

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

**AMMATTIKUVAN JA TYÖNANTAJAKUVAN OMINAISUUKSIEN
MERKITYKSET ALIUPSEERIN AMMATIN VALINNASSA JA SITOU-
TUMISESSA**

Pro gradu -tutkielma

Luutnantti
Niko Pekkala

Sotatieteiden maisterikurssi 1
Ilmasotalinja

Toukokuu 2011

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi Sotatieteiden maisterikurssi 1	Opintosuunta Ilmasotalinja
Tekijä Luutnantti Niko Pekkala	
Opinnäytetyön nimi Ammattikuvan ja työnantajakuvan ominaisuuksien merkitykset aliupseerin ammatinvalinnassa ja sitoutumisessa	
Oppiaine, johon työ liittyy Johtaminen	Säilytyspaikka Maanpuolustuskorkeakoulun kurssikirjasto
Aika Toukokuu 2011	Tekstisivuja 81 Liitesivuja 20
TIIVISTELMÄ <p>Tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää ja kuvata ammattikuvan ja työnantajakuvan ominaisuuksien merkitystä aliupseerin ammatinvalintaan ja työhön sitoutumiseen. Lisäksi kartoitetaan aliupseerikampanjan tunnettuutta ja vaikuttavuutta aliupseerin ammatinvalinnassa. Tutkimusaihetta lähestytään aliupseeriksi hakeutuneiden henkilöiden kokemuksen kautta. Tutkimuksen lähestymistapa on fenomenologis-hermeneuttinen tutkimusote, joka painottaa aineistolähtöistä työskentelyä sekä tutkijan ja aineiston välisen suhteen pohtimista. Tutkimusaineisto hankittiin haastattelemalla kahdeksaa puolustusvoimissa työskentelevää aliupseeria. Haastattelutapana käytettiin teemahaastattelua. Aineisto analysoitiin fenomenologisen psykologian analyysimenetelmällä. Analyysi eteni yksilökohtaisen kokemuksen esilletuomisen kautta yleisen kokemuksen kuvaamiseen. Tutkimuksen tulokset muodostuvat sisältöalueittaisista yleisistä merkitysverkostoista.</p> <p>Tutkimustulokset nostavat esille henkilöiden ja puolustusvoimien aiempien kohtaamisten, lähipiirin ja mielikuvatekijöiden merkitykset ammattiin suuntautumisessa ja valinnassa. Varusmiespalveluksella on suuri merkitys puolustusvoimia kohtaan heränneessä mielenkiinnossa. Lähipiiri ja puolustusvoimien palkattu henkilökunta ovat kertoneet aliupseerin työstä tai suositelleet aliupseerin ammattia. Henkilöillä oli aliupseeriksi hakeutuessaan työpaikka, mutta työltä haluttiin pysyvyyttä. Aliupseeriksi hakeutumiseen vaikuttavat keskeisesti mielikuvat kiinnostavasta, käytännönläheisestä tehtävästä ja vakituisesta työstä. Upseeriopintoja ja -tehtäviä pidettiin enimmäkseen itselle sopimattomina. Ulkoisella ammattikuvalla on kaksi puolta: ammatillinen ja käytännönläheinen perustehtävä, mutta myös ”hanttihomma”, jossa ei saa itsenäisiä ja vastuullisia tehtäviä. Sisäinen ammattikuva poikkeaa myönteisesti ulkoisesta ammattikuvasta: tehtävät ovat itsenäisiä, vastuullisia ja monipuolisia. Ulkoinen työnantajakuva on taas vastannut pääsääntöisesti sisäistä työnantajakuvaa. Yhtenevät myönteiset mielikuvat vahvistavat aliupseerien työhön sitoutumista. Aliupseerikampanjan tunnettuus on hyvä ja se koettiin myönteisenä, mutta sen ei koeta kuitenkaan vaikuttaneen ammatinvalintaan.</p> <p>Keskeisenä tuloksena nousee esille se, että haastateltavien aliupseerien ammatinvalinnassa mielikuvat ovat merkittävässä asemassa, sillä aliupseereilla ei ollut pakottavaa tarvetta hakeutua aliupseeriksi. Ulkoisen ammattikuvan osittainen negatiivissävytteisyys johtuu aliupseerin ammatin assosioinnista sopimussotilaan tehtävään, sillä pääosalla ei ollut kokemuksia aliupseereista ennen virkaan astumista. Tämä ei kuitenkaan ollut merkittävä seikka, sillä sen johdosta ammatinvalintaprosessi ei keskeytynyt. Aiempien kohtaamisten kokemuksellisuus vaikuttaa huomattavasti ammattikuvan ja työnantajakuvan kohdallisuuteen suhteessa hakeutumisen kohteena olleeseen tehtävään ja sen työympäristöön. Ammatinvalinnassa merkitykselliset mielikuvat ovat myös sitoutumisen kannalta merkittäviä.</p>	
AVAINSANAT fenomenologia, ammatinvalinta, sitoutuminen, ammattikuva, työnantajakuva, mielikuvat	

AMMATTIKUVAN JA TYÖNANTAJAKUVAN OMINAISUUKSIEN MERKITYKSET ALIUPSEERIN AMMATIN VALINNASSA JA SITOU- TUMISESSA

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	1
2 TUTKIJAPROFILI	3
2.1 Tutkimuksen lähtökohdat.....	3
2.1.1 Tutkimusasetelman rakentuminen	4
2.1.2 Tutkijan esiymmärrys	5
2.2 Taustasitoumukset.....	5
2.2.1 Ihmiskäsitys	6
2.2.2 Todellisuuskäsitys	7
2.2.3 Tietokäsitys	8
2.3 Mielikuva, imago ja maine.....	8
2.4 Aiemmat tutkimukset.....	10
2.5 Tutkimuksen viitekehys ja tutkimustehtävä.....	12
3 AMMATINVALINTA JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT	14
3.1 Kaksi näkökulmaa ammatinvalintaan	14
3.1.1 Ammatinvalinta, persoonallisuus ja minäkuva	14
3.1.2 Työympäristön ja yksilön kehityksen yhteys ammatinvalintaan	16
3.2 Ammatinvalintaprosessi ja sitoutuminen.....	17
3.2.1 Ammatinvalintaprosessi	17
3.2.2 Päätöksenteon eteneminen	18
3.2.3 Sitoutuminen työhön	19
3.4 Aliupseerin ammatti ammatinvalinnan kohteena.....	21
3.4.1 Aliupseerin ammatin ominaisuudet	21
3.4.2 Aliupseeriston ulkoinen ammattikuva.....	22
3.4.3 Puolustusvoimien työnantajakuva.....	23
3.5 Yhteenveto	25
4 MIELIKUVIEN MERKITYS AMMATINVALINNASSA JA NIIHIN VAIKUTTAMINEN	26
4.1 Ammatinvalintaan vaikuttavat mielikuvat.....	26
4.1.1 Ammatillinen minäkuva.....	26
4.1.2 Ammattikuva.....	27
4.1.3 Työnantajakuva	28
4.2 ”Rekrytointi vaatii kirkasta kilpeä” ja varmistettua taustaa.....	31
4.2.1 Työnantajakuvan markkinointi	31
4.2.2 Viestinnällä vaikuttaminen.....	33
4.3 Puolustusvoimien työnantajakuvakampanjointi	35

4.3.1 Tee työtä, jolla on tarkoitus.....	35
4.3.2 Aliupseeriksi – tähtäimessä arvostettu ammatti.....	36
4.4 Yhteenveto	38
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	39
5.1 Fenomenologis-hermeneuttinen tutkimusote.....	39
5.1.1 Tutkimusotteen perustelu	39
5.1.2 Kokemuksen tulkinta, deskriptio ja ymmärtäminen	39
5.2 Aineistonkeruumenetelmän perusteet ja aineistonkeruu.....	41
5.2.1 Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä.....	41
5.2.2 Haastatteluja tekemässä	43
5.2.3 Haastattelujen jälkeen	46
5.3 Haastateltavien kuvaus.....	47
5.4 Lähtökohdat fenomenologisen psykologian aineistonanalyysissa.....	48
5.5 Analyysiprosessin 1. päävaihe	50
5.5.1 Avoin lukeminen ja sisältöalueiden muodostaminen.....	50
5.5.2 Jako merkitysyksiköiksi ja muunnos yleiselle kielelle	51
5.5.3 Merkitysyksiköistä sisältöalueittaisiin merkitysverkostoihin	52
5.5.4 Yksilökohtaisten merkitysverkostojen muodostaminen	53
5.6 Analyysiprosessin 2. päävaihe	54
5.6.1 Jako merkitysyksiköihin ja yksilökohtaisen ilmaisun muunnos yleiseksi	54
5.6.2 Sisältöalueittaisen yleisen merkitysverkoston muodostuminen.....	54
6 TUTKIMUSTULOKSET	56
6.1 Ammatinvalinta ja siihen vaikuttavat tekijät	57
6.1.1 Varusmiespalvelus ja sopimussotilasaika	57
6.1.2 Työllisyys- ja elämäntilanne hakeutuessa.....	58
6.1.3 Hakeutuminen aliupseerin ammattiin	59
6.1.4 Aliupseerikampanjan vaikutus	61
6.2 Ulkoisen ja sisäisen ammattikuvan vastaavuus	62
6.2.1 Hakeutumisaikainen mielikuva aliupseerin ammatista ja tehtävistä.....	62
6.2.2 Hakeutumisaikaisen ammattikuvan ja todellisuuden vastaavuus	63
6.3 Ulkoisen ja sisäisen työnantajakuvan vastaavuus.....	65
6.3.1 Hakeutumisaikainen mielikuva puolustusvoimista työnantajana	65
6.3.2 Hakeutumisaikaisen työnantajakuvan ja todellisuuden vastaavuus.....	66
6.4 Sitoutuminen ja siihen vaikuttavat tekijät.....	67
6.4.1 Ammatin ja työnantajan ominaisuudet.....	67
6.4.2 Työyhteisöön ja työilmapiiriin liittyvät tekijät	68
7 POHDINTA	69
7.1 Tulosten yhteenveto ja liittymäkohdat aiempaan tutkimukseen.....	69
7.1.1 Käytännönläheisyydellä ja vakituisuudella on keskeinen merkitys.....	69
7.1.2 Aliupseerikampanjasta myönteisiä mielipiteitä	72
7.1.3 Sisäinen mielikuva on pääosin ulkoista myönteisempi.....	72
7.1.4 Vastuullinen ja mielekäs työ sekä työympäristö sitouttavat	74
7.1.5 Keskeiset johtopäätökset tutkimustehtävän kannalta.....	75
7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	76
7.2.1 Johdonmukaisuus, reflektointi ja aineistolähtöisyys.....	77
7.2.2 Kontekstisidonnaisuus ja tiedon laatu	78

7.2.3 Tutkijan subjektiivisuus, vastuullisuus ja eettisyys	79
7.3 Tutkimusprosessista ja jatkotutkimuksista.....	80
LÄHTEET	82
LIITTEET.....	91

AMMATTIKUVAN JA TYÖNANTAJAKUVAN OMINAISUUKSIEN MERKITYKSET ALIUPSEERIN AMMATIN VALINNASSA JA SITOUTUMISESSA

1 JOHDANTO

Puolustusvoimat kilpailee työmarkkinoilla yksityisen sektorin ja muun julkisen sektorin työnantajien kanssa osaavasta työvoimasta. Sotilas- ja suojelualalla, johon puolustusvoimat työnantajana asemoituu, on keskinäistä kilpailua laadukkaasta työntekijäaineksesta. Suurten ikäluokkien poistuessa työmarkkinoilta avautuu sotilas- ja suojelualalle tehtäviä, joihin pyritään hankkimaan kriteerit täyttäviä, laadukkaita työntekijöitä. Pienenevien ikäluokkien myötä henkilöstönhankinnan haasteeksi muodostuu laadukkaiden työntekijöiden riittävyys. Työvoiman kysynnän ollessa korkea pyrkivät työnantajat markkinoimaan organisaatiotaan ja tehtäviään eri medioissa ja tapahtumissa. Mielikuvista on tullut keskeinen menestystekijä henkilöstönhankinnassa, sillä ne vaikuttavat ratkaisevasti yksilöiden valintoihin ja päätöksentekoon¹. Kilpailu työvoimasta korostaa mielikuvien tärkeyttä², esimerkiksi Poliisi on viime vuosina markkinoinut näkyvästi poliisin koulutusta ja ammattia eri medioissa. Myös Pelastuslaitos ja Rajavartiolaitos ovat tehneet vastaavia toimenpiteitä saavuttaakseen potentiaalisia työntekijöitä. Kun työnhakijalla on mahdollisuus valita työnantajien välillä, tehdään valinta sen perusteella, millaisia mielikuvia työnhakijalla on. Työpaikkaa valittaessa mielikuvilla voi olla suurempi painoarvo kuin materiaalisilla eduilla³.

Puolustusvoimien henkilöstöstrategian mukaisesti puolustusvoimille on turvattava laadultaan ja määrältään riittävä henkilöstö sodan ja rauhan ajan tarpeisiin⁴. Henkilöstöstrategian mukaan keinoja henkilöstön saatavuuteen ja sitoutumiseen ovat työnantajakuva, rekrytointi, tehtävä-

¹ Vuokko (2003b), s. 189; Aula & Heinonen (2002), s. 22; Karvonen (1999), s. 4 ja 17.

² Karvonen (1999), s. 23–24.

³ Juholin (2006), s. 195; Markkanen (2002), s. 110.

⁴ Puolustusvoimien henkilöstöstrategia 2005, s. 7.

henkilö- ja urasuunnittelu sekä palkitseminen ja palvelussuhteiden ehdot.⁵ Näillä keinoilla pyritään hankkimaan tarpeeksi laadukas henkilöstö ja sitouttamaan heidät työnantajan tarpeita vastaavasti. Yleinen asevelvollisuus on luonut puolustusvoimien rekrytointitoiminnalle vahvan pohjan, sillä noin 80 prosenttiyksikköä miespuolisesta ikäluokasta suorittaa varusmiespalveluksen⁶. Asevelvollisuus yksinään ei ole riittänyt laadukkaan henkilöstön hankkimiseksi. Puolustusvoimat kilpaileekin nykyisin työvoimasta edistämällä työnantajakuvaansa sekä tarjoamiensa ammattien ja työtehtävien tunnettuutta. Sen näkyvimpänä keinona ovat valtakunnalliset työnantajakuvakampanjat⁷. Kampanjoinnilla on tarkoitus tehdä puolustusvoimat tunnetuksi työyhteisönä, joka tarjoaa monipuolisia ja haasteellisia työtehtäviä⁸. Kampanjoilla on ollut eri painopisteitä, mutta aliupseerien rekrytoinnin tukemiseen puolustusvoimien työnantajakuvakampanja keskittyi vuosina 2008 ja 2009⁹.

