

# **MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU**

## **VARUSMIESPALVELUKSEN KESKEYTYMINEN ENSIMMÄISEN PALVELUSVIIKON AIKANA**

Tutkielma

Kapteeni  
Tamio Salminen

Esiupseerikurssi 62  
Maasotalinja

Huhtikuu 2010

## MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi Esiupseerikurssi 62	Linja Maasotalinja
Tekijä Kapteeni Tamio Salminen	
Tutkielman nimi <b>Varusmiespalveluksen keskeytyminen ensimmäisen palvelusviikon aikana</b>	
Oppiaine johon työ liittyy Sotilaspedagogiikka	Säilytyspaikka Kurssikirjasto (MPKK:n kirjasto )
Aika Huhtikuu 2010	Tekstisivuja 48      Liitesivuja 8
<p><b>TIIVISTELMÄ</b></p> <p>Suomen puolustusratkaisun, alueellisen puolustuksen, mahdollistaa yleinen asevelvollisuus. Asevelvollisten ikäluokasta 80 prosenttia suorittaa asevelvollisuutensa varusmiespalveluksessa. Palveluksen aloittamisen järjestelyitä on kehitetty aktiivisesti, mutta palveluksen keskeyttämisten määriin ei ole onnistuttu vaikuttamaan. Palveluksen ensimmäisen viikon sisällöllä tai koulutusmetodeilla ei ole keskeistä asemaa keskeytymisen syitä arvioitaessa. Tässä tutkimuksessa palveluksen keskeyttämisen syitä etsitään asevelvollisen motivaation, arvojen ja odotusten kautta, sekä perusyksikön koulutuskulttuurin uskottavuudesta. Alkaneen palveluksen keskeytymisen syiden uskotaan olevan yksilön tahtotekijöissä sekä perusyksikön koulutusilmapiirin yleisvaikutelmassa ja asevelvollisen psykofyysisissä tekijöissä.</p> <p>Tutkimusmetodina käytetään puolistrukturoituja haastatteluja, jotka suoritettiin palveluksen keskeyttävälle, sekä palvelusta jatkaville alokkaille, ensimmäisen palvelusviikon lopulla. Kohdejoukko edusti 10 -15 prosenttia perusyksikön saapumiserästä. Tutkimuksen haastattelut analysoitiin ja tulokset muodostettiin deduktiivisen sisällönanalyysin kautta. Keskeinen merkitys on alokkaan äänellä, joka kuuluu tutkimusraportista suorina lainauksina.</p> <p>Tutkimuksessa löydettiin keskeisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat palveluksen aloittamiseen: varusmiespalveluksen merkitys, kaveripiirin mielipide, ennako-odotusten täyttyminen, ryhmähenki, kannustava oppiminen. Tutkimuksen perusteella alokastuvan varusmiesesimies on merkityksellisin kouluttaja ensimmäisellä palvelusviikolla. Tästä syystä heidän onnistumisensa alokkaiden kouluttajana on varmistettava. Huonoimmillaan tuvan esimiehen onnistumisen varmentamiseen ei juurikaan panosteta, jolloin alokkaat ovat ensimmäisten päivien aikana sattuman varassa. Merkittävin tekijä motivoitumattomuuteen ja palveluksen keskeytymiseen on varusmiespalveluksen irrationaalisuus nyky-yhteiskunnasta. Varusmiespalveluksella ei koeta olevan mitään arvoa tai tarvetta globaalissa 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.</p> <p>Perusyksikön keinot vaikuttaa palveluksen keskeytymiseen, ovat perusyksikön päällikön hallussa: uskottava ja kannustava koulutusilmapiiri, tuvan esimiehen onnistumisen varmistaminen, pienet murheet (ruokailuun käytettävä aika, tupakointi, vapaa-ajan kontrollointi). Tutkimukseen osallistuneet alokkaat yllättyivät puolustusvoimien koulutuksen tarkoituksen mukaisuudesta ja olivat valmiita muuttamaan käsityksiään asevelvollisuudesta nopeasti. Palvelukseen astuessaan alokkaat eivät odota palvelukselta paljoakaan positiivista omalle elämälleen, mutta noudattavat lakivelvoitettaan.</p>	
<p><b>AVAINSANAT</b></p> <p>Varusmiespalvelus, palveluksen keskeytyminen, ennako-odotukset, asenteet, havainnointi, asevelvollisuus, motivaatio, ryhmähenki</p>	

# VARUSMIESPALVELUKSEN KESKEYTYMINEN ENSIMMÄISEN PALVELUSVIIKON AIKANA

## SISÄLLYS

<b>JOHDANTO</b> .....	<b>4</b>
<b>1 TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN TAUSTA</b> .....	<b>8</b>
1.1 TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN PERUSTA .....	8
1.2 TUTKIMUKSEN METODOLOGINEN PERUSTA .....	11
1.3 TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS .....	14
1.4 TUTKIMUKSEEN OSALLISTUVAT HENKILÖT JA TUTKIMUSAINEISTO .....	16
<b>2 TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TUTKIJAN PERUSOLETTAMUS TULEVAN ALOKKAAN OLEMUKSESTA</b> .....	<b>19</b>
2.1 TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	19
2.2 TUTKIJAN ENNAKKOKÄSITYS PALVELUKSEEN TULEVAN ALOKKAAN OLEMUKSESTA .....	19
2.3 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET .....	20
<b>3 ALOKKAIKEN ODOTUKSET, ASENTEET JA HAVAINNOININ MERKITYS</b> .....	<b>21</b>
3.1 ALOKKAIKEN ODOTUKSET PUOLUSTUSVOIMISTA .....	22
3.1.1 ALOKKAIKEN ODOTUKSET PERUSYKSIKÖIDEN KOULUTUSKULTTUURISTA .....	23
3.1.2 PUOLUSTUSVOIMIEN TAVOITTELEMA KOULUTUSKULTTUURI.....	24
3.2 ALOKKAIKEN ASENNOITUMINEN PALVELUKSEEN ASTUMISEEN JA PALVELUKSEEN PERUSYKSIKÖSSÄ .	25
3.3 ALOKKAIKEN HAVAINNOINNIN MERKITYS PALVELUKSENKESKEYTTÄMISEEN .....	26
3.4 RYHMÄKIINTEYDEN TUNNISTUS, MUOTOUTUMINEN JA MERKITYS .....	28
3.5 ENNAKKO-ODOTUSTEN TÄYTYMINEN – NOUSU VAI ROMAHDUS .....	30
<b>4 PERUSYKSIKÖN ASEMA JA TOIMINTA</b> .....	<b>32</b>
4.1 PERUSYKSIKÖN KOULUTUKSEN MERKITYKSEN TUNNISTAMINEN.....	33
4.2 PERUSYKSIKÖN JOHTAJUUDEN ILMENTYMINEN.....	35
4.3 PERUSYKSIKÖN KOULUTUSKULTTUURIN ILMENTYMINEN .....	37
4.4 ALOKKAAN ENNAKKOTIETOLOMAKKEEN MERKITYS .....	40
<b>5 JOHTOPÄÄTÖKSET</b> .....	<b>42</b>
5.1 MITEN PALVELUSTA VOIDAAN KEHITTÄÄ .....	42
5.1.1 VARUSMIESPALVELUKSEN YHTEISKUNNALLINEN ASEMA JA ODOTUSTEN VANHAKANTAISSUUS.....	43
5.1.2 PERUSYKSIKÖSSÄ VALLITSEVAN KOULUTUSKULTTUURIN MERKITYS .....	44
5.1.3 KOULUTTAJIEN KYVYT KOHDATA NYKYPÄIVÄN ALOKAS .....	46
5.1.4 ALOKKAIKEN ODOTUKSET PALVELUKSESTA JA PERUSYKSIKÖN VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET .....	47
5.1.5 PALVELUKSEN ALOITTAMISEN ONNISTUMISEN TEKIJÄT ALOKKAIKEN NÄKÖKULMASTA .....	49
5.2 TUTKIMUKSEN USKOTTAVUUS JA EETTISYYS .....	49
5.3 JATKOTUTKIMUSTEHTÄVÄ .....	51

## LÄHTEET

## LIIITTEET

# **VARUSMIESPALVELUKSEN KESKEYTYMINEN ENSIMMÄISEN PALVELUSVIIKON AIKANA**

## **JOHDANTO**

Yleisen asevelvollisuuden vuoksi tulisi jokaisella niin tahtovalla asevelvollisella olla mahdollisuus suorittaa asevelvollisuutensa varusmiespalveluksena. Varusmiespalveluksessa tulisi huomioida mahdollisimman tehokkaasti jokaisen asevelvollisen yksilölliset kyvyt, taidot ja osaaminen. Kansalaisten tunteman tasavertaisuuden ja yhtenäisyyden periaatteen vuoksi voidaan varusmiespalvelus tuntea kansalaisvelvollisuudeksi (laki puolustusvoimista 11.5.2007, perustuslaki 11.6.1999). Varusmiespalvelus on kuitenkin muodostunut osalle ikäluokkansa alokkaista mahdottomaksi suorittaa ja aloitettu palvelus on keskeytynyt noin kymmenesosalle ikäluokastaan eri syiden johdosta (STAKES 2008, Time out -projekti). Kuitenkin asevelvollisuuden suorittaa onnistuneesti 80 % koko ikäluokasta (Asevelvollisuuden yhteiskunnallisia vaikutuksia, PLM 2007, 21). Palveluksen keskeytymistä on pyritty tutkimaan monipuolisesti ja palveluksen aloittamista, sopeutumista palvelukseen ja palveluksen suorittamista on kehitetty aktiivisesti, jotta turhilta palveluksenkeskeyttämisiltä vältyttäisiin. Suomen puolustusratkaisun, alueellisen puolustuksen ja yleisen asevelvollisuuden kulmakivet muodostuvat asevelvollisten suorittamasta varusmiespalveluksesta, jonka johdosta Suomen puolustusratkaisu säilyttää uskottavuutensa nykyisessäkin maailmantilanteessa (Tietoja Suomen kokonaisuun- puoluksesta 2006, 179; Kenttäohjesääntö yleinen osa 2008, 28-29; Suomen turvallisuus- ja puolustuspolitiikka 2004, 115). Useissa lähteissä ja yhteyksissä on korostettu, että varusmiespalveluksella on valtion puolustusratkaisun mahdollistavaa tarkoitusta laajempi tilaus ja tarve. Varusmiespalvelus on koettu sosiaalistavana kouluna Suomalaiseen yhteiskuntaan, ja vasta palveluksen jälkeen on miespuolinen nuori kelvollinen yhteiskunnan jäseneksi (Nybergh 2005, 62).

Puolustusvoimilla on joukko-osastoja alueellisesti sijoittuneena, jotta asevelvollisen olisi mahdollista palvella kotipaikkansa varuskunnassa ja samalla puolustusvoimat säilyttävät paikallisen tunnettavuutensa osana sijoituspaikkansa maakuntaa. Näin varusmiespalvelus aiheuttaisi mahdollisimman vähäisen häiriön alokkaan sosiaaliselle ympäristölle sekä sidosryhmille.

Panssariprikaati on sijoituspaikkansa, koulutuskalustonsa ja koulutusilmapiirinsä vuoksi koettu mielekkääksi palveluspaikaksi. Panssariprikaati on saanut palveluksen aloittavan alokasikiintiönsä aina täyteen ja palveluksen keskeyttäminen on ollut vähäistä, mikä on näkynyt hyvin toteutuneina joukkotuotantotehtävinä (Envall 2010). 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 jakoksista on tullut rykmenttejä). Tämän päivän Panssariprikaati koostuu viidestä joukkoyksiköstä sekä huoltokeskuksesta (Hämeen Panssaripataljoona, Jääkärikykirykmentti, 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 perheissä sekä suvuissa. Useissa eri yhteyksissä varusmiespalveluksen aikana sekä jo perusyksikön päällikön tulohaastattelussa asevelvollinen on kertonut kavereidensa kertoneen tietoja ja asioita Prikaatista taikka perusyksiköistä sekä suositelleensa jotain tiettyä yksikköä palveluspaikaksi. Panssariprikaati on näyttäytynyt maakunnassaan aktiivisesti ja voidaankin olettaa lähes jokaisen 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 sekä ympäröivää yhteiskuntaansa. Prikaatissa on ymmärretty toimivien ja hyvien suhteiden ympäristöön merkitsevän koulutuksen toimintakykyä ja siksi Prikaatissa on panostettu suhteisiin ympäröivään yhteiskuntaan. Sijainniltaan Prikaati on keskeinen alueellaan, jonne on helppo tulla palvelukseen, ja josta on toimivat yhteyden ympäröivään yhteiskuntaan. 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 perhe-taustoista ja ennen kaikkea hänen odotuksistaan tulevasta varusmiespalveluksestaan.

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

Kuitenkin 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 taikka aamutoimien suoritustavan mukaan taikka varusmiesaineksen eroavaisuudella. Prikaatin komentajien toimesta on joukkoyksiköissä pistetty palveluksen perusasioita kuntoon ja järjestelyjä on kehitetty. Nykyään on keskeyttämisprosenttien eroavaisuuksia selitetty huonolla varusmiesaineksella ja sen epätasaisella jakautumisella perusyksiköiden kesken. Tällöin on yleisesti kiistetty että, alokas-kouluttajien taikka perusyksiköiden koulutuskulttuurilla olisi merkitystä palvelukseen sitoutumisessa. Kun organisaatiossa todetaan syiden olevan jossain muualla kuin omassa toiminnassa, kielletään samalla jatkuvan kehittämisen periaate ja laiminlyödään oppivan organisaation rakentaminen.

