.

5.1 Alokkaiden odotuksia puolustusvoimista

Puolustusvoimiin ja asevelvollisuuden näkyvään osaan, varusmiespalvelukseen liitetään voimakkaita odotuksia, näkemyksiä ja arvosidonnaisia tunnetiloja⁸⁹. Varusmiespalvelukselle annettu merkitys näyttää olevan sidoksissa olettamukseen miten palveluksesta voidaan selvitä⁹⁰. Puolustusvoimien toimintaa, tehtävää sekä merkitystä arvioitaessa palataan usein käytyjen sotien aikaisen armeijan toimintaan, tehtävään sekä merkitykseen⁹¹. Asevelvolliset käsittävät Puolustusvoimien tehtäväksi lähinnä mahdollisesti uhkaavan sotilaallisen kriisin torjuminen tai sodankäynnin osapuoleksi⁹².

”Palkka-armeija on ratkaisu puolustukseen. Jos sota syttyy, meillä ei ole mitään mahdollisuuksia, kun ne käyttää ydinaseita. Maanpuolustus on ok, mutta tarvitaanko siihen meitä kaikkia”

”Mielestäni tämä armeija on lasten leikkipaikka kuin armeija ja ihmisiä pidetään täällä pakosta” (palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö B 2010)

⁸⁹ Nybergh 2005, 64, Nokkala, Laitinen, 221; Varusmies 2009, 7-12.

⁹⁰ Määttä 2007, 31; Rintanen 2000, 45.

⁹¹ Lumme 2007, 20.

⁹² Haastatellut alokkaat 5, 6, 7, 10, 15, 18 ja 2011 2, 3.

”En koe, että palveluksesta olisi minulle mitään hyötyä, yhteiskunnalle tästä on varmasti hyötyä” (palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö A 2010)

”Miks me tarvitaan kansan tuki puolustusvoimille? Minne me tarvitaan asevelvollisia”

”Intissä on rankkaa ja vaikeaa ekat pari viikkoa niinku natsimeininkiä”

”Palveluksen tarkoitusta on vaikeaa ymmärtää nykypäivän yhteiskunnassa”

”On negatiivinen paikka, on muuttunut positiivisempaan suuntaan”

”Asevelvollisuus ei merkitse minulle mitään, ei meillä ole mitään mahdollisuuksia vastustaa ketään. En mä tiä mitä tämä merkitsee mitään tulevaisuudessaan”

”Jos musta tuntuu että mä en kestä olla täällä loppuun asti, niin mä en halua edes yrittää yhtään pidempää, vaan lopetan heti kun musta siltä rupeaa tuntumaan. En usko saavani täältä mitään minulle tärkeää” (Palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö B 2011)

”En mä tiedä miksi asevelvollisuus on olemassa, ei tällä mitään oikein saavuteta. On se ainakin mulle ihan turha, mä osaan jo käsitellä aseita” (Palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö B 2011)

Edellä olevien lainausten perusteella voidaan kysyä, mikä on varusmiespalveluksen todellinen merkitys palvelukseen tuleville alokkaille. Mitä alokkaat ymmärtävät varusmiespalveluksen merkitsevän nykypäivän olosuhteissa, itselleen sekä yhteiskunnalle. Asevelvollisuuteen perustuvalla puolustusvoimilla ei koeta olevan mitään tarvetta nykypäivän kansainvälisessä turvallisuuspoliittisessa järjestelmässä. Haastateltujen alokkaiden tuntemuksia värittävät epäluulo ja pelko palvelusta kohtaan, tuntemus on peräisin vanhempien pääosin neutraalista asennoitumisesta varusmiespalveluksen suhteen ja alokkaiden kavereiden pääosin negatiiviset kertomukset varusmiespalveluksesta. Merkittävää on että, kaikki alokkaat myönsivät negatiiviset tuntemukset, mutta vielä tärkeämpää on pääosan käsityksen muutos positiivisempaan suuntaan jo

ensimmäisen palvelusviikon aikana. Tämä positiivisen yllättymisen tunne tulisi pystyä jatkaamaan läpi peruskoulutuskauden.

Haastatteluiden perusteella odotuksia ja käsityksiä palveluksesta luodaan lähes poikkeuksetta kavereiden kertomusten perusteella. Vanhempien arvoilla tai odotuksilla ei nykypäivänä näyttäisi olevan kuin vain vähäinen merkitys alokkaalle⁹³.

”Se on silleen ihan laidasta laitaan, mutta loppujen lopuksi minä sain itse päättää palveluksesta” (palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö B 2010)

”Vanhemmilta ei tule niinkään painostusta, ei niillä ole kantaa palvelukseen”

”Suvulta tulee paineita palvelukseen”

”Meidän kaveripiirissä on ollut tapana käydä”

”Kotona sanottiin tee nyt ihan niin kuin itse haluat” (Palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö B 2010)

”Kotoa ei tule vaatimuksia palveluksen suhteen, tee niin kuin itse päätät. Kaverit tykkäs palveluksesta, kun oli hyvää toimintaa” (Palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö B 2010)

”Kaveripiiri ja kotiväki suhtautuvat myönteisesti palvelukseen. Jokainen käy omalla tavalla armeijan, kaverit ovat tyytyväisiä palveluksen suorittamiseen” (Palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö A 2011)

”Kotoa tulee varmasti odotuksia, että kävisin intin läpi loppuun kunnialla. Ja mä ajattelin, että pakko se on käydä läpi. En mä siitä mitään välitä. Kavereista on käynyt intin, mutta en mä siitä välitä. Mulla on niin vähän samanikäisiä kavereita” (Palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö A 2011)

Kavereiden kertomukset ohjaavat erittäin voimakkaasti tulevan alokkaan ennakko-odotuksia tulevasta palveluksesta. Kavereiden lisäksi ennakkokäsityksiä saadaan sisaruksilta, jotka ovat

⁹³ Haastatellut alokkaat 1, 2, 7, 10 ja 2011 2, 3.

jo läpikäyneet varusmiespalveluksen. Palvelukseen asennoitumisessa on oma merkityksensä alokkaan hankkimalla ammattitaidolla, Mäkelän väitöskirjan mukaan vähintään 29 prosenttia varusmiehistä pääsi hyödyntämään hankkimaansa osaamista varusmiespalveluksessa, vaikka osa varusmiehistä ei edes halunnut hyödyntää omaa osaamista, vaan keskittyivät mieluummin itse sotilaskoulutukseen⁹⁴. Haastatteluiden perusteella voidaan sanoa että, positiivisen ennakkokokuvan, varusmiespalveluksen edustavan jotain kaveripiirissä tai alokkaan omaavana itse myönteisen suhtautumisen palvelukseen on palveluksen keskeyttäminen epätodennäköisempää. Varusmiespalveluksen merkityksen ollessa heikko on alokkaan helppoa todeta palveluksen olevan hänelle tarpeeton, tällöin alokas tarkastelee tulevaisuuttaan menneisyyden jatkumona eikä siten tarkastele elämäänsä kokonaisuutena.

”En tuntenut paikkaa mitenkään, kävin ajelee autolla ja kattelee mikä paikka täällä on” (Palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö A 2011)

”En tiennyt juuri mitään palveluspaikasta” (Palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö A 2011)

”Kutsuntojen kautta tiesin paikasta. Suurin osa kotialueelta tulee tänne, niin tiesin PR:sta etukäteen” (Palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö B 2011)

Yleinen tiedottaminen taikka uutisoinnin kautta yhteiskunnallisen vaikuttamisen luomat käsitteet eivät haastatteluissa nousseet esille. Myöskään puolustusvoimien joukkojen perinteet, taikka sodassa saavuttamat voitot, eivät olleet alokkaille tuttuja, ja siten olivat melko tietämättömiä Panssariprikaatin joukoista. Tutkimuksen ennako-olettamuksen mukaista joukkoyksiköiden tunnistusta ei tutkimuksessa havaittu.⁹⁵ Puolustusvoimien perinteet ja maakunnallinen näkyvyys ja mielenkiinto näyttäisivät kohdistuvan palveluksen käyneisiin reserviläisiin tai muihin vastaaviin toimijoihin. Palveluksen keskeyttäviin asevelvollisten motivointiin ei nykyisillä julkisuustoiminnoilla näyttäisi olevan juurikaan merkitystä. Palvelustaan jatkavien varusmiesten tiedot joukko-osastosta tulivat kavereiden kautta.

5.1.1 Alokkaiden odotuksia perusyksiköiden koulutuskulttuurista

Alokkaiden käsitykset puolustusvoimissa vallitsevasta koulutuskulttuurista, taikka koulutuksen tavoitteista, olivat haastatteluiden perusteella poikkeuksetta epärealistisia, taikka vanha-

⁹⁴ Määttä 2007, 85-86.

kantaisia kauhutarinoita, jotka elävät kotiutuneiden legendoissa. Vaikka palveluksen merkitys itselle sekä yhteiskunnalle näyttäisi olevan alokkaille hämärän peitossa ja odotukset palveluksesta luodaan lähes poikkeuksetta kavereiden kertoman perusteella. Palveluksen aloittamisen järjestelyihin ja kohdattuun toimintaan ollaan tyytyväisiä. Haastatellut alokkaat olivat pääsääntöisesti positiivisesti yllättyneitä ensimmäisen viikon aikana tehtyihin havaintoihin. Alokkaat olivat ymmärtäneet palveluksen aloittamisen järjestelyiden vaativan erityisiä järjestelyitä, joiden sujuvuuteen oltiin poikkeuksetta tyytyväisiä⁹⁶.

”En mä näe tässä mitään vikaa – tässä nykyisessä järjestelyissä”

”Ei siinä ole mun mielestä mitään kehitettävää, kaikki meni hienosti”

”Palvelusta ei voi kehittää, tämä on hyvä tälläsenä. Pääsis tuolla sotkussa käymään, nyt ei olla päästy käymään ollenkaan. Tupakointi tulisi olla vapaata, nyt tupakointia on rajoitettu” (Palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö B 2011)

”En mä mitään muuttaisi, tämä on hyvä tällaisenaan. Täällä mennään hirveellä kiireellä odottamaan, toisaalta mä ymmärrän sen, kuuluu koulutusohjelmaan. Mä ymmärrän sen, että järjestelmän toimivuuden kannalta asiat on pakko hoitaa tietyllä tavalla, täällä suoriudutaan tehtävistä hyvin” (Palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö A 2011)

Haastatellut alokkaat olivat palvelukseen tultaessa asennoituneet puolustusvoimien toimintaan varauksellisesti ja osin pelokkaasti, mutta muuttaneet ennakkokäsityksiään palvelukseen tultuaan. Alokkaat kokivat ennako-odotustensa täyttyneen osiltaan, mutta havainneensa toiminnan olevan odotettua parempaa taikka ymmärrettävämpää⁹⁷.

”Jotain kouluttajat huutaa ja on kauheaa käskytystä ja ovat täyttyneet. ei ole ollut positiivista” (Palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö A 2010)

”Kyllä ne oli ennako-odotuksiin nähden kovempi kuri kuin muilla kavereidenpuheiden mukaan. en uskonut että on niin kova kuri” (Palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö A 2010)

⁹⁵ Haastatellut alokkaat 2011 6, 4, 2 ja 2011 3 ja 7.

⁹⁶ Haastatellut alokkaat 6, 5, 4, 13.

⁹⁷ Alokkaiden haastattelut 11, 15; Nybergh 2005, 73.

”Ovat lähes täyttyneet, mutta lievemmin, odotin tätä ihan kauheaksi paikaksi”

”Paikka ei ole ollut niin paha, kuin odotin. Kaksi ekaa päivää tuntui pelottavilta ja otin kovasti paineita osaamisesta”

Alokkaat ovat valmiita muuttamaan ennakkokäsityksiään ja asenteitaan palvelusta kohtaan, mikäli he havaitsevat tähän tarvetta pidemmällä aikavälillä. Nyt alokkaat kokivat, että viikon palveluksen jälkeen käsityksiä palveluksesta on muokattu, mutta varusmiespalveluksen merkityksiä ei olla vielä valmiita muuttamaan, kuin vasta pidemmän palveluksen jälkeen⁹⁸.

”Armeijan käynti saattaa saada uuden merkityksen kun olen käynyt tämän”

”Ei oikeastaan vielä, hoidetaan tämä pois alta ja mahdollisimman nopeasti pois. Käsitysten muutos vaatii pidempää aikaa, mutta olen kyllä prosessoinut käsityksiäni palveluksesta”

”Oppii koko ajan lisää ja mieltää itselleen että hyvinhän tämä menee. Käsitukset ovat vahvistuneet ekan viikon aikana, palveluksen kokee tärkeämmäksi itselleen”

”Kyllä tää palvelus ihan hyvältä vaikuttaa”

”Asevelvollisuutta ei tarvita, suomalaisen yhteiskunnan turvaamiseksi ulkopuolisen hyökkäystä vastaan. Asevelvollisuuden muut edut, tunnistan kyllä ja puolan asevelvollisuuden olemassa oloa. Kansalaisen velvollisuudet ja oikeudet, täällähän yksilö oppii oikeuksia ja velvollisuuksia.” (Palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö A 2010)

Alokkaiden odotuksista paljastuu heidän käsityksensä Puolustusvoimien koulutuskulttuurista. Alokkaat ovat valmistautuneet kohtaamaan pennalismen sekä initiaation tunnusmerkistöjä palveluksessa, näin ollen oletettua myönteisempi käsitys palveluksesta yllättää palvelukseen tulleen alokkaan⁹⁹. Alokkaiden päällimmäisten odotusten liittyessä kuitenkin kiireen tuntemukseen sekä huutamisen käyttöön johtamisen pääkeinona, näitä olettamuksia voidaan pitää mel-

⁹⁸ Alokkaan haastattelut 8, 9, 10, 12 ja 2011 7; Määttä 2007, 87.

ko värittyneinä, jotka on saatu kavereiden kertomuksista. Ryhmänjohtajien toimintakykyyn oliin poikkeuksetta tyytyväisiä, virheiden salliminen koettiin aivan keskeiseksi alokaskoulutuksessa. Juuri virheiden salliminen on yksi PV OSTRAN 2004 esille nostamista tuloksen teon kulmakivistä¹⁰⁰. Perusyksikön koulutuskulttuuriin liittyivät merkittävimmät eroavaisuudet alokkailla, toiseen yksikköön hakeuduttiin kovan sisäisen kurin vuoksi ja toiseen yksikköön leppoisen ilmapiirin vuoksi¹⁰¹.

”Oli helppo tulla, kun Parolassa on tiukempi kuri ja vähän joutuu enemmän tekee asioita. On hyvä kun on tiukka kuri. Puolustusvoimat eivät olisi uskottavat jos kuria ei ole”

”Odotuksen on lähes täytynyt, odotin tätä ihan kauheaksi paikaksi”

”Veljet varoittivat, että kaksi ekaa viikkoa on ihan hirveitä, mutta musta tuntuu että kaks ekaa päivää oli hirveitä”

”Täällä mennään hirveellä kiireellä odottamaan, toisaalta mä ymmärrän sen, kuuluu koulutusohjelmaan. Mä ymmärrän sen, että järjestelmän toimivuuden kannalta asiat on pakko hoitaa tietyllä tavalla, täällä suoriudutaan tehtävistä hyvin” (Palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö A 2010)

Alokkat ovat valmiita palvelemaan motivoituneina, mikäli he havaitsevat palveluksen tavoitteen tärkeäksi ja toiminnan olevan johdonmukaista¹⁰².

5.1.2 Puolustusvoimien tavoitteleva koulutuskulttuuri

Puolustusvoimien henkilöstöjärjestelmää kehitetään laadullisesti ja määrällisesti HESTRA 2005 ja OSTRAN 2004 strategioiden mukaisesti. Laadullisella kehittämisellä turvataan henkilöstön ammattitaito, motivaatio ja sitoutuminen tehtäviin¹⁰³. Näillä toimilla pyritään vaikuttamaan perusyksikön toimintakulttuurin ilmentymiseen koulutustehtävissä. Puolustusvoimien henkilöstöjohtamisen periaatteina ovat puolustusjärjestelmän palveleminen, yksilön arvosta-

⁹⁹ Haastattelut; Härkönen 1998, 36.

¹⁰⁰ OSTRAN 2004, 8.

¹⁰¹ Alokkaan haastattelut 9, 11, 12 ja 2011 7. OSTRAN 2004 nostaa keskeiseksi sitoutumisen ja motivoitumisen keinoksi mielekkääksi koetun työn sisällön (alokkailla palveluksen sisällön), 2.

¹⁰² Härkönen 1998, 38.

¹⁰³ HESTRA 2005, 13.

minen, johdonmukaisuus ja oikeudenmukaisuus, rehti avoimuus sekä aito vuorovaikutus¹⁰⁴, näiden johtamisen periaatteiden tulisi näkyä myös perusyksiköiden johtamisessa aina viimeimpään taistelijaan asti. Henkilöstrategia velvoittaa jokaisen johtajan omassa toiminnassaan kiinnittämään huomiota toiminnan vastuullisuuteen ihmisten hyvinvoinnista ja työyhteisön toimivuudesta sekä avoimen ja luottamuksellisen ilmapiiriin kehittamisestä. Johtajien kykyä toimia henkilöstrategian edellyttämien periaatteiden mukaan tuetaan esimiesvalmennuksella. Perusyksikön koulutuskulttuurin on tarkoitus kehittyä kohden oppivaa organisaatiota. Puolustusvoimien kehittämisen keskeiseksi tavoitteeksi on nostettu oppiva organisaatio -periaate. Puolustusvoimien henkilöstöstrategia (HESTRA 2005) määrittelee, että oppivan organisaatio on ajattelu- ja toimintatapamalli, jonka tavoitteena on tehokas itsensä uudistaminen ja kyky luoda omaa tulevaisuuttaan¹⁰⁵. Toinen Puolustusvoimien henkilöstön kehittämisen periaate on jatkuvan oppimisen periaate¹⁰⁶. Edellä kuvatut koulutuskulttuurin kehittämisen periaatteet sekä tavoitteet vastaavat hyvin alokkaiden toivomiin odotuksiin nykypäivän puolustusvoimista. Varusmiespalvelus merkitsee palvelukseen astuvalle alokkaalle aina jonkin asteista elämän muutosta, joka aiheuttaa aina eritasoisia stressituntemuksia alokkaiden mielissä. Stressiä aiheuttavat alokkaan ennakko-odotukset ja – pelot varusmiespalveluksesta¹⁰⁷. Alokkaiden palvelukseen sopeutumista voitaisiin helpottaa ryhmähengen aktiivisella kehittämistoiminnalla.

”Heti kun mä tulin tänne rupes ahdistamaan ja stressaamaan ihan helvetisti. Mä teen mitä mä itse haluan, enkä kuutele mitään käskyjä. Mä olen tottunut tekemään mitä mä itse tykkään, mä en oikein siedä tota komentelua” (palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö A 2010)

”Alikersantit antavat mahdollisuuden epäonnistua. Rehti, reilu ja vaativa ilmapiiri mikä sallii epäonnistumisen” (palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö A 2011)

5.2 Alokkaiden asennoituminen palvelukseen astumiseen ja palvelukseen perusyksikössä

Aikaisemmissa tutkimuksissa¹⁰⁸ alokkaiden oma asennoituminen palvelukseen on merkittävässä roolissa sopeutumisen mahdollistamiseksi. Alokas on joutunut sopeutumaan ennen va-

¹⁰⁴ HESTRA 2005, 3.

¹⁰⁵ HESTRA 2005, 5. Juha Mäkinen 2009.

¹⁰⁶ Virpi Levomaa 2009; Hakkarainen 2005.

¹⁰⁷ Härkönen 1998, 42.

¹⁰⁸ Salo 2009; Härkönen 1998, 53.

rusmiespalvelusta useisiin hänelle uusiin tilanteisiin ja paikkoihin esimerkiksi koulumaailmassa¹⁰⁹. Varusmiespalvelukseen sopeutuminen nähdään omana valintana, koska vanhempien määräysvalta palveluksen suorittamiseen on vähäinen, haastateltujen alokkaiden mukaan¹¹⁰.

”Se on silleen laidasta laitaan, mutta loppujen lopuksi sain itse päättää” (palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö B 2010)

”Vanhemmilta ei tule niinkään painostusta, ei niillä ole kantaa palvelukseen”.

Sopeutumisessa korostuu alokkaan ennakkokäsityksen luomat merkitykset palveluksen tärkeydestä ja merkityksestä omalle elämälle. Tämä ilmenee alokkaan asennoitumisena palvelukseen, asennoituminen voi muuttua alokkaan havainnoinnin luomilla merkityksillä palveluksesta. Pysyvät – perusteellisemmat - muutokset palveluksen merkityksille syntyvät haastatteluiden perusteella pidemmän ajan kuluessa¹¹¹. Alokas kyllä pystyy sopeutumaan palvelukseen, mutta kysymys onkin siitä haluaako alokas sopeutua?

”Oletukseni eivät ole juurikaan muuttuneet siitä mitä ne olivat alussa”

”On tämä aikalailta mitä olen odottanutkin, mutta yleinen käsitys on kehittynyt positiivisemmaksi, olen muokannut käsityksiäni kaiken aikaa”

”Käsitysteni muutos vaatii pidempää aikaa, mutta olen havainnoinut toimintaa ja prosessoinut käsityksiäni palveluksesta”

”Olen muuttanut käsitystäni positiivisempaan suuntaan maanantain alun jälkeen”

Päätelmiä palveluksessa kohdatuista asioista voidaan tehdä hyvinkin nopeasti, mutta tällöin keskitytään lähinnä ennako-odotusten vahvistamiseen ja näin haetaan vahvistusta tai mahdollisesti oikeutusta omalle päätökselle¹¹². Haastatelluista alokkaista jokainen oli muokannut käsitystään palveluksesta pääosin positiivisempaan suuntaan. Havainto korostaa ensimmäisten

¹⁰⁹ Tuppurainen 2009, 38-39.

¹¹⁰ Alokkaiden haastattelut 2, 4.

¹¹¹ Alokkaiden haastattelut 4, 8, 9, 10.

¹¹² Alokkaan haastattelut 1, 6.

päivien palveluksen onnistumisen tärkeyttä ja siten edellyttää perusyksiköiltä uudenlaista panostamista.

”Hetä ekana päivänä tein päätöksen lähteä” (palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö B 2010)

”Tiistaina tein päätöksen lähteä pois, tiukkuus ja tarkkuus ja komentelu ei tämmöistä ainakaan puolta vuotta jaksa” (palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö A 2010)

Haastatellut alokkaat odottivat tiukkaa kuria ja fyysisesti rankkaa palvelusta heti palvelukseen ilmoittautumisen jälkeen. Neljännen palveluspäivän jälkeen pääsääntöisesti alokkaat pitivät kokemaansa palvelusta henkisesti ja fyysisesti helppona¹¹³.

”Tässä tämä on alkanut. Vähän on huonosti nukuttu eikä tämä ole ollut fyysisesti rankkaa vielä?”

Ennako-odotusten mukaisesti vaikeimpana pidettiin sopeutumista perusyksikön toimintaympäristöön¹¹⁴.

”Mun mielestä se on lähtenyt hyvin käyntiin ja olen jollakin tavalla pysynyt homman perässäkin”

”Ongelmia tuovat läsnäolopakko ja kaukaisuus kotipaikasta – sosiaalisen ympäristön muutos” (palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö B 2011)

Palveluspaikan maakunnallinen tunnettavuus ei haastatteluiden perusteella noussut merkittäväksi tekijäksi palvelukseen hakeutumisen perusteeksi. Tiedot Panssariprikaatista olivat haastatelluilla alokkeilla varsin heikot, palveluspaikka lähinnä tunnistettiin, mutta mitään sitoutumista alueen joukkoon ei ollut havaittavissa. Perusyksiköiden koulutuskulttuurin osia oli tunnistettu ja alokkaat hakeutuivat hyvänä pitämäänsä yksikköön ennakkotietolomakkeen avulla. Asennoitumisesta on havaittava yksi yleisesti esiin tullut asenteellinen käsitys, ollaan valmiita palvelemaan vaikka palveluksesta ei koidu itselleen mitään hyötyä¹¹⁵.

¹¹³ Alokkaan haastattelu 7.

¹¹⁴ Alokkaan haastattelu 8.

¹¹⁵ Alokkaan Haastattelut 7, 18.

”Maanpuolustus on ihan OK, mutta tarvitaanko siihen meitä kaikkia?”

”Asevelvollisuus ei merkitse minulle mitään, enkä tiedä merkitseekö tämä tulevaisuudessakaan mitään. Mutta kyllä mä rintamalle lähden”

Omia edellytyksiä palvella, arvioitiin kavereiden kokeman palveluksen kautta, kavereiden muodostamien johtopäätösten perusteella muokattiin omaa asennoitumista palvelusta kohtaan.

Alokkat pitivät oikeuttaan palvella kansalaisvelvollisuutenaan ainakin jossain määrin. Mutta heidän päätöstään miten palvelus toteutuu, on alokkaan oman kansalaiskäsitteiden varassa. Maanpuolustustahdon ilmentyminen on osiltaan irrallinen käsite varusmiespalveluksen ja asevelvollisuuden suorittamisesta. A-M Huhtisen toimittamassa julkaisussa kansalaiset tunsivat maanpuolustustahdon kautta olevansa ensisijaisesti suomalaisia yli 90 prosenttisesti vuonna 2000.¹¹⁶

5.3 Alokkaan ennakkotietolomakkeen merkitys

Panssariprikaatissa on tulevalta alokkaalta ennen palvelukseen astumista kerätty ennakkotietolomake, jossa tuleva varusmies on voinut kertoa tavoitteistaan, toiveistaan, koulutustaustostaan, harrastuksistaan sekä fyysisestä suorituskyvystään. Ennakkotietolomaketta on pidetty tärkeänä tietolähteenä alokkaita sijoitettaessa perusyksiköihin ja valmistauduttaessa palveluksen aloittamiseen. Lomakkeen merkitystä tiedon välittämisen keinona tuleville alokkaille on pidetty tärkeänä, koska lomake tavoittaa alokkaat noin kuukautta ennen palveluksen alkamista ja nuori oin voinut täyttää lomakkeen kaikessa rauhassa sidosryhmiensä kanssa. Alokas on näin voinut halutessaan aloittaa palvelukseen orientoitumisen lomakkeen avulla. Kyselyissä käytetty ennakkotietolomake on tutkimustyön liitteenä 4.

Tietoja alokkaan taustoista ja toiveista on kerätty vuodesta 1998 alkaen. Keskeisenä tietona alokkaiden sijoittajalle on ollut lomakkeen kohta, jossa alokas on voinut toivoa tulevaa palveluspaikkaa¹¹⁷. Alokkaan toivetta on pidetty tärkeänä jakoperusteena, kun alokkaita on jaettu perusyksiköiden saapumiseriin. Alokkaiden jakautuminen palveluskelpoisuusluokkiin ja vaatimuksiin on määrällisesti noudattanut yksikön tarvetta ja toivottua palveluspaikkaa. Alokkaan

¹¹⁶ Huhtinen A-M, toim. Sinkko R, 2004, 35.

¹¹⁷ Ylil Petri Aarimaan haastattelu 2009

toivetta on pystytty noudattamaan lähes sata prosenttisesti¹¹⁸. Perusyksiköt ovat saaneet lomakkeen avulla normaalin varusmiestietojärjestelmän tietojen (vartti) lisäksi runsaasti tietoa alokkaan toiveista ja kyvyistä, joita perusyksikkö on voinut halutessaan hyödyntää palveluksen ensihetkistä lähtien. Lomaketta on käytetty alokkaan tulohaastattelun tausta-aineistona ja lomakkeen perusteella on alokkaita jaettu joukkueisiin ja perustettu liikunnan tasoryhmiä. Varsinaisia analyysejä alokkaiden ennako-odotuksista taikka heidän asennoitumisistaan palveluksenastumiseen ei tehty, mutta ymmärrys alokkaan vaikuttamista vallitsi perusyksikkö A:ssa¹¹⁹.

”Ei varsinaisesti, tietoihin on perehdytty ja haastatteluissa selvitellään alokkaan motiiveja. Mitään kouluttajien valmentamista tulevan saapumiserän alokkaiden taustoista tai taidoista ei ole varsinaisesti pidetty. Kun haastattelen alokkaita miksi juuri perusyksikkö A, hyvin usein sieltä tulee esille kun velipoika, kaverit on ollut palveluksessa. Markkinointi on tapahtunut jossain ihan muualla kuin PV:n ympyröissä, taustalla ovat veljet, siskot ja kaverit joiden kanssa ne mielikuvat syntyvät.”

Alokkaan näkökulmasta lomake on edustanut ensimmäistä konkreettista tietopyyntöä tulevalta palveluspaikalta ja siten lomake on koettu tärkeäksi palauttaa tulevaan palveluspaikkaan¹²⁰. Lomakkeen merkitystä tutkittaessa alokkaat kokivat sen erittäin tärkeäksi

”Olisihan se ihme jos se ei mitään merkitsisi. Mitäs sillä lomakkeella sitten on virkaa”

”Kuulin kaverilta, että se on hyvä paikka, joten valitsin PSHPTRI:n”

”Siellä on todella kova kuri ja ei ole mikään nolla paikka”

”Halusin Perusyksikköön A joten olen päässyt toivomaani paikkaan. Perusyksikkö A vaikutti asialliselta paikalta, ja on vaikuttanutkin siltä” (palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö A 2011)

¹¹⁸ Ylil Petri Aarimaan haastattelu 2009

¹¹⁹ Perusyksikön johdon haastattelu A1.

¹²⁰ Ylil Petri Aarimaan haastattelu 2009; alokkaiden haastattelut 17, 10, 9.

”Pääsin toivomaani yksikköön, pioneeri tuntui kiinnostavalta” (palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö A 2011)

Alokkaiden kertomien mielipiteiden mukaan olisi todella merkillistä, mikäli toivetta tulevasta palvelupaikasta ei pyrittäisi toteuttamaan. Alokkaat kokevat näin voivansa aidosti valita palveluspaikkansa tai miten heidän palveluksensa muodostuu, niin haastatteluiden kuin aikaisempien tutkimusten perusteella¹²¹. Panssariprikaatissa on palveluksen keskeyttämisen vähentämiseksi alokkaiden palveluspaikkoja muutettu ennen palvelukseen astumista alokkaan toiveen vastaiseksi, toimenpiteellä on pyritty tasapuolistamaan alokasaineksen jakautumista. Toimenpiteellä on joukkoyksikkö A:n alokkaita siirretty joukkoyksikkö B:n palvelukseen. Tutkimuksen perusteella voidaan perustellusti kysyä miksi palvelupaikka toivetta kysytään, jos sitä ei voida tai aiota toteuttaa. Palvelukseen saapuessa alokas uskoo pääsevänsä ennalta toivomaansa paikkaan. Haastatteluiden perusteella näyttää kuitenkin siltä, että mahdollinen pettymys unohtuu varsin nopeasti ja alokas sitoutuu käskettyyn paikkaan ensimmäisen viikon aikana, mikäli on kokenut perusyksikön käsityksiään vastaavaksi ja tuvan ryhmähenki on alkanut muodostua¹²².