Tutkimuksessani tarkastelen aliupseerin virkaan astuneiden henkilöiden kokemuksia ammatinvalinnastaan, sitoutumisestaan sekä näihin vaikuttavista ammattikuvasta ja työnantajakuvasta – mielikuvista, joiden perusteella ammattiin hakeudutaan ja siinä mahdollisesti pysytään. Aliupseerin, kuten muiden sotilasammattiryhmien, työtä tehdään usein vaativissa olosuhteissa lähes kellon ympäri ja palkkaus on yleisen käsityksen mukaan heikompi kuin yksityissektorilla. Tästä huolimatta aliupseerin tehtäviin on ollut puolustusvoimien mukaan hyvin hakijoita¹⁰. Miksi sitten aliupseerin ammattiin halutaan? Millaiset mielikuvat ohjaavat henkilöitä valitsemaan aliupseerin ammatin. Vastaavatko mielikuvat ammatista ja työnantajasta työtä ja työympäristöä. Ammatinvalintaan vaikuttavat mielikuvat, jotka syntyvät ja muuttuvat kohtaamisissa puolustusvoimien kanssa. Tällaisia kohtaamisia ovat muun muassa varusmiespalvelus, kriisinhallintatehtävät ja työnantajakuvakampanja. Myös kolmannelta osapuolelta kuullut kertomukset vaikuttavat ammatinvalintaan. Virkaanastumisen jälkeen on työnantajan kannalta tärkeää, että työhön sitoudutaan. Se, kuinka ulkoinen ammattikuva ja työnantajakuva vastaavat työstä ja työympäristöstä muodostuvia sisäisiä mielikuvia, on keskeisimpiä tekijöitä sitoutumiselle.

Tutkimukseni rakentuu teoreettisesta ja empiirisestä osiosta. Tutkimuksen tutkijaprofiilissa esittelen tutkimuksen aloittamiseen ja tutkimusprosessiin vaikuttaneita tekijöitä sekä esiymmärrykseni ja sitoumukset. Tutkijaprofiilissa esittelen myös taustateorioista ja aiemmista tutkimuksista johdetun viitekehyksen ja tutkimustehtävän. Luvussa 3 käsittelen ammatinvalintaa

⁵ Puolustusvoimien henkilöstöstrategia 2005, s. 13.

⁶ Suomen turvallisuus- ja puolustuspoliittinen selonteko 2009, s. 102.

⁷ Klaavu-Nikula (2009), s. 21.

⁸ Puolustusvoimien henkilöstöstrategia 2005, s. 13.

⁹ Salmela (2008)

¹⁰ Fredriksson (2010); Piskonen (2010); Klaavu-Nikula (2009), s. 23.

ja sitoutumista sekä näihin vaikuttavia tekijöitä. Ammatinvalintaa lähestytään kahdesta näkökulmasta: päätöksentekoprosessin kautta siirrytään sitoutumiseen. Luvun lopussa käsittelen aliupseerin ammattikuvaa ja puolustusvoimien työnantajakuvaa keskeisten seikkojen ja aiempien tutkimustulosten valossa. Luvussa 4 käsittelen syvemmin ammatinvalinnan mielikuvaulottuvuutta ja työnantajaorganisaation vaikuttamista työnhakijoiden päätöksentekoon. Samassa luvussa käsittelen myös puolustusvoimien työnantajakuvakampanjointia työnantajakuvan parantamiseksi ja aliupseerin ammatin tunnettuuden lisäämiseksi. Luvussa 5 kuvailen tutkimusprosessin empiirisen osan toteuttamisen lähtökohdat, aineiston hankinnan, transkriboinnin ja analyysin vaiheet. Aineiston analyysin avulla saatuja tuloksia tarkastelen luvussa 6. Luvussa 7 kokoaan yhteenvedonä tutkimustehtävän kannalta keskeiset tulokset, tarkastelen tutkimusprosessin luotettavuutta sekä pohdin tutkimuksen onnistumista ja jatkotutkimusmahdollisuuksia.

2 TUTKIJAPROFIILI

2.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Olen tutkijana vuorovaikutuksessa ja kietoutunut samaan merkitysten kokonaisuuteen tutkittavien kanssa¹¹. Persoonallisuuteni, arvoni ja oletukseni ovat läsnä koko tutkimusprosessin ajan.¹² Ne eivät kuitenkaan ole mielivaltaisesti toimintaan ja tuloksiin vaikuttavia, sillä pyrin tiedostamaan ja tuomaan ne esille tutkimuksessa. On kuitenkin huomioitava, etten voi saavuttaa työssäni arvovapautta, vaan työ on arvosidonnainen¹³. Fenomenologisessa tutkimuksessa on keskeistä, että tutkijana esittelen tutkimuksen lähtökohdat ja esiymmärrykseni, sillä tarkastelen tutkimuskohdetta niiden läpi. Varto esittää tutkijanäkökulman käsiteltäväksi tutkijaprofiilissa, jossa tutkija erittelee avoimesti tutkimuksen luotettavuuteen yhteydessä olevat vaikuttimet. Näitä ovat tiedekäsitys, viitekehys, maailmankäsitys, teoreettinen käsitys tutkimustyöstä ja tiedon luonteesta¹⁴. Varton näkemykseen nojaten esitän tässä luvussa käsillä olevan tutkimuksen taustatekijät ja -vaikuttimet.

¹¹ Varto (1992), s. 15 ja 26–27; Hirsjärvi & Hurme (2000), s. 18.

¹² Hirsjärvi & Hurme (2000), s. 23; Varto (1992), s. 26.

¹³ Metsämuuronen (2009), s. 33.

¹⁴ Varto (1992), s. 27.

2.1.1 Tutkimusasetelman rakentuminen

Kiinnostukseni tutkittavaa ilmiötä kohtaan sai alkunsa vuonna 2009, kun perehdyin aliupseeristöä koskevaan lehtiartikkeliin työpaikallani Panssariprikaatissa Parolannummella. Keskustelin kollegani kanssa aliupseerien tehtävistä ja rekrytoinnista sekä yleensäkin yksilöistä, jotka hakeutuvat aliupseerin ammattiin. Keskustelun aikana kollega totesi aliupseerien rekrytoinnin voivan olla vaikeaa, sillä hänen mukaansa harva ihminen haluaa olla samassa työtehtävässä koko virkauransa ja vieläpä pienellä palkalla. Tiesin että samana vuonna alkavaa maisterikurssia varten olisi löydettävä mielenkiintoinen tutkielman aihealue hyvissä ajoin, joten tämä dialogi mielessäni aloin hahmottelemaan aihetta. Pohdin aihealuetta aluksi varsin erilaisesta näkökulmasta, sillä halusin tarkastella rekrytointia ilmiönä. Oletin ihmisillä olevan sanansa sanottavana rekrytointiprosessista, sillä osalla tuntemistani aliupseereista rekrytoinnin yhteydessä esitetyt tehtävänkuvaukset eivät vastanneet todellisuutta. Tällöin mietin, että haastattelin samasta aiheesta, mutta eri näkökulmista, rekrytointityötä tekevää henkilöstöä, aliupseereita ja Pääesikunnan henkilöstöosaston asiantuntijoita.

Myöhemmin aihealuetta jäsennelessäni nousi mielenkiinnon kohteeksi aliupseerikampanja, jonka idea oli saada mainonnan keinoin nuoria aliupseerin tehtäviin tai ainakin esitellä tällaista mahdollisuutta. Aihealue oli siis laajentunut rekrytoinnista nyt myös rekrytointia tukevaan mainontaan. Mitä enemmän asiaa pohdin, sitä vaikeammalta tuntui hahmottaa se, mitä todella haluaisin tutkia ja millaisiin kysymyksiin haluaisin saada vastauksia – ja keneltä kysyisin. Tutkittava ilmiö tuntui liian moninaiselta ja kauttaaltaan hajanaiselta jo lähtökohtaisesti onnistuakseen sellaisenaan. Löytääkseni oikean reitin aloitin teorioihin perehtymisen kartoittamalla aiemmin tehtyjä tutkimuksia, ja tätä kautta alkoi aihealue hiljalleen rajautua. Aliupseereiden rekrytointi jäi ilmiönä pois, ja hiljalleen aihealueeksi rajautui nykymuotoinen asetelma. Aiempiin tutkimuksiin ja teorioihin perehtymisen jälkeen olin yllätykseni saanut käsiini punaisen langan. Halusin tutkia aliupseerin ammatin valintaa ja sitoutumista sekä niihin vaikuttaneita mielikuvia. Tärkeänä näin myös selvittää aliupseerikampanjan vaikutusta ammatinvalinnassa, sillä kampanjointi on puolustusvoimien keskeisimpiä keinoja vaikuttaa siitä syntyviin mielikuviin. Miksi en siis kysyisi näistä asioista aliupseereilta itseltään, sillä heillä on kokemuksia aihealueesta? Tutkittava ilmiö selkeni mielessäni – halusin tutkia kokemuksia.

2.1.2 Tutkijan esiymmärrys

Tutkijana pyrin tiedostamaan esiymmärrykseni ammatinvalinnan, sitoutumisen ja näitä ympäröivien mielikuvien sekä aliupseerien suhteen. Esiymmärrykseni aihealueesta on peräisin omista kokemuksista ja teoriaan perehtymisestä. Esiymmärrykseni kuvastuu tutkimuksen teorialuvuista, mutta tuon esille myös kokemuksellisen esiymmärryksen. Olen jo tutkimusaihetta rajaamalla, ammatinvalinta vaikkapa työpaikanvalinnan sijaan, tuonut esille esiymmärrykseni: työnhaussa ammatti on työpaikkaan nähden etusijalla. Ymmärrykseni ammatinvalintaan ja sitoutumiseen jäsentyvät omakohtaisten kokemusteni kautta. Koen aliupseerin ammatin, kuten upseerin ammatin, olevan harjoittajalleen hyvin arvo- ja asennesidonnainen elämäntapa eikä niinkään pelkkä työtehtävä, josta saa toimeentulon työtä vastaan. Sotilasammateissa ammatti-identiteetti on korostunut ja se jakautuu materiaalsiin ja immateriaalsiin tekijöihin, kuten etiikkaan ja perinteisiin tai asemaan sotilashierarkiassa. Aliupseerin ammattiin ei ajauduta, vaan valikoidutaan varusmiespalveluksen kautta ja asetettujen kriteerien täytyttyä. Halu ja kyky kuvaavat aliupseeriksi valittavaa, sillä ilman näitä on hyvin vaikeaa valikoida aliupseerin ammattiin.

Aliupseerin näen olevan enemmän tehtävä- kuin uraorientoitunut. Aliupseerin ammatti ja tehtävät, kuten sotilasammatit ja -tehtävät yleensä, ovat tekijälleen vaativia ja edellyttävät sitoutumista sekä mielenkiintoa työtä kohtaan. Oletan, että ammatinvalintaa ja työtä kokonaisuudessaan on hakeuduttaessa puntaroitu niin tarpeen näkökulmasta, kuten palkka, edut, vaatavuus, kuin arvo- ja asennenäkökulmastakin, kuten ammatin mielenkiintoisuus ja arvostus. Sotilastehtäviin haluavalla on valittavanaan yksi työnantaja, jollei Rajavartiolaitosta huomioida: puolustusvoimat tarjoaa ainoana organisaationa Suomessa sotilastehtäviä. Sotilasammatin valinneet ovat nähneet puolustusvoimat kilpailukykyisenä työnantajana verrattuna silloiseen elämäntilanteeseensa: hakeutuessani upseeripintoihin näin puolustusvoimien tarjoavan silloisiin opintoihini verraten paremman vaihtoehdon. En olisi kuitenkaan halunnut puolustusvoimiin siviilitehtävään. Oletan aliupseerien ajattelevan samankaltaisesti.

2.2 Taustasitoumukset

Taustasitoumukset luovat tutkielmalle mahdollisuudet ja rajoitteet eli säännöt, joita noudattaen tutkimusprosessissa edetään asetettuun päämäärään. Koska tutkimustehtävän luonne jo lähtökohtaisesti viittaa inhimillisen ilmiön – kokemuksen – tutkimiseen, voin perustellusti tarkastella tieteenfilosofisia lähtökohtia ihmistieteiden perinteistä ja rajata ulkopuolelle luon-

nontieteellisen kentän, sillä näiden kahden käsitys ihmisestä, todellisuudesta ja tiedosta ovat toisensa poissulkevia¹⁵. Aristoteelista tieteenfilosofian traditiota on yleisesti pidetty ihmistieteellisen tutkimuksen perusteluna. Sen vastinparina on galileinen, luonnontieteellinen tutkimusperinne. Näiden perinteiden erottelu perustuu tietämisen tapoihin: ilmiötä voi joko ymmärtää tai selittää – luonnontieteet selittävät ja ihmistieteet ymmärtävät. Toisaalta ihmistieteiden nähdään ennemminkin syntyneen kritiikkinä positivismille ja uuspositivismille antaen vaihtoehdon objektivismille ja empirismille^{16, 17}. Keskeisimmät filosofiset suuntaukset ihmistieteissä ovat fenomenologis-eksistentiaalinen ja fenomenologis-hermeneuttinen suuntaus¹⁸. Yhteistä ihmistieteille on tutkittava kohde, joka on ihmisen itsensä luoma, mielen konstruoinnina maailma.¹⁹ Tutkimus asemoituu fenomenologis-hermeneuttiseen suuntaukseen, jossa keskitytään tietämisen sisältöön, sillä inhimillisen kokemuksen merkitykset ovat siinä tutkittavia ilmiöitä²⁰.

2.2.1 Ihmiskäsitys

Tutkimuksen ihmiskäsitys nojaa holistiselle ihmiskäsitykselle, jossa ihminen olemassaolo jäsentyy kolmella, toisiinsa suhteessa olevalla tavalla: tajunnallisella, kehollisella ja situationaalisella²¹. Tajunnallisuus leimaa ihmisen olemassaoloa erottaen ihmisen perustavasti muusta luonnosta²². Tajunnallisuuden kautta ymmärretään myös ihmisen muut olemassaolon tavat, kuten ihminen yksilönä tai osana yhteisöä ja luontoa. Tajunnallisuus on intentionaalista, ja se suuntautuu aina johonkin. Tajunnallisuus on siten kokemuksen kokonaisuus, jonka perusyksiköitä ovat elämys ja mieli. Tajunnallisuuden merkitykset kumpuavat sen psyykkisestä puolesta, joka on ihmiselle tiedostamatonta. Tajunnallisuuden toinen puoli, henkisyys taas mahdollistaa merkitysten reflektoinnin ja erittelyn²³. Kehollisuutta ovat Perttulan mukaan ”*ne organiset osat, jotka tekevät ihmisestä ihmisen*”²⁴. Kehollisuus myös määrittää ihmisen paikan maailmassa: samassa paikassa ei voi olla kukaan muu²⁵. Ihmisen situationaalisuus on ihmisen kietoutumista elämäntilanteensa kautta ulkoiseen todellisuuteen. Perttulan viittaa situaatiolla

¹⁵ Tuomi & Sarajärvi (2009), s. 27–30.

¹⁶ Tuomi & Sarajärvi (2009), s. 29, 32 ja 36.

¹⁷ Salonen (2007), s. 99–106.

¹⁸ Soinin (1995), s. 32–33; Nämä nähdään myös yhtenäisenä, hermeneuttisena filosofiana, kts. Tuomi & Sarajärvi (2009), s. 23 ja 36.

¹⁹ Varto (1992), s. 14 ja 85.

²⁰ Tuomi & Sarajärvi (2009), s. 34–35.

²¹ Perttula (1995), s. 17; Varto (1992), s. 45; Virtanen (2006), s. 162.

²² Tuomi (2008), s. 56.