Varusmiesten tyytyväisyyttä palvelukseen on joukkoyksiköissä satunnaisesti selvitetty ja kartoituksissa on tehty havaintoja kokeneiden kouluttajien hyvästä menestymisestä alokkaiden kanssa peruskoulutuskaudella. Menestyminen on perustunut rauhalliseen, mutta vaativaan ja toisia kunnioittavaan suhtautumiseen koulutukseen ja koulutettaviin. Samalla on tehty havaintoja keskeyttämisten noudattavan tiettyä jakaumaa perusyksikköjen välillä. 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 kartoittamaan hyvän palvelusilmapiirin tekijöitä.

Tutkimustyön keskeisenä tarkoituksena on selvittää niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat alokkaan tuntemukseen palvelukseen astumisjärjestelyistä ja keinoistaan selvitä palveluksesta. Tutkimuksen haastatteluiden perusteella on tarkoitus tunnistaa kehitettäviä asioita ja vahvistaa käsityksiä jo olemassa olevien järjestelyiden vahvuuksista.

Tutkijan kiinnostus palveluksen keskeyttämisen tekijöiden kartoittamiseen on herännyt kommentajien, päälliköiden ja kouluttajien kanssa käydyissä keskusteluissa sekä omakohtaisesti tehtyjen havaintojen kautta toimiessaan yli viiden vuoden ajan perusyksikön päällikkönä ja kolmen ja puolen vuoden ajan pataljoonapuseerina, kahdessa eri joukkoyksikössä. Perusyksikössä, minkä koulutuskulttuurissa on korostettu sotilaallista kuria, käskyjen täyttämistä jo alokasajan ensihetkestä lähtien. Yksikköön ei ole hakeuduttu ennakkotietolomakkeen avulla, vaan yksikköön on lähinnä jouduttu palvelemaan. Yksikön palvelusilmapiiriä voisi kuvailla jopa tylyksi ja henkilökunnan suhtautumista alokkaisiin sotilaallisen ynseäksi, on palveluksen keskeyttäminen ennakko-odotuksista huolimatta ollut erittäin vähäistä. Toisaalta perusyksikköön, jossa on pyritty mahdollisimman pehmeään palveluksen aloittamiseen sekä joustavaan sotilaalliseen kuriin, on keskeyttäminen ollut suurta palveluksen ensihetkestä alkaen. Toiminnassa on keskitytty epämuodolliseen sotilaalliseen kuriin. Edellä kerrottujen näkökulmien valossa, alokkaiden käsitys hyvästä palveluspaikasta ei ole yksiselitteinen asia, vaan keskeyttämisen syitä pitää tutkia palveluksen aloittaneiden keskeyttäjiä ja palveluksessa jatkavien alokkaiden käsitysten kautta, jotta voidaan muodostaa todelliset syyt tai tekijät, jotka aiheuttavat palveluksen keskeytymisen. Palveluksen keskeytymisen syyt saattavat olla aivan muissa tekijöissä kuin palveluksen järjestelyissä tai esimerkiksi sotilaallisessa kurissa, joita on pidetty yleisenä tyytymättömyyden aiheuttajana.

Varusmiespalveluksen keskeytymistä on tutkittu viimeaikoina runsaasti, tutkimuksissa on keskitytty selvittämään mm. palveluksen astumisillan järjestelyiden vaikutusta, alokkaiden fyysisten ja henkisten valmiuksien vaikutusta keskeyttämiin (Härkönen 1998, Lumme 2007), joukko-osastojen koulutuksen yleisten järjestelyiden merkitystä (Syrjänen 2003, Salo 2004), sekä naisten kykyä sopeutua varusmiespalvelukseen (Laisi 1998). Palveluksen keskeytyminen on huolestuttanut niin Puolustusvoimia kuin suomalaisia yhteiskunnan eri toimijoita. Yleinen asevelvollisuus puolustusjärjestelmän perustana pohjautuu jokaisen asevelvollisen mahdollisuuden suorittamaan onnistunut varusmiespalvelus. On nähty, että onnistunut varusmiespalvelus luo hyvän pohjan nuoren miehen asemitumiseen 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 pitää kartoittaa kattavasti, jotta yleistä asevelvollisuutta voidaan pitää uskottavana puolustusratkaisuna ja asevelvollisuuden hyvät yhteiskuntaa sosiaalistavat ja eheyttävät vaikutukset voidaan turvata myös tulevaisuudessa, ja näin vaikuttaa vähentävästi yhteiskunnasta syrjäytymisen uhkaan.

## **1 TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN TAUSTA**

### **1.1 Tutkimuksen teoreettinen perusta**

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. Asiaa on lähestytty eri näkökulmista, jolloin on pyritty löytämään syitä, jotka ovat johtaneet varusmiespalveluksen keskeytymiseen.

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 3 730 henkilöä (Sotilaslääketieteen keskuksen tietokannat). Siviilipalvelukseen hakeutui vuonna 2008 yhteensä 2 472 miestä, joista 299 keskeytti palveluksen 28 vuorokautta kestävän peruskoulutusjakson aikana Lapinjärven koulutuskeskuksessa (Siviilipalveluskeskuksesta saatu tieto);(STAKES 2008, käsikirja.) Tutkimuksen aineistona olivat syksyllä 2004 Helsingin ja Vantaan kutsuntoihin osallistuneet palvelukseen määrätyt 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 määrätyillä, 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 pystyttävä tukemaan laaja-alaisesti ja kokonaisvaltaisesti (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 varusmiesseulan ennusarvosta on pyritty löytämään yhteisiä tekijöitä palveluksen keskeyttäjiille. Tutkimuksessa keskityttiin löytämään tyypillinen palveluksen keskeyttäjä ja mitkä tekijät vallitsevat alokkaan taustalla (Lumme 2007, 13 - 14.) Tutkimuksen intressi keskittyi ennen palvelusta tapahtuvaan ennakointiin, jossa seulonnan avulla ongelma-alokkaat löydetään ennen palvelukseen astumista, ja siten vähentää palveluksen aloittaneiden alokkaiden keskeyttämisä.

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 suhtautumistapoja (Salo 2004, 8). Tutkimuksessa edellä mainituista prosesseista käytetään nimitystä: sosialisatio ja talon tavoille oppimiseksi. Salo'n tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita kentän (henkilökunnan ja varusmiesesimiesten) pyrkimyksistä vaikuttaa alokkaan sopeutumiseen kentän tavoille. Tutkimuksessa kartoitetaan alokkaan sosiaalistumista varusmiespalveluksen kenttään etnografisen tapaustutkimuksen keinoin. Bourdieun kriittinen paradigma toimii tutkimuksen teoreettisen perustana. Salo'n tutkimuksessa tarkastellaan alokkaan käsityksiä ja hänen luomiaan merkityksiä palveluksesta, kentän 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 käskyvaltasuhteisiin (Salo 2008, 3). Hän pystyi selvittämään tekijöitä, jotka selittivät palveluksen keskeyttämistä (Salo 2008, 3). Tekijät ovat osiltaan samoja, jotka esiintyvät Kai Parkkolan väitöskirjassa keskeyttämisen tekijöinä.

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 keskeyttäjien ja palvelusta jatkavien alok-

kaiden 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 tuntemuksissa (Lumme 2007, 2.)

Pääsääntöisesti tehdyt tutkimukset ovat lähestyneet kohdetta kvantitatiivisen tutkimusotteen mukaisesti, kyselylomakkeiden tai erilaisten tietoseulontojen avulla. Tutkimuksessa on lähinnä kartoitettu minkä kategorian sisälle keskeyttäjä kuuluu (terveydelliset, henkiset, yms.), eikä niinkään keskeyttämistä aikaansaavia tekijöitä. Salon 2004 tutkimuksella päästään tarkastelemaan alokkaan sosiaalistamista perusyksikön tavoitteisiin ja toimintaan, miten alokas koee sosiaalistamisen ja mitkä ärsykkeet johtavat palveluksen keskeytymiseen. Tutkimuksessa tarkastellaan perusyksikön aktiivisen toiminnan tuloksia, ei taustalla olevia vaikuttajia tai päämääriä. Aikaisemmissa tutkimuksissa ei ole niinkään pyritty selvittämään alokkaan tuntemusta, miksi taikka minkä 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. 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. 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 artikkelissaan ”*Todellisuudessa vain pieni osa näistä keskeyttäjästä 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*”. Alokkaiden palveluksen varhaisen keskeytymisen tai paremminkin sitoutumattomuus ikäluokkansa sosiaalistamiseen yhteiskuntaan on tarpeellista selvittää, jotta varusmiespalvelusta voidaan kehittää nykypäivän vaatimuksia vastaavaksi sekä palveluksen houkuttavuuden lisäämiseksi.

Nykyisten varusmiespalveluksen kehittämistyön jälkeen on palveluksen aloittamisesta tehty mahdollisimman sopeuttava ja pehmeä, jotta palveluksen aloittaminen olisi mahdollisimman salliva. 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 järjestyksessä, vaan palveluksen keskeyttämisen syitä tulee etsiä alokkaiden käsityksistä varusmiespalvelusta kohtaan. Tällöin syitä keskeyttämiseen etsitään heidän luomista ennako-odotusten täyttymisestä sekä heidän luomistaan merkityksistä varusmiespalveluksesta.

## 1.2 Tutkimuksen metodologinen perusta

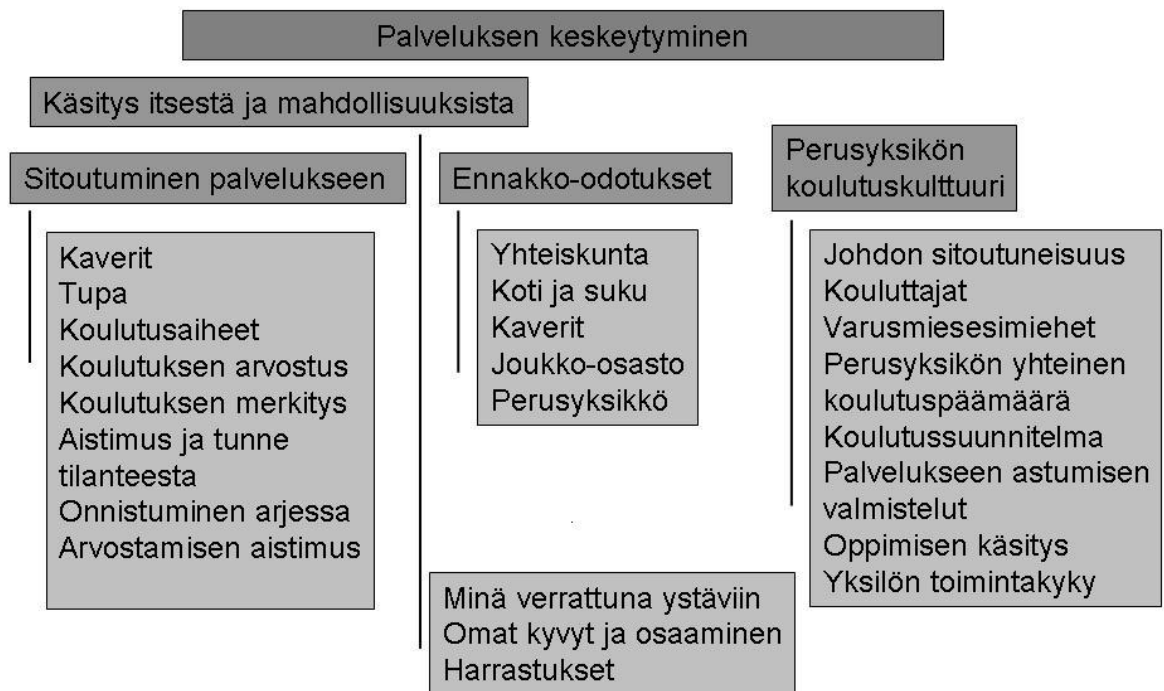
Tutkimuksen teoreettinen perusta pohjautuu laadulliseen eli kvalitatiiviseen tutkimusperinteeseen. Tutkimustyön käytännön tekeminen nojautuu fenomenologishermeneuttisen tieteenfilosofiaan. Tällöin tutkimuksessa keskitytään asioiden merkityksen ja kohde henkilön ymmärryksen tutkimukseen, tutkitaan merkityssisältöjä (Tuomi, Sarajärvi 2009, 34; Varto 1992); (Laine 2001). Tutkimuksessa pyritään ymmärtävän sekä tulkitsevan metodin soveltamiseen. Tällöin on pyrkimyksenä luoda kokonainen ja ymmärrettävä kuva tutkittavasta ilmiöstä, tarkoituksena on ilmaista selkeästi ja täsmällisesti tutkittava ilmiö (Heikkinen, Laine, 1997). Ilmiö, mikä on olemassa tutkittavissa kohteissa epäselvästi tai toimii taustavaikuttajana toiminnalle (Tuomi, Sarajärvi 2009, 35–37). Hermeneuttinen tutkimusote pyrkii luomaan selvän taikka ymmärrettävän syyn tutkittavalle ilmiölle hermeneuttisen kehäpäätelmän 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 teorialähtöistä sisällönanalyysia. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä pyritään tutkimusaineistosta luomaan teoreettinen kokonaisuus analyysin avulla, josta muodostetaan synteessin kautta uutta tietoa (Aaltola, Valli 2007, 44). Aikaisemmat havainnot, tiedot tai teoriat taustoittavat tutkimuksen, koska uuden teorian muodostaminen perustuu tutkimuksen aineiston ja aikaisemman tiedon synteesiin (Tuomi, Sarajärvi 2009, 95, 109). 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 elämän (Rauste-von Wright, von Wright, 1994, 23–24).