”Olihan se alussa pettymys, mutta on tämäkin hyvä paikka”

”No en todellakaan ole, mutta on tämäkin ihan ok paikka”

”Halusin ehdottomasti palvelukseen tänne”

Alokkaiden jakamisessa perusyksiköihin on perusteltua ottaa huomioon alokkaan toiveet. Alokkaan kannalta lomakkeen varsinainen käyttöarvo rajoittunee ensimmäisiin palveluspäiviin¹²³

”Osaltaan vaikuttaa alokkaan ensimmäisten päivien mielikuvaan, mutta ensimmäisten päivien toiminnalla voidaan vaikuttaa alokkaan sitoutumiseen, niin että alokas ei halua enää vaihtaa palveluspaikkaansa. Mielikuvan muuttaminen ei vaadi mitään taikatemppuja, rehellinen ja selkeä toiminta, sillä pääsee pitkälle”

¹²¹ Härkönen 1998, 58.

¹²² Alokkaiden haastattelut 10, 18, 17.

¹²³ Perusyksikön johdon haastattelu A1.

Mikäli alokas on päässyt, toivomaansa paikkaan on se sopeutumista edistävä tekijä, mutta varsinaiseksi palveluksen keskeyttämisen syyksi ei lomakkeesta ole. Ilman lomakettakin alokkaalla on käytössään runsaasti tietoa tulevasta palvelusajasta, mikäli hän on valmis ottamaan asioista selvää esim. Puolustusvoimien WWW – sivuilta. Erittäin negatiivisella ennakoasenteella palvelukseen saapuvaa alokasta ei ennakkotiedottaminen ole todennäköisesti tavoittanut, jolloin merkittäväksi tekijäksi palveluksen onnistumisen kannalta jää edelleen perusyksikön toiminta ensimmäisten hetkien aikana.

5.4 Alokkaiden päätösten merkitys palveluksenkeskeyttämiseen

Asevelvollinen on tottunut tekemään valintoja oman elämänsä eri vaiheissa. Koulumaailmassa oppilaan on pitänyt valita erittäin tarkasti itselle merkitykselliset opinnot, jotka vaikuttavat mahdollisesti jopa pitkälle aikuisuuteen asti. Asevelvollinen on tottunut valitsemaan ja tuomaan omia toiveitaan esille puolustusvoimien toimintaympäristössä kutsunnoista alkaen. Palvelukseen astumisen ennakkotietolomakkeen täyttämällä, hän on voinut ns. valita perusyksikön, jossa hän on valmis palvelemaan. Alokkaat kokivat toiveensa täyttämisen puolustusvoimia sitovaksi toiveeksi¹²⁴. Mikäli alokas oli päässyt toivomaansa palveluspaikkaan, oli hän poikkeuksetta tyytyväinen tilanteeseen, vaikka palveluspaikan valinta oli tehty kavereiden kertomuksen ja oman tuntemuksen perusteella.

”Olisihan se ihme jos ei sinne olis päässyt. Mä en oikein perehtynyt mitä vaihtoehtoja olisi mutta valitsin pioneerit”

”Ammattikoulussa puhuttiin että mennään Pioneerikomppaniaan, jos siitä sais jotain potkua ammattiin”

Alokkaat tunnistivat tehneensä johtopäätöksiä kokemistaan asioista palveluksen ensihetkistä alkaen. Havaintojensa perusteella tehtyjen johtopäätösten ei tässä vaiheessa koettu muuttaneen palvelukselle antamia merkityksiä taikka arvostuksia. Havainnot olivat muokanneet alokkaiden ennako-odotuksia joko negatiiviseen tai positiiviseen suuntaan. Peruskäsitystä palveluksen merkitysvyydestä alokkaalle ei koettu muuttuneen tehdystä havainnoista huolimatta¹²⁵.

¹²⁴ Haastattelut alokkaat 2, 9.

¹²⁵ Haastattelut alokkaat 3, 12, 6 ja 2011 5.

”Kyllä tää mulle sopii, ei tässä mitään vaikeaa ole. Armeijan jälkeen huomaa saaneensa juttuja, miten voi itseään opettaa tai selviytyä elämässä. Elämälle on saanut rytmiä, millä voi selvitä myöhemmässä elämässä”

”Alussa oli negatiivinen suuntaus, mutta nyt mennään positiivisempaan suuntaan”

Alokkaiden ennakkokäsitys puolustusvoimien toiminnasta oli haastateltavilla alokkeilla vähintäänkin varauksellinen, osin jopa kielteinen. Palveluksella ei juuri odotettu mitään hyvää vaikutusta yksilölliseen toimintakykyyn taikka käsitykseen varusmiespalveluksesta. palvelukseen astumisen ensihetkistä alkaen alokkaat tekevät runsaasti havaintoja ja havaintojen perusteella he tekevät johtopäätöksiä kohtaamastaan toiminnasta. Ei ole siis yhdentekevää miten palvelukseen astumisen järjestelyt ja yksikön toimintakulttuuri on varmennettu vallitsevan käsityksen mukaiseksi. Palveluksen jatkamisen suhteen alokkaat kokevat aidosti voivansa valita jatkavatko he palvelusta esitetyillä ehdoilla vai valitsevatko he jonkun toisen tavan suorittaa asevelvollisuuden. Vaihtoehtoina he näkevät asian lykkäämisen eteenpäin, tällöin tavoitteena on saada palveluskelpoisuusluokaksi E – luokka joksikin määräajaksi. Toisena vaihtoehtona nähdään siviilipalveluksen suorittaminen¹²⁶.

”Sain pari vuotta aikaa selvittää asioita, jotta voisin tulla joskus palvelukseen tai mä meen varmaan sivariin” (palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö B 2010)

”Tiistaina tein päätöksen lähteä pois. Tiukkuus, tarkkuus ja komentelu on syynä, ei tämmöistä ainakaan puolta vuotta jaksa” (palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö A 2010)

”Toiminta on ollut todella asiallista ja tarpeellista, mun palveluksella on merkitystä isänmaalle”

”Veli oli käynyt palveluksessa SPOLK:ssa, se oli perseestä ja pakotettiin aukiin. Kyllä mä tätä puoli vuotta kestän”

”Loppuen lopuksi aika moni heittää läpällä jotain tuolla lääkärintarkastuksessa, koska eivät halua tulla vielä palvelukseen. Tavallaan tämä toiminta on epä-

¹²⁶ Alokkaiden haastattelut 1, 6, 13, 18 ja 2011 3 ja 2.

reilua niitä kohtaan joilla on joku rajoite. Kyllähän sä saat mitä tahansa kun hiukan heität läppää hoitajalle” (palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö B 2011)

”Migreenin avulla pääsin pois palveluksesta. Ei homma kiinnosta, kaikki käskee ja kaikki on niin pirun tarkkaa eikä niistä ole mitään hyötyä” (palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö B 2010)

Haastatteluiden perusteella alokkaat havainnoivat aktiivisesti ympäristönsä muutoksia ja antoivat uusia merkityksiä palvelukselle tarpeen mukaan. Varusmiespalveluksen merkitystä ei olla valmiita muuttamaan ensimmäisen viikon perusteella, vaikka käsityksiä palveluksesta olikin muutettu havaintojen perusteella jo ensimmäisen illan jälkeen. Tullessaan palvelukseen varuskuntaan olivat alokkaat pääsääntöisesti varauksellisesti asennoituneet, eivätkä siten odottaneet kohtaavansa kovinkaan asiallista toimintaa. Käsitys oli muodostunut lähinnä kavereiden kertomusten perusteella tehdyistä johtopäätöksistä. Alokkaat kokivat kuitenkin, että he kestävät kyllä palveluksen. Kaveritkin olivat kestäneet palveluksen, mutta he ovat oikeutettuja tekemään toisenlaisen ratkaisun, mikäli palvelus tuntuisi ylivoimaiselta itselleen¹²⁷.

”Johtopäätökseen vaikuttaa kavereiden kertomukset tulevasta palveluksesta ja omat havainnot MA-TI päiviltä” (palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö A 2010)

Asevelvollisen päätöksentekokyky ja rohkeus valita, ovat keskeisessä asemassa hänen oman elämänsä rakentumisessa. Varusmiespalveluksessa tätä päätöksentekokykyä kuvataan sotilaan toimintakyvyn kautta. Tällöin keskeiseksi ominaisuudeksi tulee yksilön kyky toimia, ajatella ja tehdä järkeviä päätöksiä. Toimintakyvyn vaatimus korostuu taistelukentän olosuhteissa. Taistelukentän viimeaikaisten kokemusten perusteella operaation onnistuminen voi olla kiinni päätöksistä, joita tehdään organisaation alimmilla tasoilla. Yhdysvalloissa on otettu termi ”Strategic Corporal” kuvaamaan niitä vaatimuksia, vastuita ja mahdollisia vaikutuksia, jotka kohdistuvat ryhmän- ja joukkuejohtajatasen sotilaisiin.¹²⁸ Suomalaisessa sotilaskulttuurissa voidaan käsite laajentaa koskemaan yksittäistä sotilasta¹²⁹ ja tällöin tarkasteltavaksi asiaksi tulee sotilaan toimintakyky.¹³⁰ Alokas on halukas päättämään palveluksestaan, he haluavat sitoutumisensa vastineeksi jotain arvokasta. Alokkaan päätöksentekoprosessiin tulee vaikuttaa mahdollisimman nopeasti, jotta päätöksen teon perustaksi saadaan oikeaa tietoa.

¹²⁷ Alokkaan haastattelu, 6.

¹²⁸ Mikkonen, R. 2008, 2.

¹²⁹ Mikkonen, R. 2008, 65.

¹³⁰ Mikkonen, R. 2008, 22-23.

5.5 Ryhmäkiinteyden tunnistus, muotoutuminen ja merkitys

Palveluksen ensihetkestä alkaen tuvan merkitys on aivan keskeinen palvelukseen sitoutumisen mahdollistavana toimintaympäristönä, niin varusmiesten käsitysten, kuin tehtyjen tutkimusten ja selvitysten perusteella¹³¹. Haasteltavien alokkaiden kokema ryhmäkiinteyks keskittyy alokaskaudella tupaan majoittuneisiin alokkaisiin. Pääsääntöisesti haastatellut alokkaat kokivat yhteenkuuluvuuden tunnetta jo kolmantena palveluspäivänä, vaikka ryhmähengen muodostumiseen, taikka sen merkityksen korostamiseen ei juurikaan panostettu tutkittavissa perusyksiköissä, tai johdon käsitykset olivat ristiriidassa keskenään¹³². Tuvan henkilöstön tuntema ryhmähengi näyttäisi olevan todella tärkeä jaettu yhteinen tunnetila (yhdistetty tuntemus) ja ryhmäkoheesion peruskivi, jolle rakentuu taistelutilanteen ryhmäkiinteyks. Taistelutilanteessa tietyn joukon tuntema ryhmähengi on tunnistettu merkittäväksi taistelun menestystekijäksi¹³³.

”Tupaan tutustuminen alkoi jo heti ekana päivänä ja nyt se jo riistäytyy käsistä”

”On korostettu, että tämä on se ryhmä, jonka osana toimitaan”

”Ei mitään erikoista panostusta”

”Tuvan merkitystä ei ole sinällään korostettu”

”Ihan hyvin on tultu tutuksi. Ekana iltana oltiin hiljaa, toisena tutustuittiin ja kolmantena iltana homma lähti käsistä” (palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö A 2011)

”Aika huonosti, ei ole kauheasti tutustuttu tuvan kesken” (palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö B 2011)

Perusyksiköiden haluttomuus tunnistaa ja vaikuttaa aktiivisesti ryhmäkiinteyden muodostumiseen vaikuttaa oudolta valinnalta. Kaverisuhteiden merkitys ihmiselämän tuki elementtinä, kohdatessa uusia ennestään tuntemattomia asioita on aivan perustavaa laatua¹³⁴. Peruskoulutuskauden tavoitteiden mukaisten yksilösuoritusten korostuminen on osaltaan voinut johtaa aikaisemmin korostetun tuvan merkityksen vähenemiseen ja yksilön merkityksen kasvami-

¹³¹ Varusmiesten haastattelut; sosialisatio, Wikipedia.fi; Harinen 1992; Stouffer (toim), 1949, 98-100.

¹³² Haastattelut alokas 3, A1, B1, alokas 10.

¹³³ Glad 1990, 217.

seen. Alokkaan tulee suoriutua kaikista peruskoulutuskauden koulutusaiheista, jotta hänelle voidaan laskea koulutuksen valintapisteet varusmiestientietojärjestelmän (VARTTI) avulla. Ryhmäkiinteyden merkitystä ja syntymistä on tutkittu runsaasti, tällöin on pyritty selvittämään ryhmän kykyä selvitä sodan tilanteista. Keskeisimpinä havaintoina ovat olleet ryhmään syntyvät normit ja säännöt, ryhmäytymisen mekanismit ja ryhmädynamiikka ovat olleet universaaleja tapahtumia eri valtioiden asevoimissa niiden käymissä sodissa¹³⁵.

Alokkaiden haastatteluiden tuloksena voidaan tuvan merkitys nähdä ehkä keskeisimpänä sopeutumisen ja sitoutumisen mahdollistavana tekijänä. Haastatteluissa jokainen alokas nimesi tärkeimmäksi sopeutumista edistäväksi tekijäksi tupaan sijoitettujen alokkaiden keskinäisen toimeentulon. Tuvan alokkaat kokivat olevansa samassa veneessä ja toisiaan tukien voivansa selvitä helpommin palveluksesta¹³⁶. Tuvassa syntyneen yhteishengen kautta ryhmäjojaalisuuden koettiin olevan jotain, mitä ei ole ennen koettu¹³⁷.

”Ei me tuvassa naurettu vaikka se yksi joutu keskeyttämään, ketään ei puhunut siitä pahaa. On ollu todella reilua suhtautumista ihmisiin, tällöinen kunnioitus yllätti minut”

Tuvan esimiehen rooli ja hänen käyttäytymisensä koettiin todella tärkeäksi sopeutumisen kannalta¹³⁸. Haastateltavat tunsivat saaneensa todella pätevoityneen alikersantin, juuri heidän tuvan esimieheksi, ja kokivat olevansa etuoikeutettuja tuvan esimiehen suhteen. Tuvan esimiehen onnistunut johtamiskäyttäytyminen tukee ja täydentää todella merkittävästi ensimmäisen kolmen vuorokauden aikana tupaan muodostuvaa ryhmähenkeä. Haastatellut alokkaat kokivat, että tuvan ryhmähenki muodostui kolmannesta päivästä alkaen tärkeäksi osatekijäksi, mahdollistaen sopeutumisen varusmiespalvelukseen¹³⁹.

”Se otti munt ihan tosissaan, mä yllätyin kun enhän mä edes tuntenut sitä yhtään” (palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö B 2010)

”Tuvassa on hyvä olla ja tuvan esimiehet ovat olleet hyviä”

¹³⁴ Härkönen 1998, 33.

¹³⁵ Harinen 2000, 52, 61–69.

¹³⁶ Alokkaiden haastattelut; Stouffer 1949, 98–100.

¹³⁷ Alokkaan haastattelu 12.

¹³⁸ Alokkaiden haastattelut; Kousa 2006, 31–33.

¹³⁹ Alokkaiden haastattelut 1 ja 3.

Alokkat nimesivät tärkeimmäksi kouluttajaksi oman tuvan esimiehensä. Alokkaat kokivat tuvan esimiehen kouluttaneen lähes kaikki harjoittelua vaativat koulutukset pl. sulkeiset. Tuvan esimiehellä koettiin olevan parhaimmat edellytykset koulutuksen pitämiseen, henkilökunta koettiin etäiseksi, eikä niin päteväksi koulutuksen pitäjäksi kuin alikersantti. Henkilökunnan pitämässä koulutuksessa alokkaat eivät kokeneet olevansa tasavertaisia oppijoita¹⁴⁰.

”Nämä korkea-arvoisemmat luutnantit, yliluutnantit ja kapteenit tuntuvat että ne ovat niin korkeita, että niille ei voi edes puhua” (palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö B 2010)

”Henkilökuntaa en ole juurikaan nähnyt, ovat todella etäisiä, en osaa sanoa niistä mitään”

”Ideaali ilmapiirin voidaan saavuttaa perusyksikköön, henkilökunnan tulisi laskeutua miehistön piiriin”

”En ole vielä oppinut miten tulisi suhtautua heihin, heidät koetaan etäisiksi ja pelottaviksi”

”Henkilökunta tulisi esitellä kasvokkain alokkaille, olisi tärkeä asia alokkaiden toiminnan helpottamiseksi”

”Henkilökunnan tulisi olla meidän keskellä, helpottamassa palvelukseen sitoutumista”

”Henkilökunnan paikalla olo ei ole tarpeellista. Ei tarvi olla läsnä, koska se mitä tehdään on ihan perseestä”

Ryhmäkiinteyden muodostuminen alkaa alokkaan saapuessa tupaan, kiinteyden muodostuminen voidaan tutkimuksen haastatteluiden perusteella jakaa kolmeen vaiheeseen: tunnistus, hyväksyntä ja kehitys. Tunnistusvaiheessa alokas tunnistaa muiden tupaan sijoitettujen alokkaiden taustoja, arvoja ja asenteita. Vaihe oli kestänyt keskimäärin tunneista muutamaan päivään. Hyväksyntä vaiheessa alokas kokee samaistuvansa ja omaavansa yhtäläiset edellytykset selvi-

¹⁴⁰ Alokkaiden haastattelut 2, 7, 10, 14, 15, 17, 18.

tä palveluksesta kuin muut tupakaverit. Kehitysvaiheen aikana tupa profiloituu kiinteäksi joukoksi, jonka avulla voidaan palveluksesta selvitä luottaen tupakavereiden tukeen¹⁴¹.

”Ahdistuneisuus on ollut keskeinen tunne, ei minulla ole kavereita. Tupakaverit ovat olleet kylmiä mua kohtaan” (palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö B 2010)

”Tupaan tutustuminen alkoi heti ekana iltana ja nyt se jo riistäytyy käsistä”

”Tuvassa oli yks tuttu, mikä on auttanut sopeutumaan” (palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö A 2010)

”Tupaan on helppo sopeutua, mutta en oikein muista tuvan miehiä nimiltä. On vaikeampi tunnistaa kuin siviilissä”

”Tuvassa tehdään toisten puolesta asioita”

”Tuvan keskustelut alkoivat kolmantena päivänä, tuvan merkitystä ei sinällään korostettu”

”Tupakaverit ovat sosiaalistuneet torstain kuluessa, jolloin keskustelu on avautunut”

”Tuvassa on mukavaa sakkia, kahden päivän jälkeen alettiin tutustua. Tupa on keskeinen ympäristö.”

”Parin päivän jälkeen on tutustuttu palveluskavereihin”

”Kyllä juttu rupesi lentämään toisesta päivästä lähtien”

Ryhmäkiinteyden merkitys on keskeinen alokkaan muokatessaan käsitystään omista kyvyistä selvitä palveluksesta suhteessa omaan ikäluokkaansa. Alokasryhmä tarjoaa keskeisen vertailupohjan yksilölle kun hän luo käsityksiään itsestään ja omista vahvuuksistaan. Ryhmäkiinteyden merkitystä ei voi liikaa korostaa yhtenä perusedellytyksenä onnistuneelle palvelukselle

¹⁴¹ Alokkaiden haastattelut 1, 3, 5, 7, 9, 10, 12, 13, 15, 16.

tai koulutukselle¹⁴². Ryhmäkiinteyden merkitystä on tutkittu paljon sotilassosiologian alalla, jolloin tutkimuksella on pyritty kuvaamaan taistelunaikaisen ryhmän onnistumisen edellytyksiä¹⁴³. Perusyksiköiden johdon ja saapumiserän johtajien käsitys ryhmäkiinteyden merkityksestä ja keskeisimmän kouluttajan henkilöllisyydestä poikkeavat merkittävästi yleisestä käsityksestä. Alokkaiden tuntemaan kahden päivän juurettoman olotilan kontekstissa on vaikea ymmärtää kouluttajien passiivista otetta palvelukseen tulleista alokkaista. Haastatteluiden perusteella henkilökunnan aktiivisella toiminnalla voidaan sopeutumista helpottaa merkittävästi.

5.6 Ennako-odotusten täyttyminen – nousu vai romahdus

Haastatellut alokkaat olivat palvelukseen astuessaan asennoituneet palvelukseen sekä perusyksikön toimintaympäristöön varauksellisesti. Osa alokkaista tunnisti itsestään jopa pelon kaltaisia tuntemuksia. Ennakkokäsitykset olivat perustuneet pääsääntöisesti alokkaan ystäväpiiriin kertomuksiin ja käsityksiin Puolustusvoimien toiminnasta. Haastatteluiden perusteella alokkaat eivät ole valmiita muuttamaan varusmiespalveluksen merkitystä itselleen ensimmäisten päivien jälkeen, vaan odottavat kokonaiskuvan muodostumista varusmiespalveluksesta.

Alokkaat tekevät havaintojaan kohtaamastaan toiminasta, jopa korostuneen tunteikkaasti, ja ovat valmistautuneet tekemään päätöksiä palveluksestaan nopeastikin¹⁴⁴.

”Hyvä asia kun sanotaan tarkasti ja annetaan liikkumatilaa ja mennään niillä säännöillä mitä on. Hyvin ovat odotukset täytyneet, odotin tiukempaa kuria, mutta se onkin ihan hyvää. Kasvatuspohja juttuihin puututaan sopivasti”

”Kyllä se oli ennako-odotuksiin nähden kovempi kuri kuin muilla kavereiden puheiden mukaan, en uskonut että on niin kova kuri” (palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö A)

”Kouluttajat huutaa ja on kauheaa käskytystä ja ne odotukset ovat täytyneet, ei ole ollut positiivista” (palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö A 2011)

Havainnoinnin tuloksena alokas muuttaa palvelukselle antamaa käsitystä. Tunneperäisen käsityksen täydentymisen jälkeen alokas käsittelee uuden ymmärryksen ennako-odotusten täyt-

¹⁴² Niskanen, 2008, 11-13.

¹⁴³ Toiskallio toim, Harinen 1998, 58.

¹⁴⁴ Alokkaan haastattelut 2, 5, 6.

tymisenä tai odotuksen toteutumattomuutena. Se, miten ennako-odotus muuttuu positiiviseen tai negatiiviseen suuntaan vaikuttaa alokkaan tuntemukseen palveluksesta. Negatiivisen ennako-odotuksen vahvistuminen johtaa entistä negatiivisempaan suhtautumiseen palveluksesta ja siten mahdolliseen syrjäytymiseen¹⁴⁵. Positiivinen muutos voi sitouttaa alokkaan palvelukseen ja mahdollistaa negatiivisen ennakkokäsityksen muuttamisen¹⁴⁶ ja uusien elämänhallinta keinojen oppimisen¹⁴⁷.

Palvelukseen astuvat alokkaat suhtautuvat haastatteluiden perusteella puolustusvoimiin etäisenä ja kunnioitettava organisaationa, perusteita käsityksilleen ei yleensä osata eritellä. Etäistä toimintaa ei yleensä pidetä huonona asiana, ja käytännön toiminnan ja johtamisen toivotaan perustuvan varusmiesesimiesten toimintaan. Suhtautumisessa Puolustusvoimiin korostuu perustuslain velvoittama miesten velvollisuus palvella varusmiehenä, varusmiespalvelus koettai-siin jollakin tavalla itselle helpommaksi suorittaa, mikäli palvelus olisi vapaaehtoista. Alokkaan odotuksissa käytännön palvelustoiminta ja eläminen kasarmilla nähdään vaikeana, mutta suurimmat yllätykset ovat kohdistuneet perusyksikössä koulutettaviin asioihin ja vallitsevaan koulutuskulttuuriin. Perusyksikön kouluttajia pidetään etäisinä ja pelottavina, ja heidän läsnä-oloon ei pidetty tarpeellisena koulutustilanteissa. Alokkaat pitivät ryhmänjohtajan ammattitaitoa riittävänä koulutettaviin asioihin. Samalla henkilökunnan merkitystä sopeutumisen edistäjänä ei kielletty. Haastattelut osoittivat alokkaiden kunnioittavan henkilökuntaa, mutta enemminkin he eivät luottaneet henkilökunnan kykyyn kohdata alokkaita tasavertaisina ihmisi-nä. Haastatteluiden perusteella voidaan uskoa edellä kuvatun toiveen edustavan vahvaa usko-musta, että puolustusvoimien koulutuskulttuuri ei ole juurikaan kehittynyt toisen maailmanso-dan aikaisesta. Toisaalta ymmärretään ja suhtaudutaan realistisesti puolustusvoimien mahdol-lisuuksiin kehittää toimintaansa sekä varuskunnallisia olosuhteita.

Perusyksikön edellytykset onnistuneen palveluksen mahdollistamiseksi painottuvat ensim-mäisten päivien järjestelyiden ja toiminnan hallitsemiseen suoritettujen haastatteluiden perus-teella. Perusyksikön onnistuessa vaikuttamaan alokkaan odotusten täyttymiseen positiivilla havainnoilla, voidaan siten vaikuttaa alokkaan tyytyväisyyteen palveluksesta ja edesauttaa alokkaiden pysymistä palveluksessa¹⁴⁸.

¹⁴⁵ Rintanen 2000, 22-24.

¹⁴⁶ Alokkaiden haastattelut

¹⁴⁷ Riipinen, Kiuru 2007, 25.

¹⁴⁸ Alokkaiden haastattelut 2 ja 16.

”On se aika radikaalisti muuttunut, en vielä pysty sanomaan miten ne loppujen lopuksi muuttuisivat”

”Toiminta on ollut todella hyvää ja ymmärrettävää, jolloin olen muuttanut käsitystäni palveluun 6kk sijaan 12kk, jään tänne vuodeksi”

Haastatellut alokkaat olivat pääsääntöisesti yllättyneitä kokemaansa, palvelukseen astumisen järjestelyistä ei pääsääntöisesti ollut mitään moitittavaa. Perusyksiköt, jonne alokkaat olivat hakeneet, vastasivat heidän käsityksiään ja yksiköihin oltiin tyytyväisiä. Nekin alokkaat, jotka eivät päässeet hakemaansa yksikköön, olivat tyytyväisiä nykyisiin yksiköihin. Tupansa esimieheen oltiin poikkeuksetta tyytyväisiä, alikersanttien kyvykkyyttä hoitaa tehtäviään pidettiin jopa poikkeuksellisen hyvinä. Toiminnan taustalla koettiin olevan joko kyvykäs johtaja tai hyvä koulutus, alikersantin nähtiin olevan kaikkein keskeisin kouluttaja ensimmäisellä viikolla. Haastatelluista alokkaista kaikki nimesivät tuvan esimiehensä, kun kysyttiin keskeisintä kouluttajaa¹⁴⁹.

”Tärkein kouluttaja on tuvan esimies”

”Keskeisin kouluttaja alokkaalle on alikersantit, opettavat kaikista eniten asioita. Ovat ammattimiehiä, osaavat selittää ja suhtautuvat kannustavasti virheisiin. On ihmeellistä miten paljon voi oppia puolessa vuodessa” (palveluksen keskeyttäjä perusyksikkö A 2011)

Alokkaiden tuntemuksista koulutuksen olemukseen ei ole tunnistettavissa oppivan organisaation toimintatapoja. Syväjohtamisen toimintatapoja on tunnistettavissa ryhmänjohtajien toiminnassa, mutta perusyksikön toiminnassa ei voida vastaavaa asiaa nähdä. Oppiva organisaatio on ajattelu- ja toimintatapamalli, jossa puolustusvoimat on toimintaympäristön muutosten ja tulevien haasteiden mukaan itseään uudistava suorituskykyinen organisaatio¹⁵⁰. Oppiva organisaation keskeinen tunnusmerkki on erehtymisen salliva oppimistilanne, jossa aktiivisen osallistumisen ja palautteen avulla päästään kohden asetettuja tavoitteita.

Alokkat tunsivat olevansa kohtuullisen hyvin sopeutuneita palvelukseen jo viiden palveluspäivän jälkeen, ja heidän käsityksensä omista selviytymismahdollisuuksistaan olivat vahvistuneet. Alokkaat pystyivät toimimaan puolustusvoimien organisaatiossa hyvin, toisin kuten oli-

¹⁴⁹ Alokkaiden haastattelut 12 ja 2011 4

vat odottaneet, alokkaat tunsivat olevansa hyvin toimintakykyisiä vastaamaan palveluksen haasteisiin. Alokkaiden tuntema toimintakyky (Action competence) on fyysistä, psyykkistä, sosiaalista ja eettistä valmiutta toimia tilanteen mukaisesti, luovasti ja vastuullisesti ympäristössä, jolle ovat tyypillisiä: muutokset, epävarmuus, ristiriitaisuudet ja yllätyksellisyys¹⁵¹. Tätä alokkaiden tuntemaa toimintakykyä voidaan pitää hyvänä saavutuksena ensimmäisellä viikolla ja siten mahdollistavan menestyksekkään palveluksen jatkamisen.

6 TUVANESIMIEHEN MERKITYS ALOKKAAN SOPEUTUMISEEN

Kappaleessa tarkastellaan alokkaan ensimmäisen palvelusviikon toimintoja ja arjen kehittymistä ryhmänjohtajan näkökulman kautta. Ryhmänjohtaja on ehkä alokkaan keskeisin tukipilari toimiessaan alokastuvan esimiehen tehtävässä, tehtävän merkitys korostuu palveluksen alkuvaiheessa jolloin alokkaat sopeutuvat ja tutustuvat Puolustusvoimien toimintaympäristöön. Tutkimuksen aikana on alikersantin (tuvan esimies) merkitys nostettu erittäin keskeiseksi alokkaan sopeutumista tukevana toimijana perusyksikön johdon ja alokkaiden toimesta. Haastattelussa on nähty, että juuri tuvan esimiehellä on parhaat edellytykset auttaa alokasta sopeutumaan varusmiespalvelukseen. Mitkä ovat tuvan esimiehen edellytykset hoitaa tehtävänsä menestyksekkäästi? Johtaako tuvan esimiehen valmiuksien puuttuminen alokkaiden kasvaneeseen tyytymättömyyteen ja siten palveluksen keskeytymiseen?