²³ Perttula (1995), s. 6 ja 22.

²⁴ Perttula (1995), s. 17.

²⁵ Varto (2005), s. 68–69.

elämäntilanteeseen, ”jonka suhteen kehollisuus ja tajunnallisuus ovat”²⁶, jolloin situaatio on suhteessa sen rakennetekijöihin, kuten esimerkiksi ammatti, kansalaisuus, sukupuoli.²⁷ Ulkoinen todellisuus on merkittävä osa ihmisenä olemista, ja näin myös situaation rakennetekijät vaikuttavat ihmisenä olemisen laatuun²⁸. Ihmisten tajunnan yhteneväinen tapa olla suhteessa maailman pohjustaa kokemuksen, mutta kokemukset ja merkityssuhteet eivät ole identtisiä ihmisten välillä. Toisaalta ihmisten samankaltaiset situationaalisuuden rakennetekijät mahdollistavat samankaltaisten merkityssuhteiden olemassaolon²⁹.

2.2.2 Todellisuuskäsitys

Todellisuuskäsityksessä nojataan laadullisessa tutkimuksessa yleisesti hyväksytyyn, yhtäältä ontologisen realismin ja toisaalta konstruktivistisen realismin näkemykseen: on olemassa inhimillinen elämismaailma ja luonnollinen maailma. Erona näillä on se, että elämismaailma muodostuu merkityksistä ja luonnollinen maailma taas luonnontapahtumista³⁰. On siis olemassa subjektista erillinen maailma ja todellisuus. Tutkittavan todellisuuden ymmärrän fenomenologis-hermeneuttisen perinteen mukaisesti subjektivistisena elämismaailmana. Ihminen konstruoi elämismaailman, jossa ilmiöt näyttäytyvät ihmiselle merkityksinä³¹. Toisin kuin luonnollisessa maailmassa, ilmiöt ovat riippuvaisia ihmisestä, sillä ainoastaan ihminen voi antaa ilmiölle merkityksen³². Näin ollen totuuksia on yhtä monta kuin on ihmistä³³. Ulkoinen maailma välittyy ihmiselle kokemuksessa³⁴, joka on aina organisoitu, mutta luonteeltaan epäjatkua ja ristiriitainen kokonaisuus³⁵. Elämistodellisuus rakentuu erilaisista kokemuksista, kuten havainnoista, tunne-elämyksistä, mielikuvista, mielipiteistä ja käsityksistä³⁶. Kokemukset ovat subjektin, toiminnan ja kohteen välisiä suhteita³⁷. Ne muodostuvat yksilön, yhteisön, sosiaalisen vuorovaikutuksen, arvotodellisuuden ja ihmisten välisistä suhteista³⁸. Kaikki nämä ovat kietoutuneet merkityksiin ja merkitystenvälisiin suhteisiin, joista muodostuu kokonai-

²⁶ Perttula (1995), s. 27.

²⁷ Varto (2005), s. 69–70; Virtanen (2006), s. 161–162 ja 167.

²⁸ Perttula (1995), s. 18–19 ja 27.

²⁹ Perttula (1995), s. 18–19 ja 27–32.

³⁰ Varto (2005), s. 28–29; Tuomi & Sarajärvi (2009), s. 62–63 ja 136.

³¹ Tuomi & Sarajärvi (2009), s. 31 ja 34–35; Raatikainen (2004), s. 101

³² Varto (2005), s. 29; Tuomi & Sarajärvi (2009), s. 34.

³³ Hirsjärvi & Hurme (2000), s. 22.

³⁴ Perttula (1995), s. 7 ja 150.

³⁵ Varto (1995), s. 96.

³⁶ Virtanen (2006), s. 157.

³⁷ Perttula (1995), s. 165.

³⁸ Varto (1992), s. 23–24.

suus³⁹. Merkitykset ovat olemassa ennen tutkimuksen aloittamista, jolloin niitä ei voida luoda tutkimustilanteessa eikä tutkimuskohdetta voida pitää objektina⁴⁰.

2.2.3 Tietokäsitys

Miten saada tietoon asioita, jotka ovat välittömän havainnoinnin tavoittamattomissa? Tieto voi muodostua ainoastaan olemassaolon eli ihmisen tilanteen ja ulkoisen todellisuuden suhteesta⁴¹. Ihmistä voidaan ymmärtää tutkimalla tuota maailmansuhdetta. Tätä subjektiivista merkityksmaailmaa ei voida tavoittaa, jollei tutkittava ilmaise kokemuksiaan⁴². Tajunta on se jäsentynyt todellistumisen tapa, jonka avulla ihminen voidaan kohdata tajunnallisuuden muodostavien merkitysten kautta⁴³. Situationaaliset merkitykset välittyvät ihmiseltä toiselle kulttuurisidonnaisesti, sopimuksenvaraisesti käyttämämme kielen kantamana⁴⁴. Näin ollen subjektiivinen todellisuus, kuten ihminen, on perusteiltaan yhteisöllinen. Tämä luo pohjan myös yleiselle kokemuksellisuudelle – sosiaalinen todellisuus ympäröi ihmisen ja vaikuttaa tähän. Elämaailman ilmiöitä tutkittaessa onkin tutkijan ja tutkittavan oltava keskinäisessä vuorovaikutuksessa, sillä merkitykset ovat läsnä kun ihminen on läsnä⁴⁵. Kieli rakentaa, uusintaa ja muuttaa sosiaalista todellisuutta⁴⁶, joten kielen avulla ihminen kykenee ilmaisemaan subjektiivisen todellisuutensa merkityksiä toiselle samaa kieltä käyttävälle ihmiselle. Merkityksellisiä ilmaisuja voidaan lähestyä ainoastaan tulkiten ja ymmärtäen,⁴⁷ sillä ne eivät voi siirtyä sellaisenaan ihmiseltä toiselle.

2.3 Mielikuva, imago ja maine

Tutkimuksen keskeinen termistö muodostuu mielikuva-käsitteen ympärille. Tätä käsitettä tarkastelen tutkimuksessa työnhakijan näkökulmasta ammatinvalinnan kontekstissa ja työntekijän näkökulmasta niin sitoutumisen kontekstissa kuin niihin vaikuttamisen kannaltakin. Seuraavaksi avaen mielikuva-käsitettä ja sen lähitermejä. Mielikuva on monisäikeisyydessään käsite, jolloin sen määrittely on tutkimuksen kannalta oleellista.

³⁹ Laine, Timo (2007), s. 29; Virtanen (2006), s. 162 ja 165.

⁴⁰ Varto (1992), s. 14 ja 54–57.

⁴¹ Perttula (1995), s. 18–19 ja 27–28.

⁴² Virtanen (2006), s. 157.

⁴³ Varto (1992), s. 34.

⁴⁴ Hirsjärvi & Hurme (2000), s. 17; Tuomi & Sarajärvi (2009), s. 34–35; Laine (2007), s. 30.

⁴⁵ Varto (1992), s. 55.

⁴⁶ Hirsjärvi & Hurme (2000), s. 18–19 ja 51.

⁴⁷ Laine (2007), s. 31.

Sana mielikuva viittaa mielen sisäiseen, psyykkiseen kuvaan, kuvitelmaan tai mielteeseen jostakin⁴⁸. Ne ovat ymmärryksen rakenteita, joiden lävitse ihmiset havainnoivat ympäristöönsä. Mielikuvat syntyvät yksilöiden mielissä ja ovat näin subjektiivinen totuus. Ne ohjaavat käyttäytymistä, jolloin niillä voi olla merkittäviä todellisuusvaikutuksia⁴⁹. Karvosen ja Vuokon mukaan mielikuvat ovat tietorakenteessa olevia skeemoja, muistijälkiä ja niiden välisiä yhteyksiä eli assosiaatioita, jotka ovat syntyneet suhteessa johonkin⁵⁰. Åberg toteaa mielikuvien syntyvän tulkittuna aiempiin mielikuviin, ja ne voivat syntyä millaisesta ärsykkeestä tahansa⁵¹. Mielikuva on tällöin odotusrakenne siitä, millainen tajunnallisen toiminnan kohde oletettavasti on⁵², ja aktivoituu ärsykkeen käsittelyn yhteydessä⁵³. Järvi erittelee mielikuvan synnyn sisältävän kuvittelua, ajattelua, luovuutta, päättelyä, tulkintaa, assosiointia, rotatointia, oppimista, ennakoitua, preferointia ja arviointia⁵⁴. Rope ja Mether määrittävät mielikuvan olevan kokemusten, tietojen, asenteiden, tunteiden ja uskomusten summa tarkastelun kohteesta. Mielikuvan muodostuminen tapahtuu Ropen ja Metherin mukaan käsitteellisen ajattelun tuloksena⁵⁵. Juholinin ja Åbergin mukaan mielikuvat ovat tietynsävyinen tieto tai luulo jostakin. He esittävät mielikuvien muotoutuvan oman pohdinnan ja kokemusten perusteella, mutta niihin vaikuttavat myös muiden ihmisten kerronta, median ja yritysten viestintä sekä täysin satunnaiset tekijät⁵⁶. Yhteenvetona voidaankin todeta, että mielikuvat ovat tietojen ja vaikutusten summa⁵⁷ ja että mielikuviin vaikuttavat voimakkaimmin todellisuuspohjaiset seikat, kuten kokemuksellisuus ja tiedot, mutta myös asenteet ja ennakkoluulot⁵⁸. Karvonen toteaa summattena, että mielikuvat ovat syntyneet aiemman kokemuksen perusteella ja toimivat suodattimena siten, että kohteesta on vaikea nähdä muuta kuin mitä tietorakenne edellyttää. Muodostuvaan mielikuvaan vaikuttaa siis kaikki kohteesta saatu informaatio, mutta varsinkin yksilön taipumukset tulkita saatua informaatiota⁵⁹.

Imago-käsitettä on yleisesti pidetty mielikuvan synonyyminä ja myös maine-käsite on sille läheinen. Karvosen mukaan maine muodostuu siitä, millaisia mielikuvia yksilöillä on jostakin organisaatiosta⁶⁰. Aula ja Heinonen esittävät, että imago voidaan rakentaa, mutta maine ansai-

⁴⁸ Grönros (toim.) (2006), s. 221; Nurmi (toim.) (2004), s. 578; Haarala (toim.) (1992), s. 208.

⁴⁹ Karvonen (1999), s. 3–4; Isohookana (2007), s. 20; Vuokko (2003b), s. 29 ja 39; Rope (1995), s. 132 ja 134.

⁵⁰ Vuokko (2003b), s. 191.

⁵¹ Åberg (2000), s. 40–41 ja 116.

⁵² Karvonen (1999), s. 61.

⁵³ Åberg (2000), s. 40.

⁵⁴ Järvi (1997), s. 45.

⁵⁵ Rope, Timo & Mether, Jari (1987), s. 16 ja 28.

⁵⁶ Juholin (2006), s. 42; Åberg (2000), s. 40–41 ja 114–116.

⁵⁷ Juholin (2006), s. 192.

⁵⁸ Vuokko (2003b), s. 200–202; Isohookana (2007), s. 20.

⁵⁹ Karvonen (2000), s. 4, 20 ja 61–57.

⁶⁰ Karvonen (1999), s. 18.

taan ja se leviää kertomuksina⁶¹. Mainetta on imagoa vaikeampi muuttaa, sillä se koostuu syvällä olevista käsityksistä⁶². Imago on esimerkiksi henkilön tai organisaation usein tietoisesti itsestään antama kuva⁶³, jollaisena itsensä halutaan nähtävän⁶⁴. Vuokon mukaan imago ei ole Aulan ja Heinosen kuvailema julkisivu tai julkisuuskuva, vaan se syntyy hyvästä toiminnasta ja hyvästä viestinnästä⁶⁵. Rope esittää imagoa yhteneväksi mielikuvan kanssa, eli se on henkilön subjektiivinen käsitys jostain asiasta⁶⁶. Åberg ja Juholin ymmärtävät imagon mielikuvien kokonaisuudeksi, subjektivistiseksi tulkituksi kuvaksi jostakin⁶⁷. Vuokko ja Karvonen taas näkevät mielikuva-imago -asetelman toisin, sillä mielikuva summaa kaiken sen mitä yksilö organisaatiosta tai sen toiminnasta havaitsee.⁶⁸ Vastakkainasettelu johtuneekin siitä, että yksi tarkastelee imagoa organisaation näkökulmasta, kun taas toisen näkökulma on yksilö- tai kohderyhmälähtöinen. Tutkimuksessa ymmärretään maine ja imago toisiinsa kietoutuviksi, sillä tarkastelukulma ei ole organisatorinen vaan yksilölähtöinen, ja oletan, ettei yksilö erittele mainetta tai imagoa ammatti- tai työnantajakuvasta tai yleensäkin mielikuvistaan. Tutkielmassa nojataan Karvosen (et al.) mielikuva-määritelmään, jonka mukaan mielikuvat ovat ymmärryksen rakenteita, joiden lävitse itseä ja ympäristöä havainnoidaan ja jotka ohjaavat käyttäytymistä⁶⁹.

2.4 Aiemmat tutkimukset

Työpaikanvalintaa, siihen liittyviä mielikuvia ja niihin vaikuttamista on tutkittu eri tieteenaloilla, niin työnhakijan kuin organisaation näkökulmista. Tutkimusten aihealueet liikkuvat koulutusalan ja työpaikan valinnoissa, tutkimuskohteet toisen asteen opiskelijoista korkeakouluopiskelijoiden kautta sotilaisiin ja rajavartiijoihin. Katja Kyklingin tutkielmassa ”Työnhakijan organisaation valinta – yksilön ja organisaation välinen yhteensopivuus ja sen merkitys rekrytoinnissa” selvitetään, miten yrityksessä työsuhteessa olevat henkilöt muodostivat rekrytoinnin aikana oman käsityksensä organisaatiokulttuurista ja ilmapiiristä sekä vaikuttivatko nämä tekijät työpaikan vastaanottamispäätökseen. Lisäksi selvitetään, kuinka hyvin rekrytointivaiheessa muodostunut mielikuva organisaatiokulttuurista ja ilmapiiristä pitivät paikkansa työhön oton jälkeiseen aikaan verrattuna. Sari Sormusen tutkielma ”Yritysimago ja työpaikanvalinta” selvittää työpaikan valintaan vaikuttavia tekijöitä ja yritysimagon merkitys-

⁶¹ Heinonen (2006), s. 33; Aula & Heinonen (2002), s. 50–52.

⁶² Vuokko (2003b), s. 192.

⁶³ Grönros (toim.) (2006), s. 327.

⁶⁴ Aula & Heinonen (2002), s. 61; Heinonen (2006), s. 44.

⁶⁵ Vuokko (2003a), s. 64–65.

⁶⁶ Rope (1995), s. 130.

⁶⁷ Juholin (2006), s. 187 ja 378; Åberg (2000), s. 114.

⁶⁸ Vuokko (2003b), s. 190; Karvonen (1999), s. 44; Karvonen (2000), s. 64.