Tämän tutkimuksen toteuttamiseksi käytettävä metodi (puolistrukturoidut haastattelut) pyrkii selvittämään tutkittavan ihmisen havaintojen ja kokemusmaailman takana vallitseviin ja merkitseviin tulkintoihin tai käsityksiin (Tuomi, Sarajärvi 2009, 75). Toiminnassa pyritään tiedon tai kerrotun asian ymmärryksen kautta muodostamaan todellista tietoa tai asiaa ihmisen todellisista käsityksistä. Intuiitiivinen lähestyminen asiaan auttaa paljastamaan totuuden joka on tapahtuman taustalla.

Tutkimustyön tarkoituksena on tutkia ja selvittää perusyksiköiden välisiä eroavaisuuksia palvelukseen astuttaessa alokkaan kokemuksen kautta. Selvittää alokkaiden suhtautumista, asennetta, odotuksia ja merkityksiä varusmiespalveluksesta, jotta voidaan muodostaa totuuden mukainen kuva palveluksen keskeyttämisen syistä ja palveluksen merkityksestä asevelvolliselle. Fenomelogishermeneuttinen tutkimusote mahdollistaa haastatteluiden ja havainnoinnin avulla luomaan ymmärryksen alokkaan käyttäytymisen vaikuttimista, käsityksestä palveluksesta sekä alokkaan luomasta näkemyksestä selviytymismahdollisuuksistaan varusmiespalveluksesta.



Kuvio 1: Palveluksen keskeyttämisen kokemukset sisällönanalyysin perustaksi

Kuviossa 1 on esitetty alokkaan palveluksen onnistumiseen vaikuttavat tekijät palvelukseen astuttaessa. Kuvion 1 rakenne ja esitettyjen kenttien sisältö on muodostunut aikaisempien tutkimusten johtopäätösten ja tutkijan ennakkokäsityksen yhdistelmänä. Kuviossa on pyritty kuvaamaan alokkaan palveluksen onnistumiseen vaikuttavat tekijät. Tekijät on pyritty kuvaamaan mahdollisimman kattavasti, jolloin kuvatut tekijät soveltuvat suoritettavan analyysin perustaksi. Deduktiivisen sisällönanalyysin perustaksi palveluksen keskeytymisen tekijät jaettiin neljään kenttään, jotka ovat: käsitys itsestä ja mahdollisuuksista, sitoutuminen palvelukseen, ennako-odotukset ja perusyksikön koulutuskulttuuri. Yksittäiset tekijät jakautuvat alakenttiin, joissa ovat kuvattuina keskeisimmät osatekijät. Esimerkiksi alokkaan käsitys itsestä ja omista mahdollisuuksista selvitä varusmiespalveluksesta on muodostunut ennen palvelukseen astumista. Alokkaan käsitys itsestä, verrattuna ystäviinsä, sekä omista kyvyistä ja taidoista, ovat keskeisimpiä tekijöitä tutkittaessa alokkaan mahdollisuuksia selvitä palveluksen alussa tapahtuvasta sosiaalistumisesta alokastupaan. Palvelukseen sitoutuminen tapahtuu palvelukseen astumisen jälkeen, ja sitoutumiseen vaikuttavat suoritettu palvelus ja palvelukseen asennoituminen. Perusyksikön koulutuskulttuuri on tekijänä ainoa, johon puolustusvoimat voivat vaikuttaa omalla toiminnallaan. Edellä kuvattujen tekijöiden nähtiin edustavan tekijöitä, jotka vaikuttavat alokkaan kykyyn sopeutua varusmiespalvelukseen, jolloin haastatteluiden analysoinnissa keskityttiin näiden tekijöiden tunnistamiseen alokkaiden haastatteluista.

Tutkimuksen haastattelut puhtaaksikirjoitettiin MP3 -äänitallenteelta, haastattelut analysoitiin, luokiteltiin ja teemoiteltiin kuvion 1 mallin mukaan (Tuomi, Sarajärvi 2009, 92, 93). Teemoittelulla tarkoitetaan pyrkimyksiä, joilla voidaan aineistosta nostaa esiin tutkimusongelmaan valaisevia tekijöitä (Aaltola, Valli, 2007, 55). Teemoittelussa voidaan teemojen esiintymistä ja ilmenemistä vertailla keskenään ja niiden esiintymistä aineistossa analysoidaan. Teemoittelu vaatii tutkimusteorian ja empirian vertailua. Teemoittelussa voidaan nähdä neljä erilaista pelkistämisen tapaa (Eskola, Suoranta 1998, 174 – 180, Savolainen 1991, Hirsjärvi Hurme, 1993, 108, 116–117) 1) Tekstikatkelman käyttö perustelemaan tutkijan tulkintaa 2) Sitaatin käyttö aineistoa kuvaavana esimerkkinä 3) Lainaus elävöittävässä tekstissä ja 4) Aineistosta voidaan pelkistää tiivistettyjä kertomuksia (Eskola, Suoranta 1998). Teemoittelun avulla tekstiaineistosta saadaan esille kokoelma erilaisia vastauksia tai tuloksia esitettyihin näkemyksiin (Tuomi, Sarajärvi 2009, 93).

Teemoittelua ei saa jättää pelkästään sitaattien esittämiseen teemoittain, vaan teemat analysoidaan ja niistä esitetään omia johtopäätöksiä (Huttunen Mika ja Metteri Jussi 2008, 51, Eskola, Suoranta 1998). Haastattelujen puheet eivät sinällään ole tutkimusentuloksia, vaan ne edel-

lyttävät syvällistä tulkintaa ja johtopäätösten tekoa (Eskola, Suoranta, 1996, 62, 140). Teema-haastattelussa korostetaan ihmisen tulkintoja asioista ja heidän antamia merkityksiä ja tekemiä tulkintoja tutkittavasta ilmiöstä (Hirsjärvi, Hurme 2001, 48). Teemoittelun kautta tutkimuksen aineistolla ja suoritetuilla haastatteluilla pyritään vastaamaan tutkimuskysymyksiin joko induktiivisen, deduktiivisen tai abduktiivisen päättelyn avulla (Tuomi, Sarajärvi 2009, 97). Tutkimuksessa tulokset muodostetaan deduktiivisen päättelyn avulla, tuloksilla koetellaan vallitsevan olettamuksen uskottavuutta (Tuomi, Sarajärvi 2009, 113) sekä vertaillaan aikaisempiin tutkimustuloksiin (Aaltola, Valli 2007, 62 – 63).

### 1.3 Tutkimuksen viitekehys

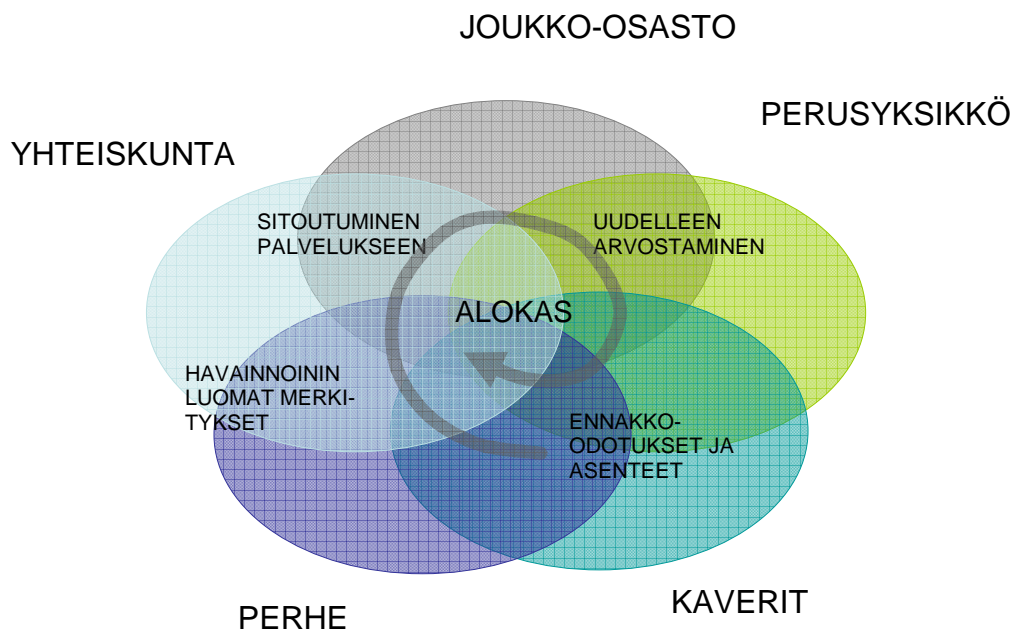
Tutkimuksen viitekehyyksenä on esitetty alokkaan henkisellä tasolla tuntema, alati muuttuva käsitys varusmiespalveluksesta globaalissa maailmassa, sekä ennako-odotusten luomiseen vaikuttaneet tekijät alokkaan elämässä ennen palvelukseen astumista ja astuttaessa palvelukseen. Varusmiespalvelukselle hän on antanut tietyn henkilökohtaisen merkityksen ennen palvelukseen astumista. Annettuun merkitykseen ovat vaikuttaneet hänen perheensä, sukulaisensa ja isovanhempansa omine kokemuksineen, taustoineen, perinteineen sekä arvoineen. Perheen antamaa merkitystä varusmiespalveluksen suorittamiseksi on perinteisesti koettu tai pidetty tärkeänä. Myös perheen antama tuki on koettu ratkaisevaksi, joka osaltaan on auttanut alokasta selviytymään palveluksesta. Alokasta ympäröivä yhteiskunta luo omia odotuksiaan ja merkityksiä varusmiespalvelukselle, näitä odotuksia on pidetty merkitsevyydeltään kohtalaisena. Yhteiskunnan jäseneksi pääsemisen edellytyksenä on ollut varusmiespalveluksen suorittaminen. Tämä on ilmentynyt mm. passihakemuksissa, työpaikka-haastatteluissa, joissa on kysytty varusmiespalveluksen suorittamista. Palveluspaikkana joukko-osasto ja erityisesti perusyksikkö ovat usein merkityksellisiä alokkaan palvelukselle. Palveluksen esitietolomakkeessa alokkaalla on lähes poikkeuksetta toive tulevasta palveluspaikasta. Usein palveluspaikan historiallinen tausta tunnetaan alueen väestön keskuudessa. Palveluspaikan ja palveluksen esiymmärryksen ja asennoitumisen muokkaajana voidaan pitää alokkaan kaveripiiriä. Kaveripiirillä on usein tuorein näkemys ja kokemus palveluksesta ja palveluksessa tapahtuneen koulutuksen ja oppimisen merkitsevyydestä nuorukaisen elämässä. Edellä kuvattujen tekijöiden vaikutuksesta on alokkaalla henkilökohtainen ennakkokäsitys palveluspaikasta, palveluksesta sekä varusmiespalveluksen merkitsevyydestä alokkaan elämälle. Alokkaan luoma ennakkokäsitys on myös osaltaan kuva alokkaan toimintaympäristön käsityksistä varusmiespalveluksesta. Joukko-osastolla sekä perusyksiköllä on rajallinen kyky ja resurssit vaikuttaa alokkaan ennakkokäsityksen luomiseen, usein kuva palveluspaikasta luodaan yksipuolisesti palveluksesta kotiutuvien kertomusten mukaan.

Kuviossa 2 esittelen tutkimuksen viitekehysten, joka on jatkuvan havainnoinnin luoma spiraali, jonka avulla alokas päättää palveluksen toteutumisesta. Palvelukseen astuva alokas tekee palveluksen ensihetkestä alkaen havaintoja toimintaympäristöstä, tapahtumista ja kokemuksista. Alokas on tottunut tekemään havaintoja ympäristönsä tapahtumista ja tekemään johtopäätöksiä jo koulumaailman ympäristössä. Hän kokee aktiivisen havainnoinnin oikeudekseen, ja olevan keskeinen osa toimintaansa palveluksessa. Kun alokas saapuu palvelukseen ennakkokäsityksineen, hän on valmistautunut tekemään tarpeellisia havaintoja ympäristöstään. Varsin nopeasti alokas on tehnyt ensimmäiset havaintonsa palveluksesta ja antanut havainnoille henkilökohtaisen merkityksen. Merkityksen suunnasta riippuen alokas sitoutuu palvelukseen enemmän tai vähemmän. Tällä tavalla hän muuttaa käsityksiään, joko positiivisemmaksi, tai negatiivisemmaksi palveluksestaan. Varsin nopeasti alokas on tehnyt johtopäätöksensä kokemastaan palveluksesta ja on muodostanut uuden käsityksen varusmiespalveluksen merkityksestä itselleen. Uuden merkityksen avulla alokas on valmis irrottautumaan yksikön toimintaympäristöstä eli keskeyttää palveluksen tai jatkaa palvelusta (Rauste-von Wright, von Wright, 1994, 33). Varusmies arvottaa palvelustaan jatkuvasti koko palveluksen ajan ja palveluksen loppupuolella tehtyjen loppukyselyjen tuloksista voidaan todentaa palveluksen merkitsevyyden muutosta varusmiehen arvomaailmassa. Alokas kokee omaavansa päätösvalan palveluksen jatkamisen, sekä suoriutumisen suhteen. Ympäristönsä sosiaalinen paine ei pakota alokasta jatkamaan epämieluisaa palvelusta, vaan hän voi valita.