Onko ryhmänjohtajien osaaminen tehtävän edellyttämällä tasolla ja mikä on ryhmänjohtajien asema alokkaan palveluksen muodostumisessa. Mitkä toimijat voivat tukea ja opastaa ryhmänjohtajaa tehtävän suorittamisessa. Mikä on ryhmänjohtajan asema perusyksikössä, ovatko alikersantit kouluttajia vai koetaanko heidän apu-voimaksi joita käytetään tuki ja ylläpito-tehtäviin. Ryhmänjohtajille kohdenneet resurssit (aika, materiaali, tuki) kuvastavat heidän tehtävänsä tärkeyttä perusyksikön koulutusympäristössä. Tämä luku vastaa esitettyihin kysymyksiin ja tutkimusongelmaan alikersantin silmin katsottuna.

6.1 Ryhmänjohtajan odotuksia alokaskaudesta

Alikersanttia on koulutettu yhteen puolustusvoimien vaativimpaan tehtävään kuuden kuukauden ajan, kattaen peruskoulutuskauden ja aliupseerikurssin. Alikersantti toimii ryhmänjohta-

¹⁵⁰ HESTRA 2005, 18.

¹⁵¹ HESTRA 2005, 18.

jana, hän johtaa alaisinaan olevia ihmisiä ja samalla hän toteuttaa esimiestensä antamia tehtäviä. Ryhmänjohtaja on puolustusvoimien komentoketjun viimeinen ihmisiä johtava toimija, hän johtaa suoraan ryhmänsä jäseniä. Ryhmänjohtajan keskeisenä johtamismenetelmänä korostuu omalla esimerkillä johtaminen, omalla esimerkillä johtamista on korostettu Suomalaisessa johtamistavassa laaja-alaisesti. Jalkaväenkenraali Adolf Ehrnrooth totesi kirjassaan Kenraalin testamentti, että Suomalaisia johdetaan edestä ja johtajan omalla esimerkillään. Alikersantin tehtävä on saatuun koulutukseen nähden todella vaativa jo rauhan ajan toimintaympäristössä. Sodan ajan toimintaympäristössä tehtävän vaativuus korostuu entisestään, alikersantti on organisoituneen joukon viimeinen toimeenpanija. Sotahistoria tuntee lukuisia esimerkkejä, jossa ryhmänjohtajan toiminta on yllättävästi muuttanut taistelun kulun. Puolustusvoimien odotukset ryhmänjohtajien toimintakyvystä ovat mittavia.

Mitä juuri aliupseerikurssilta valmistuneet alikersantit sitten odottavat palvelusaikansa loppuosalta sekä koulutukseltaan? Peruskoulutuskauden päätuntemuksena alikersanteilla on auttaa alokasta sopeutumaan ja viihtymään mahdollisimman hyvin varusmiespalveluksessa. Pääosalla alikersanteista oli pyrkimys johtaa alokastupaansa paremmin kuin oman alokasajan tuvanesimies johti.

Ryhmänjohtajien arviot ja odotukset omasta johtajaroolistaan ja kyvyistään kumpuavat oman alokasajan tuvanesimiehen toiminnan ja oman alokas kokemuksen kautta. Ryhmänjohtajat arvioivat omaa toimintaansa verrattuna alokasaikana tuvan esimiehenä toimineeseen alikersanttiin. Ryhmänjohtajat pohtivat nykyistä toimintaansa oman alokasajan ongelmien ja onnistumisten kautta, kykenemättä enää näkemään niitä ongelmia mitä heilläkin oli mielessä palvelukseen astuessaan.

Ryhmänjohtajien keskinäinen tiedollinen ja toiminnallinen johtajana toiminnan tasoero on ehkä merkittävin yksittäinen taustatekijä, mikä voi vaikuttaa ratkaisevasti alokkaan palvelukseen sitoutumiseen juuri ensimmäisten päivien aikana. Ryhmänjohtajat olivat tunnistaneeet alokkaiden yksilöllisen kohtaamisen ja läsnäolotarpeen veloitteen. Tilanteen vaatimien keinojen hallinnassa oli merkittäviä yksilöllisiä eroja¹⁵².

”Oikein hyvin, alussa oli hieman kiireistä. Nyt olen pystynyt olemaan läsnä hyvin. AUK I aikana ohjeistettiin esimiestyöskentelyä runsaasti. Olen saanut yksikönkin henkilökunnalta hyvin ohjeita, esimiestyöhön. Kaikista eniten asiaan on

¹⁵² Tuvanesimiehet 5, 4, 6 perusyksikkö B

vaikuttanut miten omat esimiehet ovat toimineet, tästä on syntynyt pohja omalle työskentelylle. Koulutus mitä olen saanut, on lähinnä täydentänyt saatuja havaintoja ja kokemuksia.”

Perusyksikön aliupseerikurssin priimuksella, tuvanesimiehellä ja vt. apuvalvojalla oli mielestään täydet edellytykset toimia tuvanesimiehen tehtävässä. Hän myös arvioi, että kaikilla alikersanteilla olisi yhtäläiset edellytykset menestyä tehtävässä.

”Todella hyvin kun vertaa viime vuotiseen, ollaan oltu kiinnostuneita ihmisistä. Meille vaan oltiin niin kuin, jaa ne ovat vaan noita. Olisin tarvinnut tukea alokaskauden alussa, neuvoja ja kannustusta, henkistä tukea.”

”AUK ei antanut koulutustaidon perusteita, Yksikön täydentävä koulutus oli hyvä paketti, mikä antoi perusteita rastikoulutukseen ja hieman alokkaan kohtaamiseen. Olisin tarvinnut ohjeistusta, mitä pitää ja missä järjestyksessä alokkaille asioita käydään läpi.”

Pääosa perusyksikön B alikersanteista olisivat tarvinneet keskeisimpien asioiden kertaamista tai ohjeistamista ennen alokkaiden saapumista ja päivittäistä palautetta tehtävässä onnistumisessa, oman arviointinsa mukaisesti.

Perusyksikössä A ryhmänjohtajien valmiudet alokkaiden kohtaamiseen olivat paremmat, alikersanttien itsearvion mukaisesti¹⁵³.

”No se on todellakin vasta alkanut, olen ollut huomion keskipisteessä. Nyt siihen on vähän tottunut. Aliupseerikurssi on harjaannuttanut tähän hommaan ja antanut käyttäytymismalleja. Ainakin se että näytän mallia ja näytän mallia oman esimerkin kautta.”

”On sillai hyvin että on saanut vähän kontaktia ja käy siinä välillä morjenstamassa miten menee ja mistä päin pojat on. He esittävät kysymyksiä, jos on kysyttävää. On sovittu muiden johtajien kanssa mitä otetaan pääasioiksi, tupa, esimies ja alokkaat sekä peruseläminen täällä. Kyllä johtajaopinnot ovat tukeneet, varsinkin syvä johtamisen kulmakivien käsittely. Tästä on ollut hyötyä johtami-

¹⁵³ Tuvanesimiehet 10, 11, 12, 13 perusyksikkö A

nessa, on itse varmempi olo kun pitää perusteet mielessä. Koen sen aika tärkeäksi, koska täällä sitä vertaa itseään aina niihin omiin alikersantteihin ja alokasajan toimintoihin.”

”Rastikoulutukseen on saatu hyvät eväät ja on sieltä saatu jonkin verran johtajakoulutukseenkin eväitä. Siviilistä on tullut pääosa ihmisten käsittely osaamisesta, harrastuksista ja kavereilta. Kyllä ihan hyvät ovat eväät olleet. On se aika tärkeä, että alokkaat viihtyisivät täällä eikä lähtis pois.”

”Luulin että alku olisi hankalampi, kuvittelin että en olisi saanut niin hyvin kontaktia alokkaisiin. Oman alokasajan tuvan esimies oli paljon poissa iltaisin, omissa puuhissaan eikä häneltä voinut asioita kysellä. Itse olen koettanut olla läsnä mahdollisimman paljon. AUK ei antanut juurikaan perusteita tuvan esimiehen toimintaan, kun siellä koulutettiin kaikista johtajia, eikä niinkään kouluttanut henkilökohtaisempia taitoja ja vahvuuksia. Nyt on joutunut todella miettimään miten toimii ja mitä asioita käskee. Johtajakausi AUK:ssa antoi perusteita toimia johtajana.”

Perusyksikkö A:n ryhmänjohtajien tuntemukset olivat huomattavasti levollisemmat haastattelutilanteessa, levollisuus ilmeni luottamuksena omiin kykyihin toimittaessa esimiehenä sekä tuntemuksena oikeiden asioiden teettämisenä. Haastattelun aikana keskusteluun ei noussut riskitietäisten ohjeistusten vaikutusta palvelukseen eikä perusyksikön initiaatiotoimintoja, kuten perusyksikkö B:ssä nousi keskeisenä epäkohtana.

Osa alikersanteista oli sopeutunut ja sosiaalistuneet armeijan toimintatapaan niin, että kyky itsenäiseen ajatteluun oli kaventunut. Yksikön toimintatavan toteuttaminen ilman omaa reflektiota ei liene kovin vierasta, asia ilmenee mm. yksikön kiellettyjen initiaatiotoimintojen tavoitteluna¹⁵⁴.

”Keskenään meillä on ollut palavereita omassa tuvassamme, miten asiat hoidetaan, miten pukeudutaan ja millaisia linjauksia tehdään. Päällikön pitämistä palavereista ei ainakaan olisi mitään haittaa ja välttyttäisiin väärinkäsityksiltä. Nyt päällikkö on tullut meidän tupaan ja linjannut ei saa tehdä niin tai näin aina tapauskohtaisesti. Nämä linjaukset on tullut meille yllätyksenä, ennen jos alokas-

¹⁵⁴ Tuvanesimies 1 perusyksikkö B

tuvan ovi oli auki, kannettiin ovi johtajien tupaan josta se piti noutaa. Nyt tämä on kielletty, käsky annettiin kesken toteuttamisen. Siivouspalvelun kesto on rajoitettu 17.30 asti, meillä palvelus kesti välillä kahdeksaan asti.”

Ryhmänjohtajat eivät kuitenkaan pysty siirtämään oman alokasajan toiminnan epäkohtien korjaamista omalle johtajakaudelleen. He eivät näe miten ensimmäisen viikon toimintaa voitaisiin kehittää. Asian selittää mielestäni alikersanttien sitoutuminen ja sosiaalistuminen perusyksiköiden toimintaan puolen vuoden palveluksen aikana. Tämän johdosta tulisi perusyksikön päällikön vast. pitämien pikapalaverien keskittyä tunnistamaan kehittämistarpeita, joita palveluksesta nousee esille. Näin mahdollistettaisiin peruskoulutuskauden kehittäminen ja ongelmien tunnistaminen¹⁵⁵. Alikersanttien sosiaalistumisen johdosta pikapalaverien kehitystarpeiden tunnistaminen vaatii päällikön voimakasta kannustamista.

”Toi on paha kysymys, ei kyllä tule mitään mieleen.”

”Hyvä kysymys, kehitettävää on paljon. Mutta mitähän mä nyt sanoisin, ensimmäinen viikko tuntuu ihan järkevältä. Tää on ihan tärkeä osa palvelusta, nämä ensimmäinen viikko ja toinen viikko koko palvelusuralla.”

”Enpä juuri mitään, kyllä kaikki asiat ovat kunnossa.”

”Alokkaiden innostuneisuutta armeijan käyntiin tulisi lisätä, keinoja en osaa sanoa.”

6.2 Ryhmänjohtajan kokemus ensimmäisen viikon jälkeen

Ryhmänjohtajien tuntemuksia ensimmäisten päivien osalta kuvastaa kiire, keskeinen tuntemus on uupuminen ja jatkuva kiire. Haastateltujen perusyksiköiden toiminnan osalta merkittävin eroavaisuus oli päiväohjelman rakenne. Perusyksikössä B ensimmäisen viikon palvelus jatkui jokaisena iltana 20.30 asti hyväksytyyn viikko-ohjelman mukaisesti. Toisin kuin PE normin Peruskoulutuskaudella yhtenäisesti koulutettavat asiat, oli perusyksikön ilta aika varattu käyttäytymis- ja siivouskoulutukselle. Perusyksikössä A ei vastaava tilannetta ollut.

¹⁵⁵ Tuvanesimiehet 12, 11, 13 perusyksikkö A tuvanesimies 4 perusyksikkö B

Iltapalveluksen toteuttaminen näkyi haastatteluissa johtajien väsymyksenä ja kyvyttömyytenä nähdä asioiden kokonaisuuksia sekä alokkaissa turhautumisina ja osin neuvottomuutena ylläpitää sosiaalisia suhteita kotiin. Alokkaan tuntemuksiin verrattuna iltakoulutuksen järjestämistä ensimmäisellä viikolla voidaan pitää virhe ratkaisuna, minkä perusteluja on vaikeaa ymmärtää.

Miten ryhmänjohtajien tuntemukset sitten erosivat perusyksiköissä ja mitkä tuntemukset olivat vallalla ensimmäisten palveluspäivien aikana? Perusyksikön A johtajat olivat luottavaisia omaan osaamiseen¹⁵⁶

”No se on todellakin vasta alkanut, olen ollut huomion keskipisteessä. Nyt siihen on vähän tottunut.”

”On sillai hyvin että on saanut vähän kontaktia ja käy siinä välillä morjenstamassa miten menee ja mistä päin pojat on.”

”Ihan hyvin se on alkanut, rauhallisissa merkeissä. Toiminta on ollut aikalailla sitä mitä odotinkin.”

”Ihan hyvin ei ole kyllä hirveästi kerennyt panostamaan kun olen apuvalvojana. Ne tulevat kyselemään asioita ihan hyvin.”

Perusyksikön B ryhmänjohtajat tunnistivat kiireen päällimmäisenä tuntemuksenaan ja olisivat kaivanneet tukea perusyksikön johdolta tehtävänsä hoitamiseksi¹⁵⁷.

”Alokkaiden ohjeistamiseen tulisi panostaa enemmän. Aikatauluihin pitäisi saada joustoa, jotta ei toteutus tapahtuisi kiireellä. Vapaa-ajan rajoittaminen on ollut kyseenalaista, koulutuksella saatavaan hyötyyn nähden. Iltakoulutus olisi pitänyt jättää pois ja päästää porukat muualle täältä yksiköstä esim. iltapalalle tai sotkuun yms.”

”Ohjeistaminen tulee hoitaa etukäteen, jotta väärinkäsityksiltä ja vääriltä toiminnoilta vältyttäisiin. Ryhmänjohtajakin tulisi päivittää säännöllisesti, että miten yksikössä toimitaan.”

¹⁵⁶ Tuvanesimiehet 10, 11, 12 ja 13 perusyksikkö A

”Vähän rennommalla tahdilla voitaisiin aloittaa, nyt ei porukka ehdi käydä edes iltapalalla. Ei porukka edes opi asioita, jos ne ovat väsyneitä ja turhautuneita. Vapaa-aikaa ei ole ollut juuri ollenkaan.”

”Ihan hyvin, hieman sekavaa on ollut. Informaatio on ollut hieman sekaisin, on aiheutunut sekaannuksia.”

”Ekalla viikolla olisi hyvä jos olisi aikaa pohtia mihinkä asioihin tulisi panostaa ja miten asioita tulisi hoitaa, mutta nyt on ollut niin kiire että ei ole jaksanut paljon pohtia ko asioita.”

Perusyksikön johdon haastatteluissa yhdeksi eroavaisuudeksi tunnistettiin ryhmänjohtajan ohjeistamisen eroavaisuudet. Perusyksikössä A koulutuksen ohjeistus annettiin mahdollisimman aikaisin, jotta ryhmänjohtajilla olisi aikaa valmistautua riittävästi. Pidetyin koulutuksen jälkeen annettiin palaute, jossa keskityttiin ryhmänjohtajan kouluttajavalmiuksien kehittämiseen. Varsinaista johtajasuunnitelmaa, missä olisi eritelty koulutus- ja johtamissuoritteet ensimmäisen viikon aikana ei kummassakaan yksikössä ollut.



Kuvio 5 Tuvanesimiehen tuntemus asemastaan perusyksikön yhtenä kouluttajana

6.3 Ryhmänjohtaja keskeisin kouluttaja

Kysymykseen kuka on keskeisin alokaskouluttaja ensimmäisellä viikolla, saatiin haastatteluisa useita eri arvioita. Arviot vaihtelivat ryhmänjohtajan, joukkueenjohtajan ja yksikönpäällikön välillä. Käsitukseen ryhmänjohtajan merkityksestä alokaskoulutukselle löytyi merkittävän paljon näkökulmaeroja perusyksikön johdon haastatteluissa. Perusyksikössä A keskeisin kouluttaja oli ryhmänjohtaja ja perusyksikössä B joukkueenjohtaja. Alokkaiden mielestä ryhmänjohtaja oli keskeisin alokaskouluttaja molempina haastatteluajankohtina (1/2010 ja 1/2011).

Ryhmänjohtajien osalta haastateltiin ainoastaan tuvanesimiehinä toimivat alikersantit, jotka lähes yksimielisesti (10/13) ilmoittivat olevansa keskeisin alokaskouluttaja ensimmäisellä viikolla. Yksityiskohtana huomionarvoista on huomata perusyksikön A yhtenäinen vastaus – tuvanesimies – on keskeisin kouluttaja (4/4)¹⁵⁸.

”Kyllä se on se oman tuvan esimies tai joku muu ryhmänjohtaja. Ei noi muut kouluttajat kuin käy esittäytymässä ja ovat omissa oloissaan muuten. Me vieteetään niiden kanssa 24/7 ja ne kasvavat armeijaan meidän kanssa”.

”Eikös se alikersantti ole, me ollaan niiden kanssa aamusta iltaan. Kouluttajat eivät ole kuin sen kahdeksan tuntia päivässä alokkaiden kanssa. Kyllä päällikkö ilmoittelee mitä seuraavaksi tehdään, mutta kukaan ei ole kysellyt miten meillä menee alokkaiden kanssa.”

Perusyksikössä B ryhmänjohtajat vastasivat kysymykseen keskeisimmästä kouluttajasta seuraavanlaisesti¹⁵⁹.

”Ryhmänjohtajat, kyllä me ollaan niitten kanssa tekemisissä 24/7. Eihän ne näe noita kouluttajia kuin muutaman tunnin päivässä. Päällikkö ei ole varmistunut meidän onnistumisesta, kysymyksiä olisi vaikka kuinka paljon. Ohjeistamisen sekavuus on ollut ennemminkin sääntö kuin poikkeus.”

”Kyllä se tuvanesimies on, hän antaa perusteet miten asioita tehdään. Kouluttaja on vaan tekemässä koulutuksia ja on osassa paikassa. Ryhmän johtajan osaamiseen ei ole oikeastaan panostettu juuri yhtään.”

¹⁵⁸ Tuvan esimiehet 11, 12 perusyksikkö A

Ryhmänjohtajat perusyksiköstä B, jotka poikkesivat muiden mielipiteistä arvioitaessa keskeisintä kouluttajaa. Arvioivat keskeisimmän kouluttajan olevan yksikön päällikkö (1/3) ja jaoxenkouluttaja (2/3) he perustelivat mielipidettään pidetyillä oppitunneilla ja sulkeisjärjestysjärjoituksilla. Ryhmänjohtajien tunnustama näkökulma on selvästi koulutuksen tavoitteellisuudessa, muiden johtajien näkökulman ollessa koulutukseen sopeutumisessa.

6.4 Tuvanesimies ryhmähengen dynamona

Ryhmänjohtajat ilmoittivat keskittyvänsä opastamaan ja neuvomaan miten armeijassa toimitaan, opettamaan alokkaat perusyksikön tavoille. Keskeisenä vaatimuksena he pitivät läsnäolon velvoitetta. Juuri läsnäolon puutetta he pitivät merkittävimpana virheenä mitä ryhmänjohtaja voi tehdä. Ryhmänjohtajat pitivät ensivaikutelmaa tärkeänä jotta alokkaat viihtyisivät palveluksessa, minkä vuoksi he esittäytyivät tuvalleen ja pyrkivät luomaan tupaan välittömän ja rennon ilmapiirin. Yhteishengen ja yhteisvastuullisuuden voidaan katsoa olevan tärkein yhteen sitova voima, mitä ryhmä tarvitsee selviytyäkseen haasteista. Perusyksikön johdon haastatteluissa ei perusyksikön katsottu panostavan juuri mitenkään ryhmähengen luomiseen. Ryhmähenki tunnistettiin kyllä tärkeäksi yhdistäväksi ja sitouttavaksi voimaksi, mutta kehittymiseen ei haluttu vaikuttaa? Vahvistuksen johdon toiminnalle antavat ryhmänjohtajien haastattelut, jossa kummankin perusyksikön ryhmänjohtajat kokivat olevansa yksin muiden vertaisten kanssa. Ryhmähengen luontiin toivottiin tukea kouluttajilta, mutta nykytilanteessa alikersantit tukeutuivat toistensa neuvoihin ja omiin aikaisempiin kokemuksiin.

Ryhmähengen koettiin olevan varusmiespalveluksen peruskivi, minkä varaan tuleva palvelus rakentuu. Ryhmähengen luomiseen oltiin valmiita panostamaan, tällöin jokainen tuvan yksilö oli tärkeä. Ryhmänjohtajat kokivat, että ryhmähenkeen panostaminen on osa peruskoulutuskauden tavoitteisiin pääsyä!¹⁶⁰

”Tupahengen luomisessa on tullut tukea muilta alikersanteilta ja omalta alakasajalta.”

”Tosi tärkeä ainakin itellä alokaskaudella, oppi viihtymään ja oli tuki ja turva tuvasta. Esittäydyimme keskenään ja puhuttiin niitä näitä siviilitaustoista, oltiin rennosti. Ohjausta yksikön johdolta on tullut melko vähän, ja opastusta olisi

¹⁵⁹ Tuvanesimiehet 7 ja 4 perusyksikkö B

voinut olla lisää. Ollaan sitten alikersantit keskenään puhuttu asia tärkeydestä ja keinoista.”

”Tasapuolisuus alokkaiden kohtelussa ja yhteenkuuluvuuden tunnetta korostetaan, asiaa ei ole sinällään kukaan korostanut tai käskenyt. Ryhmähenki muodostuu ryhmästä itsestään, ei tarvita suurempaa ohjailua.”

”Aika vähän olen tehnyt, mutta se olis tosi tärkeää että siellä olisi hyvä yhteishenki. Yhteishenki takaisi paremman viihtyvyyden palvelukseen. Toisena päivänä olisi ollut aikaa panostaa yhteishengen luontiin, mutta se jäi oman hiljaisuuden vuoksi (sosiaaliset taidot ja keskustelu halukkuus, rohkeus) tekemättä”.

”Ryhmähengen luonti on ollut tupien esimiesten vastuulla, eikä hengen syntymistä ole tuettu juuri millään tavalla.”

”Henkilökunnan toimesta ei ole kyselyt miten tuvissa menee koko ekan viikon aikana, ei palavereissa eikä puhutteluissa. Olemme RJ:jen kesken pitäneet palaveria missä on kartoitettu miten menee ja mitä tehdään seuraavaksi.”

Ovatko ryhmänjohtajan valmiudet riittävät vastuulliseen tehtävään? Tutkimuksen alokkaiden haastatteluiden perusteella tuvan ryhmähengen muodostuminen alkaa hyvin nopeasti. Haastatteluiden mukaan perusteet ja tutustuminen on tapahtunut kolmen päivän aikana ja alustava ryhmähenki on tunnistettavissa jo neljäntenä – viidentenä päivänä. Tällöin tuvissa koettiin yhteenkuuluvuuden tunnetta ja haluttiin erottua perusyksikön muista ryhmistä. Edellä mainittujen havaintojen valossa voidaan kriittisesti arvioida perusyksiköiden valitsemaa toimintatapaa.

Perusyksiköt olivat tunnistaneet ryhmänjohtajan tehtävän tärkeyden, heidän aseman alokkaiden johtajana ja ympärivuorokautisen läsnäolon velvoitteen. Perusyksiköiden johdolla olisi kyky tukea ryhmänjohtajia, mutta käytännössä alikersanteja ei tuettu. Perusyksikön johdon haastatteluiden perusteella, voidaan arvioida että ryhmänjohtajien asema on tunnistettu, mutta aseman vaikuttavuutta alokkaan palveluksen alkumetreillä ei ole täysin ymmärretty tutkimuksen kummassakaan perusyksikössä. Asia ilmenee haastatteluista, siten että ryhmänjohtajien onnistuminen varmennetaan lähes poikkeuksetta vain havainnoinneilla. Ryhmänjohtajat olisi-

¹⁶⁰ Tuvanesimiehet 10, 12 ja 13 perusyksikkö A; tuvanesimiehet 9, 7, perusyksikkö B

vat oman kertomuksen mukaan tarvinneet lähes poikkeuksetta palautetta toiminnastaan, ohjausta miten asioita tehdään ja mikä on päällikön linja?

6.5 Tuvanesimiesten osaamisen varmentaminen perusyksikössä

Alikersantit ovat valmistuneet aliupseerikurssiltaan noin kuukautta ennen alokkaiden palvelukseen astumista. Kulunut kuukausi on mennyt pääosin sotaharjoituksissa ja lomilla, varsinaisia valmistelutoimenpiteitä perusyksikössä ehditään tehdä muutamia viikkoja ennen alokkaiden tuloa. Perusyksiköt ovat järjestäneet johtajien jatkokoulutuskurssin osana johtajakoulutusohjelmaa, kurssilla on yhtenäistetty ja syvennetty aliupseerikurssilla opittuja taitoja. Jatkokoulutuskurssi mahdollistaa yksilöiden osaamisen kehittämisen, painotuksen ollessa kouluttaja- ja koulutuksessa.

Tuvanesimiesten haastatteluiden perusteella on alikersanttien henkilökohtaisen osaamisen tuntemuksissa merkittäviä eroavaisuuksia. Tuntemukset kuvastavat tuvanesimiesten osaamisen tasoja. Kummassakaan perusyksikössä ei pidetty päällikön tai saapumiseränjohtajan ja alikersanttien säännönmukaisesti päivittäisiä tilanpalavereja, vaan pitäydyttiin käsketyissä tilaisuuksissa (perusyksikön päällikön johtajaoppitunti, tiimipalaverit ja käskynjaot). Menettelyllä vastataan käskyn edellyttämiin asioiden hoitoon, mutta tuvanesimiehen tehtävän onnistumista ei em. palavereilla varmisteta¹⁶¹. Tuvanesimiehen tehtävän onnistuminen luo vahvan perustan koko peruskoulutuskaudelle ja osaltaan varusmiespalvelukselle.

”Tässä olisi voinut auttaa yhteiset palaverit päällikön kanssa, missä olisi käsitelty päivittäisiä tavoitteita. AUK:n perusteet ovat kohdaltani liian heppoiset ja olisin tarvinnut ohjausta ja tukemista alokkaiden kohtaamisessa.”

”Päällikkö ei ole varmistunut meidän onnistumisesta, kysymyksiä olisi vaikka kuinka paljon. Ohjeistamisen sekavuus on ollut ennemminkin sääntö kuin poikkeus.”

”Tällä hetkellä päällikkö ei ole turvannut koulutuksen onnistumista juuri millään lailla. Pitäisi pitää palavereita, jotta tieto kulkee ylhäältä alas ja toisin päin. Päällikön varmistuminen koulutuksen onnistumisesta on ehdottoman tärkeää. Päällikkökin olisi kiinnostunut, kuinka me koulutetaan niitä?”

¹⁶¹ Tuvanesimies 9, 7, 6, 5 ja 2 perusyksikkö B

”Pikapalavereita palveluksen väliin, missä jaetaan ohjeita, palautetta ja tuetaan ryhmänjohtajien osaamista.”

”Henkilökunnan toimesta ei ole kyselyt miten tuvissa menee koko ekan viikon aikana, ei palavereissa eikä puhutteluissa. Olemme RJ:ijien kesken pitäneet palavereja missä on kartoitettu miten menee ja mitä tehdään seuraavaksi. Palaverin pito tarve on lähtenyt ryhmänjohtajista.”

Edellä esitetyt lainaukset tuvanesimiesten tuntemuksista osoittavat heidän tuntemaansa tuen tarvetta, tuntemus voi olla osoitus johtajien korkeasta sitoutumisasteesta tehtävänsä hoitamisessa, uuden tilanteen jännityksestä pitkän odotuksen päätteeksi tai todellisesta osaamisen vajeesta. Alokkaiden haastatteluiden perusteella ei tuvanesimiehillä ole merkittäviä osaamisvajetta, vaan alokkaat pitivät alikersantteja poikkeuksellisen kyvykkäinä. Tällöin kyseeseen tulee todennäköisemmin tuvanesimiesten oma tilanne sidonnainen riittämättömyyden tuntemus, tuntemukseenkin voidaan vaikuttaa päällikön vast. pitämällä tilannepalavereilla.

Mitä eroja sitten voidaan havaita perusyksiköiden alikersanttien toimintatapojen välillä, jotka selittäisivät palveluksen keskeytymistä ensimmäisen viikon aikana?¹⁶² Haastatteluiden perusteella perusyksiköiden keskinäinen tilanne ei poikkea tässä kohdassa toisistaan.

”Kyllä päällikkö ilmoittelee mitä seuraavaksi tehdään, mutta kukaan ei ole kysellyt miten meillä menee alokkaiden kanssa. Olishan se hieno tunne jos päällikkö pitäisi pikapalavereita lounas ja päivällistauoilla ja antaisi meille palautetta miten olemme onnistuneet tehtävissämme.”

Läsnäolon vaatimus ja tarve alokaskoulutuksessa on noussut johtajien keskinäisissä epävirallisissa kokouksissa keskeiseksi vaatimukseksi¹⁶³.

”Tuvan esimiehen tulee olla läsnä alokkaille, toiminta on tuntunut raskaalta. Jatkuva läsnäolo ja neuvominen kuormittavat omaa jaksamista.”

Edellä oleva lainaus kuvastaa alikersantin tuntemusta alokastuvan esimiehenä valitettavan hyvin. On merkityksellistä millä sitoutuneisuuden asteella alikersantit hoitavat vastuullista teh-

¹⁶² Tuvan esimies 12 perusyksikkö A

tävää, niin että heillä on tukijoinaan lähes ainoastaan vertaiset alikersantit. Tutkijana pidän tilannetta kestävämmänä, että juuri valmistuneet alikersantit vastaavat alokkaan sopeuttamisesta puolustusvoimien suljettuun oppimisympäristöön. Alokkaiden palvelukseen saapuminen on yksi vuoden tärkeimmistä ajankohdista.