⁶⁹ Karvonen (1999), s. 3–4; Isohookana (2007), s. 20; Vuokko (2003b), s. 29 ja 39; Rope (1995), s. 132–134.

tä valintatilanteessa. Lisäksi tutkitaan, millaisia ovat kohdejoukon käsitykset suosimiensa yritysten imagosta. Rekrytointiviestinnän vaikutusta nuorien ammatinvalinnassa on tutkinut Tetti Tuhkio tutkielmassaan ”Rekrytointiviestintä – Nuorten tie päätöksiin kulkee mielikuvien kautta”. Tutkimuksessa vastataan kysymyksiin, onko nuorten mielipiteissä heidän ammatinvalintaansa vaikuttavista tekijöistä eroavaisuuksia ja mistä lähteistä nuoret hankkivat tietoa valintaan liittyen. Katri Näckelin tutkielmassa ”Vetovoimainen ekonomikoulutus – Ekonomiliiton viestintäkampanjan vaikutus kauppatieteelliseen koulutukseen hakeneiden päätöksenteossa” selvitetään yksittäisen kampanjan vaikutusta. Siinä tarkastellaan hakijoiden taustoja, mielikuvia opiskelusta, alasta ja itsestä, käytettyjen tietolähteiden kattavuutta sekä kampanjan huomioarvoa, mielipiteitä ja vaikuttavuutta.

Sotilas- ja suojelualan osalta on tutkittu pääsääntöisesti rekrytointia. Näissä tutkimuksissa markkinointiviestintä on ollut sivuroolissa. Suvi Niinimäki on tutkielmassaan ”Pakko voi olla myös mahdollisuus – Ilmavoimien erikoisjoukkojen etupainotteinen rekrytointi” tutkinut Ilmavoimien rekrytointiprosessia ja sitä tukevaa markkinointia. Jukka Koski-Lammin työssä ”Upseerin uralle – sisällöllisiä ohjeita rekrytointiin” on tavoitteena rekrytoinnin sisällön kehittämistä totuudenmukaisemmaksi. Vastausta haetaan selvittämällä kadettien ja upseerioppilaiden käsityksiä upseerikoulutuksesta ja upseerin urasta. Heikki Ahtiaisen tekemässä työssä ”Rajavartiolaitos rekrytoi: Nuori tule rajalle – rajavartijaksi” selvitetään rajavartijoiden mielipiteitä ja näkemyksiä rekrytoinnista ja työnantajasta, arvioita tulevasta työmotivaatiosta sekä tehokkaimpia keinoja tavoittaa kohderyhmä. Lisäksi kartoitetaan ulkoisten tekijöiden vaikutusta hakeutumiseen. Bernard Rostker on kartoittanut asevoimien markkinointia ja sotilaiden rekrytoitumiseen vaikuttaneita tekijöitä vuosittain tehtävän ”Youth Attitudinal Tracking Survey” -tutkimuksen⁷⁰ kautta. Douglas Yeung ja Brian Gifford ovat tutkineet Yhdysvaltojen asevoimien potentiaalisten työntekijöiden internetkäyttäytymistä. Tutkijat ovat selvittäneet kuinka potentiaaliset työnhakijat päättävät hakeutua asevoimiin ja mitä tietoa he etsivät ammatinvalintapäätöksensä tueksi internetistä⁷¹.

Tutkimustulosten perusteella työnantajamielikuva vaikuttaa hakeutumiseen paljon, sillä hakija arvioi omia arvojaan ja sopivuuttaan organisaation viestimiin arvoihin ja vaateisiin. Ammatinvalintaan vaikuttavat moninaiset tekijät, kuten monipuoliset tai vaihtelevat työtehtävät, työn haastavuus ja pysyvyys sekä ylenemismahdollisuudet. Palkkaus ei vaikuttanut juuri ollenkaan työpaikkaa valitessa. Ammatinvalintaan käytetty tietolähde oli pääasiassa internet. Työnantajakuvaviestinnällä on tukeva tai vahventava rooli ammattia valitessa. Työnantaja voi

⁷⁰ Rostker (2006), s. 378–379, 478–479 ja 608.

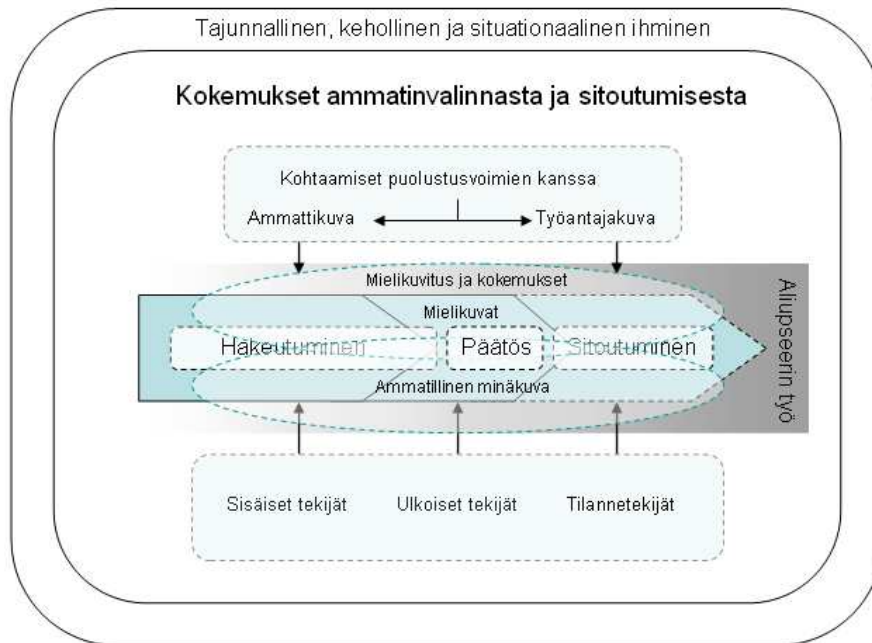
⁷¹ Yeung & Gifford (2009), s. 3 ja 20.

vaikuttaa kohderyhmäänsä korostamalla vahvuuksiaan sekä esitellä internetissä organisaatiotaan, toimintaansa ja työtehtäviä syvällisesti. Näin potentiaalinen työnhakija voi verrata minäkuvaansa työnantajan ominaisuuksiin.

2.5 Tutkimuksen viitekehys ja tutkimustehtävä

Tutkimuksessa tarkastelen ammattialiuipseerien kokemuksia henkilökohtaisista, ammatinvalintaan vaikuttaneista ja ammatilliseen sitoutumiseen vaikuttavista mielikuvatekijöistä. Oleellinen tarkastelun osa-alue on aliupseerikampanjan vaikutus ammatinvalinnassa, sillä kampanjointi on puolustusvoimien näkyvin keino edistää työnantajakuva ja lisätä työtehtävien tunnettuutta. Ammatinvalintaa, kuten myös mielikuvien vaikutusta ammatinvalintaan, on tutkittu laajasti eri yhteyksissä, mutta aihealue on esitetyssä kontekstissa tutkimaton. Näin tavoitteenani on nostaa esille aliupseerien subjektiivisia kokemuksia. Vaikka kokemukset ovat yksilöllisiä, tuo niiden tarkastelu esille myös jotain yleistä. Tutkielman viitekehyksessä (kuvio 1.) kuvataan aihealuetta ja eri tekijöiden välisiä merkityssuhteita. Potentiaalisen työnhakijan ammatinvalintaan vaikuttavat mielikuvat. Mielikuvat syntyvät ja muuttuvat kokemuksen myötä ja mielikuvituksen avulla, ja ne perustuvat työnhakijan ja työnantajaorganisaation kohtaamiin. Kohtaaminen voi olla esimerkiksi varusmiespalvelus tai kuultu kertomus. Potentiaalinen työnhakija päätyy valitsemaan ammatin tärkeäksi kokemiensa mielikuvatekijöiden ohjaamana. Tällöin ammattikuva ja työnantajakuva ovat yhteneviä ammatillisen minäkuvan kanssa. Ammatinvalinnan jälkeen yksilö vertailee hakeutumiseen johtaneita mielikuviaan työhön ja työympäristöön. Näiden mielikuvien vastaavuudella on yhteys työhön sitoutumiseen eli siihen jatkaako työntekijä työssään vai hakeutuuko hän työhön toiselle työnantajalle.

Kuvio 1. Tutkimuksen viitekehys



Tutkimukseni tehtävänä on lisätä ymmärrystä ammattikuvan ja työnantajakuvan ominaisuuksien merkityksestä aliupseerien ammatinvalinnasta ja työhön sitoutumisessa. Lisäksi kartoitan aliupseerikampanjan tunnettuutta ja vaikuttavuutta ammatinvalinnassa.

Tutkimustehtävään vastataan seuraavien alakysymysten avulla.

- Millaiset tekijät vaikuttavat aliupseeriksi hakeutumiseen ja aliupseerin ammatin valintaan?
- Millainen vaikutus aliupseerikampanjalla on aliupseeriksi hakeutumiseen?
- Miten aliupseerien hakuajaiset mielikuvat aliupseereista ja puolustusvoimista vastaavat nykyisiä ammatti- ja työnantajakuvia?
- Miten ulkoisen ja sisäisen ammatti- ja työnantajakuvan vastaavuus vaikuttaa työhön sitoutumiseen?

Ensimmäinen alakysymys kartoittaa ammatinvalintaan johtaneita tekijöitä eli sitä, mihin ammatinvalinta perustuu. Toinen alakysymys täsmentää yksittäisen, työnantajaorganisaatiolähtöisen mielikuvatekijän vaikutusta ammatinvalinnassa. Kolmas alakysymys hakee yhtenevyys- ja eriyvyystekijöitä ulkoisten ja sisäisten mielikuvien välillä. Neljäs alakysymys selvittää kolmannessa alakysymyksessä esitettyjen mielikuvatekijöiden vastaavuuden vaikutusta sitoutumiseen.

3 AMMATINVALINTA JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

AmmatINVALINTA on yksi ihmiselämän tärkeimpiä valintoja. Potentiaaliset työnhakijat, varsinkin nuoret, harvoin tunnistavat ne ammatit ja tehtävät, jotka olisivat heidän ominaisuuksiensa mukaisia. Onnistunut työpaikan ja ammatin valinta on niin yksilön kuin työnantajaorganisaation etu. Tämä luku käsittelee ammatINVALINTAA niin ammatINVALINTAKÄYTTÄYTYMISEN, päätöksenteon kuin sitoutumisen osalta. Lisäksi tarkastellaan aliupseerin ammatin ominaisuuksia ja puolustusvoimien työnantajakuva. Aliupseerin ammatin valinneeet ovat pääsääntöisesti nuoria aikuisia ja aliupseerikampanjan kohderyhmä on 20–35-vuotiaat, joten tarkastelu keskittyy tässä ikäryhmässä olevien yksilöiden ammatINVALINNAN ja sitoutumisen tarkasteluun.

3.1 Kaksi näkökulmaa ammatINVALINTAAN

AmmatINVALINTA on kehitysprosessi, joka jatkuu hiljalleen siirryttäessä elämänkaareissa eteenpäin. Keskeisiä ammatINVALINTATEORIOITA ovat yksilön persoonallisuuden perustuvat: Donald Superin 1950-luvulta lähtien kehittämä malli ja John Hollandin 1960-luvulta alkaen kehittämä teoria⁷². Teorioissa tarkastellaan ammatINVALINTAKÄYTTÄYTYMISTÄ monipuolisesti niin psykologisesta kuin sosiologisestakin näkökulmasta. Näin teoriat antavat varsin kattavan kuvan ammatINVALINNAN ulottuvuuksista. Teorioissa lähtökohtainen olettaus on, että yksilöllä on mahdollisuuksia vaikuttaa – ainakin jossain määrin – ammatilliseen suuntautumiseensa. Teorioiden mukaan ammatINVALINTA on jatkuva prosessi, jossa yksilö hakeutuu tietynlaiseen työympäristöön.

3.1.1 AmmatINVALINTA, persoonallisuus ja minäkuva

Arkipäivän kokemukset ovat muokanneet yksilöitä olettamaan eri ammateista ja ammatin harjoittajista erilaisia piirteitä. Näillä olettamuksilla on Hollandin mukaan myös perää: samassa ammatissa olevilla yksilöillä on samankaltaiset persoonallisuudet ja kehityshistoriat, ja näin ollen he käyttäytyvät monissa tilanteissa samantyyppisesti⁷³. Hollandin teorian mukaan ammatillista suuntautumista ohjaavat persoonan ja ympäristön vuorovaikutus⁷⁴. Vuorovaikutuksen tuloksena yksilölle kehittyy persoonallisuuspiirteitä, joiden myötä yksilö suuntautuu tietyille ammattialoille tyydyttääkseen tarpeitaan⁷⁵. Superin mukaan ammatINVALINNASSA ja

⁷² Jusi (2010), s. 34 ja 42; Gottfredson (1999), s. 15; Määttä (2007), s. 47.

⁷³ Holland (1966), s. 5–6.

⁷⁴ Holland (1973), s. 2–4.

⁷⁵ Holland (1985), s. 4.

urasuuntautumisessa on kolme päätekijää: psykologiset tekijät, sosiaaliset tekijät sekä ekonomiset ja yleiset tekijät. Psykologiset tekijät ovat sisäisiä, kuten äly, soveltuvuus, kiinnostus, persoonallisuus ja minäkäsitys. Sosiaaliset, ekonomiset ja muut tekijät ovat ulkoisia. Niihin sisältyy muun muassa sosioekonominen asema, koulutus, perhetilanne, asepalvelus, yleinen taloustilanne ja teknologiset muutokset⁷⁶.

Hollandin teorian keskiössä on yksilön persoonallisuuspiirteiden ja ammatillisten ominaisuuksien yhteensopivuus ammatinvalinnassa ja työssä⁷⁷. Holland esittää, että yksilö ilmaisee persoonallisuuttaan ammatillisilla intresseillä: ammatillinen valinta ilmaisee yksilökohtaisia motiiveja, tietoa, persoonallisuutta ja kykyä. Ammatti taas edustaa elämäntapaa, joka on erinäisten taitojen ja -tietojen lisäksi myös sosiaalisen aseman ja yhteisöllisen roolin ilmaisu. Persoonallisuuden ja ympäristön vuorovaikutus ilmenee niin ammatinvalinnassa, ammatinvaihdossa, ammatillisessa käyttäytymisessä kuin sosiaalisessa elämässäkin⁷⁸. Mitä sopivampi yksilön persoonallisuus ja ammatin ominaisuudet sekä työympäristö ovat, sitä paremmin yksilö suoriutuu työstään ja on siinä tyytyväisempi. Näin hänen uransa on myös vakaampi. Työympäristö muodostuu ympäristöä hallitsevien työntekijöiden luomasta ilmapiiristä⁷⁹.⁸⁰ Super jakaa Hollandin näkemyksen yksilön ja ammatin ominaisuuksien ja piirteiden sopivuuden tärkeydestä. Superin mukaan minäkuvalla on suuri merkitys ammatinvalintaprosessissa. Minäkuva vaikuttaa yksilön toimintaan ja auttaa jo itsessään määrittelemään ne ammatit, joista yksilö on kiinnostunut. Ammattia valitessaan yksilö hakee yhteyttä minäkuvansa ja ammattiin liittyvien stereotyyppisten käsitysten välillä. Yhteyttä haetaan vertaamalla omia ominaisuuksia sekä ammatillisia kiinnostuksia ja tavoitteita kohteena olevaan ammattiin. Yksilö pyrkii valitsemaan ammatin, joka vastaa minäkuvaa ja näin mahdollistaa itsensä toteuttamisen. Mitä suurempi ero minäkuvan ja ammattikuvan välillä on, sitä vähemmän tyydytystä yksilö työstään saa. Tällaiseen vaikuttavat Superin mukaan mielikuvalliset harhat työtä ja työympäristöä kohtaan⁸¹. Minäkuvan ja todellisuuden vastaavuus on siis olennainen seikka onnistuneen ammatinvalinnan osalta.