Tutkimuksessa keskitytään ensimmäisen viikon aikana tapahtuvasta sosiaalistumisesta varusmiespalvelukseen ja varusmiespalveluksen merkitsevyyden muuttumiseen. Tutkimustyöllä pyritään havaitsemaan sekä kuvailemaan tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet alokkaan päätökseen muuttaa ennakkokäsityksestään varusmiespalveluksesta. Alokkaan päättelyketjun havaitseminen sekä sen ymmärtäminen, on keskeistä palveluksen sitouttavien tekijöiden kehittämiseksi. Alokkaan sitoutuminen palvelukseen tai palveluksen kokeminen siedettäväksi voi muodostua hyvinkin pienestä asiasta tai tekijästä. Tekijää ei välttämättä pystytä tunnistamaan tai sen merkitystä ei ymmärretä, kouluttajien eikä palvelukseen jo sitoutuneiden esim. ryhmänjohtajien toimesta. Nämä mitättömiksi tuomitut tekijät voivat vaikuttaa alokkaan käsitykseen palveluksesta ratkaisevasti ja siten muuttaa ennakkokäsityksiä.

Alokkaan itsenäisesti muodostama kokemus on palveluksen astumisen kielteisiä tekijöitä kehitettäessä ja hyvien kokemusten vahvistamisessa todennäköisesti kaikkein merkittävin tekijä. Tällöin tutkimuksessa alokkaan ääni ei saa kadota tulkintoihin, vaan sen pitää näkyä kautta

koko tutkimuksen. Tutkimuksessa pyritään löytämään käytännön keinoja, asioita sekä ymmärrystä, miten perusyksikkö voi vaikuttaa palvelukseen sitoutumiseen ja palveluksen keskeytysten minimointiin perusyksikön käytössä olevilla keinoilla. Samalla pyritään paljastamaan tekijät, jotka aikaansaavat palveluksen keskeyttämisprosenttien säännönmukaiset epäloogisuudet perusyksiköiden välillä.



Kuvio 2 tutkimuksen viitekehys: Alokkaan kyky muodostaa käsityksiä varusmiespalveluksesta, omakohtaisten havaintojensa kautta ympäristönsä vaikutuksen alaisena.

#### 1.4 Tutkimukseen osallistuvat henkilöt ja tutkimusaineisto

Tutkittavat perusyksiköt valittiin tutkimukseen kahdeksantoista perusyksikön joukosta, tutkijan muodostaman käsityksen perusyksikön koulutuskulttuurista sekä yksiköiden palveluksen keskeyttämisilaston avulla. Toisesta perusyksiköstä (perusyksikkö A), jossa sotilaallinen kuri on ollut tiukka ja koulutuskulttuuri on edustanut perinteistä käsitystä sotilaallisuudesta, on palveluksen keskeyttämisä ollut erittäin harvoin (PSPR -tilasto). Toinen perusyksikkö (perusyksikkö B) on edustanut pehmeämpää ja joustavampaa sotilaallisen kurin käsitystä, tällöin yksikön koulutuskulttuuri on ollut sallivampaa. Palveluksen keskeyttäminen perusyksikössä on ollut kohtalaista tai suurta (PSPR -tilasto).



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. Alokkaista haastateltiin kaikki, jotka keskeyttivät palveluksen ensimmäisen viikon neljäntenä ja viidentenä päivänä, sekä viisitoista prosenttia perusyksiköiden alokassaapumiserän vahvuudesta. Palvelusta jatkavat alokkaat valittiin niin, että valituksi olisi voinut tulla kuka tahansa, tällöin otoksen katsotaan 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. Haastateltavan joukon tuli olla riittävän suuri, jotta todennettavien tapausten, sekä asioiden kohdalla oli mahdollista saavuttaa aineiston kattavuus, sekä tiedon osittainen kylläntyminen. Tiedon kylläntymisen jälkeen uudet haastattelut eivät enää tuoneet tutkittavaan asiaan uusia 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 määrätyt henkilöt. 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. 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 nykykäsityksen 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. Perus-

yksikön 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 joukkoyksiköihin. Haastattelulla kartoitetaan perusteita varusmiesten jakautumista joukkoyksiköihin sekä alokkaiden ennakkotietolomakkeen tietojen hyödyntäminen tehdyissä alokasjaoissa.

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.

Haastattelut suoritettiin kolmen päivän aikana ja yksittäisen haastattelun kesto vaihteli kahdestakymmenestä viidestä minuutista kuuteenkymmeneen minuuttiin. Lukumääräisesti alokkaita haastateltiin perusyksiköstä A, kaksi palveluksen keskeyttäjää ja viisi palvelusta jatkavaa alokasta. Perusyksiköstä B, haastateltiin kaksi palveluksenkeskeyttäjää ja yhdeksän palvelukseen jäävää alokasta. Haastattelut tallennettiin MB3 tiedostoksi, josta aineisto litteroitiin. Tämän jälkeen suoritettiin analyysit tulosten muodostamiseksi. Sisällönanalyysin runkona käytettiin kuvio 1 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 ja 18 alokkaan kanssa, joista neljä 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 tutki-

muksen uskottavuus haastattelemalla oikeita henkilöitä ja oikea-aikaisesti, sekä eettisyys haastatteluiden ja tulosten oikealla käsittelyllä, sekä tutkijan objektiivisen aseman säilyttämällä tavoitteena oli säilyttää työssä hyvä tieteellinen käytäntö (Tuomi, Sarajärvi 2009, 133).

## **2 TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TUTKIJAN PERUSOLETTAMUS TULEVAN ALOKKAAN OLEMUKSESTA**

### **2.1 Tutkimuskysymykset**

Tutkimuksen pääkysymys on: Mitkä tekijät vaikuttavat alokkaan palveluksenkeskeytymisen lukumääriin eroavaisuuksiin perusyksiköiden välillä, ensimmäisen palvelusviikon aikana?

Tutkimuksen apukysymyksiä ovat: 1) Onko perusyksiköiden välillä eroavaisuuksia ensimmäisen palvelusviikon aikaisissa toiminnoissa alokkaan näkökulmassa? 2) Millä keinoilla voidaan vaikuttaa alokkaan sitoutumiseen annettuun koulutukseen?

### **2.2 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 fyysinen 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 pi-

tää kiinni joukosta mikäli palvelus koetaan henkisesti taikka fyysisesti liian raskaaksi tai arvottomaksi itselleen.

### 2.3 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat alokkaan palveluksen keskeytymiseen ensimmäisen palvelusviikon aikana. Miksi alokas tekee päätöksen palveluksen keskeyttämisestä ja mitä palvelukseen astumisjärjestelyissä pitää kehittää, jotta turhilta palveluksen keskeyttämisiltä vältytään. Palveluksen keskeytymisen tekijöiden luotettava kartoittaminen mahdollistaa varusmiespalveluksen kehittämisen keskittymällä havaittuihin puutteisiin. Samalla voidaan ylläpitää ja edelleen kehittää hyviksi havaittuja toimintoja. Tällä tavalla voidaan vaikuttaa varusmiespalveluksen uskottavuuden kehittämiseen ja palveluksen suorittamismotivaation kehittämiseen.

Perusyksiköiden toiminnasta on tarkoituksena paljastaa mahdollisia epäkohtia, jotka aikaansaavat epäjohtonmukaisuutta alokkaiden palvelukseen sitoutumisessa sekä tyytymättömyyttä palveluksen tavoitteissa ja siten mahdollistaa yksiköiden kehittymisen kohti, puolustusvoimien tavoitetilaa (oppiva organisaatio ja pedagoginen johtaja, HESTRA 2005; OSTRAN 2004 - 2017). 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 turhilta palveluksen keskeyttämisiltä vältytään. Sitä perusyksikkö saavuttaa varusmieskoulutuksen tulosvaatimukset, ja mahdollistaa asevelvollisuuden jatkumisen tulevaisuudessa. 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 palvella puolustusvoimissa hyvällä motivaatiolla ja varusmiespalvelus koettaisiin kansalaisyhteiseksi josta nuoret voisivat olla tulevaisuudessakin ylpeitä.

### 3 ALOKKAIDEN ODOTUKSET, ASEENTEET JA HAVAINNOININ MERKITYS

Luvussa käsitellään niitä tuloksia, jotka ovat muodostuneet haastatteluiden tulosten sitomisesta aikaisempaan tutkimukseen. Tuloksilla pyritään vastaamaan alaluvun otsikoiden mukaisiin tekijöihin, jotka vallitsevat alokkaan taustalla hänen muodostaessaan käsitystään puolustusvoimista, palveluksesta ja saamastaan koulutuksen arvosta. Tekijät, jotka vaikuttavat keskeisesti ensimmäisen viikon koulutuksen tavoitteen saavuttamiseen (sopeutuminen palvelukseen). Sopeutuminen perusyksikön toimintaympäristöön niin, että alokkaan siteet ympärillä oleviin sidosryhmiin eivät katkea, tällöin alokas ei tunne joutuneensa eristyksiin tuntemattomaan ja osin jopa pelottavaan ympäristöön. Samalla esittämään tuloksia haastatteluista, jotka vaikuttavat merkityksellisesti alokkaan sopeutumiseen, ja jotka vastaavat tutkimusongelmiin.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• ALOKKAAN VALMIUDET               <ul style="list-style-type: none"> <li>– ODOTUKSET JA ASENNE</li> <li>– KYVYKKYYS</li> <li>– SIDOSRYHMIEN TUKI</li> <li>– KAVEREIDEN ANTAMA TIETO</li> <li>– TOIVEIDEN TOTEUTUMINEN</li> <li>– KASVUN ODOTUKSET</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• YKSIKÖN VALMIUDET               <ul style="list-style-type: none"> <li>– OLOSUHTEET</li> <li>– RAKENNUS</li> <li>– HENKILÖSTÖ</li> <li>– PERINTEET/SITOVUUS ARVOIHIN</li> <li>– ALOKKAIDEN VASTAANOTON JÄRJESTELYT YKSIKÖSSÄ (ENSIMMÄINEN PÄIVÄ)</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• KOULUTUKSEN SISÄLTÖ JA JAKSOITTELU</li> <li>• PÄIVÄOHJELMAN RAKENNE</li> <li>• VAPAA-AJAN MERKITYS JA TOTEUTUMINEN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VARUSMIESESIMIESTEN KYVYKKYYS, ASENNE JA SUHTAUTUMINEN ALOKKAISIIN</li> <li>• KOULUTTAJIEN KYVYKKYYS, ASENNE JA SUHTAUTUMINEN ALOKKAISIIN               <ul style="list-style-type: none"> <li>– KYKY KOHDATA ALOKKAAT</li> </ul> </li> <li>• YKSIKÖN (JYKS) KOULUTUSKULTTUURI</li> </ul>

Kuvio 3 palvelukseen tulevan alokkaan havainnoima toimintaympäristö, joista voi muodostua palveluksen keskeyttäjän ongelmakenttä kohdatessaan itselle epämiellyttäviä tapahtumia ja asioita.

Tutkimuksen haastatteluiden perusteella kuviossa 3 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 em. puutteet ja sopeutuvat vallitseviin ympäristötekijöihin, sopeutumiseen vaikuttavat alokkaiden henkilökohtaiset valmiudet. Perusyksi-

kön 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.

### 3.1 Alokkaiden odotukset puolustusvoimista

Puolustusvoimiin ja asevelvollisuuden näkyvään osaan, varusmiespalvelukseen liitetään voimakkaita odotuksia, näkemyksiä ja arvosidonnaisia tunnetiloja (Nybergh 2005, 64, Nokkala, Laitinen, 221; Varusmies 2009, 7-12). Varusmiespalvelukselle annettu merkitys näyttää olevan sidoksissa olettamukseen miten palveluksesta voidaan selvitä (Määttä 2007, 31; Rintanen 2000, 45). Puolustusvoimien toimintaa, tehtävää sekä merkitystä arvioitaessa palataan usein käytyjen sotien aikaisen armeijan toimintaan, tehtävään sekä merkitykseen (Lumme 2007, 20). Asevelvolliset käsittävät puolustusvoimien tehtäväksi lähinnä mahdollisesti uhkaavan sotilaallisen kriisin torjuminen tai sodankäynnin osapuoleksi (haastatellut alokkaat 5, 6, 7, 10, 15, 18) *”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”, ”En koe, että palveluksesta olisi minulle mitään hyötyä, yhteiskunnalle tästä on varmasti hyötyä”, ”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 tulevaisuudessakaan”*. Edellä olevien lainausten perusteella voidaan kysyä, mikä on varusmiespalveluksen todellinen merkitys alokkaille. Mitä alokkaat ymmärtävät varusmiespalveluksen merkitsevän nykypäivän olosuhteissa, itselleen sekä yhteiskunnalle. Asevelvollisuuteen perustuvalla puolustusvoimilla ei koeta olevan mitään tarvetta nykypäivän kansainvälisessä turvallisuuspoliittisessa järjestelmässä.

Haastatteluiden perusteella odotuksia ja käsityksiä palveluksesta luodaan lähes poikkeuksetta kavereiden kertomusten perusteella. Vanhempien arvoilla tai odotuksilla ei nykypäivänä näyttäisi olevan kuin vain vähäinen merkitys alokkaalle (haastatellut alokkaat 1, 2, 7, 10). *”Se on silleen ihan laidasta laitaan, mutta loppujen lopuksi minä sain itse päättää palveluksesta”, ”Vanhemmilta ei tule niinkään painostusta, ei niillä ole kantaa palvelukseen”, ”Suvulta tulee*

*paineita palvelukseen”, ”Meidän kaveripiirissä on ollut tapana käydä”*. Kavereiden kertomukset ohjaavat erittäin voimakkaasti tulevan alokkaan ennakko-odotuksia tulevasta palveluksesta. Kavereiden lisäksi ennakkokäsityksiä saadaan sisaruksilta, jotka ovat jo läpikäyneet palveluksen. 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 sotilaskoulutukseen (Määttä 2007, 85 - 86).