7 PERUSYKSIKÖN VALMIUDET KOHDATA 2010 – LUVUN ASEVELVOLLINEN

Kappaleessa esitetään perusyksikön keskeinen asema varusmiespalveluksen tulosten tekijänä sekä tulevien alokkaiden asennoitumisen muokkaajana. Perusyksikön ääntä tässä kappaleessa käyttävät saapumiserän johtamiseen vaikuttavimmin osallistuvat upseerit. Tässä tutkimuksessa he ovat vt. yksikön päällikkö sekä saapumiseränjohtaja, kaikki neljä olivat kokeneita upseereita.

Perusyksikön toiminnan tulisi kehittyä kohti oppivan organisaation ja pedagogisenjohtajan periaatteita, puolustusvoimien henkilö- ja oppimisstrategioiden mukaisesti (HESTRA 2005, OSTRÄ 2004). Kiinnostavaa on nähdä miten strategioiden periaatteet ovat jalkautuneet käytännön toimiksi alokaskoulutuksessa ja onko perusyksiköiden välillä keskinäisiä eroavaisuuksia. Tutkimuksen perusyksiköissä strategioiden periaatteet tunnistettiin, mutta toistaiseksi käytännön toimintaan ei strategioiden oppeja ole viety. Keskeisimpänä havaintona voidaan pitää tuvanesimiehen koulutuksen onnistumisen varmentamisen puuttumista. Onnistuminen voitaisiin varmentaa esimerkiksi päivittäisillä palveluksen alku- ja loppupalavereilla, joilla tuettaisiin harjaantumisvaiheessa olevan alaisen koulutustaidon kehittymistä. Näillä palavereilla tulisi poistaa johtamisen epävarmuutta, aikataulujen ristiriitaisuuksia tai yksinkertaisesti säädellä yksikön henkisen rasituksen tilaa. Alokkaiden näkökulmasta perusyksikön toiminnan tuloksellisuus kristallisoituu perusyksikön päällikön olemuksessa. Hänet koetaan arvokkaana sekä hieman etäisenä, jolle ei kaikkea uskalleta sanoa. Tutkimuksen perusyksiköiden päälliköillä oli menestymisen avaimet käsissään, mutta menestystekijöiden hallinnassa on kehitettävää. Seuraavissa kappaleissa selvitetään päällikön hallussa olevien menestystekijöiden merkitystä alokaskoulutuksessa.

¹⁶³ Tuvan esimies 7 perusyksikkö B

7.1 Perusyksikön koulutuksen merkityksen tunnistaminen

Perusyksikön antaman varusmieskoulutuksen tarkoitus, uskottavuus ja hyväksyttävyyys ovat aivan keskeisiä tekijöitä varusmiespalveluksen vaikuttavuutta ja merkittävyyttä arvioitaessa. Onhan perusyksikön toteuttama koulutus lähes ainoaa puolustusvoimien toteuttamaa aktiivista toimintaa mitä miehistöön kuuluvalle varusmiehelle annetaan koko asevelvollisuuden aikana, varusmiespalveluksen merkitys on sinällään korostunut Puolustusvoimien kertausharjoitusten vähennyttyä 1990 – luvulta alkaen. Aikaisemmin kertausharjoituksissa on annettu tietoa niin omasta tehtävästä, oman joukon tilanteesta kuin koko puolustusjärjestelmän kehittämisen tilanteesta, jolla on ollut merkittävä arvo reserviläisten muodostaessa käsitystään yleisen asevelvollisuuden tarpeellisuudesta. Nykytilanteessa perusyksikkö on paljon vartijana asevelvollisuuden merkittävyyden kehittymistä ja muuttumista pohdittaessa. Perusyksikön toiminnassa tulee nykykäsityksen mukaan näkyä niin oppivan organisaation periaatteet kuin johtamisen alalta syväjohtajan periaatteet¹⁶⁴. Mainitut periaatteet löytyvät puolustusvoimien henkilöstrategian linjauksista, jossa korostetaan yksilön arvostamista, toiminnan ja koulutuksen johdonmukaisuutta sekä oikeudenmukaisuutta, rehtiä avoimuutta sekä aitoa vuorovaikutusta¹⁶⁵. Onko perusyksikön merkittävyyden muutosta havaittu joukko-osastoissa?

Perusyksikön henkilöstön tulee tunnistaa omat toimintamahdollisuudet varusmieskoulutuksen antajana sekä yksikön johtamis- ja koulutuskulttuurin eheyden vaatimukset. Mikäli perusyksikön johtamis- ja koulutuskulttuuri ei ole riittävän eheä, ilmenee tämä alokkaille perusyksikön toiminnasta luodun kuvan epäuskottavuutena¹⁶⁶. Koulutuksen merkittävyyden tekijöiden ymmärrys vaihteli perusyksiköittäin¹⁶⁷.

”Kouluttajat johtavat, pitävät, ovat paikalla ja näkyvät harjoituksissa, vastaavat kysymyksiin ja jos koulutuksessa tulee ongelmia niihin haetaan ratkaisut. Alokkaille esitellään henkilökunta ja paikat, yksikön toimintatavat tehdään tunnetuksi alokkaille. Meillä on täällä yhteiset säännöt kaikille, jonka mukaan täällä kaikki elävät” (perusyksikkö A)

”Henkilökunta esitellään kootusti alokkaille, jolloin henkilökunta voi tulla helpommin käsitettäväksi alokkaille” (perusyksikkö A)

¹⁶⁴ Nissinen 1997, 26,56,77.

¹⁶⁵ HESTRA 2005, 2; Härkönen 1998, 43.

¹⁶⁶ Härkönen 1998, 34.

”Peruskoulutuskausi on merkittävä palvelukseen asennoitumisen ja koulutukseen suhtautumisen kannalta, varsinaisesti aselajin osaamisen kanssa ei kaudella ole merkittävää asemaan” (perusyksikkö B)

”On pyritty toimimaan oikein, mutta kiireen kanssa tehdään asioita” (perusyksikkö B)

Perusyksikön merkitystä varusmiespalveluksesta luotavan kuvan tekijänä ei täysin tunnisteta, on kuitenkin aivan keskeistä ymmärtää kansalaisten käsityksen puolustusvoimien toiminnasta syntyvän varusmiespalveluksen uskottavuudesta.

Johtamisen ja kouluttamisen epäuskottavuus näkyy käytännön toiminnoissa epätietoisuutena ja epäonnistumisina, mikä saattaa vaikuttaa sopeutumattomuutena ja tyytymättömyytenä varusmiespalvelukseen. Haastatteluissa alokkaiden tuntemuksissa nousi päällimmäisenä esille jatkuva kiire kaikkeen palvelukseen, vaikka pidetyissä puheissa oli korostettu maltillista sopeutumista palvelukseen. Edellä kuvattu tapaus on vain yksi tapahtumaketju, jossa puheet ja käytäntö eivät korreloi keskenään. Alokkaat suhtautuvat puolustusvoimiin ja ammattisotilaisiin kunnioittavasti ja jopa pelon sekaisin odotuksin. Yllättävää on kuitenkin havainnoida, että alokkaat odottavat käytännön koulutukselta uskottavuutta, vaikka he eivät itse pidä varusmiespalvelusta merkityksellisenä sekä suhtautuvat pelokkaasti koulutukseen että kouluttajiin. Alokkaan odotukset palveluksesta vahvistavat havaittua käsitystä, jossa heidän oma mielipide on hyvin kypsytön ja siten alokkaan havaittava toiminta perustuu yleiseen nuorisomielipiteen käyttämiseen varusmiespalveluksesta. On toki perusteltua odottaa asiallista ja ymmärrettävää koulutusta, sekä kunnioittavaa suhtautumista asevelvollisiin, nämä odotukset löytyivätkin jokaiselta haastatellulta alokkaalta. Alokkaat omasivat uskomuksen asevelvollisuuden merkitsevyyden kehittymisestä varusmiespalveluksen aikana, jonka johdosta he olisivat valmiita muuttamaan käsityksiään yleisestä asevelvollisuudesta.

Marcus Nybergh osoitti tutkimuksessaan ”Varusmiesaikaisen johtajakoulutuksen yhteiskunnallinen vaikuttavuus ja kehittämistarpeet” 2005, että yhteiskunnan näkemys johtajakoulutuksen käyttökelpoisuudesta on varsin positiivinen. Tutkimuksen tuloksissa yhteiskunnan vaikuttajat pitivät uudenmallisen johtaja- ja kouluttajakoulutuksen malleja täydellisen sopivina teollisuuden ja yhteiskunnan käyttöön. Johtajan kelpoisuudessa tärkeimmäksi yksittäiseksi teki-

¹⁶⁷ Perusyksiköiden johdon haastattelut A1, A2, B1, B2.

jäksi nostettiin johtajan muuntumiskykyä ja tilanne joustavuutta¹⁶⁸. Johtajalta vaaditaan vuorovaikutustaitoja sekä henkistä joustokykyä, tulokseen päästään henkilöstön kanssa, tämä havainto tukee täydellisesti Puolustusvoimien nykyisiä: johtajakoulutus, oppimis- ja organisaatio käsitystä.

Perusyksikön kouluttajat ovat kukin oman aselajinsa sekä koulutushaaransa ammattilaisia. Tällöin peruskoulutuskausi voidaan huonoimmassa tapauksessa nähdä edustavan alokkaalle pakollista perustaa, jolle rakennetaan asevelvollisen ammattitaito sodanajan tehtävään. Tällöin aselaji perusyksikön merkittävimäksi haasteeksi voi muodostua selviäminen peruskoulutuskauden pakollisen koulutuksen ongelmasta, millä tavalla varmistetaan laadukkaan pohjan rakentuminen aselajin erikoiskoulutukselle. Kouluttajien alokaskoulutuksen merkitsevyyden tunteessa voidaan havaita eroavaisuuksia perusyksiköiden välillä, parhaiten peruskoulutuskausi palvelee kiväärikoulutusta antavaa perusyksikköä, onhan osa peruskoulutuskauden osaamisesta jo hyödynnettävissä aselajikauteen. Tutkimuksen perusyksiköillä oli yhtenäinen käsitys peruskoulutuskauden merkityksestä, pohjan rakenteena myöhemmälle koulutukselle, mutta toiminnan ilmentymisessä oli havaittavissa eroja¹⁶⁹.

”Pohja kaikelle koulutukselle, taistelijan ja tst-parin taidot – ryhmä – joita sitten e-kaudella hyödynnetään perustana opetukselle” (perusyksikkö A)

”Toiminnassa korostetaan alokasta jonka päätavoite on koulutuksen jatkaminen sujuvasti eteenpäin” (perusyksikkö A)

”Peruskoulutuskausi on pohja aselajikoulutukselle” (perusyksikkö B)

Käytännön eroavaisuudet löytyivät yksiköiden koulutuksen vaikuttavuuden varmennusprosessista, tällöin mm. alikersanttien toteuttaman koulutuksen tavoitteen asettamisessa, tavoitteen saavuttamisessa ja toiminnan kehittämisessä oli puutteita verratessa yksikköjä oppivan organisaation sekä pedagogisen johtajan toiminnan periaatteisiin. Tutkimuksen perusyksiköiden nykyisen toiminnan keskeisenä päämääränä voidaan pitää koulutuksen toteuttamista, eikä niinkään koulutuksen tuloksia tai käytettyä koulutusmetodia. Toimintaa voisi hieman kärjistetysti kuvailla behavioristiseksi koulutuskulttuuriksi, jossa alokkaan oppimistuloksilla ei ole keskeistä merkitystä¹⁷⁰.

¹⁶⁸ Nybergh Marcus. 2005, 79

¹⁶⁹ Perusyksikön johdon haastattelut A1, A2, B2.

¹⁷⁰ Perusyksikön johdon haastattelu B2.

”Toiminta on nykyään löysää ja kuritonta. Yksikkö ei eroa muista yksiköistä, toimintansa kautta. Ehkä suhtautuminen palvelukseen on sitoutumatonta. Alokkaat kyllä itse tekevät päätöksiä palveluksestaan. Mies tekee päätöksen – jolloin menköön” (perusyksikkö B)

Tuloksiin tai tehokkuuteen keskittynyt orientaatio olisi vaatinut merkittävämpää panostusta palautteen kautta oppimiseen, kuten perusyksikkö A:n päällikön haastattelu asian kuvailee¹⁷¹.

”Kaikki alokkaat osallistuvat ja yrittävät parhaansa. Tehtävät määrätään alokkaan kykyjensä mukaan. Kun se jätkä yrittää parhaansa, ei siltä voi paljon enempää vaatia. Palautteissa asiat sanotaan rehellisesti, jotta alokas saa rehellisen käsityksen toiminnastaan” (perusyksikkö A)

Koulutuksen merkityksen näkymisellä, saattaa olla ratkaiseva merkitys alokkaan pohtiessaan varusmiespalveluksen merkitystä itselleen ensimmäisen palvelusviikon aikana. Haastatteluiden perusteella voidaan todeta alokkaiden tulleen palvelukseen vaillinaisella ymmärryksellä varusmiespalveluksen yhteydestä yhteiskunnalliseen kokonaisuuteen, mikä on varusmiespalveluksen todellinen merkitys¹⁷². Heikon sitoutuneisuuden johdosta alokkaan havaitessa kouluttajan tai kouluttajien palveluksen vähäisen arvostamisen, he voivat saada puuttuvan vahvistuksen ja keskeyttää itselleen merkityksettömän palveluksen. Haastatelluista alokkaista oli havaittavissa epäuskoisuutta palveluksen merkitystä kohtaan, kouluttajien poissaolon vuoksi. Alokkaat kokivat tuvan esimiesten olleen ainoita kouluttajia, jotka olivat toteuttaneet koulutusta ensimmäisellä palvelusviikolla, muutamaa ammattisotilaan pitämää oppituntia lukuun ottamatta.

7.2 Perusyksikön johtajuuden ilmentyminen

Puolustusvoimien rauhanaikaista toimintaa arvioidaan yhteiskunnan eri toimijoiden kesken osin varusmiesten kokemusten ja erilaisten kertomusten perusteella. Varusmiehille ja yleiselle julkiselle mielipiteelle käsitys puolustusvoimista syntyy perusyksikön toiminnan kautta. Perusyksikön koulutusilmapiirin henki ja tahto kulminoituvat perusyksikön päällikköön. Perusyksikön päällikön rooli yksikön koulutusilmapiirin ja koulutuskulttuurin luomisessa ja ylläpi-

¹⁷¹ Perusyksikön johdon haastattelu A1.

¹⁷² Katso kappale 3.1 Alokkaiden odotukset puolustusvoimista.

tämisessä sekä oppivan organisaation ja pedagogisen johtajan teorioiden mukaan on aivan keskeinen¹⁷³.

”Koulutuskulttuurin erot vaikuttavat keskeyttämisten määriin, oli se sitten isot tai pienet, mutta kun ainesta ei kovinkaan paljon jaeta yksiköittäin, jos kotiutuva varusmies on ollut tyytyväinen palvelukseen ja markkinoivat tätä paikkaa hyvänä niin joku merkitys on tälläkin palvelukseen hakeutumiselle. Koulutuskalustolla ei ole mitään merkitystä alokkaiden motivoitumiseen, päällimmäisenä on käsitys yksikön toiminnasta” (perusyksikkö A)

Perusyksikön päällikkö antaa yksikölleen toimintatapamallit ja varmistaa, että valitut arvot ja asenteet ovat käytössä yksikön kaikilla kouluttajilla ja varusmiesesimiehillä, sekä varmistaa, että johtajakoulutuksen tavoitteet saavutetaan. Perusyksiköiden päälliköinä toimivat ovat saaneet Kadettikoulussa syväjohtajamallin mukaisen johtajakoulutuksen, jonka työkaluja on pyritty käyttämään johtamistyöskentelyssä. Perusyksiköiden päälliköt eivät haastatteluiden sekä alokkaiden havaintojen perusteella pitäneet omaa toimintaansa kovinkaan tärkeänä alokkaan sosiaalistumisen tukemisessa, vaan olivat olleet ensimmäisellä viikolla harvoin alokkaiden keskuudessa. Perusyksikön päällikön pitämästä alokkaiden tulopuhuttelusta ei kenelläkään haastatellusta alokkaalla ollut tarkkaa mielikuvaa. Alokkaat muistivat päällikön pitäneen puhuttelun, mutta asiasisällöstä ei alokkailla ollut mielikuvaa.

Haastatteluilla haluttiin selvittää perusyksikössä vallitsevan johtamisen ilmentyminen ja perusyksikön johtajien johtamiskäyttäytymisen vaikutuksia alokkaiden tyytyväisyyden tunteeeseen palveluksen alussa. Haastatteluilla pyrittiin selvittämään yksikön johtamisen uskottavuutta ja tunnistamaan tekijöitä, jotka aikaan saivat hyvän olon tunnetta ja palvelukseen sitoutumista alokkaissa. Tutkitut yksiköt tunnistivat kyseisen mallin periaatteet (oppiva organisaatio ja pedagoginen johtaminen), mutta kyseiset periaatteet eivät olleet käytössä käytännön työkaluina¹⁷⁴.

Haastatellut alokkaat pitivät peruskoulutuskauden yhden viikon mittaisen palvelusuran perusteella keskeisimpänä kouluttajana tuvan esimiestään. Tuvan esimiehen toiminta nähtiin ratkaisevana niin käytännön koulutuksen pitäjänä kuin asioiden johtamisessa. Palkattua henkilökuntaa pidettiin etäisenä ja vaikeasti lähestyttävänä. Tämä saattaa johtua paremminkin ennako-odotuksista eikä niinkään johtamisen todellisesta ilmentymisestä. Tutkituissa perusyksiköissä

¹⁷³ Nissinen 2007; Perusyksikön johdon haastattelu A1.

oli toteutettu viikon kestävä ryhmänjohtajien jatkokoulutus ennen alokkaiden palvelukseen astumista. Tämän koulutuksen katsottiin riittävän alokkaiden ensimmäisen viikon toteuttamiseen, suoritettavista koulutuksista annettiin ohjeet, jotta alikersantit voivat valmistautua koulutukseen. Koulutuksen kehittämiseen palautteen avulla taikka johtamiskäyttäytymisen kehittämisen tukemiseen ei kummassakaan yksikössä juuri panostettu. Perusyksikössä A pyrittiin antamaan ohjeet alikersanteille mahdollisimman aikaisin, yleensä vuorokautta aikaisemmin ennen koulutustilaisuutta ja siten tukemaan koulutuksesta suoriutumista. Perusyksiköiden käsitys ensimmäisen viikon keskeisestä kouluttajasta menivät ristiin (A = tuvan esimies ja B = joukkueen johtaja), molemmissa yksiköissä tuvan esimiehen rooli alokkaan palvelukseen sosiaalistajana oli keskeinen, vaikka hänen johtajakautensa oli vasta alkanut.

Varusmiehille annettavan johtaja- ja kouluttajakoulutuksen keskeisenä päämääränä on luoda johtajille edellytykset oman joukon kouluttamiseen ja johtamiseen, sekä kannustaa johtajia oman toimintakyvyn jatkuvaan kehittämiseen¹⁷⁵. Johtaminen perustuu johtajan ja alaisen keskinäiseen luottamukseen. Luottamus syntyy pidemmällä aikavälillä ja sen edellytyksenä on, että johtaja on avoin ja pystyy myöntämään omat virheensä. Siksi johtajaa, joka on oma itsensä, eikä esitä olevansa täydellinen, arvostetaan¹⁷⁶. Palautteen kerääminen ja analysoiminen on erottamaton osa johtajana kehittymistä. Palautteen avulla voidaan vaikuttaa sekä johtamiskäyttäytymisen, että johtajanvalmiuden muutokseen¹⁷⁷. Tällöin johtaja hallitsee joukkonsa johtamisen ja itsensä kehittämisen periaatteet syväjohtajamallin mukaisesti, jonka keskeisenä teemana on elinikäinen oppiminen. Varusmiehiä rohkaistaan oman ja muiden johtamiskäyttäytymisen havainnointiin, kokemuksen pohdintaan ja siten tapahtuvaan jatkuvaan itsensä kehittämiseen myös reserviläisenä. Jatkuvan kehittämisen vuoksi on asennoitumisen itsensä kehittämiseen oltava myönteistä.

Perusyksikön johtamiskulttuurin eroavaisuudet voivat johtua erilaisista sotilaskurin ilmene-
miskäsityksistä. Sotilaskuri on käsitteenä vaikea opettaa ymmärryksen asteelle varusmiehis-
palveluksessa oleville asevelvollisille. Sotilaskuri käsitteenä sisältää niin ulkoisen kuin sisä-
isen arvomaailman rakenteen¹⁷⁸. Usein sotilasyhteisöissäkin suhtaudutaan kuriin kielteisesti,
tällöin sotilaskurin nähdään pahimmillaan rajoittavan yksilön oppimista. Kurin käsite on ollut
ongelmallinen puolustusvoimien toimintaympäristössä Toiskallion mukaan jo 1920 – luvulta

¹⁷⁴ Perusyksikön johdon haastattelut A1, B1, A2, B2.

¹⁷⁵ Halonen 2009; Nybergh 2005, 31,80; Seck 2009.

¹⁷⁶ Nybergh 2005, 20.

¹⁷⁷ Nybergh 2005, 24, 74.

¹⁷⁸ Nybergh 2005, 35; Artema 1993, 30.

lähtien¹⁷⁹. Haastateltujen alokkaiden mukaan puolustusvoimien toiminta ei ole uskottavaa eikä sillä ole toimintamahdollisuuksia ilman riittävää ulkoista sotilaskuria.

7.3 Perusyksikön koulutuskulttuurin ilmentyminen

Perusyksikön koulutuskulttuurin muodostuminen tietynlaiseksi on ollut ilmeisen perinne- tai tapasidonnainen asia, joka muuttuakseen on vaatinut aktiivisia koko organisaatiota koskevaa ja perusteellista työtä. Perusyksiköillä ei ole ollut varsinaista maineenhallinnan työkaluja käytössään, joilla asiaan olisi voitu vaikuttaa. Perusyksikön henki/ilmapiiri, joka ulottuu ympäröivään yhteiskuntaan asti, on ollut yksikössä palveluksessa olevien ammattisotilaiden ammatitaidon ja käsitysten summa. Panssariprikaatin tutkimukseen osallistuneiden perusyksiköiden koulutuskulttuurit ovat muodostuneet edellä kuvatulla tavalla. Yksittäisiä tekijöitä taikka vastuullisia henkilöitä, jotka olisivat vaikuttaneet yksikönhengen muodostumiseen, ei osattu nimetä. Molempia perusyksiköitä yhdistää panssaroidun teloilla liikkuvan kaluston käyttö koulutuksessa. Perusyksiköiden joukkotuotantoujoukkojen harjoittelu yhteistoimintaharjoituksissa on ollut joukkokoulutuskausien pääkoulutusteema. Yhteistoimintaharjoituksissa ovat perusyksiköiden koulutuskulttuurit saaneet toisiltaan vaikutteita, tällöin panssariprikaatin perusyksiköiden työskentelytavat ovat saaneet aselajille epätyypillisiä piirteitä. Yhtenä näkyvänä piirteenä käytännön toiminnassa lienee toimeenpanon komentajakeskeisyys, mikä näkyy yksiköiden arjen toiminnassa päällikkökeskeisyytenä. Toisaalta vahva yhteistyön tekeminen kaikilla johtamisen tasoilla vahvistanee yhteistoimintakykyisyyttä yhteisen päämäärän eteen¹⁸⁰.

Härkönen diplomityössään nostaa koulutuksen järjestelyiden sujuvuuden ja merkityksen ymmärtämisen keskeiseksi sopeuttavaksi tekijäksi¹⁸¹, Härkösen havaintoa tukevat tässä tutkimuksessa suoritetut johdon haastattelut¹⁸².

”Kaikki järjestelyt on suunniteltu niin että ne toimivat sujuvasti. Toiminta on johdonmukaista tällöin alokkaille syntyy mielikuva, että kaikki täällä on hyvin johdettua” (perusyksikkö A)

”Järjestelyiden pitää pyöriä, se on kaiken A ja O. Alokkaan huomioiminen hänen tullessa palvelukseen häntä ohjataan ja toivotetaan tervetulleeksi” (perusyksikkö B)

¹⁷⁹ Toiskallio 2009, 19; Manninen 2001, 69-71.

¹⁸⁰ Manninen 2001, 252-254.

¹⁸¹ Härkönen 1998, 37.

Alokkaiden haastatteluissa järjestelyiden todettiin olevan kunnossa ja he ymmärsivät kyllä palvelukseen tulevien alokkaiden suuren määrän aiheuttavan erityisiä haasteita joukko-osastossa. Tehdyn tutkimuksen perusteella varuskunnallisilla järjestelyillä ei niinkään ole merkitystä alokkaan sopeutumiseen, vaan enemmän odotuksia asetettiin perusyksiköiden toimintaan.

Perusyksikön koulutuksen uskottavuudella voidaan alokkaiden koulutuksellisiin odotuksiin vastata tehokkaasti. Alokaskauden koulutusaiheet ovat uskottavia ja vastaavat hyvin alokkaiden odotuksia koulutuksesta. Alokaskoulutuksen keskittymistä sotilaan perustietojen ja -taitojen, käyttäytymisen ja sopeutumiseen ensimmäisellä palvelusviikolla, ei koeta ahdistavaksi, alokkaat ymmärtävät pääosin toiminnan tarpeellisuuden. Koulutuksen uskottavuuden perusteet primääritasolla ovat kunnossa, yhteiskunnan tasolla ei koulutuksen tarpeellisuutta siitä vastoin ymmärretä. Koulutuksen johdonmukaisuudessa näyttäisi olevan kehitettävää, koulutuksen päämäärän ja pelisääntöjen ilmaisu on tehty osissa, jolloin yksikön toiminta on huonoimmillaan sirpaleista vailla yhteistä ymmärrystä. Perusyksikön päällikön toimenpitein ja keinoin on vaikutettava yhteisten pelisääntöjen ja koulutuksen päämäärän ymmärrykseen. Peruskoulutuskaudella tulee korostetusti varmistaa jokaisen kouluttaja tason ymmärryksen oikeellisuus. Koko yksikön kouluttajien (ammattisotilaat ja varusmiesesimiesten) välisissä palaverissa, kokouksissa sekä tiimipalaverien kautta ohjeistetaan, ohjataan ja annetaan palautetta koulutuksesta ja sitoudutaan yhteisiin tavoitteisiin¹⁸³.

”Perusyksikkö B:ssä ajoittain kouluttajillakin on hakusessa miten asiat tehdään, yksikkö voi toimia näinkin, mutta päällikön rooli on keskeinen yksikön koulutuksen luojana”

”Ei ole millään tavalla kootusti varmistettu, jokainen omalla sarallaan on valmistautunut omien edellytysten mukaisesti. Mun yksikössä ei ole koskaan pidetty sellaista palaveria, vois olla ainakin kokeilemisen arvoinen, mutta se on siitä kiinni mikä on motivaatio sitoutua tälläseen asiaan, ei kaikki henkilökuntaan kuuluvat mieti tälläisiä asioita, vaikka heidän pitäisi, koska täällähän on ihmisiä palveluksessa”.

¹⁸² Perusyksikön johdon haastattelut A1, B2.

¹⁸³ Perusyksikön johdon haastattelu B1, B2.

Haastateltujen perusyksiköiden käytännöissä oli keskeisiä eroavaisuuksia miten koulutuksen onnistuminen varmistetaan. Perusyksikössä B ryhmänjohtajien pitämässä koulutuksessa keskiytettiin pidettävän koulutuksen ohjeistamiseen, jolloin ryhmänjohtajilla olisi valmiudet pitää koulutusta. Toimeenpantua koulutusta ei henkilökunnan toimesta aktiivisesti havainnoitu eikä koulustaitoa pyritty kehittämään palautteen kautta. Perusyksikössä A henkilökuntaan kuuluva kouluttaja opetti uuden asian ja ryhmänjohtajat harjoittivat ja kertasivat opetetun asian.

Kouluttajien suhtautuminen koettiin molemmissa yksiköissä tärkeäksi ja oikealla tavalla suhtauduttaessa voidaan palveluksen alussa ilmenevään ahdistuneisuuteen vaikuttaa merkittävästi¹⁸⁴.

”Hyvä asia on kun sanotaan tarkasti ja annetaan liikkumatilaa ja mennään niillä säännöillä mitä on”

”Parina ekana päivänä olisi hyvä jos henkilökunta olisi läsnä tavoitettavissa niin henkisesti kuin fyysisesti”.

Kouluttajien läsnäolossa ei ollut yksikkökohtaisia eroja, alokkaat kokivat henkilökunnan etäiseksi kummassakin yksikössä. Ryhmänjohtajat olivat alokkaan tavoitettavissa, mutta henkilökuntaa ei ollut mahdollista tavoittaa, joko heitä ei näkynyt koskaan tai heidät koettiin pelottaviksi. Havainto on ristiriidassa pedagogisen johtajan käyttäytymisen kanssa. Koulutuskulttuurin keskeisimmät haasteet keskittyivät melko tavanomaisten aiheiden ympärille: taukojen olemassaolo ja rauhoittaminen, vapaa-ajan ilmentyminen ja ruokailujen rauhoittaminen. On vaikeaa perustella koulutusta tai odottaa sopeutumista, jos aktiivisesti tupakoiva alokas saa polttaa yhden savukkeen päivän aikana tai illan vapaa-aika tulee viettää tuvassa istuen tai lounasruokailuun on aikaa viisi minuuttia.

Nykyisen käsityksen mukaisesti oppivan organisaation ja pedagogisenjohtajan käyttäytymisen ja kouluttamisen mallien tulisi olla kaikkien perusyksiköiden koulutuskulttuurin vallitseva normi¹⁸⁵. Valituissa perusyksiköissä varusmiesjohtajat ovat saaneet syväjohtajamallin mukaisen koulutuksen harjaantumisvaiheineen, mutta käytännön työkaluina keskeisin puute koski palautteen käsittelyä tai sen puuttumista¹⁸⁶. Esimiestoiminnassa noudatetaan syväjohtamisen ajattelu- ja toimintatapaa. Olennaista on luottamuksen rakentaminen ja ihmisten yksilöllinen

¹⁸⁴ Alokkaan haastattelu 3, 12.

¹⁸⁵ Nissinen 1997; Nissinen 2000, 7.

¹⁸⁶ Tuvanemiesien haastattelut perusyksikössä B

kohtaaminen. Näin ylläpidetään joukossa terve turvallisuuden tunne ja luodaan edellytykset yhteisölliselle toiminnalle¹⁸⁷.