⁷⁶ Super (1970), s. 145.

⁷⁷ Jusi (2010), s. 35.

⁷⁸ Holland (1985), s. 4.

⁷⁹ Holland (1973), s. 27.

⁸⁰ Holland (1966), s. 2, 4–6; Holland (1973), s. 7–9.

⁸¹ Super (1970), s. 108–109.

3.1.2 Työympäristön ja yksilön kehityksen yhteys ammatinvalintaan

Hollandin mukaan yksilön ammatillinen käyttäytyminen on riippuvainen hänen ammatillisen persoonallisuutensa ja työympäristönsä yhteneväisyydestä. Yksilö ja työyhteisö ovat vaikutussuhteessa toisiinsa, jolloin ympäristön on tarjottava myös muita yksilöä tyydyttäviä asioita kuin palkka. Kun työyhteisö on samanlainen kuin yksilön persoonallisuus, vahvistaa se minäkuvaa ja ammatillista käyttäytymistä. Vastakkaisilla piirteillä on hyvin moninaiset, pääsääntöisesti negatiiviset vaikutukset muun muassa työssä menestymiselle, ja ne voivat johtaa ympäristön hylkäämiseen⁸². Hollandin teorian mukaan yksilöt ja työympäristöt voidaan jakaa eri tyyppisiin. Jokainen persoonallisuustyyppi on monien perintö- ja ympäristötekijöiden summa⁸³. Ympäristötekijät muodostuvat Hollandin mukaan ikätovereista, vanhemmista, sosiaaliluokasta, kulttuurista ja fyysisestä ympäristöstä⁸⁴. Työympäristöt luokitellaan samalla jaolla kuin persoonallisuustyypit. Jako tehdään työympäristöissä vahvimmin edustettujen persoonallisuustyyppien mukaan. Yksilöt hakeutuvat ammatteihin ja työympäristöihin, jotka vastaavat heidän persoonallisuustyyppiä ja joissa he voivat toteuttaa itseään: tietynlainen ammatti työympäristöineen houkuttelee tietyn tyyppisiä yksilöitä⁸⁵. Toisaalta yksilöt pyrkivät välttämään ammatteja ja työympäristöjä, joissa odotukset persoonan ja työympäristön vastaavuudesta eivät oletettavasti toteudu⁸⁶.

Siinä missä Holland korostaa persoonan ja työympäristön yhtenevyyttä, Super korostaa minäkuvan lisäksi ammatillista kypsyyttä. Siihen vaikuttavat muun muassa tiedon hankinta, suunnitelmallisuus, kuvitelmiä realistisuus ja persoonallisuuspiirteiden kehittyneisyys. Jusi tulkitsee, että Superin ammatillinen kypsyys tarkoittaa suoriutumista eri kehitysvaiheiden ammatillisista kehitystehtävistä sekä ammattiin sopeutumista⁸⁷. Super näkee ammatinvalinnan sisäiset tekijät, kuten minäkuvan, iän myötä muuttuviksi ja kehittyviksi. Hän jakaa elämänkaaren ammatinvalinnan kannalta viiteen elämänvaiheeseen, joita ovat kasvu (0–14 vuotta), etsiminen (15–24), vakiintuminen (25–44), säilyttäminen (45–64) ja taantuma (65-). Elämänvaiheet Super on jakanut edelleen kehitysvaiheisiin, joista tutkimuksen kannalta esittelen kohderyhmään viittaavat vaiheet. 18–21-vuotiaat elävät Superin mukaan siirtymävaiheessa. Tätä kehitysvaihetta ovat edeltäneet 13–14- ja 15–17-vuotiaina koetut vaiheet. Siirtymävaiheessa on oleellista, että ihmisen minäkuva ohjaa merkittävästi ammattivaihtoehtojen pohdintaa. Realiteetit

⁸² Holland (1966), s. 72–73; Holland (1973), s. 37–38.

⁸³ Holland (1966), s. 15–35.

⁸⁴ Holland (1985), s. 17.

⁸⁵ Holland (1966), s. 63–64.

⁸⁶ Holland (1966), s. 10–11, 52–53; Holland (1973), s. 27 ja 74.

⁸⁷ Jusi (2010), s. 28.

otetaan entistä paremmin huomioon, kun ihminen astuu tässä vaiheessa työmarkkinoille tai ammatilliseen koulutukseen. 22–24-vuotias kokeilee valitsemaansa alaa ja työtehtävää: kun sopiva ala on löytynyt, pohditaan sen sopivuutta elämäntyönä. Ikävuosina 25–30 aiemmin valittu ala voi osoittautua epäsopivaksi, jolloin työtehtävää pyritään vaihtamaan ja löytämään elämäntyö. Voi myös olla, ettei elämäntyötä löydy valitulta alalta, jolloin alan vaihto voi olla vaihtoehto.⁸⁸

Hollandin teoriassa aikuisiän persoonallisuus ja taipumukset nähdään pysyviksi, ja näin tietyt ammatit sopivat tietyille yksilöille. Hollandin teoria onkin saanut Määttä mukaan kritiikkiä siitä, ettei se huomioi yhteiskunnallisia olosuhteita ja sosiaalista kehitystä⁸⁹. Määttä mukaan Superin teoriassa yksilö muodostaa varttuessaan yhä selvemmän minäkuvan, jota hän vertaa ammattien maailmaan. Muodostuneen mielikuvan pohjalta yksilö pyrkii tekemään ammatinvalintaratkaisun. Valinnan sopivuus perustuu valitun ammatin kuvan ja minäkuvan samankaltaisuuteen⁹⁰. Lähteenmäki summaa Hollandin ja Superin teorioiden mukaisen työelämän alkuvaiheen, joka kestää noin 30:neen ikävuoteen asti, olevan työtehtävien kokeilua ja työpaikkojen vaihtoa tai hyvinkin nopeaa sitoutumista yhteen organisaatioon ja sen mahdollistamiin uravaihtoehtoihin⁹¹.

3.2 Ammatinvalintaprosessi ja sitoutuminen

3.2.1 Ammatinvalintaprosessi

Järven mukaan varsinaista ammatinvalintapäätöstä edeltää suuntautumisprosessi. Jokaisessa suuntautumisen vaiheessa etsitään yhteyttä minäkuvan ominaisuuksien ja ammatin vaatimusten välillä. Varsinainen ammatinvalinta koostuu osaratkaisuisista, joita ovat muun muassa koulutusalan ja työelämän alueen valinta. Ammatinvalinnan päätöksentekoprosessin voi keskeyttää ja siitä voi poistua, kun esimerkiksi osaratkaisu ei miellytä. Jokaista Järven kuvailemaa ammatillisen suuntautumisen vaihetta yhdistää tietämyksen, osaamisen ja kokemuksen kehittyminen⁹².

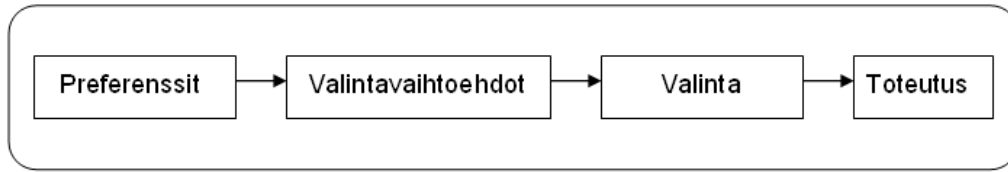
⁸⁸ Super (1970), s. 136–137.

⁸⁹ Määttä (2007), s. 20–21.

⁹⁰ Määttä (2007), s. 20–21.

⁹¹ Lähteenmäki (1995), s. 82.

⁹² Järvi (1997), s. 79–80.

Kuvio 2. Ammatillista suuntautumisen vaiheet⁹³

AmmatINVALINTAPROSESSIN alussa yksilössä herää mielenkiinto ulkopuolisen tapahtuman tai havaitun kohteen suhteen ja hän orientoituu mielenkiinnon kohteen suuntaan. Ammatillisen suuntautumisen aikana yksilö muodostaa tiedonhankinnan, suunnittelun ja vertailun avulla arvioita kohteen ammatillisesta vetovoimasta⁹⁴. Päätökseen vaikuttavat moninaiset seikat. Laaksosen mukaan työpaikan valintapäätös syntyy arvioimalla kolmea tekijää: minäkuva, työnantajakuva ja tilannekuva⁹⁵. Järvi viittaa tekijöihin toteamalla, että päätöksentekoprosessiin vaikuttavat niin sisäiset kuin ulkoiset tekijät⁹⁶. Järven mukaan ulkoiset tekijät ovat muun muassa ammatin ja työpaikan ominaisuuksien merkitykset, muu ammatillinen maailma ja muu ympäristö, kuten sosiaalinen ympäristö, arvot ja normit, tiedotusvälineet ja tilannetekijät⁹⁷. Vuokko toteaa, että päätöstä tehdessään yksilö käyttää sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä informaatiolähteinä, joko tietoisesti tai tiedostamatta⁹⁸. Valintatilanteessa eri tietolähteiden informaatiosta muodostuu kokonaismielikuva, jonka perusteella yksilö tekee päätöksensä⁹⁹. Järven esittämät tilannetekijät, kuten työttömyys, työkokemukset tai vaihtoehtoiset työpaikat, voivat muuttaa, vahvistaa tai heikentää mielikuvia ammatista ja työpaikkaorganisaatiosta¹⁰⁰.

3.2.2 Päätöksenteon eteneminen

Tehtäessä merkittäviä päätöksiä, varsinkin sitoutumista vaativia, yksilön päätöksentekoprosessissa kuljetaan kolmen tason kautta: kognitiivisen, affektiivisen ja konatiivisen. Kotler ja De Pelsmacker käyttävät prosessista termiä learn-feel-do -hierarkia¹⁰¹. Päätöksentekoprosessissa haetaan Vuokon mukaan vastauksia päätökseen johtaviin kysymyksiin. Vastauksia näihin kysymyksiin saadaan pohtimalla ja vertailemalla omia kokemuksia, ominaisuuksia ja kriteereitä, muiden kertomuksia ja kokemuksia sekä markkinoijan sanomaa. Isohookana toteaa, että päätöksentekoprosessin tasot ovat kytköksissä siihen, mitä yksilön ajattelussa ja käyttä-

⁹³ Järvi (1997), s. 79.

⁹⁴ Järvi (1997), s. 76.

⁹⁵ Laaksosen (1972), s. 61.

⁹⁶ Järvi (1997), s. 53.

⁹⁷ Järvi (1997), s. 53.

⁹⁸ Vuokko (2003a), s. 22.

⁹⁹ Vuokko (2003a), s. 22.

¹⁰⁰ Järvi (1997), s. 158; Laaksosen (1972), s. 62.

¹⁰¹ Kotler (et al.) (2009), s. 694; De Pelsmacker (et al.) (2007), s. 74.

tymisessä tapahtuu. Päätöksenteossa siirrytään tasojen läpi tietämättömyydestä tietoisuuden kautta toimintaan¹⁰². Prosessi ei voi käynnistyä, ellei yksilö tiedosta tai tunne päätöksenteon kohdetta: jos yksilö ei tunne organisaatiota, ei hän voi muodostaa siitä mielipidettä eikä näin hakeutua työhön. Kognitiivisen tason vaatimuksena on, että yksilö havaitsee kohteen, kuten organisaation tai ammatin. Havaitseminen on sitä, että yksilö tietää, tuntee tai tunnistaa kohteen.¹⁰³

Affektiivisellä eli mielikuvatasolla yksilö pohtii työnantajaorganisaation ja ammatin tarjoamaa hyötyä suhteessa henkilökohtaisiin uhrauksiin¹⁰⁴. Organisaatiosta muodostuu työnantaja-kuva ja sen tarjoamasta ammatista ammattikuva. Nämä ovat mielikuvia, joita yksilö vertailee minäkuvaansa¹⁰⁵. Työnantaja- ja ammattikuvan ominaisuuksien sekä minäkuvan tarpeiden ja ominaisuuksien vastaamattomuus johtaa päätöksenteon keskeyttämiseen, varsinkin, jos muita vaihtoehtoja on olemassa. Mielikuvien ollessa yhtenevät, prosessi etenee seuraavalle tasolle¹⁰⁶. Järven ja Vuokon mukaan mielikuvataso on ratkaisevassa osassa päätöksentekoprosessia, sillä mielikuvat määrittävät haluaako yksilö organisaatioon töihin vai ei¹⁰⁷. Laaksosen mukaan negatiivinen tunne tai asennelataus voi aiheuttaa sen, ettei työpaikkaorganisaatiota havaita työpaikkana¹⁰⁸. Konatiivisella tasolla tarkoitetaan toimintatasoa, jossa yksilö aktivoituu organisaation suuntaan hakeutumalla töihin tai ottamalla muuten yhteyttä. Toimintatasolla saatujen kokemusten perusteella yksilö päättää toiminnan jatkon, sillä positiiviset kokemukset vaikkapa työhaastattelusta voimistavat ammatinvalintaa, kun taas negatiiviset kokemukset voivat aiheuttaa toiminnan keskeytymisen tai sen uudelleensuuntaamisen^{109 110}.

3.2.3 Sitoutuminen työhön

Työvoiman sitoutuminen voidaan nähdä työhön eli ammattiin sekä työnantajaorganisaatioon sitoutumisena. Tutkimuksessa nämä kaksi ulottuvuutta ymmärretään työhön sitoutumiseksi¹¹¹, sillä tutkittavaan ilmiöön liittyvä ammatti ja työnantajaorganisaatio ovat yhteiskunnassamme ainutlaatuisia. Organisaatiota vaihtamalla ei voi työskennellä aliupseerina, sillä muissa orga-

¹⁰² Isohookana (2007), s. 98–99.

¹⁰³ Vuokko (2003b), s. 39 ja 50.

¹⁰⁴ Vuokko (2003b), s. 50 ja 163–164.

¹⁰⁵ Vuokko (2003b), s. 191.

¹⁰⁶ Carless (2005), s. 422.

¹⁰⁷ Järvi (1997), s. 75; Vuokko (2003b), s. 189.

¹⁰⁸ Laaksonen (1972), s. 38–39 ja 44–45; Vuokko (2003b), s. 189.

¹⁰⁹ Vuokko (2003b), s. 40–42 ja 189; Järvi (1997), s. 40.

¹¹⁰ Isohookana (2007), s. 98–100; Vuokko (2003a), s. 37–38; Åberg (2000), s. 219.

¹¹¹ Kiianmaa pitää kahtiajakoa työntekijän näkökulmasta mahdollisesti vaikeana hahmottaa ja näin harhaanjohtavana; Kiianmaa (1996), s. 150.

nisaatioissa kyseistä ammattia ei ole. Kuitenkin ammattia vaihtamalla voi työskennellä puolustusvoimissa siviili- tai sotilastehtävissä.