Yleinen tiedottaminen taikka uutisoinnin kautta yhteiskunnallisen vaikuttamisen luomat käsitykset 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.

### 3.1.1 Alokkaiden odotukset perusyksiköiden koulutuskulttuurista

Alokkaiden käsitykset puolustusvoimissa vallitsevasta koulutuskulttuurista, taikka koulutuksen tavoitteista, olivat haastatteluiden perusteella poikkeuksetta epärealistisia, taikka vanhakantaisia kauhutarinoita, jotka elävät kotiutuneiden legendoissa. Vaikka palveluksen merkitys itselle sekä yhteiskunnalle näyttäisi olevan alokkaille hämärän peitossa, ja odotukset palveluksesta luodaan poikkeuksetta kavereiden kertoman perusteella. Palveluksen aloittamisen järjestyihin 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 on oltu poikkeuksetta tyytyväisiä (haastatellut alokkaat 4, 13). *”En mä näe tässä mitään vikaa – tässä nykyisessä järjestelyissä”, ”Ei siinä ole mun mielestä mitään kehitettävää, kaikki meni hienosti”*. 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 ymmärrettävämpää (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 käsityk-

siä palveluksesta on muokattu, mutta varusmiespalveluksen merkityksiä ei olla vielä valmiita muuttamaan, kuin vasta pidemmän palveluksen jälkeen (alokkaan haastattelut 8, 9, 10, 12; Määttä 2007, 87). *”Armeijan käynti saattaa saada uuden merkityksen kun olen käynyt tämän”, ”Ei oikeastaan vielä, hoidetaan tämä pois alta ja mahdollisimman nopeasti pois. Käsitysteni muutos vaatii pidempää aikaa, mutta olen kyllä prosessoinut käsityksiäni palveluksesta”, ”Oppii koko ajan lisää ja mieltää itselleen että hyvinhän tämä menee. Käsitykset ovat vahvistuneet ekan viikon aikana, palveluksen kokee tärkeämmäksi itselleen”, ”Kyllä tää palvelus ihan hyvältä vaikuttaa”.*

Alokkaiden odotuksista paljastuu heidän käsityksensä Puolustusvoimien koulutuskulttuurista. Alokkaat ovat valmistautuneet kohtaamaan pennalismin sekä initiaation tunnusmerkistöjä palveluksessa, näin ollen oletettua myönteisempi käsitys palveluksesta yllättää palvelukseen tulleen alokkaan (haastattelut; Härkönen 1998, 36). Alokkaiden päällimmäisten odotusten liittyessä kuitenkin kiireen tuntemukseen sekä huutamisen käyttöön johtamisen pääkeinona, näitä olettamuksia voidaan pitää melko värittyneinä, jotka on saatu kavereiden kertomuksista. Perusyksikön koulutuskulttuuriin liittyivät merkittävimmät eroavaisuudet alokkailla, toiseen yksikköön hakeuduttiin kovan sisäisen kurin vuoksi ja toiseen yksikköön leppoisen ilmapiirin vuoksi (alokkaan haastattelut 9, 11, 12). *”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 täyttynyt, odotin tätä ihan kauheaksi paikaksi”, ”Veljet varoittivat, että kaksi ekaa viikkoa on ihan hirveitä, mutta musta tuntuu että kaks ekaa päivää oli hirveitä”.* Alokkaat ovat valmiita palvelemaan motivoituneina, mikäli he havaitsevat palveluksen tavoitteen tärkeäksi ja toiminnan olevan johdonmukaista (Härkönen 1998, 38).

### 3.1.2 Puolustusvoimien tavoitteleva koulutuskulttuuri

Puolustusvoimien virallisen kannan mukaan henkilöstöjärjestelmää kehitetään laadullisesti ja määrällisesti. Laadullisella kehittämisellä turvataan henkilöstön ammattitaito, motivaatio ja sitoutuminen tehtäviin (HESTRA 2005, 13). Näillä toimilla pyritään vaikuttamaan perusyksikön toimintakulttuurin ilmentymiseen koulutustehtävissä. Perusyksikön koulutuskulttuurin on tarkoitus kehittyä kohden oppivaa organisaatiota. Puolustusvoimien kehittämisen keskeiseksi tavoitteeksi on nostettu oppiva organisaatio -periaate. Juha Mäkinen määrittelee, että oppivan organisaatio on ajattelu- ja toimintatapamalli, jonka tavoitteena on tehokas itsensä uudistaminen ja kyky luoda omaa tulevaisuuttaan (Juha Mäkinen 2009). Toinen Puolustusvoimien henkilöstön kehittämisen periaate on jatkuvan oppimisen periaate (Virpi Levomaa 2009; Hakka-



rainen 2005). Edellä kuvatut koulutuskulttuurin kehittämisen periaatteet sekä tavoitteet vastaavat hyvin alokkaan odotuksia nykypäivän puolustusvoimista. Varusmiespalvelus merkitsee palvelukseen astuvalle alokkaalle aina jonkin asteista elämän muutosta, joka aiheuttaa aina jonkinlaisen stressin alokkaan mielessä. Stressiä aiheuttavat alokkaan ennako-odotukset ja –pelot varusmiespalveluksesta (Härkönen 1998, 42). Alokkaiden palvelukseen sopeutumista voidaan helpottaa ryhmähengen aktiivisella kehittämistoiminnalla.

### 3.2 Alokkaiden asennoituminen palvelukseen astumiseen ja palvelukseen perusyksikössä

Aikaisemmissa tutkimuksissa (Salo 2009; Härkönen 1998, 53) alokkaiden oma asennoituminen palvelukseen on merkittävässä roolissa sopeutumisen mahdollistamiseksi. Alokas on joutunut sopeutumaan ennen varusmiespalvelusta useisiin hänelle uusiin tilanteisiin ja paikkoihin esimerkiksi koulumaailman tilanteissa (Tuppurainen 2009, 38-39). Varusmiespalvelukseen sopeutuminen nähdään omana valintana, koska vanhempien määräysvalta palveluksen suorittamiseen on vähäinen, haastateltujen alokkaiden mukaan (alokkaiden haastattelut 2, 4) ”*Se on silleen laidasta laitaan, mutta loppujen lopuksi sain itse päättää*”, ”*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. Muutokset palveluksen merkityksille syntyvät haastatteluiden perusteella pidemmän ajan kuluessa (alokkaiden haastattelut 4, 8, 9, 10) ”*Oletukseni eivät ole juurikaan muuttuneet siitä mitä ne olivat alussa*”, ”*On tämä aikalailla 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 päätökselle (alokkaan haastattelut 1, 6) ”*Heti ekana päivänä tein päätöksen lähteä*”, ”*Tiistaina tein päätöksen lähteä pois, tiukkuus ja tarkkuus ja komentelu ei tämmöistä ainakaan puolta vuotta jaksa*”. Haastatellut alokkaat odottivat tiukkaa kuria ja fyysisesti rankkaa palvelusta heti palvelukseen ilmoittautumisen jälkeen. Neljännen palveluspäivän jälkeen pääsääntöisesti alokkaat pitivät kokemaansa palvelusta henkisesti ja fyysisesti helppona (alokkaan haastattelu 7) ”*Tässä tämä on alkanut. Vähän on huonosti nukuttu eikä tämä ole ollut fyysisesti rankkaa vielä? – jenkkielokuvien tyyliin – veli keräilee elokuvia*”. Ennako-odotusten mukaisesti vai-

keimpana pidettiin sopeutumista perusyksikön toimintaympäristöön (alokkaan haastattelu 8). *”Mun mielestä se on lähtenyt hyvin käyntiin ja olen jollakin tavalla pysynyt homman perässäkin”*.

Palveluspaikan maakunnallinen tunnettavuus ei haastatteluiden perusteella noussut merkittäväksi tekijäksi palvelukseen hakeutumisen perusteeksi. Tiedot Panssariprikaatista olivat haastatteluilla alokkeilla varsin heikot, palveluspaikka lähinnä tunnistettiin, mutta mitään sitoutumista alueen joukkoon ei ollut havaittavissa. Perusyksiköiden koulutuskulttuurin osia oli tunnistettu ja alokkeat hakeutuivat hyvänä pitämäänsä yksikköön ennakkotietolomakkeen avulla. Asennoitumisesta on havaittava yksi yleisesti esiin tullut asenteellinen käsitys, ollaan valmiita palvelemaan vaikka palveluksesta ei koidu itselleen mitään hyötyä (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 palveluun, arvioitiin kavereiden kokeman palveluksen kautta, joiden johtopäätösten perusteella muokattiin omaa asennoitumista palvelusta kohtaan.

### 3.3 Alokkaiden havainnoinnin 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. Alokkeat kokivat toiveensa täyttämisen puolustusvoimia sitovaksi toiveeksi (haastattelut alokkeat 2, 9). 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”*.

Alokkeat tunnistivat tehneensä johtopäätöksiä kokemistaan asioista palveluksen ensihetkestä 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 palveluk-

sen merkitsevyydestä alokkaalle ei koettu muuttuneen tehdystä havainnoista huolimatta (haastattelut alokkaat 3, 12). *”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 alokkailla 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 suorittaminen (alokkaiden haastattelut 1, 6, 13, 18). *”Sain pari vuotta aikaa selvittää asioita, jotta voisin tulla joskus palvelukseen tai mä meen varmaan siviiriin”, ”Tiistaina tein päätöksen lähteä pois, tiukkuus, tarkkuus ja komentelu on syynä ei tämmöistä ainakaan puolta vuotta jaksa”, ”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”.*

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 toisenkin ratkaisun, mikäli palvelus tuntuisi ylivoimaiselta itselleen (alokas 6). *”Johtopäätökseen vaikuttaa kavereiden kertomukset tulevasta palveluksesta ja omat havainnot MA-TI päiviltä”*

### 3.4 Ryhmäkiinteyden tunnistus, muotoutuminen ja merkitys

Palveluksen ensihetkistä alkaen tuvan merkitys on aivan keskeinen palvelukseen sitoutumisen mahdollistavana toimintaympäristönä, niin varusmiesten käsitysten, kuin tehtyjen tutkimusten ja selvitysten perusteella (varusmiesten haastattelut; sosialisatio, Wikipedia.fi; Harinen 1992; Stouffer (toim), 1949, 98-100). Haasteltavien alokkaiden kokema ryhmäkiinteyden 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 keskenään (haastattelut alokas 3, A1, B1, alokas 10). *”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”*. Perusyksiköiden haluttomuus tunnistaa ja vaikuttaa aktiivisesti ryhmäkiinteyden muodostumiseen vaikuttaa oudolta valinnalta. Kaverisuhteiden merkitys ihmiselämän tuki elementtinä, kohdatessa uusia ennestään tuntemattomia asioita on aivan perustavaa laatua (Härkönen 1998, 33). Peruskoulutuskauden tavoitteiden mukaisten yksilösuoritusten korostuminen on osaltaan voinut johtaa aikaisemmin korostetun tuvan merkityksen vähenemiseen ja yksilön merkityksen kasvamiseen. 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, toiminta on ollut universaalia tapahtumaa eri valtioiden asevoimissa (Harinen 2000, 52, 61–69).

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 palveluksesta (haastattelut; Stouffer 1949, 98-100). Tuvassa syntyneen yhteishengen kautta ryhmälojaalisuuden koettiin olevan jotain, mitä ei ole ennen koettu (alokkaan haastattelu 12) *”Ei me tuvassa naurettu vaikka se yksi joutu keskeyttämään, ketään ei puhunut siitä pahaa. On ollu todella reilua suhtautumista ihmisiin, tämmöinen kunnioitus yllätti minut”*.

Tuvan esimiehen rooli ja hänen käyttäytymisensä koettiin todella tärkeäksi sopeutumisen kannalta (alokkaiden haastattelut; Kousa 2006, 31-33). Haastateltavat tunsivat saaneensa todella päteväytyneen 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 varusmiespalvelukseen (alokkaiden haastattelut 1 ja 3) ”*Se otti munt ihan tosissaan, mä yllätyin kun enhän mä edes tuntenut sitä yhtään*”, ”*Tuvassa on hyvä olla ja tuvan esimiehet ovat olleet hyviä*”. Alokkaat 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 oppijoita (alokkaiden haastattelut 2, 7, 10, 14, 15, 17, 18). ”*Nämä korkea-arvoisemmat luutnantit, yliluutnantit ja kapteenit tuntuvat että ne ovat niin korkeita, että niille ei voi edes puhua*”, ”*Henkilökuntaa en ole juurikaan nähnyt, ovat todella etäisiä, en osaa sanoa niistä mitään*”, ”*Ideaali ilmapiiriin 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 selvitä palveluksesta kuin muut tupakaverit. Kehitysvaiheen aikana tupa profiloituu kiinteäksi joukoksi, jonka avulla voidaan palveluksesta selvitä luottaen tupakavereiden tukeen (alokkaiden haastattelut 1, 3, 5, 7, 9, 10, 12, 13, 15, 16). ”*Ahdistuneisuus on ollut keskeinen tunne, ei minulla ole kavereita. Tupakaverit ovat olleet kylmiä mua kohtaan*”, ”*Tupaan tutustuminen alkoi heti ekana iltana ja nyt se jo riistäytyy käsistä*”, ”*Tuvassa oli yks tuttu, mikä on auttanut sopeutumaan*”, ”*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 on tutkittu paljon ja kiinteyden merkitystä ei voi liikaa korostaa yhtenä perusedellytyksenä onnistuneelle palvelukselle tai koulutukselle (Niskanen, 2008, 11-13). Ryhmäkiinteyden merkitystä on tutkittu sotilassosiologian alalla, jolloin tutkimuksella on pyritty kuvaamaan taistelunaikaisen ryhmän onnistumisen edellytyksiä (Toiskallio toim, Harinen 1998, 58). 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.