Perusyksikön etenemistä kohti oppivaa organisaatiota tulee yksikön johdon sekä koulutustehävissä olevan henkilöstön sisäistää oppivan organisaation periaatteita, jotka ovat keskeisiä tavoiteltavan päämäärän saavuttamiseksi. Osaamisen kehittämisen ja oppimisen tukemisen keskeinen merkitys korostuvat oppivan organisaation ajattelu- ja toimintatavassa kaikilla tasoilla. Osaamisen arvostaminen on eräs oppivan organisaation perusarvoista. Oppimisen uusin tieto on oltava kaikkien johtajien (kouluttajien) käytettävissä (Perusyksikön päällikkö, saapumiseränjohtaja, joukkueiden johtajat ja – kouluttajat, varusmiesesimiehet (upseerikokelaat ja aliupseerit)). Toimintatavat ja organisaatorakenne mahdollistavat osaamisen parhaan mahdollisen hyödyntämisen tuloksen tekemisessä. Tiimityöskentely, hiljaisen tiedon hyödyntäminen sekä virheiden sieto ja niistä oppiminen ovat organisaation toiminnan arkipäivää¹⁸⁸.

8 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ – ALOKKAAN ARKI 2020 - LUVULLA

Johtopäätösluvussa vastataan ensin tutkimuskysymyksiin, tämän jälkeen tutkimuksen tulosten avulla käännetään katse Puolustusvoimien toimintojen kehittämiseen. Kehittäminen ei ole työtä vailla tarkoitusta, vaikka kaikilta palveluksen keskeytyksiltä tuskin koskaan vältytään. Pääosiltaan toimintojen kehittämisen tarpeet sekä toiveet esiintyivät myös palvelustaan jatkaneiden alokkaiden haastatteluissa. Näistä alokkaista lähes jokainen oli muuttanut käsitystään puolustusvoimien toiminnasta positiivisempaan suuntaan jo ensimmäisen palvelusviikon aikana. Heidän tuntemuksiaan voidaan kuvailla sanalla - yllättynyt. Pelkästään asevelvollisen yllättyminen kertoo Puolustusvoimien strategisen viestin ”asevelvollisuus on tärkeä osa yhteiskunnan rakenteita tulevaisuudessakin” riittämättömästä ymmärryksestä, mikä asettaa useita kehittämisvaatimuksia Puolustusvoimien tiedotukselle tulevaisuuden asevelvollisuuden tarpeellisuudesta ja mahdollisuuksista. Tutkimuksen alokkaat pitivät opetettuja asioita järkevinä joita kannattaa opetella.

Suhtautuminen sotilaalliseen kuriin jakoi alokkaita, osa oli toivonut kovaa kuria ja he olivat hakeutuneet ”kovaan yksikköön”. Tarpeettomaan kurin osoittamiseen jokainen alokas suhtautui kuitenkin kielteisesti, vaan he odottivat asiallista johtamista ja olivat valmiita tämän tavoitteen mukaiseen kurin vaatimukseen. Alokkaiden käsitys sotilaallisuudesta ja kurista olivat sel-

¹⁸⁷ HESTRA 2005, 5.

¹⁸⁸ OSTRA 2004 – 2017, 8-9; Nybergh 2005, 26.

keytymättömiä, koska pelättiin henkilökunnan kovempaa kuria mutta samalla toivottiin heidän osallistumista palvelukseen. Henkilökunnan osallistumisen johdosta he olisivat tunteneet olevansa merkityksellisiä Puolustusvoimien järjestelmässä.

Perusyksikön toimintaympäristössä keskeisin kehittämistarve on toiminnan uskottavuuden kehittäminen, Puolustusvoimat eivät ole ajastaan jälkeen jäänyt relikti vaan nykyhetkessä oleva kasvattava turvallisuusorganisaatio. Nyt johtamisen- ja opettamisen opit eivät realisoitu käytännön toimintaan kaikkein kriittisimmällä hetkellä – alokkaan muodostaessaan käsitystään varusmiespalveluksesta ensimmäisten päivien aikana. Asevelvolliset olivat pääsääntöisesti keskenään vailla koulutetun henkilökunnan tukea, tilanteeseen liittyy riskejä joita on myöhemmin vaikea hallita.

8.1 Miksi palvelus keskeytyi – syitä Panssariprikaatista vuosilta 2010 ja 2011

Tutkimuksen kohdentuessa alokkaan ensimmäiselle palvelusviikolle ja heidän ensimmäisille palveluspäiville on palveluksen sisällöllä vähäinen merkitys palveluksen keskeytymiselle. Palveluksen järjestelyillä ja asevelvollisten varustamisellakaan ei juuri ole vaikutusta alokkaan tuntemuksiin, yleisen uskomuksen vastaisesti. Haastatellut alokkaat ymmärsivät, että suuren asevelvollisjoukon varustaminen ja palveluksen aloittamisen järjestelyt vievät aikaa ja odottamisilta tuskin vältytään. Alokkaat ilmoittivat ilmiön olevan tuttu koulumaailmasta, minkä vuoksi asiaa ei juuri pidetty negatiivisena. Huomattavaa on, että pääosa organisaation kehittämis- ja suunnittelutyöstä kohdennetaan siis alokkaiden mielestä toisarvoisiin toimintoihin.

Palveluksen keskeyttäjät jakaantuivat neljään ryhmään: 1) fyysiset palvelusrajoitteet 2) palvelusta kohtaan motivaatio-ongelmaiset 3) yhteiskuntavastaiset 4) ennakko-odotustensa ahdistamat.

1) Fyysisen rajoitteet – yleensä alokkaat, jotka joutuivat keskeyttämään palveluksensa joko ennalta tiedossa olevan vamman johdosta tai palveluskelpoisuusluokka lääkärintarkastuksessa ilmenneen rajoitteen vuoksi, olivat he pettyneitä itseensä. Kyseiset alokkaat olivat poikkeuksetta motivoituneet palvelemaan varusmiespalveluksessa. He olivat pääsääntöisesti myös järjestelleet koti-, työ- tai opiskeluasiansa varusmiespalveluksen ajalle.

2) Motivaatio-ongelmaiset – varusmiespalveluksessa ei kiinnosta mikään tai en koe saavani tästä mitään omalle elämälleni. Näillä alokkeilla oli koti-, työ- ja opiskeluasiat epäselvinä heidän aloittaessaan varusmiespalveluksen.

3) Yhteiskuntaan asemoitumattomat – yhteisöllinen toimintaan ei haluta osallistua missään muodossa. Haastatelluissa alokkeissa heitä oli vähän, mutta ensimmäisellä viikolla he edustivat 10 – 15 % keskeyttäjästä molempina haastatteluajankohtina. Alokkaat olivat pääsääntöisesti kykenemättömiä pohtimaan keskeyttämisen syitä, vaan yleisesti todettiin yhteiskunnan olevan heille tarpeeton.

4) Ennakko-odotustensa ahdistamat – palvelusta ei uskalleta edes aloittaa, koska alokas on luonut vahvan ennakko-olettamuksen kavereiden kertomusten perusteella perusyksiköiden koulutuskulttuureista. Ennakkokäsitys on niin pelottava, että hän ei uskalla edes katsoa mitä palvelus voisi tarjota. Ennakko-odotustensa ahdistamat olivat suurin keskeyttäjäien joukko ja kuitenkin samalla tästä joukosta voisi muodostua potentiaalisia palveluksen suorittajia, mikäli puolustusvoimien tiedottaminen tavoittaisi heidät ennen palvelukseen astumista. Ennakko-odotukset oli luotu kavereiden kertomusten mukaan ja vain pieni osa tiedosta oli peräisin virallisilta tiedotuskanavilta. Huomattavaa oli, että alokkaan vanhemmilta tai suvulta ei periydy asevelvollisuuden suorittamisepaineita tai odotuksia. Alokkaat ilmoittivat suhtautumisensa varusmiespalveluksen olevan heidän oma asiansa, jossa muiden mielipiteillä ei ole merkitystä.

8.2 Perusyksikkö ei ole tehtäviensä tasalla – luotetaan virheellisiin tunteuksiin

Perusyksiköiden välillä oli havaittavissa eroavaisuuksia, joista osa oli merkittäviä ja vaikuttivat palveluksen merkitsevyyden tuntemuksiin ja siten välillisesti tukivat palveluksen keskeytymispäätöksen tekemistä. Keskeisimmät eroavaisuudet olivat henkilökunnan osallistumisessa ja tuvanesimiesten tukemisessa. Perusyksiköiden toimintakulttuurin eroavaisuudet kumpuavat yksikön ”perinteistä” - ”on ollut tapana toimia näin”, nämä seikat nousivat esiin perusyksikön johdon sekä tuvanesimiesten haastatteluista. Näitä perinteitä valmistuva upseeri omaksuu sosiaalistuessaan perusyksikköön. Maanpuolustuskorkeakoulussa opitut taidot ja tiedot korvaantuvat osiltaan perusyksikön opeilla, tämä voi olla yksi merkittävimmistä syistä miksi perusyksiköiden toiminnassa ei ole tunnistettavissa tutkivan oppimisen, oppivan organisaation ja pe-

dagogisen johtamisen malleja. Ilmiö voi selittää osin johtajakoulutuksen käytännön toteuttamisen haasteista, mallin teoria tunnetaan mutta soveltaminen ontuu tuvanesimiesten toiminnassa.

Perusyksikkö A:n osallistuvamman toimintakulttuurin johdosta alokkaiden ja tuvanesimiesten tuntemukset olivat positiivisemmat ja omaan tulevaisuuteen ja toimintakyvyn kehittymiseen suhtauduttiin luottavaisemmin. Tuvan esimiehet luottivat omiin kouluttajakykyihin ja mahdollisuuksiin selvitä tehtävistään huomattavasti enemmän kuin perusyksikkö B:ssä. Johtajien luottamus omiin kykyihin tunnistettiin alokkaiden toimesta johtajien rauhallisuutena ja palveluksen johdonmukaisuutena. Alokkaiden kunnioittavat kertomukset johtajien ammattitaidosta esiintyivät useissa haastatteluissa. Perusyksikön B toiminnassa merkityksellisintä oli henkilökunnan tavoitteellinen etäisyys alokkaista ja tuvanesimiehistä ja tuvanesimiesten toiminnan ajoittainen epäjohdonmukaisuus. Perusyksikkö B:ssä oli havaittavissa kielteisiä initiaatio toimintoja, jolla pyrittiin nostamaan yksikköhenkeä.

Perusyksiköiden toiminta oli kuitenkin suurelta osin 1990 – luvun kouluttajaopas I ja II mukaista, vahvuuksineen ja heikkouksineen. Tutkimuksen perusyksiköiden on tarpeen kehittää toimintaansa, koska perinteet eivät yksistään kannata toimittaessa 2020 – luvun aktiivisen oppijan kanssa kovinkaan pitkälle. Tuloksena opetusmenetelmien muuttumattomuudesta on alokkaiden turhautuminen palvelukseen, joka ilmenee palvelusmotivaation heikkenemisenä myöhemmillä koulutuskausilla ja huonoimmillaan palveluksen keskeytyspäätökseen alokaskaudella.

8.2.1 Alikersantti keskeisin varusmiespalveluksen mainosmies

Varusmiesten johtajakoulutus antaa perusteet johtajana toimimiselle ja kehittymiselle. Varusmiesesimiehen kehittyminen johtajana vaatii johdonmukaista ja suunnitelmallista harjoittelua. Harjoittelun keskeisin yksittäinen osa on reflektiivinen palaute. Aliupseerikoulun päättyessä noin kahta viikkoa ennen alokkaiden palvelukseen astumista, heille jää varsin rajallinen aika orientoitua tuvanesimiehen tehtävään. Kaikki tuvanesimiehet kertoivat hakevansa tuvanesimiehen käyttäytymismalleja oman alokastuvan esimiehen toiminnasta. Perusyksikön päällikkö oli pitänyt kummassakin yksikössä simputuksen vastaisen oppitunnin, muuta tilaisuutta missä olisi käsitelty yksikön toimintakulttuuria, ei ollut pidetty. Pääosa perusyksikkö B:n tuvanesimiehistä kertoi toimivansa oman kokemuksen ja vertaisten kanssa käytyjen neuvonpitojen perusteella, henkilökunnalta ei tukea ollut kysytty tai tarjottu. Tuvanesimiehen 24 tuntinen tavoitettavuuden vaatimus vailla säännöllistä henkilökunnan tukea on tarpeettoman vaativaa vallit-

sevassa tilanteessa. Osa johtajista kertoi olevansa henkisesti aivan loppu ja tarvitsevana loma ensimmäisen viikon jälkeen, henkisen rasituksen syynä oli heidän kertomuksen mukaan jatkuva valmiudessa ja esimerkkinä olo.¹⁸⁹

Tuvasiesimiehet toimivat alokkaiden käyttäytymismalleina palveluksen ensimmäisinä viikkoina. Haastatellut alokkaat arvioivat Puolustusvoimien koulutuskulttuuria tuvasiesimiesten kautta, tuvasiesimiehet olivat tietoisia omasta roolimallin asemastaan.

Alokkaiden käsitys kouluttajista syntyi heidän havainnoistaan alikersanteista, henkilökuntaa pidettiin etäisenä, minkälaisena tilanteen toivottiinkin pysyvän¹⁹⁰. Puolustusvoimien koulutuskulttuurin hyvyttä arvioidaan alikersanttien kautta, joilla ei ollut henkilökunnan tukea tai ohjausta apunaan tehtävän hoidossa. Alokkaiden käsitys koulutuksen tehokkuudesta, asiallisuudesta ja tarpeellisuudesta syntyy siis alikersanttien yksilöllisestä toimintakyvystä, tämä mahdollistaa suuretkin poikkeamat opetuksen tasossa.

8.2.2 Perusyksikön johto ei ole nykyisen tilanteen tasalla

Johdon tulee kysyä itseltään seuraavat kysymykset:

1. mitä perusyksikössä johdetaan – toimintaa vai ihmisiä?
2. keitä tulisi johtaa – alokkaita vai ryhmänjohtajia?
3. mikä on ryhmänjohtajan asema – kouluttaja vai johdettava?
4. onko perusyksikön toiminta johdettua vain johtamatonta – mikäli toimintaa ei ohjata palautteen kautta?

Perusyksikön johdon tekemä analyysi¹⁹¹ tulevan alokkaan valmiuksista ei vastannut alokkaan tuntemuksia. Keskeisin puute perusyksiköiden toiminnassa oli ihmisten yksilöllisessä kohtaamisessa, johtamisessa keskityttiin lähinnä peruskoulutuskauden prosessijohtamiseen. Alokaskauden keskeisin tavoite ja tarve ovat alokkaiden yksilöllisessä kohtaamisessa, jotta jokai-

¹⁸⁹ Tuvasiesimiehet olivat olleet järjestelemässä alokkaiden saapumista edellisenä viikonloppuna, jolloin oli tehty majoittumiseen valmistavia tehtäviä. Tämän vuoksi tuvasiesimiehet olivat olleet palveluksessa kaksi viikkoa ilman viikonloppun vapaata ja heille oli tulossa vielä yksi koulutusviikko ennen ensimmäistä vapaata.

¹⁹⁰ Haastattelussa esiintyi pelko odotuksia henkilökunnan toiminnasta, jonka vuoksi heidän etäiseen oloon oltiin tyytyväisiä.

¹⁹¹ Perusyksikössä B tulevan saapumiserän alokkaiden valmiuksia ei ollut analysoitu millään tavalla. Perusyksikö ei ollut tietoinen alokkaiden toiveista, jotka olivat käytettävissä esitietolomakkeesta. Lomakkeet olivat päällikön käytössä, mutta niiden hyödyntämiseen ei katsottu olevan tarvetta. Perusyksikössä ei tiedostettu alokkaiden hakeutumista perusyksikköön, 80 prosenttia alokkaista oli halunnut palvella kyseisessä perusyksikössä. Alokkaat jotka pääsivät haluamaansa paikkaan, kokivat sen tärkeäksi mm. sopeutumista edistäväksi tekijäksi.

nen voisi tuntea olevansa merkityksellinen asevelvollisuuden suorittaja, eikä vain koneiston osana toimiva epätoivottu alokas.

Perusyksiköissä ei sovellettu oppivan organisaation, tutkivan oppimisen taikka pedagogisen johtajan toimintamalleja toiminnassaan. Perusyksikön johtamisessa toimittiin perinteisemmän vähemmän osallistuvan toimintatavan mukaisesti, poikkeuksena perusyksikkö A:n pyrkimykset aktiiviseen toimintaan.

Perusyksiköiden käyttöön tarkoitettua alokkaan esitietolomaketta hyödynnettiin vain toisessa perusyksikössä. Lomakkeessa olisi ollut runsaasti tietoa jota olisi voitu hyödyntää palveluksen alkaessa. Alokkaat olivat pääosin täyttäneet lomakkeen harkintaa käyttäen ja odottivat Puolustusvoimien hyödyntävän lomakkeen tietoja.

Käytössä olevien henkilöstöresurssien ollessa niukkoja vuoden vaihteen jälkeen, tulisi varusmiesesimiesten kouluttajapotentiaaliin panostaa erityisesti, jotta annetut tehtävät pystytään toteuttamaan. Haastateltujen varusmiesesimiesten valmistautumisaika koulutuksiin oli pääsääntöisesti perusyksikössä B alle 24 tuntia, mitä voidaan pitää johtajakoulutusohjelman vastaisena.

Paljon olisi tehtävä sekä tehtävissä, mikäli perusyksiköiden johtamisessa olisi tunnistettavissa pedagogisen johtajuuden oppeja tai opetuksessa tutkivan oppimisen menetelmiä. Alikersanttien täydennyskoulutusjakson tulee käsitellä alokkaiden johtamista, ryhmähengen huomioimista ja esimiehenä toimimista, nykyisten koulutuskorttien vast. tekemisen sijaan. Kouluttajahenkilöstön kesken (henkilökunta ja varusmiehet) tulisi pitää viikoittaisia palaverieita, missä sovietaan tavoitteita ja pelisääntöjä, jaetaan resursseja, jolla varmistetaan annetavan koulutuksen laatu. Koulutuskausipalautteiden hyödyntämistä seuraavan saapumiserän em. kauden toteutamisessa ei toteutettu.

8.2.3 Opettamisen menetelmänä – kouluttaminen ei oppiminen

Alokkaat kokivat tuvanesimiehen olevan heidän keskeisin kouluttaja ensimmäisellä viikolla, tämä ei ollut kaikilta osin perusyksiköiden tavoitteiden mukainen tila. Toinen tutkimuksen perusyksiköistä uskoi antavansa alokkaille aikaa sopeutumiseen, jolloin henkilökunnan läsnäolo olisi ollut sopeutumista heikentävä asia. Siksi henkilökunta pysytteli passiivisena niin alokkaille kuin tuvanesimiehille, jolloin tuvanesimiehet kokivat olevansa keskenään vailla ohjausta. Tuen puute johti alikersanttien ajattelun palautumiseen omaan alokasaikaan, jolloin he to-

teuttivat oman alikersanttinsa toimintamallia. Aliupseerikoulun johtamisopintojen oppimismallit jäivät sivummalle, tällöin olisi tarvittu henkilökunnan tukea ja inspirointia jotta tuvanesimies olisi voinut soveltaa oppimaansa. Palautteen käytöstä oppimisprosessin yhtenä kulmakivenä oli nähtävissä toisistaan poikkeavat menetelmät. Perusyksikössä A palautetta pyrittiin antamaan aina kun oli mahdollisuus, tämän olivat alikersantit huomanneet ja pitivät käytäntöä hyvänä. Perusyksikössä B palautetta ei juurikaan annettu tai palaute oli irrallaan toimintaympäristöstä ja tuvanesimiehet tunsivat olevansa tehtävässään yksin, apunaan keskenään aloitetut tiimipalaverit iltaisin missä johtajat sopivat seuraavanpäivän vastuita ja menettelyitä. Oppivan organisaation toimintamallin mukaista palautteen kautta arkipäivän toimintojen kehittämistä perusyksikön tasolla ei tapahtunut. Tutkivan oppimisen yhteisöllistä oppimista, jossa opettaja oppii uutta oppilaiden kautta, ei perusyksikön tasolla tapahtunut. Toisessa Perusyksikössä oli havaittavissa osallistuvampaa opettamista, mutta voimassa olevien strategioiden periaatteet eivät toteutuneet.

8.3 Miten palvelusta voidaan kehittää

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella, varusmiespalveluksen keskeytymiseen vaikuttaa puolustusvoimien ulkopuolisia (asevelvollisen asennoituminen, yhteiskunnan arvostus ja tarve) sekä sisäisiä tekijöitä (palkatun henkilöstön pätevyys ja asenne, alikersanttien (tuvanesiemiesten) osaaminen, palvelukseen astumisen järjestelyt, peruskoulutuskauden läpivientisuunnitelma, perusyksikön toimintakulttuuri). Palveluksen keskeyttäminen on usein alokkaan oma itsenäinen päätös. Tämän tutkimuksen haastateltujen alokkaiden palveluksen keskeyttämisen yhdistävänä tekijänä oli sopeutumattomuus palvelukseen. Sopeutumattomuuden kehittymistä tuki vahvasti motivoitumattomuus varusmiespalvelukseen. Varusmiespalveluksen tarvetta tai tarkoitusta ei ymmärretty nyky-yhteiskunnan toimintaympäristössä. Palveluksen keskeytymisen ehkäisemiseksi on vaikeaa esittää yhtä ratkaisua, jolla turhat palveluksen keskeytykset ehkäistäisiin (sosiaaliset ja motivaatio syyt). Palveluksen keskeyttäminen on monisäikeinen ongelma, joka koskettaa koko Suomalaista yhteiskuntaa ja on siten yhteiskunnallinen asia.

Tutkimuksessa keskityttiin varusmiespalveluksen aloittaneiden alokkaiden tuntemuksiin palveluksesta ensimmäisellä palvelusviikolla, jonka kolmantena ja neljäntenä palveluspäivänä suoritettiin alokkaiden haastattelut. Tutkimuksen haastattelut suoritettiin tammikuussa 2010 ja tammikuussa 2011. Haastattelut tavoittivat kaksikymmentä viisi (25) alokasta, joista kaksitoista (12) oli keskeyttämässä palvelusta. Muut alokkaat olivat jatkamassa palvelusta ja heidät valittiin haastateltavaksi satunnaisesti, jotta haastatteluun saatiin mahdollisimman kattava otos

saapumiserästä 1/2010 (10–15% perusyksikön saapumiserän vahvuudesta) ja siten palvelukseen käsketyistä ikäluokasta. Vuonna 2011 haastateltiin ainoastaan alokkaita jotka olivat keskeyttämässä palvelusta. Keskeyttäjiä joukosta viidellä oli jokin fyysinen peruste palveluksen keskeyttämiseen. Seitsemän muuta keskeyttäjiä voidaan luokitella sopeutumattomiksi, jotka keskeyttävät palveluksensa ns. määrittelemättömän sopeutumishäiriön perusteella tai vastaavan syyn johdosta. Tutkimuksessa haastateltiin perusyksikön johto, jonka oli mahdollista vaikuttaa olennaisesti alokkaan kohtaamaan perusyksikön arkeen. Tutkimuksessa haastateltiin yksikön päällikkö, perusyksikössä A ja varapäällikkö (vt. päällikkö) perusyksikössä B. Heidän lisäksi haastateltiin saapumiserien johtajat molemmista yksiköistä. Kaikilla haastateltavilla upseereilla oli pitkä kokemus perusyksikkönsä eri tehtävistä ja siten heidän voidaan katsoa edustaneen yksikkönsä ”henkeä” ja koulutuskulttuuria. Johdon haastatteluilla pyrittiin selvittämään yksikön koulutuskulttuurin eroavaisuuksia ja näiden eroavaisuuksien vaikutusta palveluksen keskeyttämiseen. Olihan perusyksiköiden keskeyttämisprosentteissa ollut merkittävät eroavaisuudet aikaisemmilla saapumiserillä ja yksiköiden koulutuskulttuureissa oli selvästi havaittavia eroavaisuuksia. Vuonna 2011 haastateltiin molempien perusyksiköiden alokastuvan esimiehinä toimivat alikersantit. Vuoden 2010 haastatteluissa alokkaat mainitsivat keskeisimmäksi kouluttajaksi juuri tuvanesimiehen, osa perusyksikön johdon haastatteluista tuki alokkaiden esittämää mielipidettä. Tuvan esimies näyttäisi siis olevan keskeisin vaikuttaja, tarkasteltaessa alokkaan palveluksen muodostumista sekä palveluksesta muotoutuvaa kokemusta. Peruskoulutuskauden kehittämistä tarkasteltaessa ei tuvanesimiestä voi ohittaa, vaan kehittämisen tulisi tapahtua hänen kauttaan.

Alokas tekee itse päätöksensä varusmiespalveluksen suhteen, käykö hän palveluksen vai ei ja jatkaako hän palvelusta aloittamisen jälkeen. Aikaisemman sosiaalisen ympäristön paine ei enää sanele alokkaan ratkaisuja, tämä asia kävi hyvin selväksi haastatteluiden aikana. Yksikään varusmies ei myöntänyt taustalla olevan mitään ennalta asetettua sosiaalistapainetta, vaan totesi päätöksen olevan hänen omansa. Alokas tarkasteli varusmiespalvelusta oman hyödyn näkökulman kautta, tämän johdosta varusmiespalveluksen rakenteen tulisi olla niin houkutteleva, että alokas tuntisi henkilökohtaisesti hyötyvänsä palveluksen suorittamisesta. Hyötynä alokas tavoitteli osaamispääomansa kasvattamista, jolla olisi suoraa siirtovaikutusta hänen elämänrakenteeseen eikä niinkään rahallisia etuja. Alokas toivoo lyhyttä palvelusaikaa, jotta taloudellinen menetys varusmiespalveluksen ajalta jäisi mahdollisimman vähäiseksi.



Kuvio 6 Palveluksen keskeyttämisen kokemuksenttä alokkaan kokemuksenä – miten kokemuksenttä todentui haastatteluiden perusteella

Kuviossa 6 esitetään alokkaan palveluksen keskeyttämisen kokemuksenttä, mikä toimi sisälönanalyysin ohjaavana rakenteena. Keskeisin palveluksen tuntemukseen vaikuttava tekijä ja siten suurin palveluksen keskeyttämistä ennustava tekijä on alokkaan ennako-odotukset. Ennako-odotuksissa korostuu kavereiden näkemyksen korostaminen, vaikka näkemyksen todellisuus pohja olisi kyseenalainen. Ensimmäisen viikon varusmiespalveluksen perusteella ei uusia tekijöitä tunnistettu, mutta tekijöiden painotus muuntui tutkimuksen alkuoletuksesta.

8.3.1 Varusmiespalveluksen yhteiskunnallinen asema ja odotusten vanhakan-taisuus

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että ensimmäisen viikon palveluksen keskeytymisiin voidaan vaikuttaa, niin Puolustusvoimien kuin yhteiskunnan keinoilla. Haastateltujen alokkaiden tuntemat ongelmat voidaan jakaa kahteen pääkategoriaan, 1) yleisen asevelvollisuuden tarkoitus ja tarve globaalissa Euroopassa ja 2) perusyksikössä tapahtuvan palveluksen irrationaalisuus ympäröivän yhteiskunnan toimintaympäristöstä. Haastatellut alokkaat eivät ymmärrä, miksi heidän pitäisi palvella varusmiehenä¹⁹². Näkökulmalle saadaan vahvistusta nykyises-

¹⁹² Alokkaiden haastattelut. Huhtinen, A-M. Sinkko, R. (toim), 2004, Yleiseen asevelvollisuuteen suhtautuu positiivisesti noin 50% 15-24 vuotiaista nuorista, EU:n Eurobarometrin 1997 mukaan.

tä nuorisokulttuurista¹⁹³ sekä haastatelluista alokkaista, joista 17 alokasta samaa mieltä palveluksen tarpeettomuudesta. Asevelvollisuuden merkitys tuntuu olevan hämäränpeitossa alokkaiden keskuudessa tai sen suorituskykyyn ei uskota. Palvelukseen astuessaan alokas tuntee astuneensa tietyssä mielessä menneisyyteen, minkä tavat ja normit koetaan vanhanaikaisiksi sekä ahdistaviksi. Yleisen asevelvollisuuden ja maanpuolustuksen kannatuksen ollessa vahvaa vanhemman väestön keskuudessa, löytyy tästäkin kansanosasta merkillepantavia huomioita. Yleinen asevelvollisuus oli kannatettavampaa kuin maanpuolustus, mikä on asevelvollisuuden tehtävä? Onko kyse kansalaisten tuntema yleishyödyllisestä kansalaispalveluksesta? Kertausharjoitusten merkitystä pidettiin todella merkityksellisenä, realisoituvan maanpuolustuskyvyn takaajana¹⁹⁴.

Päällimmäisenä ajatuksena palveluksesta alokkailla oli pakko ja pakottaminen. Puolustusvoimien toiminta liitetään tuntemattoman sotiin ympäristöön, johon alokkaan omia olettamuksia peilataan valmistauduttaessa kohtaamaan ennestään tuntematonta toimintaa - varusmiespalvelusta. Mainitut asiat ilmenivät osittain epärealistisina odotuksina puolustusvoimien toiminnasta¹⁹⁵.

”Ne huutaa päin naamaa. Se on varmasti ihan hirveää”

”Veljet on varoitellut mua, että ekat kaksi viikkoa on ihan hirveät”.

Alokkaiden odotuksia Puolustusvoimien koulutuksesta leimaa vanhakantaisuus. Alokkaiden tuntemuksissa voi aistia saamaa tunnetta mitä voidaan lukea sankarivainajan Mauno Niemen ajatuksista¹⁹⁶. Maunon tuntemuksista ilmenee vahvan palvelushalukkuuden ja toiminnan välttämättömyyden ymmärrys, joka ylittää yksilön tarpeen ja tuntemuksen.

”Tämä on sellaista höykyä ja jynssäystä tämä elämä täällä, mutta kyllä tähän vähitellen oppii.” (seitsemäs palveluspäivä alokkaana)

”Kyllä täällä joskus tulee siviili mieleen, kun on melkein niin kuin vankina, kun on niin komeet kuutamotkin. Mutta ei auta kun elää tän monnin elämän niin kuin vaaditaan ja ihailta kuut vaan kasarmin pihalta.” (15 palveluspäivä alokkaana)

¹⁹³ Suurpää 2009, 52-53.

¹⁹⁴ Huhtinen, A-M. Sinkko, R. (toim), 2004, 28-29.

¹⁹⁵ Alokkaiden haastattelut 8, 12.

¹⁹⁶ Lehtonen, 2000, 17.

”Muuten on alokasaika nyt monta kertaa helpompaa kuin rauhan aikana, rauhan aikana saisimme kaikki vapaa-aikamme petata petejä ja jynssätä kiväärejä ja sais olla monnina 4kk.” (17 palveluspäivää alokkaana)

Alokkaiden tuntemukset kumpuavat sukulaisten kertomuksista ja sotahistorian esimerkeistä, joita esitetään aina merkittävien valtiollisten tapahtumien yhteydessä. Esimerkkeinä todettakoon itsenäisyyspäivän tuntemattoman sotilaan elokuvan esittäminen lähes kansallisperinteen muodossa. Tällöin on ymmärrettävää, että alokkaat ilman ajanmukaisempaa kuvausta alokkaan arjesta, ovat odotukset vääjäämättä epärealistisia.