Kiianmaa määrittää sitoutumisen sosiaalisen suhteen muodoksi, joka ilmaisee velvoittavaa ja vastuullista suhdetta johonkin¹¹². Jokivuori taas ymmärtää sitoutumisen lähinnä yksilön suhtautumistavaksi tai asenteeksi¹¹³. Kiianmaa tarkentaa, että kyse ei ole samaistumisesta, vaikka ne liittyvät toisiinsa¹¹⁴. Vahvasti työhönsä sitoutunut yksilö voi myös samaistua identiteettitään työ- ja ammattirooliin. Työhön ja organisaatioon sitoutuminen on samankaltaista: näkyvät sidokset yksilön ja kohteen välillä. Työhön sitoutumisella tarkoitetaan Kiianmaan mukaan yleensä työkeskeisyyttä yksilön elämässä. Itse työhön ja ammattiin sitoutumiseen vaikuttavat konkreettisesti työn ominaisuudet ja työelämän palkitsevuus¹¹⁵. Työhön sitoudutaan voimakkaammin, jos työ tarjoaa yksilölle mahdollisuuden tyydyttää tarpeitaan. Sitoutuminen työhön liittyy myös työn merkitykseen yksilön itsetunnon kannalta¹¹⁶.

Organisaatioon sitoutumisella tarkoitetaan yleisesti sitä, millä tavoin yksilö asennoituu tai kiinnittyy työnantajaorganisaatioon¹¹⁷. Se on ilmaus solidaarisuudesta organisaatiota kohtaan¹¹⁸. Jokivuori (et al.) määrittelevät sitoutumisen organisaatioon seuraavilla tavalla: yksilö hyväksyy ja uskoo työnantajan esittämiin tavoitteisiin ja arvoihin, yksilö on halukas palvelemaan organisaatiota tehokkaasti sekä yksilöllä on halu pysyä organisaation jäsenenä¹¹⁹. Sitoutumisen on havaittu olevan yhteydessä työtyytyväisyyteen ja -asenteisiin, poissaoloihin, työpaikan vaihtoon ja ylimääräisen työn vapaaehtoiseen tekemiseen. Lähteenmäki korostaa sitoutumisen yhteyttä varsinkin työpaikanvaihtohalukkuuteen^{120 121}.

Sitoutuminen voimistuu työsuhteen kehittymisen ja iän lisääntymisen myötä. Myös hyvä lähiesimies¹²² ja työnkeskeinen, hyvähenkkinen työyhteisö ovat yhteydessä korkeampaan sitoutumiseen¹²³. Näin ollen sitoutumisessa on kaksi ulottuvuutta: ensimmäinen perustuu ajatukselle, että yksilön organisaatiolta saama hyöty on panokseen nähden parempi suhteessa muihin organisaatioihin. Se koostuu lähinnä konkreettisista seikoista, kuten palkasta ja työsuhte-

¹¹² Kiianmaa (1996), s. 286; Kiianmaa (1997), s. 100 ja 102.

¹¹³ Jokivuori (2002), s. 18.

¹¹⁴ Kiianmaa (1996), s. 102, 151 ja 286.

¹¹⁵ Jusi (2010), s. 53 ja 208.

¹¹⁶ Kiianmaa (1996), s. 150.

¹¹⁷ Jokivuori (2002), s. 19.

¹¹⁸ Kiianmaa (1996), s. 148.

¹¹⁹ Jokivuori (2002), s. 19–20; Kiianmaa (1996), s. 151; Lähteenmäki (1995), s. 64–65; Kiianmaa (1997), s. 100.

¹²⁰ Lähteenmäki (1995), s. 64–65.

¹²¹ Jokivuori (2002), s. 10; Kiianmaa (1996), s. 151.

¹²² Työolotutkimuksen mukaan esimiehen toimintaan tyytyväisistä vain 31 prosenttia haluaisi vaihtaa työpaikkaan, kun taas hyvin tyytymättömistä 85 prosenttia haluaisi vaihtaa työpaikkaa. Myös vaikutusmahdollisuudella omaan työhön oli vastaavanlainen yhteys; Lehto (2010), s. 11.

¹²³ Jokivuori (2002), s. 102–110; Kiianmaa (1997), s. 101.

eduista. Toinen ulottuvuus on tunnepohjainen, ja se koostuu abstrakteista asioista, kuten työilmapiiristä ja arvoista¹²⁴. Työhön astuneen nuoren aikuisen sitoutumisen kannalta organisaation osoittama vastuu on oleellista. Virheellisen tiedon antaminen organisaation uramahdollisuuksista lisää työntekijöiden vaihtuvuutta¹²⁵.

3.4 Aliupseerin ammatti ammatinvalinnan kohteena

3.4.1 Aliupseerin ammatin ominaisuudet

Aliupseeri on puolustusvoimissa työskentelevä, määräaikaiseen tai vakinaiseen virkaan nimetty ammattisotilas. Aliupseeriston palvelusarvot ovat sotilasammattihenkilö, kersantti, ylikersantti, vääpeli/pursimies, ylivääpeli/yลิปursimies ja sotilasmestari¹²⁶. Aliupseeristo on puolustusvoimien nuorin henkilöstöryhmä, ja noin puolet aliupseereista on iältään 20–29-vuotiaita¹²⁷. Aliupseeriston tehtävänä on tuoda vaativiin sotilaallisiin perustehtäviin ammatillista pysyvyyttä siten, että aliupseeri hyödyntää hankkimaansa ammattitaitoa ja osaamista mahdollisimman kauan joukko-osastossa. Tehtävät ovat pääosin käytännönläheisiä ammatti-tehtäviä, joihin erikoistutaan puolustushaaran, aselajin ja toimialan mukaan¹²⁸. Rauhan aikana aliupseeri kouluttaa asevelvollisia sodan ajan joukkoihin tai toimii teknistä tai muuta erikoisosaamista vaativassa tehtävässä. Sodan aikana aliupseeri voi toimia johtajana ryhmän ja joukkueen tasolla, yksikön vääpelinä sekä tärkeimpien johtamis- ja asejärjestelmien käyttäjänä tai huoltajana¹²⁹. Sotilaiden yleisten vaatimusten, kuten eettisen ja asenteellisen sitoutumisen organisaation arvomaailmaan, lisäksi aliupseeriston vaatimuksissa painotetaan ammatillista huippuosaamista: aliupseerin on tunnettava käyttämänsä taisteluvälineet kaikilta osin kiitettävästi. Kouluttajan tehtävässä toimivien on hallittava aikuiskoulutuksen keinot, ja johtajana toimivan on hallittava johtamistoiminnassa tarvittavia tietoja ja taitoja. Aliupseerilla on myös oltava tehtävässä tarvittava kielitaito¹³⁰. Aliupseerin osaaminen vastaa tehtävän vaatimuksia noin 2–3 vuoden työssä oppimisen ja koulutuksen jälkeen¹³¹.

¹²⁴ Lähteenmäki (1995), s. 64–65.

¹²⁵ Lähteenmäki (1995), s. 82–83.

¹²⁶ Aliupseerien henkilöasioiden hoito, 28.1.2008, s. 2 ja 7; Yleinen palvelusohjesääntö 2009, s. 15.

¹²⁷ Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2009, s. 7–10.

¹²⁸ Puolustusministeriön hallinnonalan toiminta- ja taloussuunnitelma vuosille 2007–2011, s. 43.

¹²⁹ Suontlahti (2006), s. 13.

¹³⁰ Sotilashenkilöstön nykyisten koulutus- ja kokemusvaatimusten selkiyttäminen aliupseeriston muodostamisen kannalta -selvitys. Joulukuu 2005, s. 3–4 ja 6.

¹³¹ Puolustusvoimien tulospöytäkirja 2008, s. 16.

Aliupseerien urasuunnittelun tavoitteena on, että aliupseeri on ensimmäisen kolmanneksen työvuosistaan perustason tehtävässä, seuraavan kolmanneksen yleistason tehtävässä ja viimeisen mestaritason tehtävässä. Aliupseerin perusansio sijoittuu 1513,34 euron ja 2496,60 euron välille.¹³² Perusansion lisäksi aliupseeri voi saada lisiä ja korvauksia muun muassa sotilaallisista harjoituksista tai meripalveluksesta. Muita tehtäväkohtaisia lisiä ovat lentotekninen vastuu- ja vaaralisä, lennonvarmistusvastuulisä sekä hyppy- ja sukelluslisä¹³³. Kokonaisansiot olivat vuonna 2009 mediaaniltaan¹³⁴ aliupseereilla 2 847 euroa ja määräaikaaisilla aliupseereilla 2 345 euroa kuukaudessa¹³⁵. Muita etuja ovat palkallinen koulutus, mahdollisuus kansainvälisiin tehtäviin, vuosilomajärjestelmä, ilmainen työterveyshuolto, mahdollisuus työsuhdeasuntoon ja erinäiset oikeudet ja lupakirjat. Vakinaisessa virassa eroamisikä on 55 vuotta, jonka jälkeen henkilö on oikeutettu sotilaseläkkeeseen¹³⁶.

3.4.2 Aliupseeriston ulkoinen ammattikuva

Aliupseerin ammatin arvostusta tai suosiota on tutkittu varsin vähän. Suomen Kuvalehti tutki vuonna 2010 yhteensä 380 ammatin arvostusta. Aliupseerin ammatti sijoittui sijalle 326. Medianäkyvyyttä saaneet viranomaisammatit, kuten poliisi ja palomies olivat nousseet listalla voimakkaasti. Poliisin ammatti oli sijalla 27 ja palomies sijalla kaksi. Lisäksi rajavartijan ammatti oli sijalla 85¹³⁷. Maanpuolustuskorkeakoulun pääsykokeisiin vuonna 2009 osallistuneista 43 prosenttiyksikköä koki aliupseerin viran vartenotettavana vaihtoehtona upseeripinnoille¹³⁸. Puolustusvoimat tutki vuonna 2009 myös varusmiesjohtajien halukkuutta rekrytoitua aliupseereiksi. Noin puolet johtajista voisi kuvitella hakeutuvansa aliupseeriksi. Rekrytoitumishalukkuutta lisäsi myönteinen käsitys työsuhde-eduista, positiivinen suhtautuminen asevoimia kohtaan, maanpuolustustahto, varusmiesaikaisen koulutuksen kiinnostavuus, hyväksi arvioitu kouluttaja ja kouluttajan henkilökohtainen suositus¹³⁹. Suurimmat syyt rekrytoitumishaluttomuudelle olivat epä tietoisuus aliupseerin ammatista, arvostuksesta ja uramahdollisuuksista. Tietoa aliupseerin ammatista vastaajat olivat saaneet pääosin puolustusvoimien esitteistä, internetistä sekä aliupseerin henkilökohtaisesti kertomana¹⁴⁰.

¹³² Maavoimien aliupseeriston rekrytointiohje, 4.9.2007, s. 3–5.

¹³³ Tarkentava virkaehtosopimus aliupseereihin sovellettavasta palkkausjärjestelmästä, Liitteet 6 ja 7.

¹³⁴ Mediaaniansio: 50 prosenttia palkansaajista ansaitsee enemmän kuin mediaaniansio ja vastaavasti 50 prosenttia palkansaajista ansaitsee mediaanitasoa vähemmän (Tilastokeskus, palkkarakenne 2009).

¹³⁵ Tilastokeskus: Valtion kuukausipalkat ammattitaitain vuonna 2009, aliupseerien kokonaisansiot.

¹³⁶ Maavoimien aliupseeriston rekrytointiohje, 4.9.2007, s. 5–6.

¹³⁷ Lappalainen (2010)

¹³⁸ Klaavu-Nikula (2009), s. 13.

¹³⁹ Klaavu-Nikula & Harinen (2009), s. 23, 30, 36, 40, 43 ja 46.

¹⁴⁰ Klaavu-Nikula & Harinen (2009), s. 58–60, 84 ja 96.

3.4.3 Puolustusvoimien työnantajakuva

Puolustusvoimat on yhteiskunnassamme tunnettu organisaatio, joka saa lähes päivittäin medianäkyvyyttä. Ainutlaatuisuus ja asema yhteiskunnassa takaavat jo itsessään laajan tunnettuuden. Puolustusvoimien identiteetti rakentuu ulospäin näkyvistä seikoista: tunnuksista, henkilöstön ominaisuuksista ja toimintatavoista, kalustosta, tiloista, asevelvollisuusjärjestelmästä, harjoituksista sekä tavasta viestiä. Identiteetti heijastaa organisaation persoonallisuutta ja vaikuttaa oleellisesti ulkoiseen työnantajakuvaan¹⁴¹. Näiden lisäksi ulkoiseen työnantajakuvaan vaikuttavat muun muassa työilmapiiri, työnantajatoiminta ja henkilökunnan sitoutuminen työhönsä. Jokainen puolustusvoimien työntekijä rakentaa omalta osaltaan työnantajakuvaan¹⁴². Puolustusvoimat seuraa työnantajakuvansa kehittymistä seuraamalla toteuttamiensa tutkimusten tuloksia ja muiden toimijoiden työnantajakuvatutkimuksia.

Varusmiespalvelus on merkittävä tekijä puolustusvoimien työnantajakuvan muodostumisessa¹⁴³. Palveluksen vaikutus ulottuu paitsi varusmiespalvelusta suorittaviin nuoriin itseensä myös heidän lähipiiriinsä¹⁴⁴. Varusmiehen mielikuva puolustusvoimista syntyy erityisesti lähimmän kouluttajan toiminnan pohjalta¹⁴⁵. Puolustusvoimat pohjaa näkemyksen kyselyyn, jonka mukaan 84 prosenttiyksikköä vuonna 2002 upseeriopintoihin hakeneista perusteli haikautumistaan varusmiespalveluksen myönteisillä kokemuksilla. Kaksi kolmesta kertoi myös kouluttajan esimerkin vaikuttaneen¹⁴⁶. Varusmiesten loppukyselyn perusteella puolustusvoimat on työnantajana kuitenkin heikkoa tasoa. Puolustusvoimien nuorisotutkimusten perusteella mielikuvat puolustusvoimista eivät ole muuttuneet juurikaan tutkimusten välillä vuosina 1994–2005. Puolustusvoimat koetaan työilmapiiriltään huonona, eikä nuoriso koe puolustusvoimien tarjoavan mielenkiintoisia työtehtäviä¹⁴⁷. Varusmiesten antamat arvioinnit työnantajakuvasta johtuvat puolustusvoimien mukaan siitä, että varusmiehet eivät tunne kaikilta osin puolustusvoimien tarjoamia vaihtoehtoja¹⁴⁸.

Muiden toimijoiden toteuttamia kyselyjä ja tutkimuksia on teetetty eri opiskelu- ja työaloihin liittyen. Puolustusvoimat on sijoittunut alasta riippuen vaihtelevasti. Valtion työnantajakuvatutkimuksessa vuonna 2009 vastaajat arvioivat houkuttelevimman työnantajan kahdeksasta vaihtoehdosta. Maanpuolustuksen- ja rajavartioiden toimiala sijoittui neljänneksi houkuttele-

¹⁴¹ Vuokko (2003b), s. 192.

¹⁴² Eskola (2001), s. 6.

¹⁴³ Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2009, s. 12.

¹⁴⁴ Klaavu-Nikula (2009), s. 20.

¹⁴⁵ Eskola (2001), s. 7.

¹⁴⁶ Puolustusvoimien toimintakertomus 2002, s. 26.