### 3.5 Ennakko-odotusten täyttyminen – nousu vai romahdus

Haastatellut alokkaat olivat palvelukseen astuessaan asennoituneet palvelukseen sekä perusyksikön toimintaympäristöön varauksellisesti. Osa alokkaista tunnosti itsestään jopa pelon kaltaisia tuntemuksia. Ennakkokäsitykset olivat perustuneet pääsääntöisesti alokkaan ystäväpiirin 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 nopeastikin (alokkaan haastattelut 2, 5, 6). *”Hyvä asia kun sanotaan tarkasti ja annetaan liikkumatilaa ja mennään niillä säännöllä mitä on. Hyvin ovat odotukset täytyneet, odotin tiukempaa kuria, mutta se onkin ihan hyvää. Kasvatuspohja juttuihin puututaan sopivasti”, ”Kyllä se oli ennakko-odotuksiin nähden kovempi kuri kuin muilla kavereiden puheiden mukaan, en uskonut että on niin kova kuri”, ”Kouluttajat huutaa ja on kauheaa käskytystä ja ne odotukset ovat täytyneet, ei ole ollut posi-*

*tiivista*”. Havainnoinnin tuloksena alokas muuttaa palvelukselle antamaa käsitystä. Tunnepi-toisen käsityksen täydentymisen jälkeen alokas käsittelee uuden ymmärryksen ennako-odotusten täyttymisenä tai odotuksen toteutumattomuutena. Se, miten ennako-odotus muutuu positiiviseen tai negatiiviseen suuntaan vaikuttaa alokkaan tuntemukseen palveluksesta. Negatiivisen ennako-odotuksen vahvistuminen johtaa entistä negatiivisempaan suhtautumi-seen palveluksesta ja siten mahdolliseen syrjäytymiseen (Rintanen 2000, 22-24). Positiivinen muutos voi sitouttaa alokkaan palvelukseen ja mahdollistaa negatiivisen ennakkokäsityksen muuttamisen (alokkaiden haastattelut) ja uusien elämänhallinta keinojen oppimisen (Riipinen, Kiuru 2007, 25).

Palvelukseen astuvat alokkaat suhtautuvat haastatteluiden perusteella puolustusvoimiin etäi-senä 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 pe-rustuslain velvoittama miesten velvollisuus palvella varusmiehenä, varusmiespalvelus koettai-siin jollakin tavalla itselle helpommaksi suorittaa, mikäli palvelus olisi vapaaehtoista. Alok-kaan 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 ammatti-taitoa riittävänä koulutettaviin asioihin. Samalla henkilökunnan merkitystä sopeutumisen edis-täjänä ei kielletty. Haastattelut osoittivat alokkaiden kunnioittavan henkilökuntaa, mutta en-nemminkin 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 palveluksessa (alokkaan haastattelu 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 palvella 6kk sijaan*

*12kk, jään tänne vuodeksi*”. Haastatellut alokkaat olivat pääsääntöisesti yllättyneitä kokeemaansa, 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 esimiehenä, kun kysyttiin keskeisintä kouluttajaa (haastattelu 12). ”*Tärkein kouluttaja on tuvan esimies*”.

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 suorituskyykyinen organisaatio (HESTRA 2005, 18). Oppiva organisaation keskeinen tunnusmerkki on erehtymisen salliva oppimistilanne, jossa aktiivisen osallistumisen ja palautteen avulla päästään kohden asetettuja tavoitteita.

Alokaat 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 olivat odottaneet, alokkaat tunsivat olevansa hyvin toimintakykyisiä vastaamaan palveluksen haasteisiin. Toimintakyky (Action competence) on fyysistä, psyykkistä, sosiaalista ja eettistä valmiutta toimia tilanteen mukaisesti, luovasti ja vastuullisesti ympäristössä, jolle ovat tyypillisiä: muutokset, epävarmuus, ristiriitaisuudet ja yllätyksellisyys (HESTRA 2005, 18).

#### **4 PERUSYKSIKÖN ASEMA JA TOIMINTA**

Kappaleessa esitetään perusyksikön keskeinen asema varusmiespalveluksen tulosten tekijänä sekä tulevien alokkaiden asennoitumisen muokkaajana. Perusyksikön toiminnan tulisi kehittyä kohti oppivan organisaation ja pedagogisenjohtajan periaatteita. Tutkimuksen perusyksiköissä käytännön toiminnassa tavoitteena ovat periaatteet tunnistettiin, mutta toistaiseksi käytännön toimintaan ei asioita ole viety. Keskeisimpänä havaintona voidaan pitää tuvan esimiehen koulutuksen onnistumisen varmentamisen puuttumista, päivittäisillä palveluksen alku- ja loppu-



palavereilla, joilla tuettaisiin harjaantumisvaiheessa olevan alaisen koulutustaidon kehittymistä. Alokkaille perusyksikön toiminnan tuloksellisuus ja ilmentyminen, henkilöityy perusyksikön päällikköön. Perusyksikön päälliköllä on menestymisen avaimet käsissään, mutta menestymisen tekijöiden hallinnassa on kehitettävää. Seuraavissa kappaleissa selvitetään päällikön hallussa olevien tekijöiden merkitystä alokaskoulutuksessa.

#### 4.1 Perusyksikön koulutuksen merkityksen tunnistaminen

Perusyksikön antaman varusmieskoulutuksen uskottavuus ja hyväksyttävyyys ovat aivan keskeisiä tekijöitä varusmiespalveluksen vaikuttavuutta ja merkitsevyyttä arvioitaessa. Onhan perusyksikön toteuttama koulutus lähes ainoaa puolustusvoimien toteuttamaa aktiivista toimintaa mitä miehistöön kuuluvalla varusmiehelle annetaan asevelvollisuuden aikana. Perusyksikö on paljon vartijana asevelvollisuuden merkitsevyyden kehittymistä ja muuttumista pohdittaessa. Perusyksikön toiminnassa tulee nykykäsityksen mukaan näkyä niin oppivan organisaation periaatteet kuin johtamisen alalta syväjohtajan periaatteet (Nissinen 1997, 26,56,77). Mainitut periaatteet löytyvät puolustusvoimien henkilöstrategian linjauksista, jossa korostetaan yksilön arvostamista, toiminnan ja koulutuksen johdonmukaisuutta sekä oikeudenmukaisuutta, rehtiä avoimuutta sekä aitoa vuorovaikutusta (HESTRA 2005, 2; Härkönen 1998, 43).

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 epäuskottavuutena (Härkönen 1998, 34). Koulutuksen merkittävyyden tekijöiden ymmärrys vaihteli perusyksiköittäin. (Haastattelut A1, A2, B1, B2) ”*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.*”, ”*Henkilökunta esitellään kootusti alokkaille, jolloin henkilökunta voi tulla helpommin käsitettäväksi alokkaille*”, ”*Peruskoulutuskausi on merkittävä palvelukseen asennoitumisen ja koulutukseen suhtautumisen kannalta, varsinaisesti aselajin osaamisen kanssa ei kaudella ole merkittävää asemaan*”, ”*On pyritty toimimaan oikein, mutta kiireen kanssa tehdään asioita*”. Perusyksikön merkitystä varusmiespalveluksesta luotavan kuvan tekijänä ei täysin tunnisteta, on kuitenkin aivan keskeistä ymmärtää ihmisten luoman käsityksen puolustusvoimista 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 haastattelulta alokkaalta. Alokkaat omasivat uskomuksen asevelvollisuuden merkitsevyyden kehittymisestä varusmiespalveluksen aikana, jonka johdosta he olisivat valmiita muuttamaan käsityksiään yleisestä asevelvollisuudesta.

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 aselajin perusyksikön merkittävimmäksi 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 eroja (haastattelut A1, A2, B2). *”Pohja kaikelle koulutukselle, taistelijan ja tst-parin taidot – ryhmä – joita sitten e-kaudella hyödynnetään perustana opetukselle”, ”Toiminnassa korostetaan alokasta jonka päätavoite on koulutuksen jatkaminen sujuvasti eteenpäin”, ”Peruskoulutuskausi on pohja aselajikoulutukselle”.*

Käytännön eroavaisuudet löytyivät yksiköiden koulutuksen vaikuttavuuden varmennusprosessista, tällöin mm. alikersanttien toteuttaman koulutuksen tavoitteen asettamisessa, tavoitteen saavuttamisessa ja toiminnan kehittämisessä oli puutteita verratessa yksikköjä oppivan organi-

saation 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 kärjistetyksi kuvailla behavioristiseksi koulutuskulttuuriksi, jossa alokkaan oppimistuloksilla ei ole keskeistä merkitystä (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”*.

Tuloksiin tai tehokkuuteen keskittynyt orientaatio olisi vaatinut merkittävämpää panostusta palautteen kautta oppimiseen, kuten perusyksikkö A:n päällikön haastattelu asian kuvailee (haastattelu A1). *”Kaikki alokkaat osallistuvat ja yrittävät parhaansa. Tehtävät määrätään alokkaan kykyjensä mukaan. Kun se jätkä yrittää parhaansa, ei siltä voi paljon enempiä vaatia. Palautteissa asiat sanotaan rehellisesti, jotta alokas saa rehellisen käsityksen toiminnastaan”*. Koulutuksen merkityksen näkymisellä, saattaa olla ratkaiseva merkitys alokkaan pohtimissaan varusmiespalveluksen merkitystä itselleen ensimmäisen palvelusviikon aikana. Haastatteluiden perusteella voidaan todeta alokkaiden tulleen palvelukseen vaillinaisella ymmärryksellä varusmiespalveluksen yhteydestä yhteiskunnalliseen kokonaisuuteen, mikä on varusmiespalveluksen todellinen merkitys (katso kappale 3.1 Alokkaiden odotukset puolustusvoimista). 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.

## 4.2 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 kulmineituvat perusyksikön päällikköön. Perusyksikön päällikön rooli yksikön koulutusilmapiirin ja koulutuskulttuurin luomisessa ja ylläpitämisessä sekä oppivan organisaation ja pedagogisen johtajan teorioiden mukaan on aivan keskeinen (Nissinen 2007; haastattelu A1). *”Koulutuskulttuurin erot vaikuttavat keskeyttämis-*

*täin, 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”.* 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 haastattelusta 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 tunteeseen 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 työkaluina (haastattelut).

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 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 kehittämiseen (Halonen 2009; Nybergh 2005, 31,80; Seeck 2009). 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, arvostetaan (Nybergh 2005, 20). Palautteen kerääminen ja analysoiminen on erottamaton osa johtajana kehittymistä. Palautteen avulla voidaan vaikuttaa sekä johtamiskäyttäytymisen, että johtajanvalmiuden muutokseen (Nybergh 2005, 24,74). Tällöin johtaja hallitsee joukkonsa johtamisen ja itsensä kehittämisen periaatteet syväjohtajamallin mukaisesti, jonka keskeisenä teemana on elinikäinen oppiminen. Varusmiehiä rohkaistaan oman ja muiden johtamiskäyttäytymisen havainnointiin, kokemusten 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 rakenteen (Nybergh 2005, 35; Artema 1993, 30). Usein sotilasyhteisöissä-  
kin suhtaudutaan kuriin kielteisesti, tällöin sotilaskurin nähdään pahimmillaan rajoittavan yk-  
silön oppimista. Kurin käsite on ollut ongelmallinen puolustusvoimien toimintaympäristössä  
Toiskallion mukaan jo 1920 – luvulta lähtien (Toiskallio 2009,19; Manninen 2001, 69-71).  
Haastateltujen alokkaiden mukaan puolustusvoimien toiminta ei ole uskottavaa eikä sillä ole  
toimintamahdollisuuksia ilman riittävää ulkoista sotilaskuria.

### 4.3 Perusyksikön koulutuskulttuurin ilmentyminen

Perusyksikön koulutuskulttuurin muodostuminen tietynlaiseksi on ollut hyvin perinne- tai ta-  
pasidonnainen asia, joka muuttuakseen on vaatinut aktiivisia koko organisaatiota koskevaa ja  
perusteellista työtä. Perusyksiköillä ei ole ollut varsinaista maineenhallinnan työkaluja käytös-  
sään, joilla asiaan olisi voitu vaikuttaa. Perusyksikön henki, mikä ulottuu ympäröivään yhteis-  
kuntaan asti, on ollut yksikössä palveluksessa olevien ammattisotilaiden ammattitaidon ja kä-  
sitysten summa. Panssariprikaatin tutkimukseen osallistuneiden perusyksiköiden koulutuskult-

tuurit 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 työkentelytavat 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 eteen (Manninen 2001, 252-254).