Palvelusta voidaan kehittää alokkaan toiveita ja ihanteita paremmin vastaavaksi, odotettua uskottavimmilla koulutuksen keinoilla sekä aiheilla. Puolustusvoimissa pitää erottaa selkeästi toiminnan menneisyys ja nykyisyys, tällöin alokkaat voisivat tulla palvelukseen realistisimmilla nykypäivään sijoittuvilla odotuksilla. Heillä olisi edellytyksiä odottaa koulutukselta jotain itselleen merkityksellistä eivätkä siten vain varmuuden vuoksi jätä palvelusta suorittamatta. Havaintoa tukevat haastatteluiden arviot koulutuksen tarpeellisuudesta ja tuloksellisuudesta, kun palvelusta on käyty jonkin aikaa¹⁹⁷.

”Olen ollut perustyytyväinen kaikkeen mitä täällä on tehty”.

Pääsääntöisesti varusmiesten palveluksen loppuvaiheessa tehtävässä varusmiespalveluksen loppukyselyssä suoritettuun palvelukseen ollaan tyytyväisiä. Kokonaisuutena koulutukseen ollaan pääosin tyytyväisiä, mutta palveluksen pakollisuutta ei ymmärretä, edes ensimmäisen palvelusviikon jälkeen. Puolustusvoimien toimintaa arvioitaessa sijoitetaan odotukset historialliseen kontekstiin, minkä johdosta palvelukseen tullaan erittäin varauksellisesti asennoituneina, mikä ilmeni osin perusteettomana kouluttajien kunnioituksena. Tällöin haastateltavat toivoivat, että kouluttajat pysyisivät jatkossakin etäisinä ja vaikuttaisivat taustalla, jolloin kouluttajien tehtävät jäisivät alikersanteille.

Alokkaan ennakko-odotuksiin vaikuttamalla voidaan kehittää sekä varusmiespalveluksen merkitysten muodostumista että palveluksen arvostamista, ja siten sitouttaa asevelvolliset varusmiespalveluksen suorittamiseen. Tämä vaatii laajaa yhteiskuntakeskustelua ja sitoutumista palveluksen suorittamisen tukemiseen – varusmiespalveluksen ei tulisi olla yhteiskunnalle

¹⁹⁷ Alokkaiden haastattelut 2.

”ilmaista työtä”. Yhteiskunta on muuttunut viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana, mutta varusmiespalvelus ei ole kehittynyt yhteiskunnan mukana. Varusmiespalveluksen suorittamisesta tulisi seurata jotain todellista siirtokelpoista hyötyä asevelvollisen elämälle. Perusyksikön tulee valmistautua alokkaiden palvelukseen astumiseen sopimalla yhteiset tavoitteet ja toimintatavat. Toimintatavat, joilla palvelukseen astuvan alokkaan odotukset ja pelot hallitaan ja mahdollistetaan aikainen sitoutuminen tupaan ja palvelukseen. Tutkituissa perusyksiköissä toimintatavat tunnustetaan, mutta niiden käytettävyyttä ei täysin ymmärretty. Tämä ilmeni perusyksiköiden toimintakulttuurin puutteena, yhdessä tekemisen ja sitoutumisen ymmärtämättömyytenä¹⁹⁸.

Asenteellisen motivoimattomuuden ehkäisemiseksi tulisi yhteiskunnan ja Puolustusvoimien tasolla käynnistää tiedotuskampanja, jotta asevelvolliset saisivat yhden mahdollisuuden lisää harkita asevelvollisuuden merkitsevyyttä ja arvoa omalle elämälle ennen palvelukseen astumista. Tällöin keskeisiksi teemoiksi muodostuisi: alokkaan tavallinen arki varuskunnassa, eikä erikoisjoukkojen toiminnan esittelyt kuten tämän päivän tiedottamisessa tehdään, kerrotaan miten yleinen asevelvollisuus vastaa Suomalaisen yhteiskunnan turvallisuus tarpeisiin, Kerrotaan miten kansalaisten vapaaehtoistyöllä ja varusmiesten voimavaroilla tuetaan yhteiskunnan viranomaisten toimintaa, mitä tietoja, taitoja ja arvoja nuori yhteiskunnan jäsen saa itselleen palveluksen aikana ja tämä tulisi tehdä asevelvollisten suulla. Kuvatulla tavalla on mahdollista vaikuttaa nuoren käsityksiin ja odotuksiin asevelvollisuudesta ja vaikuttaa alokkaan päätöksentekoon hänen ollessa alokkaana.

Varusmiespalveluksen kehittäminen 2020 –luvulle on käynnissä puolustusministeriön asettamassa, Risto Siilasmaan johtamassa työryhmässä, jossa etsitään keinoja yhteiskunnallisesti tuottavan asevelvollisuuden ylläpitämiseksi 2020 –luvun Euroopassa. Käsitteet asevelvollisuudesta ja varusmiespalveluksen tarpeellisuudesta olivat yhteneväiset kummassakin tutkimuksessa perusyksikössä, eikä siten alokkaiden perusasenteissa ollut eroavaisuuksia.

8.3.2 Perusyksikössä vallitsevan koulutuskulttuurin merkitys

Perusyksiköiden koulutuskulttuurin eroavaisuudet näyttäytyivät alokaskoulutuksen merkityksessä ja resursoinnissa. Henkilökunnan määrä ja kokemus alokaskouluttajina on erittäin tärkeä asia alokkaiden sitoutumisen varmentamisessa. Perusyksikön B koulutuskulttuuria ei ollut varmennettu taikka siitä ei oltu täysin selvillä. Perusyksikkö A koulutuskulttuuri oli johdon-

¹⁹⁸ Perusyksikön johdon haastattelut A1, B1,A2, B2.

mukaisesti varmennettu kattamaan henkilöt päälliköstä aina tuvan esimieheen. Tutkittujen perusyksiköiden toiminnassa oli havaittavissa selkeitä eroavaisuuksia, mutta sinällään ne eivät selittäneet palvelusten keskeyttämisten eroavaisuuksia, koska alokkaat olivat olleet tietoisia yksiköiden kulttuureista hakeutuessaan palvelukseen perusyksiköihin. Kuitenkin haastatteluiden perusteella yksiköiden tavassa kouluttaa uusi asia oli merkittävä ero. Perusyksikössä A henkilökuntaan kuuluva kouluttaja opetti henkilökohtaisesti itse kaikki uudet asiat ja ryhmänjohtajat olivat apulaisina koulutuksessa. Ryhmänjohtajien kouluttajan tehtävät rajoittuivat uuden asian harjaannuttamiseen ja vasta seuraavilla koulutuskerroilla voivat ryhmänjohtajat harjaannuttaa koulutettavaa asiaa. Perusyksikkö A:n koulutuskulttuuri on merkittävästi osallistuvampi ja sitouttavampi, ilmiö näkyi niin alokkaiden kuin johdon haastatteluissa.

Kouluttajien toivottua toimintatapaa voidaan pitää lähempänä kasvattajan roolia¹⁹⁹, jolloin kouluttajan arvostus koulutusaihetta tai koulutettavia kohtaan on helpommin omaksuttavissa ja siten saattaa lisätä alokkaiden sitoutumista perusyksikön koulutuskulttuuriin. Sini Lantto on havainnut tutkimuksessaan kouluttajien kasvattajan roolin olevan vaikeasti hallittava asia. Kouluttajilla on mahdollisuuksia toimia asevelvollisten kasvattajina ja tällöin mahdollistuu useiden yhteiskuntaa eheyttävien tavoitteiden saavuttaminen mm. käyttäytymistavat, yhteiskunnan arvostus, yksilön arvostamisen lisääntyminen.²⁰⁰ Pelkona on, että kouluttajat taantuvat vain koulutuksen mahdollistajiksi, jolloin heidän tietoisuus kasvatusroolistaan jää täysin hämärän peittoon heille itselleen, mikä todennäköisesti vaikuttaisi kielteisesti asevelvollisten tuntemuksiin varusmiespalveluksen tarpeellisuudesta ja hyödyllisyydestä. Tästä esimerkkeinä on kouluttajien etäinen toiminta palveluksen alussa, jolloin tutkimusten valossa tulisi olla mahdollisimman paljon läsnä helpottamassa alokkaan sopeutumista palvelukseen.

Perusyksikön päällikkö vastaa yksikkönsä varusmieskoulutuksesta. Tällöin keskeiseksi tekijäksi nousee tietoisuus valitusta linjasta ja linjan tunnistaminen kouluttajien keskuudessa. Alokkaiden mielestä keskeisin kouluttaja ensimmäisellä viikolla oli tuvan esimies, perusyksiköiden päälliköiden ja saapumiserien johtajien mielipiteet jakaantuivat joukkueen johtajan (perusyksikkö B) ja tuvan esimiehen välillä (perusyksikkö A). Huonoimmillaan tuvan esimiehen valmiuksia ei ollut kehitetty kuin viikon mittaisella täydennyskoulutuksella aliupseerikoulun jälkeen. Alokaskoulutusta koskevaa yhteistä koulutuksen linjauspuhuttelua, missä olisi yksikön kesken sovittu tavoitteista ja pelisäännöistä ei ollut pidetty. Suurin puute nykyisten mallien soveltamisessa liittyi kouluttajien valmiuksien kehittymiseen. Päivittäisiä palaverreja

¹⁹⁹ Mikkonen, R. 2008, 103. Kouluttajan kasvattajan roolissa korostuu eettisen kasvatuksen merkitys sotilaan toimintakyvyn perustana, siten voidaan aikaansaada yhteiskuntaa tukevaa kasvamista yksilöntasolla.

²⁰⁰ Lantto 2005, 87.

koulutuspäivän onnistumisesta ja seuraavan päivän tavoitteista ei pidetty, vaan kouluttajat ja erityisesti tuvan esimiehet olivat keskenään puutteineen ja vahvuuksineen. Henkilökunnankin mielestä tuvan esimiehillä on merkittävä koulutusvastuu ensimmäisillä viikoilla, vastuu on siis tunnistettu, mutta onnistumista ei tuettu eikä varmistettu aktiivisilla toimenpiteillä. Tutkimuksen perusteella on kestänyt, että alokkaat ovat ajatuksineen tuvan esimiesten ohjauksessa, ilman henkilökunnan tukevaa ja opastavaa ohjausta. Tuvanesimiesten johtajavalmiudet ovat kuitenkin parhaimmillaankin vasta kehityksessä, eikä heitä voida pitää asiantuntijoina koulutuksessa eikä sosiaalistajina. Huonoimmillaan alokkaat ovat tuuliajolla ensimmäisten palveluspäivien aikana, eikä henkilökunnalla ole tästä selvää käsitystä tai pahimmillaan edes ymmärrystä.

Perusyksikön B toimii esimerkkinä miten alokkaat olivat tupiensa johtajien johdettavina ensimmäisten päivien aikana ja miten passiivisesti tai perusteettoman luottavaisina perusyksikön henkilökunta voi alokkaiden palveluksen alkamiseen suhtautua. Huhtinen kuvaa tilannetta puhumattomuuden kulttuurina, jolloin tarkoitetaan kouluttajien haluttomuutena tai kyvyttömyytenä vastata asiasisältöisiin haasteisiin tai mielipide-eroihin²⁰¹. Huhtinen kuvaa ongelman johtuvan johtajakoulutuksen oppimisen ongelmista ja asevelvollisten tietopääoman ja asenteellisen muutoksen nopeasta muutoksesta jossa Puolustusvoimien henkilöstön täydennyskoulutus ole pysynyt ajan tasalla tai koulutusta ei ole edes toteutettu vanhimmille kouluttajille. Tästä on seurannut koulutettavien oppien ja metodien ristiriita.²⁰²

Perusyksikkö motivoi toiminnallaan alokkaat varusmiespalveluksen suorittamiseen ja samalla yksikkö voi motivoida tulevatkin alokkaat. Tutkimuksen perusteella tulevat alokkaat muodostavat käsityksensä koko varusmiespalveluksesta kotiutuneiden varusmiesten kertomusten perusteella, tällöin yksikön koulutuskulttuuriin panostamat toimenpiteet kannattavat. Käsitykset yksikön koulutuskulttuurista ovat hämmästyttävän erilaiset jo päällikön ja saapumiseränjohtajan kesken, tämä kertoo yksikön toiminnan hajanaisuudesta²⁰³.

”Kouluttajien asenteessa on eroja, ihmetellään kun kouluttajia ei pihalla näy vaikka joukko on koulutuksessa. Jätkät touhuu siellä ittekseen kun kouluttajia ei paikalla näy. Ammattitaito ratkaista ongelmia on joukon mukana ryhmänjohtajien toimesta, mutta kouluttajan rooli on keskeinen koulutuksen kiinnittämisessä kokonaisuuteen. Kouluttajan osallistuva koulutusote näkyy joukon kiinteydessä

²⁰¹ Huhtinen, 1999, 41.

²⁰² Huhtinen, 1999, 42.

²⁰³ Perusyksikön johdon haastattelu B1.

ja motivaatiossa. Alokkaat eivät tiedä armeijasta niin paljon että ne voisivat odottaa kouluttajan aktiivista otetta. Koulumaailmassa he ovat todennäköisesti tottuneet opettajan pysyvyyteen ja läsnäoloon, mitä he voivat kuitenkin alitajuisesti odottaa. Vaikea on sitä luottamusta rakentaa ja henkeä nostattaa jos ei ole itse paikalla”.

Ryhmäkiinteyden on yksittäisistä tekijöistä yksi keskeisimmistä, joka mahdollistaa yksilön selviytymisen itselleen erittäin vaativasta toiminnasta, joka muuten ei olisi mahdollista. Ryhmäkiinteyden merkitys on tunnustettu tekijänä, sotakokemusten tutkimusten kautta²⁰⁴. Haastattelusta alokkaista kaikki mainitsivat tärkeimpänä sopeutumisen mahdollistajana – tupaan syntyneen ryhmäkiinteyden. Alokkaat kertoivat ryhmäytymisen jakaantuneen kolmeen vaiheeseen ensimmäisellä palvelusviikolla, tunnistukseen, hyväksyntään ja kehittämiseen. Haastatteluiden perusteella oli tuvan ryhmähengen muodostuminen alkanut syntymään jo kolmantena palveluspäivänä ja kuudentena päivänä tuvassa tunnettiin osittain jo voimakasta yhteenkuuluvuuden tunnetta. Perusyksikön johdon haastatteluissa ryhmäkiinteiden kehittämiseen panostettiin vaihtelevasti, mikä noudattelee ilmeisesti yksikön perinteistä suhtautumista²⁰⁵.

”Kyllä, meillä on ryhmänjohtajat ensinnäkin heti ensimmäisestä hetkestä vastassa joka haastattelee miehet ensimmäisen illan aikana, hän majoittuu samassa tuvassa alokkaiden kanssa ja on korostettu tämä on se ryhmä minkä kanssa he ovat taistelussa. Ryhmäkilpailut, joukkuekilpailut, koulutuksen seurantataulukko josta näkee oman, ryhmänsä menestymisen, toisen tuvan esimiehellä ei ole mitään asiaa toisiin tupiin. Varmistan, sopeutumisen onnistumisen oppitunnilla, tarkastan RJ:n tehtävien onnistumisen, haastattelen alokkaat ekalla viikolla ja vilkuilen tupia kun käytävällä liikuskelen ja samalla teen pieniä kysymyksiä alokkaille miten on sopeutuminen alkanut”

”Ei mitään ihmeellistä panostamista”.

Tutkimuksen perusteella ryhmäkiinteyden mahdollisimman aikainen kehittyminen on perusyksikön keskeisin tehtävä ensimmäisellä palvelusviikolla.

²⁰⁴ Harinen 1992.

²⁰⁵ Perusyksikön johdon haastattelut A1, B1.

8.3.3 Kouluttajien kyvyt kohdata nykypäivän alokas

Kouluttajien kyvyt vastata nykypäivän pedagogisiin vaatimuksiin ovat teoreettisella tasolla kunnossa. Toiminnassa on ohjeistettu käytettäväksi mm. pedagogisen johtajan toimintamallia ja vallitsevan koulutuskulttuurin tulisi lähestyä oppivaa organisaatiota. Tällöin oppimisen keskeinen perusta on erehtymisen salliminen ja oivaltamalla oppiminen. Puolustusvoimien johtamiskäyttäytymisen kehittämisen malli – syväjohtajamalli – antaa hyvän työkalun johtamisen kehittämiseksi.

Perusyksikön henkilökunnan suhtautumisen kehittäminen, jotta kyetään ymmärtämään ja hyödyntämään koulutuksessa annetun positiivisten vaikutuksen merkitys alokkaiden käsitysten vahvistajana palveluksen merkitsevyydessä. Alokkaat ovat pääsääntöisesti negatiivisesti varautuneita puolustusvoimia kohtaan palvelukseen tultaessa, mutta he ovat kuitenkin valmiita muuttamaan käsityksiä palveluksesta. Toteutetun palveluksen jälkeen ollaan yleisesti positiivisesti yllättyneitä ja muutetaan ajatuksia positiivisempaan suuntaan. Luodut positiiviset ajatukset siirtyvät seuraavalle alokas-saapumiserälle, jolloin voidaan vaikuttaa tulevien alokkaiden sitoutumiseen varusmiespalvelukseen. Haastatteluiden perusteella alokkaat pitivät ryhmänjohtajien koulutustaitoa poikkeuksellisen hyvänä, tämä kertonee kouluttajakoulutuksen tehokkuudesta ja aliupseerien kyvykkyydestä.

Alokkaiden käsitys kouluttajien ammattitaidosta oli varsin heikko ensimmäisellä palvelusviikolla. Tämä johtui henkilökunnan etäisyydestä alokkaille ja tuvan esimiehen keskeisestä asemasta. Huomionarvoista on, miten heikosti alokkaat sisäistivät perusyksikön päällikön oppitunnin sisällön, joka oli pidetty ensimmäisenä iltana tai heti toisena palveluspäivänä. Alokkaista vain harva tunnisti tai muisti oppitunnin viidentenä palveluspäivänä. Ensimmäisen palvelusviikon jälkeenkin henkilökunnan toivottiin pysyvän etäisinä, mutta samalla toivottiin kunnioittavaa suhtautumista alokkaisiin. Alokkaiden tuntemukset perusyksiköiden kouluttajista olivat varsin yhteneväiset. Kouluttajien toimintaa alokkaiden keskuudessa on tarvetta tarkentaa ensimmäisten päivien aikana.

Perusyksikön keskeisimpinä kehitettävänä asiana voidaan pitää, tarvetta ymmärtää päällikön, vääpelin ja kouluttajien asema perusyksikköön sopeutumisessa (alokkaiden mieltämä status). Ymmärretään yksikön koulutuskulttuurin vahvuudet ja kehitetään tunnistettuja heikkouksia järjestelmällisesti, ymmärretään päällikön läsnäolon merkitys sekä koulutuksen sisällön esittelyn vaikutus alokkaiden palvelukseen sitoutumisessa. Perusyksikössä A jatkovalintojen tehtä-

vät esiteltiin heti palveluksen alussa, jolloin alokkaiden orientoituminen valintojen tekemiseen syventyi ja samalla heidän sitoutuminen palvelukseen syveni.

Luottamuksen puute – haasteiden asettamisen taito, onko ongelma aito vai henkilökunnan luoma illuusio jota ei kyetä muuttamaan. Perusyksikön perinnekäyttäytyminen ohjaa vallitsevaa koulutustoimintaa, uusien valmistuneiden kouluttajien teoreettisen pätevyyden kehittymisestä huolimatta? Edellä kuvattu toiminta selittää kouluttajien sosiaalistumisen perusyksiköiden aikaisempaan koulutuskulttuuriin sekä uusien virtausten hidasta realisoitumista perusyksiköiden koulutuskulttuureihin.

8.3.4 Alokkaiden odotuksia palveluksesta ja perusyksikön vaikutusmahdollisuudet

Alokas luo ennako-odotuksensa sekä ennakkokäsityksensä pääasiassa kavereilta kuulemien kertomusten perusteella, kaverin kertomaan uskotaan varauksetta. Alokkaan mielipiteeseen ei juuri vaikuta kotiväen taikka suvun paineet ja odotukset. Alokas on tottunut tekemään itseään koskevia päätöksiä, jotka koskettavat hänen tulevaisuuttaan. Hän tuntee aidosti voivansa valita mitä hän haluaa tehdä ja jos asevelvollisuuden merkitys on nuorelle epäselvä, ei hän koe varusmiespalvelustakaan tarpeelliseksi. Haastatellut alokkaat pitivät varusmiespalveluksen tarkoituksena valmentaa asevelvollinen – sotaan. Sotaa ei kuitenkaan pidetty todennäköisenä, eikä käytävässä sodassa olisi menestymisen mahdollisuuksia. Edellä kuvattu tuntemus yhdisti kaikkia haastateltuja alokkaita perusyksiköstä riippumatta ja siten saattaa edustaa yleistä nuorison käsitystä.

Alokkaiden perusyksikköä kohtaan tuntemissa ennako-odotuksissa oli havaittavissa selkeitä eroavaisuuksia, perusyksiköissä vallitsevasta sotilaalliselta kurilta odotettiin itselle sekä kavereipiirille yhtenäisesti hyväksytyjä asioita. Oletettiin, että perusyksikkö A:ssa on kova sotilaallinen kuri ja perusyksikkö B:ssä on pehmeämpi sotilaallinen kuri, nämä odotukset olivat täyttyneet alokkaiden toiveiden mukaisesti. Palveluksen keskeytymiseen ei sotilaallisella kurilla ollut suoranaista merkitystä, odotettua tiukempi kuri tuki kielteisen suhtautumisen tunnetta, mutta varsinainen keskeytymisen syy ei kuri ollut. Yhtäläinen perusyksiköstä riippumaton syy palveluksen keskeytymiseen oli erittäin kielteinen suhtautuminen varusmiespalvelukseen sekä asevelvollisuuteen, joka vahvistui havaittujen asioiden vaikutuksesta ja johti palveluksen keskeytymiseen. Kielteinen suhtautuminen asevelvollisuuteen oli osatekijä alokkaan kielteisestä suhtautumisesta koko yhteiskuntaan. Osalla kielteisesti suhtautuvista oli kohdattu palvelus aikaansaanut positiivisia tuntemuksia siinä määrin, että he olivat valmiita palvelemaan mini-

miajan. Merkityksellinen huomio on alokkaan palvelukseen hakeutuminen, hän kokee hakeutuneensa yksikköön ennakkotietolomakkeen toiveiden mukaisesti, toiveen täytyminen auttaa ensimmäisenpäivän sopeutumisessa, joka on tärkein hetki vaikuttaa alokkaan käsityksiin palveluksesta. Toiveen noudattaminen ei ole mahdotonta, koska alokkaat hakeutuvat yksiköihin tasaisesti ja he ovat sitoutuneita perusyksikön kulttuuriin ja ovat valmiita palvelemaan yksikössä. Varusmiesten ns. aines ei haastatteluiden perusteella vaikuta palveluksen keskeytymiseen mitenkään. Perusyksiköiden koulutuskalusto ei yksistään vaikuta palvelukseen hakeutumiseen, vaan keskeisenä tekijänä on yksikön ”meininki”.

Maanpuolustustahdon merkitys on keskeinen Suomen puolustusratkaisun tulevaisuutta arvioitaessa. Keskeiseksi tulevaisuuden kannalta on nuorten tuntemus maanpuolustustahdosta ja siinä havaitut muutokset, perusyksikön henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa ja osin jopa ainoana todellisena vaikuttajana asevelvollisten maanpuolustustahdon kehittymiseen. Perusyksikön henkilöstö on paljon vartijana tässä kysymyksessä. Maanpuolustustahdon tutkimuksissa on useana mittausvuotena esiintynyt ristiriita maanpuolustustahdon ja Puolustusvoimien määrärahojen korottamisen suhteen.²⁰⁶ Tämä mielestäni osoittaa miten aktiivinen käsitys kansalaisilla²⁰⁷ on maanpuolustuksen asioista, tällöin ei ole aivan sama miten perusyksikkö pystyy toteuttamaan asevelvollisen kasvatustehtävän. Maanpuolustustahto on ollut pitkään muuttumattomalla tasolla, mutta viimeisin Nuorisobarometri 2010 osoittaa muutoksia nuorten maanpuolustustahdon tuntemuksissa²⁰⁸. Nuorten toivoessa sukupuolten välistä tasa-arvoa asevelvollisuuteen ja osaltaan yleinen asevelvollisuus nähdään nykypäivän maailmassa tarpeettomana (42 % tutkimukseen osallistuneista nuorista).

Alokkaiden käsitykset perusyksikön olosuhteista olivat varsin realistiset, mahdolliset puutteet olosuhteissa eivät olleet alokkaille ylivertaisia. Perusyksiköiden rakennukset olivat yhteneväiset, eikä yhdelläkään haastatelluista alokkaista ollut asiaan kielteistä mielipidettä, vaan pitivät tiloja olettamustensa mukaisina ja varsin tarkoituksenmukaisina. Alokkaiden palvelukseen ilmoittautumisen ja ensimmäisen illan järjestelyt olivat myös hyvässä kunnossa, eikä yhdelläkään alokkaista ollut kielteistä mielipidettä, siten järjestelyiden jatkuvaa kehittämistä voidaan pitää tarpeettomana.

²⁰⁶ Leimu, H. (toim.) 2008, 59.

²⁰⁷ Sinkko, R. (toim.) 2008, 49. Tutkimuksessa varusmiesten maanpuolustustahto tutkimuksessa varusmiehet tuntsivat 71,2 %:sti olevansa suomalaisia. Maanpuolustustahdon tuntemus liittyy nimenomaan suomalaiseen identiteettiin s.51.

²⁰⁸ Nuorisobarometri 2010, 58-68.

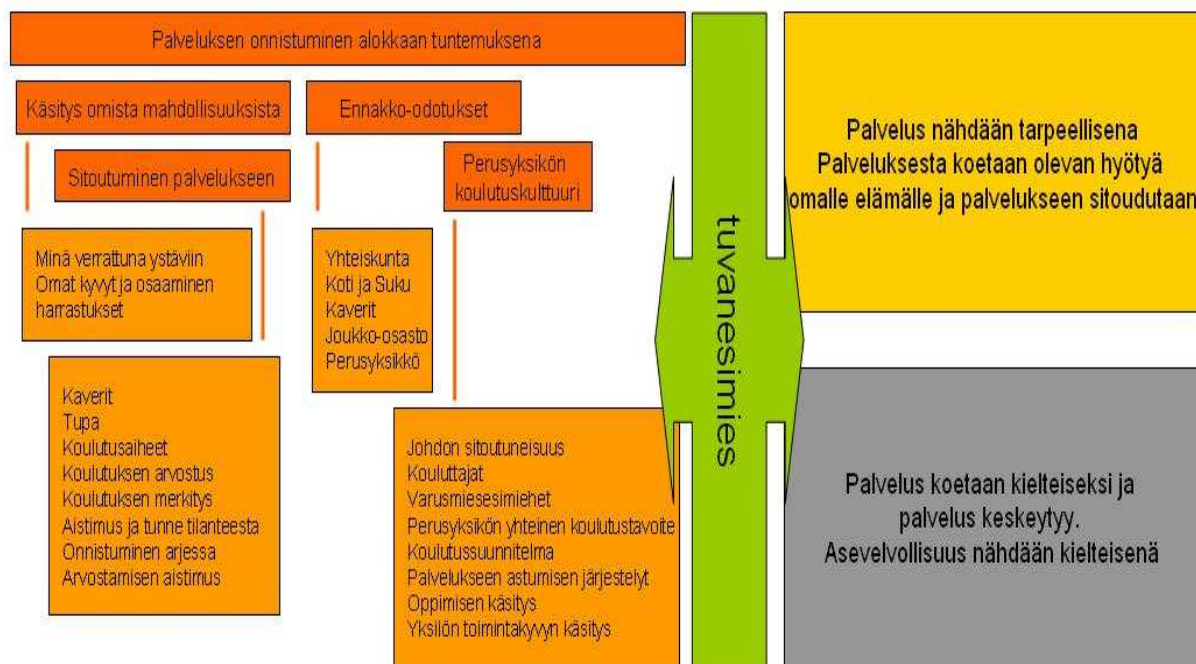
8.3.5 Alkavan palveluksen onnistumisen tekijöitä alokkaiden silmin

Alokkaiden kannalta varusmiespalveluksen onnistuneen aloittamisen kulmakivinä voidaan pitää seuraavia tekijöitä: tupaan sopeutuminen, ryhmähengen merkityksen esiin nostaminen ja korostaminen ensimmäisen kolmen vuorokauden aikana, tuvan esimiehen valmentaminen tehtävään ja tehtävässä onnistumisen varmistaminen säännöllisillä (päivittäisten) palaverilla ensimmäisten viikkojen aikana, pienten ongelmien poisto palveluksesta (ruokailuun käytettävän ajan riittävyys, siivouksen suoritusperiaatteet, tupakoinnin rajoittaminen koulutusvälineenä, pennalismi ja initiaatio muodollisen arvovallan välineenä, vapaa ajan olemus ja näyttäytyminen alokkaalle). Pienten ongelmien poistoon perusyksikön kannattaa paneutua, osa ongelmista poistuisi päivittäisten palaverien pidolla. Uskomatonta on, miten samat ongelmat esiintyvät palveluksessa vuodesta toiseen. Tämä on yksi todiste asevelvollisuuden mieltämisestä menneisyyteen, koska ei muualla yhteiskunnassa ole mahdollista käyttää näin laajassa merkityksessä initiaation keinoja ryhmään sopeutumisessa. Asia ei ole perusyksikön tiedossa tai sen ilmentymisen todellista merkitystä ei ymmärretä.

Mikäli alokkaat olivat luoneet henkilökohtaisen tunteen palveluksen merkitsevyydestä, suvun perinteestä yms. tai kuulluista kertomuksista ennen palvelukseen astumista, tai palveluksen aikana itse kokemista ja havaitusta tekijöistä, oli sopeutuminen varusmiespalvelukseen merkittävästi helpompaa²⁰⁹. Sopeutumista tuki alokkaan ”palvelukseen hakeutuminen” kyseiseen perusyksikköön. Alokkaiden käsityksistä yhteenvedona voidaan todeta varusmiespalveluksen merkitsevän toiminnaltaan mitä tahansa muuta vastaavaa toimintaa (harrastukset, vast.), palveluksen paikallaolovaatimus koettiin vaikeimmaksi yksityisyyttä rajoittavaksi tekijäksi. Samanlaisen havainnon on tehnyt Tommi Hoikkalan työryhmä tutkimuksessaan ”Tunnetut Sotilaat”.