¹⁴⁷ Klaavu-Nikula (2009), s. 9–10 ja 14.

¹⁴⁸ Puolustusvoimien toimintakertomus 2002, s. 12.

vimmaksi¹⁴⁹. Ikäryhmittäin tarkasteltuna maanpuolustus- ja rajavartiointiala sijoittui 15–24-vuotiaiden osalta kolmanneksi ja 25–34-vuotiaiden osalta neljänneksi¹⁵⁰. T-Median ja Universumin tutkimuksissa puolustusvoimat on ollut suosituimpia työnantajia ammattiin opiskelevien nuorten vastausten perusteella¹⁵¹. Universumin vuoden 2010 korkeakouluopiskelijakyselyn mukaan puolustusvoimat sijoittui informaatioteknologia-alan suosituimmat 30 työnantajaa -listalla sijalle 11 ja tekniikan alalla sijalle 16¹⁵². Eri tutkimusten perusteella on todettu, että noin puolet nuorista ei voisi kuvitella työskentelevänsä puolustusvoimissa. Noin kymmenen prosenttiyksikköä nuorista taas pitää puolustusvoimia todella kiinnostavana vaihtoehtona¹⁵³.

Työnantajakuvatutkimusten tarkoituksena on selvittää lähinnä ammatti- ja koulutusalojen työnantajatrendejä. Tärkeää on kuitenkin hahmottaa, millaiset ominaisuudet nähdään tärkeiksi työpaikkaa valittaessa. Työn valintaperusteet liittyvät työn ja työnantajan ominaisuuksiin: työn tärkeimmäksi koetut ominaisuudet ovat kiinnostavuus, itsenäisyys, monipuolisuus ja työsuhteen varmuus, kun taas työnantajan ominaisuuksista korostuvat työilmapiiri, joustavuus työajoissa ja tasapaino työelämän ja vapaa-ajan välillä. Oleellista on myös tiedostaa, millaisia mielikuvia puolustusvoimien ulkoiseen työnantajakuvaan liitetään. Puolustusvoimien työnantajakuva näyttäytyy muiden toimijoiden tutkimusten perusteella myönteisempänä kuin puolustusvoimien omissa tutkimuksissa: puolustusvoimien tutkimuksissa työilmapiiri nähdään heikkona eikä työtehtäviä koeta haasteellisiksi tai monipuolisiksi.¹⁵⁴ Keskeiset erot tärkeiksi koettujen työnvalintaperusteiden ja puolustusvoimien ulkoisen työnantajakuvan heikkouksien välillä liittyvät työilmapiiriin, työtehtävien luonteeseen, työaikojen joustavuuteen ja palkkaukseen¹⁵⁵. Ulkoisen työnantajakuvan heikkouksista osa taas koetaan sisäisen työnantajakuvan vahvuudeksi, sillä sotilastehtävissä palvelevien mukaan työilmapiiri on hyvä, työ koetaan mielenkiintoiseksi ja haasteelliseksi¹⁵⁶.

¹⁴⁹ Poliisiala sijoittui viidenneksi, ensimmäiseksi sijoittuivat yliopistot ja korkeakoulut; Valtion työnantajakuva 2009, s. 10 ja kuvio 6i.

¹⁵⁰ Valtion työnantajakuva 2009: Kansalaisten näkemyksiä ja arvioita valtiosta työnantajana, kuvio 6.

¹⁵¹ To Work -tutkimus (2008): ”Päivittäistavarakauppa ja Puolustusvoimat kiinnostavat ammattiin opiskelevia”; Klaavu-Nikula (2009), s. 10; Universumin tutkimuksissa vuosina 2008 ja 2009 puolustusvoimat on sijoittunut tekniikan alan ammattiin opiskelevien kolmanneksi suosituimmaksi työnantajaksi.

¹⁵² Universum Top 30 Ideal Employer 2010, Student Survey, s. 4.

¹⁵³ Klaavu-Nikula (2009), s. 8–10.

¹⁵⁴ Klaavu-Nikula (2009), s. 8–10.

¹⁵⁵ Klaavu-Nikula (2009), s. 8–11.

¹⁵⁶ Klaavu-Nikula (2009), s. 10–11.

3.5 Yhteenveto

Tässä luvussa käsittelemme ammatinvalinnan teorioita ja malleja siitä, millainen on ammatinvalintaan johtava prosessi ja mitkä asiat vaikuttavat sitoutumiseen. Lisäksi kartoitin aliupseerin ammattikuvan ominaisuuksia ja puolustusvoimien työnantajakuva. Ammatinvalinta on yksilön persoonallisuuden ilmaisukeino ja keino tyydyttää yksilöllisiä tarpeita. Ammattiin suuntautuminen ja lopulta sen valitseminen tapahtuu sisäisten tekijöiden ja ulkoisten tekijöiden vuorovaikutuksen tuloksena. Sisäisiä tekijöitä ovat minäkuvan ja muut psykologiset ulottuvuudet. Ulkoisia tekijöitä ovat taas ammatin ja työpaikan ominaisuuksien merkitykset, muu ammatillinen maailma ja muu ympäristö. Voidaan todeta, että vaikuttavat tekijät ovat moninaisia ja ammatinvalinta on aina subjektiivinen prosessi, mutta se sisältää myös yleisiä piirteitä. Keskiöön nousevat mielikuvatekijät: minäkuva ja persoonallisuuspiirteet sekä niiden vastaavuus ammatillisiin rooli- tai tieto- ja taitovaatimuksiin eli ammattikuvaan sekä työympäristöön eli työnantajakuvaan. Yksilön minäkuvan yhtenevyys ammatillisiin ominaisuuksiin ja työympäristöön on oleellinen seikka ammatinvalinnassa, ammatillisessa menestymisessä ja ammatillisessa sitoutumisessa. Ammatinvalintaprosessissa yhtenevyyttä pohditaan mielikuvatasolla, joka on toiminnan kannalta ratkaiseva päätöksentekoprosessin vaihe. Ammatinvalinnan jälkeen mielikuvien yhtenevyys sanelee paljolti ammatillisen pysyvyyden.

Puolustusvoimien työnantajakuvaan vaikuttavat arvioijan sisäiset ja ulkoiset tekijät, kuten minäkuva, asenne, ammatti- tai koulutusala ja aiemmat kohtaamiset puolustusvoimien kanssa. Puolustusvoimat voidaan nähdä hyvinkin houkuttelevana työnantajana tiettyyn ammattialaan liittyen, vaikka asenteista johtuen sotilastehtävät eivät houkuttelisi. Tämä asetelma voi hyvin olla myös toisin päin. Toisaalta kokemukset aiemmista kohtaamisista voivat vaikuttaa siten, että puolustusvoimat koetaan kielteisenä, jolloin puolustusvoimien tarjoama työ on poissuljettu. Keskeistä on, että yksilön ammatinvalintaprosessissa saama informaatio ammatin ja työnantajan ominaisuuksista perustuu totuuteen, jotta työhön astumisen jälkeen aiemmilla mielikuvilla ja todellisuudella on yhtenevyys. Näin yksilö soveltuu persoonallisuutensa ja ominaisuuksiensa puolesta tehtävään ja työympäristöön. Sopivuudesta hyötyvät niin työntekijä kuin työnantaja. Työnantajakuvan viestimisen lisäksi ammatin ominaisuuksien esilletuominen on oleellista, sillä ammatin ominaisuudet ovat työnantajakuvatutkimusten mukaan työnantajan ominaisuuksien ohella tärkeässä asemassa ammattia valittaessa.

4 MIELIKUVIEN MERKITYS AMMATINVALINNASSA JA NIIHIN VAIKUTTAMINEN

4.1 Ammatinvalintaan vaikuttavat mielikuvat

Aulan ja Heinosen mukaan elämme nykyisin mielikuvien taloudesta, jossa voittaa se, joka myy ”*tarinoita, unelmia ja emootioita*”¹⁵⁷. Mielikuvat vaikuttavat ratkaisevasti yksilöiden valintoihin ja päätöksentekoon,¹⁵⁸ joten Karvosta mukaillen voidaan todeta, että hyvä mielikuva takaa työnantajalle suotuisan toimintaympäristön, kun taas huono mielikuva tietää kehoja elinoloja¹⁵⁹. Tässä luvussa tarkastellaan edellisessä luvussa esille nousseita, ammatinvalintaan liittyviä mielikuvia: niiden muodostumista ja niiden vaikutusta. Lisäksi tarkastellaan miten työnantaja voi vaikuttaa näihin mielikuviiin ja kuinka puolustusvoimat on kehittänyt työnantajakuvaansa sekä aliupseerin ammatin tunnettuutta ja näiden houkuttelevuutta.

4.1.1 Ammatillinen minäkuva

Länsimaisessa työorientoituneessa kulttuurissa yksilön minäkuva rakentuu varsin yleisesti ammatillisen minäkuvan ympärille¹⁶⁰. Minäkuva on kokemukseen pohjautuva mielikuva itsestä, ja se koostuu havainnoista, joita yksilö tekee vertailemalla minäkuvaansa ympäristöönsä. Minä-käsitteeseen liittyvät kyvyt, mielenkiinto, tavoitteet ja arvot. Siihen vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa koti, elinympäristö ja avainhenkilöt¹⁶¹. Järven mukaan ammatillinen minäkuva on aina mukana yksilön tehdessä ammatilliseen suuntautumiseensa liittyviä valintoja, sillä yksilö vertailee ammatillista minäkuvaansa havainnoistaan muodostuneisiin työnantajakuviin¹⁶² ja ammattikuviin. Tällainen vertailu muokkaa yksilön arvostuksia ja mielipiteitä ja vaikuttavat esimerkiksi ammattien preferoitumiseen. Ammatillinen preferenssi on ilmiö, jossa eri ammatit ovat vetovoimaltaan erilaisia eri yksilöille¹⁶³. Yksilö suuntautuu ammatteihin, joiden roolimallit vastaavat hänen persoonallisuusrakennettaan¹⁶⁴ eli minäkuvaansa¹⁶⁵.

¹⁵⁷ Aula & Heinonen (2002), s. 16.

¹⁵⁸ Vuokko (2003b), s. 189; Aula & Heinonen (2002), s. 22; Karvonen (1999), s. 4 ja 17.

¹⁵⁹ Karvonen (1999), s. 18.

¹⁶⁰ Lähteenmäki (1995), s. 164.

¹⁶¹ Laaksonen (1972), s. 21.

¹⁶² Laaksonen (1972), s. 26–28.

¹⁶³ Järvi (1997), s. 24, 65 ja 76.

¹⁶⁴ Laaksonen (1972), s. 20.

¹⁶⁵ Laaksonen (1972), s. 26–28; Lähteenmäki (1995), s. 167.

Henkilön kokema soveltuvuus tiettyyn ammattiin syntyy siis yksilön ammatillisen minäkuvan vuorovaikutuksesta ammatteihin ja ammatilliseen maailmaan¹⁶⁶. Super näkee, että ammatillinen minäkuva on osa minäkuvan monitasoista synteisiä, joka koostuu ammatillisen minäkuvan lisäksi myös itsehavainnosta ja yleisestä minäkuvasta. Synteesi muodostaa koko identiteetin minäkuvaa koskevan käsityksen¹⁶⁷. Järven näkemys tukee Superin esittämää mielikuvasynteesistä, mutta eroaa tästä sisällöltään: minäkuva sisältää havaitun eli todellisen minän, sosiaalisen minän ja ihanneminän. Näin Järvi esittää minäkuvan kokonaisuutta yksilön valintoja ja toimintoja ohjaavaksi tekijäksi¹⁶⁸. Laaksosen mukaan minäkuva on tulos yksilön omien kykyjen, mahdollisuuksien ja tavoitteiden arvioinnista¹⁶⁹, eli itsehavainnosta. Järvi mukailee Superia todeten, että ammatillisen minäkuvan muodostumiseen vaikuttaa kolme prosessia: identifioituminen aikuiseen, ensikokemukset ammattirooleissa olost ja kasvava tietoisuus henkilökohtaisista ominaisuuksista, jotka ovat ammatissa tärkeitä¹⁷⁰.

4.1.2 Ammattikuva

Ammattikuvan kohteena on ammatti: se on ammatin persoonallisuus tai luonne nähtynä jonkun silmin. Ammattikuva syntyy heti, kun ammatista ensimmäisen kerran kuulee.¹⁷¹ Ammattikuvien piirteet ja ominaisuudet välittyvät joko tarkoituksellisten tai tahattomien viestien välityksellä. Yksilö havaitsee ammattien maailmasta itseään kiinnostavat piirteet ja ominaisuudet, jotka ovat yhteneväiset yksilön ammatillisen minäkuvan kanssa.¹⁷² Ammatin ominaisuuksiin kuuluvat työn kohde, työvälineet, työympäristö, työtehtävät sekä työhön liittyvät tiedot ja taidot. Ammatin ja sen ominaisuuksien lisäksi ammattikuvan muita ulottuvuuksia ovat konkreettiset ja abstraktit ulottuvuudet. Konkreettisia ovat työn ja työnantajaorganisaation ominaisuudet, kun taas abstraktit ulottuvuudet liittyvät henkilökohtaiseen kasvuun, itsensä toteuttamiseen ja yhdessäoloon, sosiaalisuuteen sekä työpaikan ilmapiiriin tekijöihin.¹⁷³ Ammattikuvan ydinolemus rakentuu yksilön kokemuksista, tavoitteellisuudesta, tiedoista, arvoista ja asenteista. Ne kietoutuvat toisiinsa ja ovat sidoksissa muihin mielikuvakomponentteihin, kuten työnantajakuvaan, ja ammatilliseen minäkuvaan. Ammattikuva syntyy kokemuksen kautta tai mielikuvituksen avulla, jolloin se pohjautuu muiden kertomuksiin ja aiempiin tietoihin¹⁷⁴. Ammattikuva muuttuu, kehittyy ja täsmentyy, mutta Järven mukaan se voi olla myös pysyvä

¹⁶⁶ Järvi (1997), s. 61.

¹⁶⁷ Jusi (2010), s. 27.

¹⁶⁸ Järvi (1997), s. 29 ja 61.

¹⁶⁹ Laaksonen (1972), s. 26–28.

¹⁷⁰ Järvi (1997), s. 62.

¹⁷¹ Järvi (1997), s. 158; Isohookana (2007), s. 22.

¹⁷² Järvi (1997), s. 32, 46, 149 ja 158.

¹⁷³ Järvi (1997), s. 24–26 ja 147–149.

¹⁷⁴ Järvi (1997), s. 20, 45 ja 55.

tai pinnallinen. Kokemukset ovat keskeisin, konkreettinen ja todellisuuteen liittyvä ammatikuvan muodostaja.¹⁷⁵

Ammattiryhmät ja ammatit viestivät olemustaan ympäristöönsä¹⁷⁶, mutta työmarkkinoiden laajuudesta johtuen yksilö ei voi kuitenkaan saada tietoa kaikista ammateista. Näin ammatit joista yksilö on tietoinen, toimivat referenssiammatteina, joiden suhteen tehdään vertailua¹⁷⁷. Tietolähteiden oikeellisuus ja yksilön arvot, joiden mukaan saatua tietoa käsitellään, sanelevat, kuinka ammateista saadut mielikuvat vastaavat todellisuutta¹⁷⁸. Jatkuvasti havainnoinnin kohteina olevista ammateista, niiden piirteistä ja ominaisuuksista, on hyvin yksityiskohtaisia mielikuvia. Osa ammateista taas ei välttämättä näy arkipäivässä, jolloin havainnot niistä ovat puutteellisia. Ammatillinen suuntautuneisuus vaikuttaa itsessään havaintoihin, sillä suuntautuneisuuden kohde – ammatti, ammattiala tai elämäntapa – näyttäytyy eri valossa kuin suuntautumisen ulkopuolella olevat kohteet¹⁷⁹. Ammatin yhteiskunnallinen asema on myös vaikuttava tekijä: suosittu ammatit tunnetaan ja niiden huonot puolet halutaan sietää, jos ammatti on yleisesti arvostettu¹⁸⁰.