Härkönen diplomityössään nostaa koulutuksen järjestelyiden sujuvuuden ja merkityksen ymmärtämisen keskeiseksi sopeuttavaksi tekijäksi (Härkönen 1998, 37). Havaintoa tukevat johdon haastattelut (A1, B2). *"Kaikki järjestelyt on suunniteltu niin että ne toimivat sujuvasti. Toiminta on johdonmukaista tällöin alokkaille syntyy mielikuva, että kaikki täällä on hyvin johdettua", "Järjestelyiden pitää pyöriä, se on kaiken A ja O. Alokkaan huomioiminen hänen tullaan palvelukseen häntä ohjataan ja toivotetaan tervetulleeksi"*. Alokkaiden haastatteluisa järjestelyiden todettiin olevan kunnossa ja he ymmärsivät kyllä alokkaiden suuren määrän aiheuttavan erityisiä haasteita joukko-osastossa. Tehdyn tutkimuksen perusteella varuskunnallisilla järjestelyillä ei niinkään ole merkitystä, vaan enemmän odotettiin toiminnalta.

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 palavereissa, kokouksissa sekä tiimipalaverien kautta ohjeistetaan, ohjataan ja annetaan palautetta

koulutuksesta ja sitoudutaan yhteisiin tavoitteisiin (haastattelu B1, B2). ”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”.

Haastateltujen perusyksiköiden käytännöissä oli keskeisiä eroavaisuuksia miten koulutuksen onnistuminen varmistetaan. Perusyksikössä B ryhmänjohtajien pitämässä koulutuksessa keskityttiin pidettävän koulutuksen ohjeistamiseen, jolloin ryhmänjohtajilla olisi valmiudet pitää koulutusta. Toimeenpantua koulutusta ei henkilökunnan toimesta aktiivisesti havainnoitu eikä koulutustaitoa 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 merkittävästi (alokkaan haastattelu 3, 12). ”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 normi (Nissinen 1997; Nissinen 2000, 7). Valituissa perusyksiköissä varusmiesjohtajat ovat saaneet syväjohtajamallin mukaisen koulutuksen harjaantumisvaiheineen, mutta käytännön työkaluina keskeisin puute koski palautteen käsittelyä tai sen puuttumista (haastattelut). Esi-

miestoiminnassa noudatetaan syväjohtamisen ajattelu- ja toimintatapaa. Olennaista on luottamuksen rakentaminen ja ihmisten yksilöllinen kohtaaminen. Näin ylläpidetään joukossa terve turvallisuuden tunne ja luodaan edellytykset yhteisölliselle toiminnalle (HESTRA 2005, 5).

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 kouluttajien käytettävissä (KPÄÄL, SAAPERÄJOHT, JJOHT, RJOHT). Toimintatavat ja organisaatorakenne mahdollistavat osaamisen parhaan mahdollisen hyödyntämisen tuloksen tekemisessä. Tiimityöskentely, hiljaisen tiedon hyödyntäminen sekä virheiden sieto ja niistä oppiminen ovat organisaation toiminnan arkipäivää (OSTRA 2004 – 2017, 8-9; Nybergh 2005, 26).

#### 4.4 Alokkaan ennakkotietolomakkeen merkitys

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

Tietoja alokkaan taustoista on kerätty vuodesta 1998 alkaen. Keskeisenä tietona alokkaiden sijoittajalle on ollut lomakkeen kohta, jossa alokas on voinut toivoa tulevaa palveluspaikkaa (Aarimaa 2009). Alokkaan toivetta on pidetty tärkeänä jakoperusteena, kun alokkaita on jaettu perusyksiköihin. Alokkaiden jakautuminen aineksiin on määrällisesti noudattanut yksikön tarvetta ja toivottua palveluspaikkaa. Alokkaan toivetta on pystytty noudattamaan lähes sata prosenttisesti (Aarimaa 2009). Perusyksiköt ovat saaneet lomakkeen avulla normaalin VARTTI – tiedon lisäksi runsaasti tietoa alokkaan toiveista ja kyvyistä, joita perusyksikkö on voinut halutessaan hyödyntää palveluksen ensipäivistä lähtien. Lomaketta on käytetty alokkaan tulo-haastattelun 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:ssa. (Haastattelu A1) *”Ei varsinaisesti, tietoihin on perehdytty ja haastatteluissa selvitetään 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 palveluspaikkaan (Aarimaa 2009; alokkaiden haastattelut 17, 10, 9). 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”*. Alokkaiden kertomien mielipiteiden mukaan olisi todella merkillistä, mikäli toivetta tulevasta palveluspaikasta ei pyrittäisi toteuttamaan. Alokkaat kokevat näin voivansa aidosti valita palveluspaikkansa tai miten heidän palveluksensa muodostuu, niin haastatteluiden kuin aikaisempien tutkimusten perusteella (Härkönen 1998, 58). 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 paikkaa ensimmäisen viikon aikana, mikäli on kokenut perusyksikön käsityksiään vastaavaksi ja tuvan ryhmähenki on alkanut muodostua (alokkaiden haastattelut 10, 18, 17) *”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 varsinaisen käyttöarvo rajoittunee ensimmäisiin palveluspäiviin (haastattelu A1) *”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 taikatemppeja, rehellinen ja selkeä toiminta, sillä pääsee pitkälle”*. Mikäli alokas on päässyt, toivomaansa paikkaan on se sopeutumista edistävä tekijä, mutta var-

sinaiseksi palveluksen keskeyttämisen syyksi ei lomakkeesta ole. Ilman lomakettakin alokkaalla on käytössään runsaasti tietoa tulevasta palvelusajasta, mikäli hän on valmis ottamaan asioista selvää (puolustusvoimien WWW – sivut). Erittäin negatiivisella ennakoasenteella palvelukseen saapuvaa alokasta ei ennakkotiedottaminen ole todennäköisesti tavoittanut, jolloin merkittäväksi tekijäksi palveluksen onnistumisen kannalta jää edelleen perusyksikön toiminta.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET

### 5.1 Miten palvelusta voidaan kehittää

Varusmiespalveluksen keskeytymiseen vaikuttaa suoritetun tutkimuksen perusteella puolustusvoimien ulkopuolisia ja sisäisiä tekijöitä. Palveluksen keskeytymiseen on vaikeaa esittää yhtä ratkaisua, jolla palveluksen keskeyttäminen ratkaistaisiin. 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. Haastattelut tavoittivat kahdeksantoista alokasta, joista viisi 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). Keskeyttäjiä joukosta kahdella oli fyysinen peruste keskeyttää palvelus, kolme muuta keskeyttäjiä voidaan luokitella sopeutumattomiksi, jotka keskeyttävät palveluksensa ns. määrittelemättömän sopeutumishäiriön perusteella. Samalla 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 niiden vaikutusta palveluksen keskeyttämiseen. Olihan perusyksiköiden keskeyttämisprosentteissa ollut merkittävät eroavaisuudet aikaisemmilla saapumiserillä ja yksiköiden koulutuskulttuureissa oli havaittavia eroavaisuuksia.

### 5.1.1 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 varusmiehenä (haastattelut). Näkökulmalle saadaan vahvistusta nykyisestä nuorisokulttuurista (Suurpää 2009, 52-53) sekä haastatelluista alokkaista, joista 17 alokasta samaa mieltä palveluksen tarpeellisuudesta. 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. Päällimmäisenä ajatuksena palveluksesta alokkailla oli pakko ja pakottaminen. Puolustusvoimien toiminta liitetään tuntemattoman sotilaan ympäristöön, johon alokkaan omia olettamuksia peilataan valmistauduttaessa kohtamaan ennestään tuntematonta toimintaa - varusmiespalvelusta. Mainitut asiat ilmenivät osittain epärealistisina odotuksina puolustusvoimien toiminnasta (alokkaiden haastattelut 8, 12) *”Ne huutaa päin naamaa. Se on varmasti ihan hirveää”, ”Veljet on varoitellut mua, että ekat kaksi viikkoa on ihan hirveät”.*

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 aikaa (alokas 2) *”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.

Alokkiaan 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 ”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 alokkiaan odotukset ja pelot hallitaan ja mahdollistetaan aikainen sitoutuminen tupaan ja palvelukseen. Tutkituissa perusyksiköissä toimintatavat tunnistetaan, mutta niiden käytettävyyttä ei täysin ymmärretty. Tämä ilmeni perusyksiköiden toimintakulttuurin puutteena, yhdessä tekemisen ja sitoutumisen ymmärtämättömyytenä (perusyksikkö B).

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

### 5.1.2 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 johdonmukaisesti varmennettu kattamaan henkilöt päälliköistä 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 itse kaiken uuden asian ja ryhmänjohtajat olivat vain apuna koulutuksessa. Ryhmänjohtajien kouluttajan tehtävät rajoittuivat uuden asian harjaannuttamiseen ja vasta seuraavilla koulutuskerroilla voivat ryhmänjohtajat harjaannuttaa koulu-

tettavaa asiaa. Perusyksikkö A:n koulutuskulttuuri on merkittävästi osallistuvampi ja sitouttavampi, ilmiö näkyi niin alokkaiden kuin johdon haastatteluissa.

Perusyksikön päällikkö vastaa yksikkönsä varusmieskoulutuksesta. Tällöin keskeiseksi teki-  
jäksi 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 palavereja 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 kestävämpää, että alokkaat ovat ajatuksineen tuvan esimiesten ohjauksessa, ilman henkilökunnan tukevaa ohjausta. Tuvanesimiesten johtajavalmiudet ovat kuitenkin parhaimmillaankin vasta kehittymässä, eikä heitä voida pitää asiantuntijoina koulutuksessa eikä sosiaalistajina. Huonoimmillaan alokkaat ovat tuuliajolla ensimmäisten palveluspäivien aikana, eikä henkilökunnalla ole tästä selvää käsitystä.

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 hajanaisuudesta (haastattelu B1) ”*Kouluttajien asenteessa on eroja, ihmetellään kun kouluttajia ei pihalla näy vaikka joukko on koulutuksessa. Jätkät touhuu siellä itteksen 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 ja motivaatiossa. Alokkaat eivät tiedä armeijasta niin paljon että ne voisivat odottaa kouluttajan aktiivista otetta. Koulumaailmassa he ovat todennäköisesti tottuneet opet-*

*tajan pysyvyyteen ja läsnäoloon, mitä he voivat kuitenkin alitajuisesti odottaa. Vaikea on sitä luottamusta rakentaa ja henkeä nostattaa jos ei ole itse paikalla”.*

Ryhmäkiinteys on yksittäisistä tekijöistä yksi keskeisimmistä, joka mahdollistaa yksilön selviytymisen itselleen erittäin vaativasta toiminnasta, joka muuten ei olisi mahdollista. Ryhmäkiinteyden merkitys on tunnistettu tekijänä, sotakokemusten tutkimusten kautta (Harinen 1992). Haastatelluista alokkaista kaikki mainitsivat tärkeimpänä sopeutumisen mahdollistajana – tupaan syntyneen ryhmäkiinteyden. Alokkaat kertoivat ryhmäytymisen jakaantuneen kolmeen vaiheeseen ensimmäisellä palvelusviikolla, tunnistukseen, hyväksyntään ja kehittymiseen. Haastatteluiden perusteella oli tuvan ryhmähengen muodostuminen alkanut synty-mään 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 suhtautumista (haastattelut A1, B1). *”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.

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

#### 5.1.4 Alokkaiden odotukset 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 tar-

koituksena 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 ennakko-odotuksissa oli havaittavissa selkeitä eroavaisuuksia, perusyksiköissä vallitsevasta sotilaalliselta kurilta odotettiin itselle sekä kaveripiirille 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 minimiajan. 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”.

Alokkaiden käsitykset perusyksikön olosuhteista olivat varsin realistiset, mahdolliset puutteet olosuhteissa eivät olleet alokkaille yliverkaisia. 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.



### 5.1.5 Palveluksen aloittamisen onnistumisen tekijät alokkaiden näkökulmasta

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 helpompaa (haastattelut). 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.

## 5.2 Tutkimuksen uskottavuus ja eettisyys

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

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 päämääriä (Tuomi, Sarajärvi 2009, 141).

Tutkimuksen johtopäätösten uskottavuutta arvioitaessa, keskeinen tekijä on haastatteluiden suorittaminen ja tulosten muodostaminen alokkaiden ja palveluksen keskeyttäjien kertomana. Tutkimuksessa haastateltujen henkilöiden voidaan katsoa edustaneen palveluksen keskeytymisen 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 luotettavuutta (Hirsjärvi, Hurme 1993, 129)

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 kymmenen prosenttia 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 keskeyttäjien ja palvelusta jatkavien otokset voidaan 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 teki-

jöitä 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.

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 jäämistä (Hirsjärvi 2001, 25–28). 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. 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 vahvistamiseen (Aaltola, Valli, Kiviniemi, 2007, 82–83).

### 5.3 Jatkotutkimustehtävä

Jatkotutkimuksella tulisi selvittää asevelvollisten käsityksiä varusmiespalveluksen mahdollisuudesta vaikuttaa asevelvollisen oman elämänhallinnan keinoihin ja taitoihin. 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 suoritettuna tutkimuksen perusteella voidaan olettaa varusmiespalveluksen tekijöiden olevan kunnossa, mutta keskeyttäjät eivät koe tarvitsevänsä palvelusta tai palvelus yhteiskunnan osatekijänä on tarpeetonta heille. Näiden olettamusten tunnistamisen jälkeen voidaan käynnistää varusmiespalveluksen kehitystyö, joka palvelee yhteiskuntaa. Kehitystyön jälkeen yleinen asevelvollisuus olisi edelleen kansallinen voimavara ja asevelvolliset voisivat saada palveluksesta heille merkityksellisiä asioita ja taitoja.

## 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.

Hakkarainen, K., Lonka, K., Lipponen, L. 2005. Tutkiva oppiminen, järki, tunteet ja kulttuuri oppimisen sytyttäjänä. Helsinki: WS Bookwell 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, tutkimusselosteita A/13/2000.