Keskeisin puolustusvoimien ulkopuolinen tekijä varusmiespalveluksen kehittämisessä on palveluksen yhteiskunnallisen merkityksen kehittäminen. Tästä johtuen on perustettu mm. Siilasmaan toimikunta, minkä työn tuloksina tulee olla palveluksen merkityksen tuominen 2020 – luvulle. Tällöin on mahdollista vaikuttaa yhteiskunnan keinoin alokkaiden sitoutumiseen varusmiespalvelukseen.

²⁰⁹ Alokkaiden haastattelut 2010 ja 2011.



Kuvio 7 Tuvanesimiehen vaikutus alokkaan palveluksen muodostumiseen ennako-odotusten kautta

8.4 Tuvan esimiehen koulutuksen päätös ja kouluttautumisen alku – Tuvanesimiehen koulutusmalli

Aliupseerikurssin päättymisen päättää alikersantin kouluttamisen hänen sodan ajan tehtävään, ja hänen kouluttautuminen sodan ajan johtajaksi alkaa. Tapahtuneessa toiminnassa on suuri ero, mutta kovin usein asiaa ei huomioida riittävästi ennen kuin erikoiskoulutuskauden harjoituksissa. Peruskoulutuskauden kahdeksan viikon ja valmisteluiden kahden – kolmen viikon ajanjaksoa ei ole hyödynnetty. Tuvanesimiehen koulutusmallilla aktivoidaan alikersantti pohtimaan ja kehittämään omaa johtajuuttaan heti aliupseerikurssin jälkeen, jotta hänen edellytykset toimia esimiehenä alokkaille kehittyvät. Viimeistään tässä vaiheessa alikersanttien tulee oppia tutkivan oppimisen menetelmien hyödyntämisen mahdollisuudet alokaskoulutuksessa.

Risto Siilasmaan johtaman asevelvollisuustyöryhmän loppuraportin Suomalainen asevelvollisuus 2010, tuo keskeisesti esille miten palvelus tulisi perusyksikössä alkaa.

”Aluksi oppiminen tapahtuu pienryhmissä ja joukkueissa ryhmäjohtajien ja joukkueenjohtajien johdolla. Nykyistä enemmän tulisi kiinnittää huomiota ryhmäytymistä, yhteisöllisyyttä ja itseluottamusta edistävien tukirakenteiden luomiseen. Sen jälkeen on opittava talon tavoille muodostettava rutiinit, jotka vähentävät stressiä ja helpottavat alun tietotulvan käsittelyä. Vas-

ta sitten, kun joukko on ryhmäytynyt ja osaa toimia sotilasorganisaation tapojen mukaisesti, voidaan opettaa täysipainoisesti uusia asioita.”

Siilasmaan työryhmän kuvailemassa mallissa juuri ryhmänjohtajan rooli on keskeinen, kuten tämänkin tutkimuksen haastatteluissa on kuvailtu.

Miten sitten perusyksikössä tulisi toimia, kuka johtaa ja vastaa alokkaiden vastaanoton järjestyistä ja sopeutumisen aloittamisesta ja kenen lähtökohdista. Onko Tuvanesimiesten osaminen riittävällä tasolla, jotta Siilasmaan työryhmän linjaukset perusyksikön toiminnasta toteutuisivat.

Voisiko aliupseerikurssin koulutusohjelmasta siirtää joitain osakokonaisuuksia peruskoulutuskaudelle, jolloin oppiminen tapahtuisi tutkivanoppimisen periaatteiden mukaisesti ryhmä ja joukkue kokonaisuuksissa.

Tutkimuksen haastatteluiden aikana ilmeni alikersanttien hyödyntävän oman alokasajan oppeja toimiessaan tuvanesimiehenä, mutta samalla he eivät kyenneet tunnistamaan palveluksen ongelmia vaan olivat sosiaalistuneet voimakkaasti Puolustusvoimien koulutuskulttuuriin. Perusyksikön ongelma on luottamuspuola alikersanttien toimintakykyyn, vaan toimivat vanhan kaavan mukaisesti, jolloin alikersantit toimivat kuten ennen eivätkä pyri uudistumaan vaikka uudistumisen tarve olisikin tietoisuudessa.

Aliupseerikoulun aselajitaitojen oppimisen jälkeen katse tulee suunnata johtajana kehittymiseen. Tälle kehittymiselle annetaan hyvät perusteet varusmiesten johtajakoulutuksessa, mutta johtaja oppien soveltaminen alkaa laajemmin vasta uuden saapumiserän erikoiskoulutuskaudella. Peruskoulutuskausi mennään usein ”kuten ennen” tai ”satulasta”, jolloin alokaskoulutus keskittyy alokassuoritusten tekemiseen eikä oppimiseen. Tuvanesimiehen koulutusmalli vastaa aliupseerikoulun ja erikoiskoulutuskauden välisen ajan johtamisopetuksen puutteeseen. Huonoimmillaan peruskoulutuskausi passivoi ja taannuttaa aliupseerikurssin opit piileviksi tiedoiksi ja taidoiksi.

Tuvanesimiehen kouluttamismallin keskusteluaihealueet:

1. perusyksikön pelisäännöt ja henkilöstön vastuut ja kohdistuvat odotukset
2. saapumiserän valmistelut ja alokkaiden ennakkotietojen hyödyntäminen
3. tuvanesimiehen asema ja alokkaan odotukset tuvanesimiehestä

4. alokkaan suhtautuminen ja odotukset palveluksesta
5. alokkaan arki perusyksikössä ja sosiaalisen verkoston säilyminen
6. perusyksikön koulutuspalaverit, palaute- ja tukikäytänteet ja erityisesti ensimmäisen viikon pikapalavereiden järjestelyt
7. tutkivan oppimisen teoria ja käytäntöön soveltaminen peruskoulutuskauden opettamisessa

Edellä kuvatut asiakokonaisuudet sisällytetään kahteen alokkaiden palvelukseen astumista edeltävään viikkoon. Aihealueisiin perehdytään keskustellen ja tutkivan oppimisen mallin soveltamista harjoitellaan käytännön suoritteina. Perusyksiköt voivat tuoda koulutukseen lisää aiheita, jotka palvelevat paikallisia tavoitteita. Tärkeää on, että koko perusyksikön henkilöstö tunnistaa käsiteltävät asiat.

Aikaisempaa sitouttavampaa ja osallistuvampaa koulutuskulttuurin soveltaminen alokkaskauden toimintoihin kehittää alikersantin edellytyksiä toimia tehokkaammin myöhemmillä koulutuskausilla. Perusyksikön toiminnassa keskeisintä on molemmin puoleinen sitoutuminen opetustoimintaan, tällöin henkilöstö pystyy aidosti kehittymään kouluttajavalmiuksissaan ja saavuttamaan kestäviä oppimistuloksia.



Kuvio 8 Tuvanesimiehen asema yhtenä perusyksikön kouluttajana

8.5 Tutkimuksen uskottavuus

Tutkimuksen uskottavuutta voidaan tarkastella seuraavien periaatteiden kautta: siirrettävyys uuteen kontekstiin, toistettavuus uudessa kontekstissa, tutkimuksen vastaaminen tutkimuksen kysymyksiin, tutkimuksen tulosten rinnasteisuus aikaisempaan tutkimukseen, tutkimuksen näkökulman, metodin soveltuvuus tutkimukseen ja ilmiöön ja tutkittavien luomien todellisten merkitysten tavoittaminen²¹⁰.

Tutkimuksessa käytettiin fenomenologishermeneuttista näkökulmaa ja tutkimusmenetelmänä. Puolistrukturoituja haastatteluiden tulokset muodostettiin tehtyjen haastatteluiden sisällön analyysin avulla. Fenomenologiassa tutkimuksessa on tavoitteena ymmärtämisen kautta muodostaa käsityksiä tutkittavasta asiasta. Tällöin tutkimuksessa keskeisenä tekijänä on tutkijan perustellut tulkinnat tutkittavasta asiasta. Täydelliseen objektiivisuuteen pyrkimys ei täten ole mahdollista, mutta uusien asioiden löytäminen ja paljastaminen on keskeisiä laadullisen tutkimuksen päämääriä²¹¹.

Tutkimuksen johtopäätösten uskottavuutta arvioitaessa, keskeinen tekijä on haastatteluiden suorittaminen ja tulosten muodostaminen alokkaiden ja palveluksen keskeyttäjiä kertomana. Tutkimuksessa haastateltujen henkilöiden voidaan katsoa edustaneen palveluksen keskeyttämisen ensimmäisellä palvelusviikolla tarkasteltuna keskeisiä henkilöitä. Haastatteluiden kysymykset johdettiin tutkimusongelmista ja haastattelutilanteissa keskustelu käytiin aiheiden ympärillä. Haastattelut suoritettiin tutkijan toimesta, tällöin kaikki haastattelut on suoritettu mahdollisimman yhdenvertaisesti. Tämän katsotaan lisäävän haastatteluiden luotettavuutta²¹².

Tutkimustulosten voidaan katsoa olevan luotettavia tutkittujen perusyksiköiden osalta, koska alokkaiden vastaukset palveluksen järjestelyistä ja merkityksestä kyllääntyivät eikä uusia asioita enää noussut esille. Haastatellut alokkaat edustivat kahtakymmentä prosenttia (20 %) yksikkönsä alokkaista, mutta vaikka otos ei ole suuri, valittiin haastateltavat niin, että kuka tahansa olisi voinut tulla valituksi. Tämä lisää otoksen luotettavuutta kuvaamaan yksikön alokkaita. Huomattavaa on että perusyksiköiden välillä ei ollut eroja alokkaiden kokemassa palveluksessa, suurin ero oli heidän muodostamassa ennakkokäsityksessä ja odotuksissa perusyksikön toiminnasta. Tulosten perusteella keskeyttäjiä ja palvelusta jatkavien otokset voidaan

²¹⁰ Tuomi, Sarajärvi 2009, 132, 134–140; Hirsjärvi, Hurme 1993, 128–130; Aaltola, Valli, Kiviniemi, 2007, 76.

²¹¹ Tuomi, Sarajärvi 2009, 141.

²¹² Hirsjärvi, Hurme 1993, 129.

katsoa olevan luotettava joukko kyseisiin perusyksiköihin palvelukseen astuneista asevelvollisista.

Tulosten yhdenvertaisuus Mikael Salon ja Tommi Hoikkalan työryhmän tuloksiin on merkittävä, vaikka tutkimukset on tehty toisistaan riippumattomasti. Salon tutkimus löytää tekijöitä jotka ennustavat keskeyttämistä, mutta nyt tehty tutkimus ja Hoikkalan työryhmä löytää tekijöitä varusmiespalveluksen arvostuksesta, eikä niinkään alokkaiden kyvyistä suoriutua palveluksesta. Molemmat näkökulmat ovat varmasti oikeat, eivätkä ne ole toistensa vastakohtia, mutta todellinen palveluksen keskeyttämisen syy lienee juuri alokkaiden asenteista ja arvostuksista palvelusta kohtaan.

Risto Siilasmaan johtaman Suomalainen asevelvollisuus työryhmän johtopäätökset²¹³ alokkaiden ennakoasenteiden ja oman olemuksen, alokkaiden kokeman vaikutusmahdollisuuksien osalta, palveluksen alun optimistisen suhtautumisen ja tiedon saannin pääkanavan (kaverit) osalta tämän tutkimuksen tulokset ovat täysin yhteneväiset. Mielestäni tämä kertoo tutkimuksen haastatteluiden kattavuudesta ja tulosten luotettavuudesta nykyisestä asevelvollisten ikäluokasta.

Puolustusvoimain komentajan käskemän toimintakykytutkimuksen tulokset ovat myös suurelta osin yhteneväisiä tämän Panssariprikaatissa tehdyn tutkimuksen kanssa. Toimintakykytutkimuksessa selvitettiin kolmen joukko-osaston poikkeuksellisen suuren palveluksen keskeyttämismäärien syitä. Tutkimuksen tulokset ovat Puolustusvoimien komentajan päätöksellä julistettu salaisiksi, eikä niiden käsittely tai arviointi tätä laajemmalti ole siten mahdollista.

Mikä on tutkimustulosten käyttökelpoisuus Panssariprikaatin ulkopuolella? Osaltaan voidaan todeta, että Panssariprikaati on ainutlaatuinen palveluspaikka eikä tulokset siten ole rinnastettavissa muihin Puolustusvoimien joukko-osastoihin. Uskallan kuitenkin itse olla asiasta täysin erimieltä, tosin joukko-osastojen paikalliset erityispiirteet tulee aina huomioida toimintoja muokatessa. Panssariprikaatin asevelvolliset eivät ole valikoituneet ympäröivän yhteiskunnan nuorisosta millään tavalla. Prikaatiin astuu palvelukseen Kanta-Hämeen, Pirkanmaan ja Uudenmaan alokkaita, jotka eivät merkittävästi poikkea nuorison valtavirrasta oman elämänsä odotuksineen ja arvoineen. Hoikkalan havainnot Kainuun Prikaatin alokkaista vastaavat hyvin Panssariprikaatin alokkaita. Yksi tutkimuksen yllättävistä havainnoista oli alokkaiden voimakas hakeutuminen hyväksi arvioimukseen perusyksikköön. Arvioinnissa oli tukeuduttu kave-

²¹³ Suomalainen asevelvollisuus, Siilasmaa, R. (toim). 2010, 77.

reiden kertomuksiin ja ”hyvään yksikköön” oltiin valmiita sitoutumaan. Vastaavanlaisia arviointeja ja toimintatapoja löytyy varmasti muidenkin joukko-osastojen alokkaiden ajatuksista. Nuorisokulttuurin homogeenisuus ja päämäärähakuisuus oman elämän alueella on Suomalaisia yhdistävä arvo, joka näkyy tutkimuksen haastatteluiden kertomuksissa ja nuorisobarometrin tuloksissa.

Tutkimuksen tulosten ja aikaisempien tutkimusten tulosten yhdenmukaisuus herättää kuitenkin kysymyksen, ovatko tämän tutkimuksen tulokset aitoja alokkaan äänen esille nostamia? Miksi varusmiespalvelukseen ei ole tehty muutoksia, vaikka selvää näyttöä palveluksen vanhakantaisuudesta on ollut käytettävissä? Uskon, että varusmiespalveluksen muuntumattomuuteen vaikuttaa halu pitää maanpuolustuksen rakenteen vakaina kansainvälisten muutosten aallokossa. Kouluttavien perusyksiköiden tehtävänä on nähty olevan, olemassa olevan ohjeistuksen ja hyväksytyin linjan mukainen kouluttaminen. Toiminnan kehittäminen on ollut Puolustusvoima lähtöistä, eikä alokkaan ääntä ole tarkoituksellisesti pyritty tavoittamaan.

8.6 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen eettisyyteen on kiinnitetty huomiota haastatteluaineistojen laadinnassa, käsittelyssä ja johtopäätöksistä, haastattelut tehtiin ja käsiteltiin nimettömiä. Haastattelut suoritettiin avoimuutta ja nimettömyyttä korostaen, aikaa oli haastatteluun käytössä tarpeellinen määrä, eikä haastattelu aiheuttanut palveluksesta jälkeen jäämistä²¹⁴. Haastatteluiden tekstiä tai alokkaiden esittämiä mielipiteitä ei analyysin aikana kaunisteltu. Tulokset esitettiin, kuten ne oli sanottu ja vasta johtopäätösluvussa esiteltiin muodostettuja kokonaisuuksia. Tällä tavalla pyrittiin lisäämään tulosten luotettavuutta ja läpinäkyvyyttä, niin että lukijalla on käytössään sama aineisto jolla johtopäätökset on tehty. Siten lukija voi halutessaan tarkastella tutkimuksen teon mekanismeja ja tuloksia itsenäisesti.

Tutkimuksen perusolettamus asevelvollisesta on kuvattu ja perusyksiköiden toimintaa on tarkasteltu objektiivisesti, tutkimuksen tulosten muodostaminen alokkaiden haastatteluista on kuvattu mahdollisimman läpinäkyvästi, näillä asioilla on pyritty tulosten ja tutkimuksen tekemisen luotettavuuden vahvistamiseen²¹⁵.

²¹⁴ Hirsjärvi 2001, 25–28.

²¹⁵ Aaltola, Valli, Kiviniemi, 2007, 82–83.

8.7 Jatkotutkimustehtäviä

Jatkotutkimuksella tulisi selvittää asevelvollisten käsityksiä varusmiespalveluksen mahdollisuudesta vaikuttaa asevelvollisen oman elämänhallinnan keinoihin ja taitoihin. Vastauksina saataisiin, mitä asevelvollinen kokee saavansa itselleen varusmiespalveluksesta. Kiinnostuksen kohteina olisivat: tiedot, taidot, asenteet, arvot, yhteisöllisyys, yms. Erityisesti tulisi tarkastella niitä asevelvollisia, jotka kokevat olevansa täysin irrallaan yhteiskunnasta ja sen arvoista. Tutkimuksessa haastatteluista 19 alokkaasta neljä alokasta koki edellä mainittuja tuntemuksia varusmiespalveluksesta, näistä kolme alokasta keskeytti palveluksen. Tutkimustyö kohdennettaisiin nykyistä laajempaan otokseen alokkaisiin, jotka keskeyttävät palveluksen ensimmäisen palvelusviikon aikana. Nyt suoritetun tutkimuksen perusteella voidaan olettaa varusmiespalveluksen tekijöiden olevan kunnossa, mutta keskeyttäjät eivät koe tarvitsevansa palvelusta tai varusmiespalvelus yhteiskunnan rakenteena on heille merkityksetön. Näiden edellä kuvattujen olettamusten tunnistamisen jälkeen voidaan käynnistää varusmiespalveluksen kehitystyö, joka palvelee koko yhteiskuntaa. Kehitystyön jälkeen yleinen asevelvollisuus olisi edelleen kansallinen voimavara ja asevelvolliset voisivat saada palveluksesta heille merkityksellisiä asioita ja taitoja.

Toisena jatkotutkimuksena tulisi selvittää peruskoulutuskauden rakenteiden ja varuskunnissa vallitsevien käytänteiden mielekkyys ja ajanmukaisuus. Varusmiespalvelustaan suorittavat asevelvolliset ovat huomattavan suuren osan palvelusajastaan keskenään varuskunnissa oppimatta varsinaisesti mitään. Onko tämänlainen ”tyhjäkäynti” tarkoituksenmukaista, voisiko palveluksessa oltavan ajan käyttää hyödyllisemmin. Voiko palveluksen rakentaa moduuli perusteiseksi, mikä mahdollistaisi nykyistä suuremman joustavuuden? Onko peruste ”näin on aina tehty” vielä ajanmukainen 2020 – luvun suomalaisessa yhteiskunnassa?

Kolmantena jatkotutkimustehtävänä tulisi selvittää, mistä johtuu perusyksiköiden toiminnan vanhakantaisuus? Onko taustalla tavoite, olla perinteistä sotilaskulttuuria ylläpitävä sotilaskoulutusyksikkö vai mistä johtuu toiminnassa selvästi nähtävissä oleva tavoite pysyä irrallaan yhteiskunnan kehityksestä ja pysyä omana maailmanaan? Eikö perusyksikön henkilökunta koe nykyajan oppimismenetelmiä omakseen, mistä johtuu strategioiden ja käytänteiden eroavaisuudet. Vai eikö perusyksikön henkilökunnan uudistuminen (tiedot, taidot ja henkilöstö) realisoitu käytännön arkielämään vaan korvautuu perusyksikön tavoilla ja perinteellä asioiden tekemiseen. Onko perusyksiköiden henkilökunnan jatkokoulutus ajantasaista ja kuinka paljon joukko-osastoissa toteutetaan henkilökunnan jatkokoulutusta, mikä tähtää opettamisen ajantasaistamiseen.

Neljäntenä jatkotutkimustehtävänä tulisi selvittää, miten Maanpuolustuskorkeakoulussa ja aselajikouluissa opitut valmiudet sekä upseerin toimintakyvyn potentiaali realisoituvat upseerin valmistuessaan virkaan ja aloittaessaan työskentelyn perusyksikössä. Missä määrin opetuksen ja kasvatuksen ”uudet” opit tulevat käyttöön perusyksikön arjessa. Vai korvautuvatko opitut tiedot perusyksikön perinteillä, sosiaalisen paineen alla.

Viidentenä jatkotutkimustehtävänä tulisi selvittää alikersanttien käsitys itsestään alokaskouluuttajana ja heidän mahdollisuuksista toteuttaa tutkivanoppimisen mukaista opetusmallia asevelvollisten opetustyössä. Näin voitaisiin saada tietoa tutkivan oppimisen käyttökelpoisuudesta asevelvollisten oppimismenetelmänä ja siten helpottaa asevelvollisten tuleamista palvelukseen totutun kaltaiseen oppimisympäristöön.

Kokonaisuutena voin todeta, että varusmiehen tuntemuksia asevelvollisuudesta on tutkittu liian vähän ja pääosin Puolustusvoimallisesta näkökulmasta. Tämän näkökulman yksipuolisuus ei kuvaa tasapuolisesti asevelvollisuuden haasteita ja käyttökelpoisuutta suomalaisena puolustusratkaisuna. Nuorison mielipidettä varusmiespalveluksesta sekä palveluksen tarpeellisuuden määritelmä muodostetaan liian usein palveluksen läpikäyneiden toimesta. Toimintaa perustellaan varusmiespalveluksen kasvattavuudella, mikä on osaltaan totta. Aitoa kehittämistä ja nuorison sitoutumista ei voida saavuttaa pelkästään jo palvelleiden mielipiteillä ja arvioilla. Koulutuksen ja arvostuksen kehittämistä kannattaa tarkastella nuorison näkemysten kautta, jotta aidot koulutuksen kehittämissiitot saavat päivänvalon.

LÄHTEET

- Aaltola, J. (toim.), Valli, R. 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II, näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. PS-kustannus, Juva, WS Bookwell Oy.
- Artema, K. 1993. Sotilaallisen kurin käsitteestä. Teoksesta puolustustahdon synty. Turvallisuustieteellisen tutkimuskeskuksen vuosikirja IV, 28-36, Jyväskylä, Gummerus kirjapaino Oy.
- Envall, O. 2010. Joukkotuotanto, sotilaista sodan ajan joukkoihin – luentomateriaali, MPKK EUK62.
- Eskola, J., Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen, Tampere, Vastapaino.
- Eskola, J., Suoranta, J. 1996. Johdatus laadulliseen tutkimukseen, Lapin yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja C 13.
- Eteläpelto, A. Tynjälä, P. (toim.).1999. Oppiminen ja asiantuntijuus, WSOY, Juva.
- Frank. S. A. 1996. Policing and group cohesion when resources vary, Department of ecology and evolutionary biology, University of California.
- Glad, B., (edited). 1990. Psychological dimensions of war. London, Sage publications.
- Hakkarainen, K., Lonka, K., Lipponen, L. 2005. Tutkiva oppiminen, järki, tunteet ja kulttuuri oppimisen syyttäjänä, Helsinki, WS Bookwell Oy.
- Hakkarainen, K.,2005. Asiantuntijuus ja oppiminen työelämässä, psykologisia näkökulmia, Puheenvuoro Osaaminen murroksessa –työelämälähtöisen osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen seminaarissa 12.4.2005, Helsinki.
- Halonen, K. 2010. Suomalainen sotilasjohtaminen – Puolustusvoimien operatiivinen johtaminen 1980 – 2008, MPKK Johtamisen- ja Sotilaspedagogiikan laitos, Helsinki, Edita Prima Oy.

- Halonen, P. 2009. Varusmiesten johtaja- ja kouluttajakoulutuksen – luentomateriaali, MPKK EUK62.
- Halonen, P. 2007. Puolustusvoimien koulutuskulttuurin rakentuminen, MPKK, Koulutustaidon laitos julkaisusarja 2 no 18.
- Harinen, O. 1992. Sotilasjoukon kiinteys ja sotilasorganisaatio, (lisäpainos vuoden 1992 julkaisusta), Puolustusvoimien koulutuksen kehittämiskeskus, tutkimuselosteita A/13/2000.
- Harinen, O. (toim) 2011, Some empirical research results on finnish soldiers behaviour, group cohesion and informal norms. MPKK Käyttäytymistieteidenlaitos, Julkaisusarja 1 numero 1 2011, Helsinki, Edita Prima Oy.
- Harjunniemi, M-L. 2008. Esimiesidentiteetti, elinikäinen oppiminen ja oppivan organisaation ajattelumalli, Pro gradu -tutkielma, Taloustieteiden tiedekunta, Jyväskylän Yliopisto.
- Heikkinen, R-L., Laine, T. 1997. Tutkimuksen polulla, Kirjassa Heikkinen, R-L. Laine, T.(toim.), Hoitava kohtaaminen 18-23, Helsinki, Kirjayhtymä.
- Helakorpi, S. (toim.), Juuti, P., Niemi, H., 1996. Tiimiorganisoitu koulu, WSOY, Juva
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2001. Tutki ja kirjoita, 6. - 7. painos, Helsinki, Tammi.
- Hirsjärvi, S. Hurme, H. 1993. Teemahaastattelu, Helsinki, Yliopistopaino.
- Hoikkala, T., Salasuo, M., Ojajärvi, A. 2009. Tunnetut sotilaat, Varusmiehen kokemus ja terveystaju, Helsinki, Nuorisotutkimusverkosto, julkaisuja 94.
- Homanen, M. Mäkeläinen, M. 2008. Asiakkaiden mielipiteitä Aikalisä –tukipalvelusta, Opin näytetyö, Kajaanin ammattikorkeakoulu, Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala, Kajaanin ammattikorkeakoulu.
- Huhtinen, A-M. 1999. Suomalaisen upseeriuden tulevaisuus – pirstoutunut vai kokonainen ihminen, Tampere, Taju.

- Huhtinen, A-M. 2001. Näkyvä ja näkymätön kuri. Tieto, valta ja vaikuttaminen sotilasdiskursseissa, Helsinki, Hakapaino Oy.
- Huhtinen, A-M, toim, Sinkko, R. 2004. Maanpuolustustahto tutkimuskohteena – Kylmästä sodasta informaatioosotaan, Helsinki, Prima Edita Oy.
- Huttunen, M., Metteri, J. 2008. Ajatuksia operaatiotaidon ja taktiikan laadullisesta tutkimuksesta, MPKK, Taktiikanlaitos.
- Härkönen, T. 1998. Itseluottamuksen muutos varusmiespalveluksessa, Muuttuuko itseluottamuksen määrä varusmiespalveluksessa? MPKK, Diplomityö YEK 45, Maasotalinja.
- Jokivuori, P. 2002. Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön, kilpailevia vai täydentäviä? Jyväskylän yliopiston yhteiskuntatieteellinen tiedekunta, Jyväskylä.
- Kasvi, J. J. J. 2002. Ryhmädynamiikka ryhmäidentiteetti. Luentomateriaali, Materiaali tutkijan hallussa.
- Kenttäohjesääntö, yleinen osa. 2008. Pääesikunta, Helsinki, Prima Edita Oy.
- Kousa, J. 2007. Hiljaisen tietämyksen syntyminen työyhteisössä, Helsingin yliopisto, taloustieteenlaitos, Selvityksiä nro 53.
- Kouluttajan opas. 2009. Pääesikunta, Helsinki, Edita Prima.
- Kline, J. 2001. Leaders Communicating Effectively, Teoksessa Lester, R. & Morton, A. (toim.) Concepts for Air Force Leadership. Maxwell: Air University Press., ss. 309–313
- Laaksonen, E. 2004. Varusmiehestä opiskelijaksi. Selvitys varusmiespalveluksen vaikutuksista korkeakouluopintojen aloittamiseen ja jatkamiseen, Opetusministeriön julkaisuja 2004:8. Opetusministeriö, Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto, Yliopistopaino, Helsinki
- Laatikainen, E. (toim.), Lindell, J., Luotonen, M., Onttonen, M. Pura, J., Salmi, R., Kosonen, J., 2001. Tulikoe, Ihmisten johtaminen sodan ja rauhan aikana, Jyväskylä, Gummerus kirjapaino Oy.

Laine, T. 2001. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Kirjassa Aaltonen, J., Valli, R.(toim) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittavalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin 26-43, Jyväskylä: PS-kustannus.

Laine, P. 2007. Miehet kuntoon! Kansalaiskunnan lasku ja korjaavat toimenpiteet, EVA raportti, Helsinki, Yliopistopaino.

Laisi T. 1998. Naisten sopeutuminen sotilasorganisaatioon, MPKK, Johtamisen laitos julkaisusarja 2 no 6.

Laitinen, K. 2005. Suomalaisen asevelvollisuuden kaari ja haasteet, Puolustusministeriö, Julkaisuja 1 Helsinki.

Lantto, S. 2005. Puolustusvoimien upseerikouluttajien kasvattajuus varusmiehen näkökulmasta. MPKK, Koulutustaidonlaitos, Julkaisusarja 3 numero 8 2005, Helsinki, Edita Prima Oy.

Lehtonen, K. 2000. Sodan kokemuksellisuus, kirjeitä peruskoulutuksesta sankarikuolemaan, MPKK, Koulutustaidonlaitos, Julkaisusarja 3 tutkimuselosteita 3, Helsinki, Edita Prima Oy.

Leimu, P. 1985. Pennalismi ja initiaatio suomalaisessa sotilaselämässä, Jyväskylä, Gummerus Oy

Leimu, H, (toim.) Harinen, O, Sinkko, R. 2008. Maanpuolustustahdon tutkimusperinne Suomessa ja Ruotsissa, MPKK, Käyttäytymistieteidenlaitos julkaisusarja 1 numero 1 2008, Helsinki, Edita Prima Oy

Levomaa, V. 2010. Luento EUK 62 oppilaille. Osaamisen kehittäminen. MPKK

Linnéll, J. 2009. Suomen uhkakuvapolitiikka 2000 –luvun alussa, MPKK Strategian laitos, Julkaisusarja 1: Strategian tutkimuksia No29, Helsinki, Edita Prima Oy.

Lumme, V. 2007. Henkisen rasittavuuden kokeminen ja sen liittyminen palveluksen keskeytymiseen peruskoulutuskaudella, MPKK, Pro Gradu – tutkielma.

Maanpuolustustiedotuksen suunnittelukunnan mielipidetutkimus kevät 2011, Raportti 11.3.2011, Puolustusministeriö, Helsinki. (www.defmin.fi/mts)

Malone, M. 1983. Small unit leadership, a commonsense approach, USA, Presidio

Metsämuuronen, J. 2005. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä, 3.painos, Helsinki: International Methelp Ky.

Mikkonen, R. 2008. Sotilaan eettinen toimintakyky ja päätöksenteko, teoreettinen mallinnus ja empiirinen tutkimus kriisinhallintaympäristössä, MPKK, Koulutustaidonlaitos, Julkaisusarja 2 numero 20 2008, Helsinki, Edita Prima Oy.