Heikkinen, R-L., Laine, T. 1997. Tutkimuksen polulla. Kirjassa Heikkinen, R-L. Laine, T.(toim.), Hoitava kohtaaminen 18-23, Helsinki: Kirjayhtymä.

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.
- Huhtinen, A-M. 2001. Näkyvä ja näkymätön kuri. Tieto, valta ja vaikuttaminen sotilasdiskurs-  
siss, Helsinki: Hakapaino Oy.
- Huttunen, M., Metteri, J. 2008. Ajatuksia operaatiotaidon ja taktiikan laadullisesta tutkimuk-  
sesta, MPKK, Taktiikanlaitos.
- Härkönen, T. 1998. Itseluottamuksen muutos varusmiespalveluksessa, Muuttuuko itseluotta-  
muksen määrä varusmiespalveluksessa? MPKK, Diplomityö YEK 45, Maasotalinja.
- Kenttäohjesääntö, yleinen osa. 2008. Pääesikunta, Helsinki: Prima Edita Oy.
- Kousa, J. 2007. Hiljaisen tietämyksen syntyminen työyhteisössä. Helsingin yliopisto, talous-  
tieteenlaitos, Selvityksiä nro 53.
- Kouluttajan opas. 2009. Pääesikunta, Helsinki: Edita Prima.
- Laine, T. 2001. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Kirjassa Aal-  
tola. J., Valli, R.(toim) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittavalle tutkijalle  
tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin 26-43, Jyväskylä: PS-kustannus.
- Lumme, V. 2007. Henkisen rasittavuuden kokeminen ja sen liittyminen palveluksen keskey-  
tymiseen peruskoulutuskaudella, MPKK, Pro Gradu – tutkielma.
- Laisi T. 1998. Naisten sopeutuminen sotilasorganisaatioon, MPKK, Johtamisen laitos julkai-  
susarja 2 no 6.
- Laitinen, K.. 2005. Suomalaisen asevelvollisuuden kaari ja haasteet, Puolustusministeriö, Jul-  
kaisuja 1 Helsinki.
- Metsämuuronen, J. 2005. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä, 3.painos. Helsinki:  
International Methelp Ky.

- 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.
- Nokkala, A. 2005. Suomalainen asevelvollisuus ja puolustusvoimien henkilöstörakenne kansainvälisissä muospaineissa, Puolustusministeriö, Julkaisuja 1, Helsinki.
- Nybergh, M. 2005. Varusmiesaikaisen johtajakoulutuksen yhteiskunnallinen vaikuttavuus ja kehittämistarpeet, Johtamisenlaitos, julkaisusarja 1/2005, tutkimuksia 33.
- Manninen, K (toim.), Jäppinen, J. 2001. Tulikoe, ihmisten johtaminen sodan ja rauhan aikana. Suomen reserviupseeriliitto, Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Määttä, J. 2007. Asepalvelus nuorten naisten ja miesten opinto- ja työuralla, Jyväskylän yliopisto.
- Panssari pioneerikomppanian varusmiesten haastattelut saapumiserästä 1/2010. Alokkaat 3 - 9. Haastatteluaineisto on tutkijan hallussa.
- Panssarihaupitsipatterin varusmiesten haastattelut saapumiserästä 1/2010. Alokkaat 1 -2 ja 10 – 18. Haastatteluaineisto on tutkijan hallussa.
- Panssari pioneerikomppanian 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, Sotilaslääkätieteen Aikakausilehti 1999.
- Perusyksikön päällikön ohje. 1996. Puolustusvoimien koulutuksen kehittämiskeskus, toinen tarkastettu painos, Vaasa: Ykkös-Offset Oy.
- Puolustusvoimien henkilöstöstrategia 2005. HESTRA, Pääesikunta, Helsinki: Edita Prima.
- Puolustusvoimien palkatun henkilöstön osaamisen kehittämisen strategia 2004–2017. 2004, Pääesikunta, Helsinki: Edita Prima.
- 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. 2004. Alokkaat talon tavoille etnografinen tapaustutkimus Bourdieun sosiologian näkökulmassa, MPKK, Koulutustaidon laitos julkaisusarja 2 no 14.
- 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.

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.

Simola, R (toim.). Oikarinen, E., Kiuru, P., Riipinen, T. 2007. Asevelvollisuusjärjestelmän yhteiskunnallisia vaikutuksia, kansantalous, aluetalous, opinnot ja työelämä. Puolustusministeriö: Kirjapaino Keili 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 kokonaisuuspuolustuksesta 2006. MPKK: Prima Edita Oy.

Toiskallio, J (toim). 1998. Toimintakyky sotilaspedagogiikassa. MPKK, Koulutustaidon laitos julkaisusarja 2 no 4.

Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Latvia: Livonia Print

Tuppurainen, S. 2009. Muistio nuorten työelämäasenteista ja –arvoista. Nuorisotutkimusseura, Valtion nuorisoasiain neuvottelukunta. Helsinki: Yliopistopaino.

Yleinen Palvelusohjesääntö. 2009. Helsinki, Pääesikunta, Henkilöstöosasto.

Varusmies. 2009. Opas varusmiespalvelukseen valmistautuvalle. Helsinki: Edita Prima.



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.

## **LIITTEET**

LIITE 1 Yksikönpäällikön ja saapumiseränjohtajan haastattelukysymykset

LIITE 2 Alokkaan haastattelukysymykset

LIITE 3 Tutkimustyötä ohjaavat tukikysymykset:

LIITE 4 Alokaskyselylomake 110 PANSSARIPRIKAATISSA

LIITE 5 Varusmiespalveluksen keskeytymisen prosessi. Prosessi alkaa ensimmäisistä palvelustunneista aina ensimmäisten palvelusviikkojen aikana, päättyen joko palveluksen päättymiseen tai palveluksen jatkumiseen.

## 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?

## LIITE 3

Tutkimustyötä ohjaavat tukikysymykset:

1. Miksi joukkoyksikön sisällä perusyksiköiden keskeyttämisprosentit eroavat toisistaan vaikka varusmiesaines on yhdenvertainen sekä varusmiehet ovat päässeet haluamaansa yksikköön
2. Millä tavalla varusmiesaines vaikuttaa palveluksen keskeytysten määrään?
3. Vaikuttaako alokkaiden ennakkokyselyissä ilmoittama halukkuus (joukkoyksiköihin/tehtäviin) alokkaiden palveluksen keskeyttämiseen?
4. Eroaako toimintakulttuuri joukkoyksiköiden sekä perusyksiköiden välillä ja miten se vaikuttaa palveluksenkeskeyttämisiin?
5. Mitkä ovat merkittäviä tekijöitä varusmiesten koulutukseen sitoutumisessa?
6. Miten kotiutuneiden kokemusperäinen kertomus yksiköiden koulutuksesta vaikuttaa alokkaan ennakkokäsityksen muodostumiseen?
7. Onko palvelukseen astumisjärjestelyt kunnossa ja miten ne vaikuttavat alokkaaseen?
8. Mikä on koulutuksen järjestelyiden vaikutus ensimmäisinä viikkoina?
9. Miten kouluttajien ja varusmiesesimiesten suhtautuminen alokkaisiin vaikuttaa palvelukseen sopeutumiseen?
10. Millä tavalla ryhmäkiinteyden kehittyminen/merkityksen korostaminen vaikuttaa sitoutumiseen?
11. Millä tavalla koulutuksen merkittävyys ilmenee perusyksikössä?

## 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](http://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 (pääalaji): \_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_

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

- |  |                                  |       |
|--|----------------------------------|-------|
| <input type="checkbox"/>   | <b>Sotilaskuljettajatehtävät</b> | 12 kk |
| Lue tarkasti uusittua sotilaskuljettajakoulutusta (2009) koskeva osuus, jos harkitset sotilaskuljettajan tehtävää.   |                                  |       |
| <u>Yleiset vaatimukset:</u> vähintään B-tason siviilijokortti, joka ollut voimassa vähintään puoli vuotta, II-vaiheen suorittamisella ei ole merkitystä - puolustusvoimat hankkii ja maksaa tarvitsijoille koulutuksen, liikenne-erikkeen 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 rukskaa 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<br>(kenttätykistön tykkimies)   | <input type="checkbox"/> panssaritykkimies                              |
| <input type="checkbox"/> taistelupioneeri<br>(kenttätykistön)  | <input type="checkbox"/> viestimies (ilmatorjuntaan tai kenttätykistön) |
| <input type="checkbox"/> kranaatinheitinmies   | <input type="checkbox"/> panssarijääkäri                                |
| <input type="checkbox"/> ilmatorjunnan tykkimies<br>/ lataaja  | <input type="checkbox"/> tykistöpanssarivaunumiehistö, ampuja           |
| <input type="checkbox"/> ilmatorjunnan maalilennokkimies<br>(kokemus RC-laitteista ed. sivun harrastuskohtaan) | <input type="checkbox"/> tulenjohtomies (kenttätykistö)                 |

**C. Aselaji- ja joukkoyksikkövalinta**

Eräänä lisätietona palveluspaikkaasi määrittäessä 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)

**Jääkäryksiköstörykmentti**

- Panssarihaupitsipatteri
- Kranaatinheitinkomppania
- Panssariviestikomppania

**Helsingin Ilmatorjuntarykmentti**

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

**Parolan Pataljoona**

- Sotilaspoliisikomppania
- Huoltokomppania
- Autokomppania

Muuta kommentoitavaa:

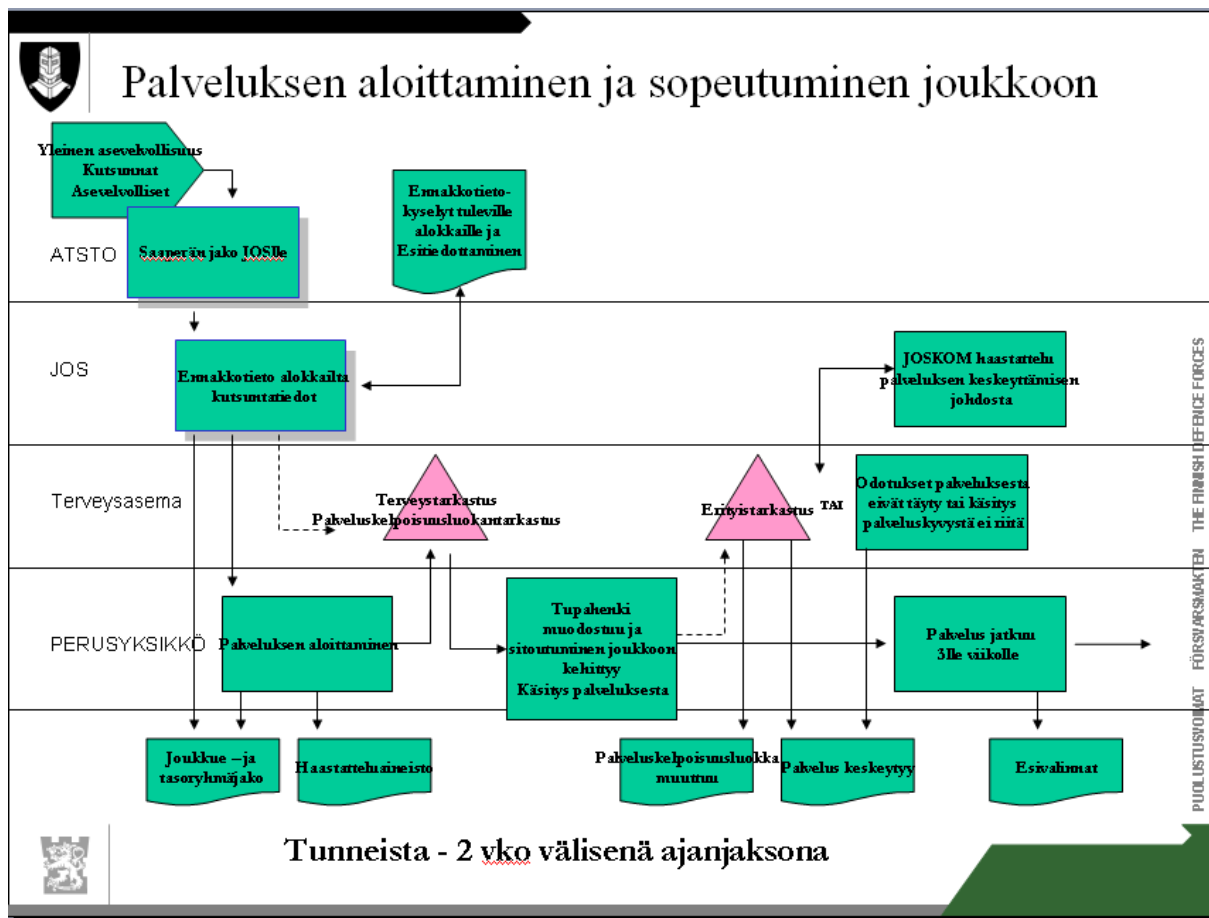
Aika (pvm) ja paikka: \_\_\_\_\_

Allekirjoitus: \_\_\_\_\_

Nimenselvennys: \_\_\_\_\_

PsPr:n verkkosivu: [www.panssariprikaati.fi](http://www.panssariprikaati.fi)





Kuvio 4: Varusmiespalveluksen keskeytymisen prosessi, prosessi alkaa ensimmäisistä palvelustunneista päättyen ensimmäisten palvelusviikkojen aikana joko palveluksen keskeytymiseen tai palveluksen jatkumiseen kohden peruskoulutuskauden loppua.