Muistio nuorten työelämäasenteista ja –arvoista sekä toimenpiteistä nuorten työllisyyden edistämiseksi. Nuorisotutkimusseura, Valtion nuorisoasiain neuvottelukunta & Simo Tuppurainen, 2009, Nuorisotutkimusverkosto Helsinki, Yliopistopaino.

Murto, K. 1995. Prosessin johtaminen. Kohti prosessikeskeistä työyhteisön kehittämistä, Jyväskylän koulutuskeskus Oy, Saarijärven Offset Oy, Saarijärvi

Myllyniemi, S. (toim.). 2010. Puolustuskannalla, Nuorisoarometri 2010, Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, Julkaisuja 107. Nuorisoasiain neuvottelukunta, julkaisuja 43, Opetus- ja kulttuuriministeriö, Yliopistopaino Oy, Helsinki

Myyry, L. 2009. Käsitteitä maanpuolustustahdosta ja siihen vaikuttavista tekijöistä, Puolustusministeriön rahoittama Maanpuolustustahto hanke, Helsingin Yliopisto Sosiaalipsykologian laitos.

Mäkinen, J. 2010. Luento EUK 62 oppilaille. Puolustusvoimat oppivana ja pedagogisesti johdettuna organisaationa, MPKK

Määttä, J. 2007. Asepalvelus nuorten naisten ja miesten opinto- ja työuralla, Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä University printing house.

Niskanen, U. 2008. Ryhmytymisen merkitys keskeyttämisen ehkäisemisissä ammatillisella toisella asteella. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, kehittämishankeraportti.

Nissinen, V. 1997. Varusmiesten johtajakoulutuksen perusteet, MPKK, Johtamisen ja hallinnon laitos julkaisusarja 2, työpapereita n:o 3: Edita Prima Oy.

Nissinen, V. 2000. Uuteen johtajakoulutukseen, kokemuksia ja näkemyksiä, tutkimusta ja palautetta puolustusvoimien uuden johtajakoulutusohjelman ensiaskeleista, MPKK, Johtamisen laitos, julkaisusarja 2 n:o 3: Edita Prima Oy.

Nissinen, V. 2004. Syväjohtaminen. Talentum. Hämeenlinna. Karisto Oy.

Nissinen, V. 2007. Artikkelit. Kasvu pedagogiseen johtamiseen. Tiede ja ase. Helsinki. Edita Prima Oy.

Nokkala, A. 2005. Suomalainen asevelvollisuus ja puolustusvoimien henkilöstörakenne kansainvälisissä muutospainneissa, Puolustusministeriö, Julkaisuja 1, Helsinki.

Nybergh, M. 2005. Varusmiesaikaisen johtajakoulutuksen yhteiskunnallinen vaikuttavuus ja kehittämistarpeet, Johtamisenlaitos, julkaisusarja 1/2005, tutkimuksia 33.

Panssariopioneerikomppanian varusmiesten haastattelut saapumiserästä 1/2010. Alokkaat 3 - 9. Haastatteluaineisto on tutkijan hallussa.

Panssariopioneerikomppanian varusmiesten haastattelut saapumiserästä 1/2011. Alokkaat 4 - 7. Haastatteluaineisto on tutkijan hallussa.

Panssarihaupitsipatterin varusmiesten haastattelut saapumiserästä 1/2010. Alokkaat 1 -2 ja 10 - 18. Haastatteluaineisto on tutkijan hallussa.

Panssarihaupitsipatterin varusmiesten haastattelut saapumiserästä 1/2011. Alokkaat 1 -3. Haastatteluaineisto on tutkijan hallussa.

Panssariopioneerikomppanian tuvanesimiesten haastattelut saapumiserästä 1/2011. Alikersantit 10 - 13. Haastatteluaineisto on tutkijan hallussa.

Panssarihaupitsipatterin tuvanesimiesten haastattelut saapumiserästä 1/2011. Alikersantit 1 - 9. Haastatteluaineisto on tutkijan hallussa.

Panssaripioneerikomppanian päällikön Yliluutnantti Jaakko Mustosen ja saapumiseränjohtajan Luutnantti Jare Gröhn haastattelu. Haastatteluaineisto on tutkijan hallussa.

Panssarihaupitsipatterin varapäällikön Yliluutnantti Juuso Welin ja Luutnantti Hokkasen haastattelu. Haastatteluaineisto on tutkijan hallussa.

Panssariprikaatin koulutusosaston osastoupseerin Kapteeni Petri Aarimaa haastattelu. Haastatteluaineisto on tutkijan hallussa.

Parkkola, K. 1999. Varusmiespalveluksen keskeytymisen ennakointi, Seurantatutkimus strukturoidun varusmieshaastattelun ja varusmiesseulan ennusarvosta, Sotilaslääketieteen Aikakausilehti 1999.

Perusyksikön päällikön ohje. 1996. Puolustusvoimien koulutuksen kehittämiskeskus, toinen tarkastettu painos, Vaasa: Ykkös-Offset Oy.

Pipping, K. 1978. Komppania pienenisyhteiskuntana. Keuruu, Otava Oy.

Pitkänen, P. Rauhan ajan johtamisopit Puolustusvoimissa 1980 – 2008. Johtamisen- ja Pedagogiikan laitos. MPKK. Helsinki. Edita Prima Oy.

Poikela, S. 2003. Ongelmaperustainen pedagogiikka ja tutorin osaaminen, Tampereen yliopisto, Cityoffset Oy, Tampere.

Puolustusvoimien henkilöstöstrategia 2005, HESTRA, Pääesikunta, Helsinki: Edita Prima Oy.

Puolustusvoimien palkatun henkilöstön osaamisen kehittämisen strategia 2004–2017, OSTRAN strategia 2004, Pääesikunta, Helsinki, Edita Prima Oy.

Puro, J-P. 2002. Esimiehen viestintätaidot. Helsinki, WSOY

- Presidentti Tarja Halosen puhe, 197. Maanpuolustuskurssin avajaisissa 7.3.2011 STT, Uutisoiti HS 7.3.2011. www.hs.fi/politiikka/artikkeli/Halonen/asevelvollisuudesta ei pidä luopua.
- Rauste-von Wright, ML., Von Wright, J. 1994. Oppiminen ja koulutus, WSOY:n graafiset laitokset, Juva.
- Riipinen, T., Kiuru, P. 2007. Asevelvollisuusjärjestelmän yhteiskunnallisia vaikutuksia, Puolustusministeriö, Helsinki, Kirjapaino Keili Oy.
- Rintanen, H. 2000. Terveys ja koulutuksellinen syrjäytyminen nuoren miehen elämäkulussa, Tampereen yliopisto, Väitöskirja, Vammalan kirjapaino Oy.
- Salo, M. 2008. Determinants of Military Adjustment and Attrition During Finnish Conscript Service, MPKK, Koulutustaidon laitos julkaisusarja 2, no 21.
- Salo, M. 2008. The chosen one – characteristics of the small group leader, MPKK Käyttäytymistieteidenlaitos, Helsinki, Edita Prima Oy.
- Salo, M. 2004. Alokkaat talon tavoille etnografinen tapaustutkimus Bourdieun sosiologian näkökulmassa, MPKK, Koulutustaidon laitos julkaisusarja 2 no 14.
- Sarala, U. Sarala, A. 1996. Oppiva organisaatio. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus, Tampere.
- Stouffer, S.A., Lumsdaine, A.A., Lumsdaine, M.H., Williams. R.M., Brewster Smith, M., Janis, I.L., Star, S.A.,Cottrell, L.S. 1949. The American soldier, Combat and it´s aftermath. Princeton. New Jersey: Princeton University Press.
- Seeck, H. 2009. Organisaatioparadigmat ja johtajuus – luentomateriaali, MPKK EUK62.
- Suomen turvallisuus- ja puolustuspolitiikka 2004, Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 16/2004, Helsinki, Edita Prima Oy.
- Suomen turvallisuus- ja puolustuspolitiikka 2009, Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1/2009, Helsinki, Edita Prima Oy.

Suominen, K. Eversti. 2008, Varusmiespalveluksen keskeyttämisen hallinta joukko-osastossa. Esitelmä Puolustusvoimien joukko-osastojen komentajien neuvottelupäivillä 12.7.2008, Materiaali tutkijan hallussa.

Suoranta, H. 2009. Johtamisen uusi resepti – Nuorten johtajien näkemyksiä, EVA analyysi No 8, 3.9.2009, Helsinki. www.eva.fi.

Suurpää, L.(toim.), Cederlöf, P., Gretschel, A., Kestilä, L., Kiilakoski, T., Kuure, T., Myllyniemi, S., Määttä, M., Paakkunainen, K., Paju, P., Suurpää, L., Vehkalahti, K., 2009. Nuoria koskeva syrjäytymistieto, avauksia tietämisen politiikkaan, Nuorisotutkimusverkosto, Nuorisotutkimusseura, Helsinki, verkkojulkaisuja 27.

Siebold, G. L. Military group cohesion. artikkeli, Military life, The psychology of serving in peace and combat. Edited by Thomas W. Britt, Carl Andrew Castro and Amy B. Adler. Ladattu internetistä 27.7.2011 www.donhcs.com/hsr/21_march/doc/Siebold.

Simola, R (toim.). Oikarinen, E., Kiuru, P., Riipinen, T. 2007. Asevelvollisuusjärjestelmän yhteiskunnallisia vaikutuksia, kansantalous, aluetalous, opinnot ja työelämä, Puolustusministeriö. Kirjapaino Keili Oy.

Sinkko, R (toim.).Harinen, O., Leimu, H. 2008. Suomalaisten varusmiesten maanpuolustustahto ja siihen yhteydessä olevat tekijät vuonna 2005 tehdyn kyselyn ja varusmieshaastattelujen valossa, MPKK, Käyttäytymistieteiden laitos julkaisusarja 1 numero 2. Helsinki, Edita Prima Oy.

Sinkko, R, (toim.) 2005. Arvot ja velvollisuudet isänmaan puolustuksessa, MPKK, Johtamisenlaitos, julkaisusarja 2 artikkelikokoelmat numero 14 2005. Helsinki, Edita Prima Oy.

Sirén. T, (toim.) 2009. Minne kuljet suomalainen sotilasjohtaja? Suomalaisen sotilasjohtamisen seminaari 2009, MPKK, Johtamisen- ja sotilaspedagogiikan laitos, julkaisusarja 2, artikkelikokoelmat nro 4/2010. Helsinki, Edita Prima Oy.

Sirén. T, (toim.) 2009. Verkostoavusteinen puolustus 2030, MPKK, Johtamisen- ja sotilaspedagogiikan laitos, julkaisusarja 2, artikkelikokoelmat nro 2/2009. Helsinki, Edita Prima Oy.

- Stengård, E., Appelgvist-Schmidlechner, K., Upanne, M., Parkkola, K., Henriksson, M. 2008. Time Out! Aikalisä! Elämä raiteilleen – toimintamalli. Käsikirja, Vaajakoski: Stakes.
- Syrjänen, M. 2003. Myytit ja ”hyvä” johtajuus sotilasdiskurssissa, MPKK, Johtamisen laitos julkaisusarja 1 no 25.
- Tietoja Suomen kokonaismaanpuolustuksesta 2006, MPKK: Prima Edita Oy.
- Toiskallio, J (toim). 1998. Toimintakyky sotilaspedagogiikassa. MPKK, Koulutustaidon laitos julkaisusarja 2 no 4. Vaasa, Ykkös-Offset Oy
- Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi, Kustannusosakeyhtiö Tammi, Latvia, Livonia Print
- Tuominen, J. (toim.) 2011. Nuoret, arvot ja maanpuolustus, yksilö, yhteiskunta ja organisaatiot turvallisuudessa – seminaarin julkaisu, MPKK, Sotilaspedagogiikanlaitos, Julkaisusarja 2 artikkelikokoelmat 6 2011, Helsinki, Edita Prima Oy.
- Tuppurainen, S. 2009. Muistio nuorten työelämäasenteista ja -arvoista, Nuorisotutkimusseura, Valtion nuorisosiain neuvottelukunta, Helsinki, Yliopistopaino.
- Turvallinen elämä jokaiselle, Sisäisen turvallisuuden ohjelma, 2008. Valtioneuvoston yleisistunto 8.5.2008, Sisäasiainministeriön julkaisuja 16/2008.
- Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 2011, Siviilipalvelus 2020 – Siviilipalveluksen kehittämistyöryhmän mietintö, Helsinki, Edita Prima Oy.
- Yhteiskunnan turvallisuusstrategia. 2010, Valtioneuvoston periaatepäätös 16.12.2010, Puolustusministeriö, Vammalan kirjapaino.
- Yleinen Palvelusohjesääntö. 2009. Helsinki, Pääesikunta, Henkilöstöosasto.
- Varusmies. 2009. Opas varusmiespalvelukseen valmistautuvalle, Helsinki, Edita Prima Oy.

Varto, J. 1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia, Helsinki. Kirjayhtymä. Kirjassa Aalto-
la, J.,Valli, R.(toim) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittavalle tutkijalle tut-
kimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin 34–36. Jyväskylä: PS-kustannus.

Varto, J, 1995. Kannettava filosofinen sanakirja, TAJU, Tampere.

Vickrey, J. 2001. Symbolic Leadership: The Symbolic Nature of Leadership. Teoksessa Les-
ter, R. & Morton, A. (toim.) Concepts for Air Force Leadership, Maxwell, Air University
Press, ss. 315–318

LIITTEET

LIITE 1 Yksikönpäällikön ja saapumiseränjohtajan haastattelukysymykset

LIITE 2 Alokkaan haastattelukysymykset

LIITE 3 Ryhmänjohtajan haastattelukysymykset

LIITE 4 Alokaskyselylomake 110 PANSSARIPRIKAATISSA

Yksikönpäällikön ja saapumiseränjohtajan haastattelukysymykset

1. Miten kuvailisit yksikkösi koulutuskulttuuria ja eroaako se mielestäsi muista perusyksiköistä?
2. Mikä on yksikön koulutusilmapiiri (henki) - kaikki palvelevat vai alokkaan oma valinta onko palveluksessa vai ei?
3. Miten yksikkö panostaa ryhmäkiinteyden luomiseen?
4. Mikä on ensimmäisen viikon pääkoulutustavoite?
5. Mikä on peruskoulutuskauden päätavoite – läpäisy vai pohja jollekin suuremmalle?
6. Mitä yksikössä korostetaan – yksikköä, ryhmää vai alokasta?
7. Miten alokkaan toiveet huomioidaan yksikössäsi?
8. Miten alokkaan ennako-odotukset huomioidaan yksikössäsi?
9. Miten palveluksenkeskeyttämiseen voidaan mielestäsi vaikuttaa? Oletko käyttänyt kuvailemasi keinoja ja miten ne ovat käytännössä toimineet?
10. Mikä on mielestäsi tärkeää alokkaiden palvelukseen astumispäivän järjestelyissä (tervetuloa ilmapiirin luonti)
11. Miksi joukkoyksiköiden keskeyttämisprosentit ovat toisistaan poikkeavat?
12. Miksi joukkoyksikön sisällä perusyksiköiden keskeyttämisprosentit eroavat toisistaan vaikka varusmiesaines on yhdenvertainen sekä varusmiehet ovat päässeet haluamaansa yksikköön?
13. Millä tavalla varusmiesaines vaikuttaa palveluksen keskeytysten määrään?
14. Eroaako toimintakulttuuri joukkoyksiköiden sekä perusyksiköiden välillä ja miten se vaikuttaa palveluksenkeskeyttämissiin?
15. Mitkä ovat merkittäviä tekijöitä varusmiesten koulutukseen sitoutumisessa?
 - Ennakkotieto kotiutuneilta varusmiehiltä yksiköiden koulutuksesta?
 - Vastaanotto perusyksikössä kun alokkaat saapuvat yksiköihin?
 - Koulutuksen järjestelyt ensimmäisinä päivinä?
 - Suhtautuminen alokkaisiin?
 - Ryhmäkiinteyden kehittyminen/merkityksen korostaminen?
16. Koulutuksen merkittävyyden ilmentyminen perusyksikössä?

LIITE 2

Alokkaan haastattelukysymykset

1. Miten palvelus on alkanut? Oletko päässyt toivomaasi paikkaan?
2. Mitä odotuksia on ollut palveluksesta ja ovatko ne täyttyneet palveluksen alkaessa?
3. Mikä on ollut vaikeinta ja helpointa palveluksessa?
4. Mitkä asiat ovat tukeneet päätöstä palvelukseen jäämisestä/vahvistaneet palveluksen keskeyttämisspäätöksessä?
5. Miten tupa, vanhempi saapumiserä sekä johtajat ovat tulleet tutuksi? Miten nämä ovat vaikuttaneet palvelukseen?
6. Mitä kehittäisit palveluksen aloittamisjärjestelyistä ja miksi?
7. Miten koti ja kaveripiiri suhtautuvat palvelukseen? Miten nämä asiat ovat vaikuttaneet?
8. Miten kuvailisit parasta mahdollista (ideaali) palvelusilmapiiriä perusyksikössä? Onko sitä mahdollista saavuttaa?
9. Mistä johtuu mielestäsi palveluksenkeskeytyminen/palvelukseen onnistunut suorittaminen? Mistä tekijöistä se koostuu?
10. Ovatko käsityksesi muuttuneet palveluksesta? Miten ne ovat muuttuneet?
11. Mikä on mielestäsi parasta/heikointa mitä olet kohdannut palveluksessa?
12. Ovatko kohtaamasi tapahtumat/toiminnot ovat muuttaneet palvelukselle antamiasi merkityksiä?
13. Tunsitko Panssariprikaatia/joukkoyksikköäsi ennen palvelukseen astumista? Mistä olit tietosi saanut ja mikä oli käsityksesi joukosta?
14. Lopuksi summaa ajatuksesi mitä muuttaisit palveluksessa? Miksi olet keskeyttämässä/jatkamassa palvelustasi?

Ryhmänjohtajan haastattelukysymykset

1. Miten tuvanesimiehen tehtävän hoitaminen on alkanut?
2. Miten aliupseerikurssi ja yksikön täydentävä koulutus antoivat perusteita tehtävään?
3. Minkälaiseksi koet oman merkityksesi tuvan esimiehenä?
4. Miten olet panostanut tuvan hengen luomiseen ja miten tärkeänä koet sen?
5. Kuka on keskeisin kouluttaja ensimmäisellä viikolla?
6. Onko ryhmänjohtajien osaamisen hyödyntäminen huipussaan?
7. Miten kehittäisit alokaskauden ensimmäistä viikkoa?

ALOKASKYSELYLOMAKE 110

Tämän kyselyn avulla jokaiselle alokkaalle pyritään löytämään omaa mielenkiintoa ja Panssariprikaatin tarpeita parhaiten vastaava palveluspaikka. Laita täytetty kysely postiin oheisessa kirjekuoressa viimeistään **6.12.2009**, niin voit vaikuttaa tulevaan erikoiskoulutukseesi ja palveluspaikkaasi. Palautuskuoreen ei tarvitse laittaa postimerkkiä, postimaksu on jo maksettu.

Muista lukea ja täyttää myös tämän paperin toinen puoli. Älä unohda allekirjoittaa. Kirjoita allekirjoituksen alapuolelle tikkukirjaimin **nimenselvennys**. Jos sinulla yleinen sukunimi, niin kirjoita riittävä määrä etunimiä. Lomake, jossa ei nimitietoa, joutuu silppuriin.

Lomake on täysin luottamuksellinen. Kun alokkaat on jaettu perusyksiköihin, toimitetaan lomakkeet perusyksikön päällikölle, joka voi käyttää antamiasi tietoja hyödyksi koulutuksesi suunnitteluun. Peruskoulutuskauden jälkeen lomakkeet hävitetään poltettavan jätteen mukana. Tiedot alokkaaksi tulevista on saatu tämän vuoden marraskuun alun mukaan. Mikäli tuon ajankohdan jälkeen sinulle on myönnetty palveluksen aloittamisajan muutos tai palveluspaikkasi on vaihtunut, niin älä huolestu; jätä kysely palauttamatta.

ÄLÄ POSTITA MEILLE MITÄÄN PALVELUKSESTA VAPAUTTAMISEEN LIITTYVIÄ ANOMUKSIA TAI LÄÄKÄRINTODISTUKSIA. **JOS SINULLA ON JOKIN ESTE PALVELUKSEENASTUMISELLE, NIIN OTA HETI YHTYYS OMAAN ALUETOIMISTOOSI.** VAIN ALUETOIMISTO VOI HOITAA TÄLLAISIA ASIOITA ENNEN PALVELUKSEENASTUMISTA. Paljon tietoa mm tästä netissä: www.mil.fi

1. KOULUTUKSESI

peruskoulu, ammattikoulu, lukio, ylioppilas,

Ammattikoulun linja: _____

Valmis ammatti: _____ Ajokortti: _____ Ajokortin vaihe _____ (I tai II)

2. HENKILÖKOHTAISET TIETOSI

Joihinkin tarjoamiimme tehtäviin vaaditaan erityisen hyviä fyysisiä ja/tai psyykkisiä ominaisuuksia. Useissa tehtävissä edellytetään, ettei rikosrekisteristä löydy merkintöjä. Täytä kysytyt henkilökohtaiset tiedot, sillä joissakin tapauksissa nämä saattavat vaikuttaa merkittävästi pääsetkö halumaasi koulutukseen vai et.

Mikäli olet palveluksenjatkaja, niin palveluspaikkasi on pääsääntöisesti sama kuin mikä se oli palveluksen keskeyttäessäsi (mikäli palveluksesi keskeytynyt aiemmin Panssariprikaatissa).

Pituus _____ cm Paino _____ kg

Jokin palvelusta vakavasti haittaava terveydellinen seikka, mikä?

3. FYYSINEN KUNTO JA ERITYISOSAAMINEN

Panssariprikaatissa tuetaan mahdollisuuksien mukaan siviilissä alkanutta urheiluharrastusta harjoitusvapaiden tai urheilukomennusten muodossa. Ilmoita kysytyt tiedot.

Harrastan aktiivisesti liikuntaa: **A)** alle 1 kertaa viikossa , **B)** 1 - 3 kertaa viikossa , **C)** yli 3 kertaa viikossa

Arvioi fyysinen kuntosi 12 minuutin juoksutestin (Cooper-testi) pohjalta:

a) alle 2000 b) 2000-2200 c) 2201-2500 d) 2501-2700 e) yli 2700

Arvioi oma lihaskuntosi:

a) Huono b) Tyydyttävä c) Hyvä d) Erinomainen

Harrastan kilpaurheilua, kyllä , Urheiluseura: _____, Taso (SM, Div, piiri jne): _____

Urheilulaji (päälaji): _____

Jostakin erityisosaamisestasi saattaa olla hyötyä koulutushaaravalintaa tehtäessä (esim RC-lennokitoiminta, tietotekniikka, ensiaputoiminta, luottamustehtävät jne). Kerro erikoistaidoistasi:

4. PALVELUSPAIKKAVALINNAT JA TAVOITTEESI

Kääntöpuolella luetellaan Panssariprikaatin tarjoamia eri koulutusvaihtoehtoja. Valitse vähintään kaksi vaihtoehtoa, jotka tuntuvat kiinnostavimmilta. Kirjoita kiinnostavimman vaihtoehdon kohdalle numero 1 ja toiseksi kiinnostavimman kohdalle 2.

Luithan Alokastiedotteen, jossa on tehtävistä ja aselajeista paljon lisätietoa.

Voit halutessasi merkitä toisen merkin johtajatehtäviin ja toisen merkin miehistön muihin tehtäviin. Kohdan C joukko- ja perusyksikkövalinnalla voit halutessasi ilmaista sinua eniten kiinnostavimmat joukot.

Vapaaehtoista varusmiespalvelustaan suorittamaan tulevat naiset sijoitetaan tilakysymysten vuoksi Helsingin Ilmatorjuntarykmenttiin. Panssariprikaatissa koulutetaan pääosa sotilaista pitkän palvelusajan tehtäviin (12 tai 9 kk). Näissä tehtävissä palvelevat reserviupseeri- tai reservin aliupseerikoulutuksen saavat, panssaritoimijain ajoneuvojen ja panssareiden johtajat (= aliupseeritehtävä), ajajat ja asentajat, sotilaskuljettajat sekä eräisiin muihin erityisen vaativiin miehistötehtäviin koulutettavat.

Nyt tehtävät merkinnät eivät tietenkään tässä vaiheessa sido sinua mihinkään eivätkä myöskään takaa sinulle esim johtajakoulutusta tai vaativaa miehistötehtävää. Lopulliset koulutusvalinnat tehdään peruskoulutuskauden loppupuolella antamiesi näyttöjen perusteella.

A. Johtajatehtävät ja vaativat miehistötehtävät

- | | | |
|--------------------------|---|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Reservinupseeri- tai reservin aliupseeri | 12 kk |
| <input type="checkbox"/> | Panssarivaunun johtaja (reservin aliupseeri) tai vaunun ajaja | 12 kk |
| | (taistelu-, rynnäkkö-, tykistö-, kuljetus-, silta, raivaamis- tai komentopaikkapanssarivaunu) | |
| | Tehtävässä edellytetään siviilistä b-ajokorttia eikä saa olla vakavia liikenne rikkeitä) | |
| <input type="checkbox"/> | Panssarivaunu- tai ajoneuvoasentajat | 12 kk |
| <input type="checkbox"/> | Panssarivaunumiehistöt | |
| | <i>taistelupanssarivaunumiehistö (ampuja tai lataaja)</i> | <input type="checkbox"/> 12 kk |
| | <i>rynnäköpanssarivaunumiehistö (ampuja)</i> | <input type="checkbox"/> 12 kk |
| | <i>viestipanssarivaunumiehistö</i> | <input type="checkbox"/> 12 kk |
| <input type="checkbox"/> | Viestiaselajin vaativat tekniset tehtävät | 12 kk |
| <input type="checkbox"/> | Sotilaspoliisikoulutus (johtajat 12 kk ja miehistö 9 kk) | 9 tai 12 kk |
| <input type="checkbox"/> | Lääkintöalan tehtävät (lääkintöaliupseeri 12 kk, lääkintämies 9 kk) | |
| | (kirjaa lääkintöalan koulutukset tai käytyt ensiapukurssit ed. sivun harrastekohtaan) | |
| <input type="checkbox"/> | Huollon ryhmänjohtajatehtävät (Huoltopalvelu-, täydennys- tai aseseppäaliupseeri) | 12 kk |

- | | | |
|---|----------------------------------|-------|
| <input type="checkbox"/> | Sotilaskuljettajatehtävät | 12 kk |
| Lue tarkasti uusittua sotilaskuljettajakoulutusta (2009) koskeva osuus, jos harkitset sotilaskuljettajan tehtävää. | | |
| <u>Yleiset vaatimukset:</u> vähintään B-tason siviiliajokortti, joka ollut voimassa vähintään puoli vuotta, II-vaiheen suorittamisella ei ole merkitystä - puolustusvoimat hankkii ja maksaa tarvitsijoille koulutuksen, liikenne rikkeitä historian tulee olla kunnossa (tapauskohtainen harkinta), ei rattijuopumuksia, ei törkeitä liikenteen vaarantamisia. | | |
| Sotilaskuljettajana sinulla on mahdollisuus saada perustason ammattipätevyyskoulutus ja hankkia BC- tai BECE-ajokortti "siviiliin" | | |
| Lisätietoja puhelimitse 0299442670 tai 0299442671 | | |

- Työkoneen kuljettaja** (9 kk), Olen kiinnostunut ja minulla on kokemusta seuraavista työkoneista metsätyökone, maansiirtokone traktori, jokin muu, mikä: _____

Saapumiserästäsi haetaan myös muutamia tietoteknisten sovellusten osaajia erilaisten sovellusten kehittäjiksi, koodaajiksi, www-sivujen ylläpitoon, videokuvaukseen ja editointiin, graafikoksi. Mikäli sinulla on hankittuja valmiuksia, osaamista ja halukkuutta kyseisenlaisiin tehtäviin (miehistötehtävä, palvelusaika 9 kk), niin ruksaa tämä kohta ja kirjoita alle kokemuksestasi lyhyesti. (lisä infoa jari.markkula@mil.fi) Multimedia
Kokemus: _____

B. Miehistön muut tehtävät

Merkitse alustava koulutushalukkuutesi tähän.

Tämä ei tietenkään estä sinua palvelukseksi alettua hakeutumasta johtajakoulutukseen tai miehistön vaativimpiin erityistehtäviin eikä myöskään takaa sinulle haluamaasi miehistökoulutusta (kaikki tehtävät täytetään, vaikka jotkut ovat suositumpia kuin toiset).

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> sotilaskeittäjä
(kenttätukikistön tykkimies) | <input type="checkbox"/> panssaritykkimies |
| <input type="checkbox"/> taistelupioneeri
(kenttätukikistön) | <input type="checkbox"/> viestimies (ilmatorjuntaan tai kenttätukikistön) |
| <input type="checkbox"/> kranaatinheitinmies | <input type="checkbox"/> panssarijääkäri |
| <input type="checkbox"/> ilmatorjunnan tykkimies
/ lataaja | <input type="checkbox"/> tykkistöpanssarivaunumiehistö, ampuja |
| <input type="checkbox"/> ilmatorjunnan maalilennokkimies
(kokemus RC-laitteista ed. sivun harrastuskohtaan) | <input type="checkbox"/> tulenjohtomies (kenttätukikistö) |

C. Aselaji- ja joukkoyksikkövalinta

Eräänä lisätietona palveluspaikkaasi määritettäessä voidaan käyttää ilmoittamaasi aselajihalukkuutta. Mikäli haluat erityisesti tiettyyn joukkoyksikköön (esittelyt alokasoppaassa ja internetissä), niin merkitse halukkuutesi tähän. Tämä ei kuitenkaan takaa sinulle paikkaa kyseiseen joukkoyksikköön. Ruksaa kaksi kiinnostavampaa vaihtoehtoa:

Hämeen Panssaripataljoona

- Panssarijääkärikomppania
- Panssarivaunukomppania
- Panssaripioneerikomppania

kausi täällä)

Jääkärikykistörykmentti

- Panssarihaupitsipatteri
- Kranaatinheitinkomppania
- Panssariviestikomppania

Helsingin Ilmatorjuntarykmentti

- Panssari-ilmatorjuntapatteri
- Johtokeskuspatteri
- Aliupseerikoulu (normaali peruskoulutus-

Parolan Pataljoona

- Sotilaspoliisikomppania
- Huoltokomppania
- Autokomppania

Muuta kommentoitavaa:

Aika (pvm) ja paikka: _____

Allekirjoitus: _____

Nimenselvitys: _____

PsPr:n verkkosivu: www.panssariprikaati.fi