4.1.3 Työnantajakuva

Kuten ammatit, myös organisaatiot viestivät olemustaan ympäristöönsä. Työnantajakuva vaikuttaa siihen, kuinka suosittu työnantaja on työmarkkinoilla ja millaisia yksilöitä työhön haakeutuu¹⁸¹. Hyvä työnantajakuva houkuttelee hyviä työntekijöitä, jotka tekevät hyvää työtä¹⁸² (kts. kuvio 3). Näin työnantajakuvasta on tullut tärkeimpiä rekrytoinnin keinoja¹⁸³. Cablen ja Turbanin mukaan organisaation maine työnantajana toimii brandin¹⁸⁴ lailla antaen organisaation työtehtäville lisäarvoa¹⁸⁵, jolloin hyvän työnantajakuvan omaavalla organisaatiolla on etulyöntiasema henkilöstön hankinnassa¹⁸⁶. Vuokko täsmentää, että työnantajakuva vaikuttaa siihen, halutaanko töissä olla ja sitoutua, halutaanko organisaatiota suositella muille ja tunnettaanko organisaatioon kuulumisesta ylpeyttä¹⁸⁷. Cablen ja Grahamin (et al.) mukaan työnanta-

¹⁷⁵ Järvi (1997), s. 73 ja 149.

¹⁷⁶ Järvi (1997), s. 53.

¹⁷⁷ Laaksonen (1972), s. 20; Järvi (1997), s. 24.

¹⁷⁸ Järvi (1997), s. 24; Laaksonen (1972), s. 20.

¹⁷⁹ Järvi (1997), s. 28–29.

¹⁸⁰ Airo (et al.) (2008), s. 86–87.

¹⁸¹ Isohookana (2007), s. 237; De Pelsmacker (et al.) (2007), s. 16.

¹⁸² Vuokko (2003b), s. 196; Isohookana (2007), s. 28; Rope (1995), s. 135–136.

¹⁸³ Airo (et al.) (2008), s. 9; Cable & Turban (2003), s. 2262.

¹⁸⁴ Brandi on identifioiva mielikuva tuotteesta, johon liitetty merkitys tuo lisäarvoa. Brandi on sitä, mitä yksilö tietää, tuntee ja kokee tuotteesta (Aula & Heinonen (2002), s. 53–53 ja 56).

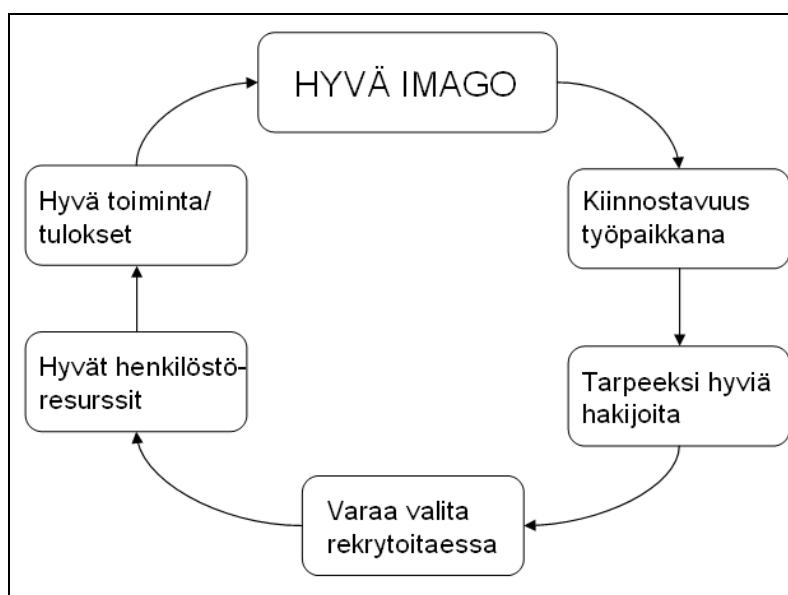
¹⁸⁵ Cable & Turban (2003), s. 2244; Karvonen (1999), s. 18.

¹⁸⁶ Cable & Turban (2003), s. 2244 ja 2260; Vuokko (2003b), s. 193; Juholin (2006), s. 195.

¹⁸⁷ Vuokko (2003b), s. 106 ja 194; Karvonen (1999), s. 20.

ja on työhakijalle houkutteleva, kun sen työnantajakuva ja työhakijan identiteetti kohtavat¹⁸⁸. Mielikuva organisaatiosta voi syntyä, vaikkei organisaatio sitä tietoisesti rakentaisi: mielikuviin vaikutetaan siis tiedostetusti ja tiedostamatta¹⁸⁹. Työnantajakuva on monen tekijän summa: se muodostuu muun muassa kokemuksesta ja uskomuksista, mutta myös organisaation viestinnästä, tiedotusvälineistä ja organisaatiossa työskentelevien henkilöiden asenteista ja mielipiteistä. Työnantajakuvan muodostuminen ei täten välttämättä vaadi omakohtaisia kokemuksia.¹⁹⁰ Usein työnhakijoilla on varsin kiteytynyt mielikuva tuntemistaan organisaatioista työpaikkana ja -ympäristönä¹⁹¹, eikä se useinkaan kohtaa organisaation haluamaa mielikuvaa¹⁹².

Kuvio 3. Hyvän mielikuvan edellytyksen ja seuraukset¹⁹³



Mielikuvan syntymiseen ja olemukseen vaikuttaa olennaisesti mihin sidosryhmään henkilö kuuluu suhteessa organisaatioon, sillä mielikuva syntyy tämän suhteen keskeisten seikkojen pohjalta¹⁹⁴. Laaksosen (et al.) mukaan työnantajakuva jakautuu kahteen osaan: sisäiseen ja ulkoiseen työnantajakuvaan¹⁹⁵. Sisäinen työnantajakuva on keskeisen tärkeä, sillä se on omien työntekijöiden asenteiden ja mielikuvien kokonaisuus, jonka perusteella he arvioivat organisaatiota työpaikkana¹⁹⁶. Hyvä sisäinen työnantajakuva luo viihtymisen ja motivaation kannalta otollisen ilmapiirin, joka näyttäytyy ulospäin positiivisena työnantajakuvana¹⁹⁷. Ulkoinen

¹⁸⁸ Cable & Graham (2000), s. 930; Lemmink (et al.) (2003), s. 4.

¹⁸⁹ Juholin (2006), s. 186 ja 192.

¹⁹⁰ Vuokko (2003b), s. 168 ja 200–202; Aula & Heinonen (2002), s. 23 ja 32; Isohookana (2007), s. 22.

¹⁹¹ Laaksosen (1972), s. 34–35.

¹⁹² Cable & Turban (2003), s. 2262; Vuokko (2003b), s. 191.

¹⁹³ Vuokko (2003b), s. 197.

¹⁹⁴ Vuokko (2003b), s. 204–205; Lemmink (et al.) (2003), s. 4.

¹⁹⁵ Laaksosen (1972), s. 34–35; Isohookana (2007), s. 22; Karvonen (1999), s. 44.

¹⁹⁶ Laaksosen (1972), s. 34–35; Vuokko (2003b), s. 196; De Pelsmacker (et al.) (2007), s. 17.

¹⁹⁷ Isohookana (2007), s. 22 ja 28; Karvonen (1999), s. 44.

työnantajakuva tarkoittaa organisaation ulkopuolisille henkilöille muodostuvaa kokonaisuutta, kun he arvioivat organisaatiota mahdollisena työpaikkana¹⁹⁸.

Ammatillisen minäkuvan ja työnantajakuvan yhteys korostuu työnhaussa, sillä työnhaku on mitä suurimmassa määrin näiden ulottuvuuksien vapaaehtoista yhteensovittamista¹⁹⁹. Laaksonen jakaa ulkoisen työnantajakuvan kolmeen ulottuvuuteen, joita ovat kohteen havaittavuus, tyydyttävyyys ja minä-vastaavuus. Nämä ulottuvuudet ovat toisiinsa nähden vuorovaikutuksessa. Havaittavuus on ensisijainen, sillä ilman havaintoa ei ole pohjaa, jolle mielikuvan muodostaa. Havainto on yleensä organisaation näkeminen fyysisenä ympäristönä, mutta työnantajakuvan muodostus ei edellytä kohteen konkreettista näkemistä. Tyydyttävyydellä tarkoitetaan hyödykkeitä, kuten palkkaa, työsuhte-etuja ja työolosuhteita, jotka yksilö tietää tai olettaa organisaation tarjoavan²⁰⁰. Tyydyttävyyden kriteerit, joiden mukaan työnhakija potentiaalisia työnantajia arvioi, kumpuavat yksilön identiteetistä, tarpeista ja tavoitteista²⁰¹. Cable ja Graham esittävätkin, että työhön hakeutumiseen vaikuttavat työnantajakuvan ominaisuudet voivat olla niitä, jotka ovat julkisesti esillä, siis havaittavissa, ja ovat yksilön ammatillisen minäkuvan kannalta relevantteja²⁰². Ammatillisen minäkuvan ja työnantajakuvan hahmottelun tuloksena syntyy minä-vastaavuus.

Työnhakijan itsensä kokema minä-vastaavuus ei Laaksonen mukaan aina takaa työhön hakeutumista, sillä esimerkiksi palkan ollessa hakijan mielestä huono ei hän välttämättä hakeudu työhön²⁰³. Toisaalta Cablen ja Turbanin mukaan yksilöt ovat valmiita työskentelemään alemmalla palkalla päästäkseen hyvämaineiseen organisaatioon, vaikka vastaavaa työtä olisi paremmalla palkalla heikkomaineisessa organisaatiossa²⁰⁴. Markkasen esittääkin ulkoisen työnantajakuvan kannalta keskeisiksi organisaation työntekijöitä, sillä lahjakkaat työntekijät vetävät puoleensa kaltaisiaan²⁰⁵. Cable ja Graham taas toteavat, että työnhakijoiden näkökulmasta työnantajakuvaan vaikuttavat keskeisesti organisaation toimiala, organisaation tarjoamat itsensä kehittämismahdollisuudet ja organisaatiokulttuuri²⁰⁶.

Organisaatioon hakeutuneella työntekijällä on siis muodostunut ulkoinen työnantajakuva, joka on vastannut läheisesti ammatillista minäkuvaa²⁰⁷. Työntekijän aloittaessa työt hän saa

¹⁹⁸ Laaksonen (1972), s. 36–37 ja 49.

¹⁹⁹ Cable & Graham (2000), s. 930.

²⁰⁰ Laaksonen (1972), s. 36–37 ja 49.

²⁰¹ Cable & Graham (2000), s. 930; Laaksonen (1972), s. 11–14 ja 33; De Pelsmacker (et. al) (2007), s. 19.

²⁰² Cable & Graham (2000), s. 944

²⁰³ Laaksonen (1972), s. 36–37 ja 49.

²⁰⁴ Cable & Turban (2003), s. 2244 ja 2260; Kts. myös Heinonen (2006), s. 44; Aula & Heinonen (2002), s. 263.

²⁰⁵ Markkanen (2002), s. 111–112.

²⁰⁶ Cable & Graham (2000), s. 943–944.

²⁰⁷ Cable & Graham (2000), s. 930.

käytännön kokemuksia organisaation työtehtävistä ja työympäristöstä. Kokemuksen myötä ulkoinen työnantajakuva muuttuu sisäiseksi työnantajakuvaksi ja aiempi mielikuva voi muuttua huomattavasti²⁰⁸. Jollei työympäristö osoittaudu ennako-odotusten ja organisaatiosta hahmotetun kuvan mukaiseksi, voi yksilö todeta ristiriidan ja siirtyä toiseen työpaikkaan. Ristiriita voi syntyä muun muassa organisaation viestissä potentiaaliselle työvoimalle toiminnastaan ja työympäristöstään todellisuutta vastaamattomasti.²⁰⁹ Ulospäin ristiriita organisaation todellisuudesta ja mielikuvista näkyy Aulan ja Heinosen mukaan tyypillisesti yrityskuvatai työnantajakuvamarkkinoinnissa²¹⁰.

4.2 ”Rekrytointi vaatii kirkasta kilpeä”²¹¹ ja varmistettua taustaa

Markkinointi ja rekrytointi ovat yhteneviä siinä mielessä, että niiden avulla pyritään houkuttelemaan yksilöitä tekemään hyödyllisiä asioita organisaatiolle viestimällä mielikuvatekijöitä²¹². Organisaatio voi viestinnän keinoin saattaa erityispiirteensä halutulla tavalla potentiaalisten työnhakijoiden tietoon²¹³ ja vaikuttaa heidän käyttäytymiseen. Puolustusvoimat on huomionnut asian määrittämällä yhdeksi henkilöstön saatavuuden ja sitoutumisen alueeksi ulkoisen työnantajakuvan kehittämisen rekrytoinnin tukena²¹⁴.

4.2.1 Työnantajakuvan markkinointi

Halutessaan mahdollisimman hyviä työntekijöitä on organisaation luotava mahdollisimman vetovoimainen työnantajakuva²¹⁵. Työnantajakuvaviestintä on markkinointiviestintää²¹⁶, mutta se voi perustua myös ilmaiseen medianäkyvyyteen²¹⁷. Markkinointiviestinnällä voidaan vaikuttaa kohderyhmän työnantajakuvaan²¹⁸ pyrkimällä vähentämään tai poistamaan työnantajan ja kohderyhmän väliltä tunnettavuus- ja mielikuvaongelmia²¹⁹. Markkinointiviestintä on Åbergin mukaan organisaation ja kohderyhmän kaksisuuntaista viestintää, jota harjoitetaan

²⁰⁸ Laaksonen (1972), s. 57.

²⁰⁹ Laaksonen (1972), s. 11–14.

²¹⁰ Aula & Heinonen (2002), s. 58.

²¹¹ Otsikko Helsingin Sanomissa, 25.2.2011.

²¹² Cable & Turban (2003), s. 2244.

²¹³ Laaksonen (1972), s. 48.

²¹⁴ Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2009, s. 28.

²¹⁵ Vuokko (2003b), s. 29 ja 203–204.

²¹⁶ Puolustusvoimien viestintästrategia (2005), s. 5.

²¹⁷ Isohookana (2007), s. 190–192.

²¹⁸ Aula & Heinonen (2002), s. 61; Heinonen (2006), s. 44.

²¹⁹ Vuokko (2003a), s. 18–19.

organisaation aloitteesta²²⁰. Kotlerin (et al.) mukaan markkinointiviestinnän keinoin pyritään tiedottamaan, suostuttelemaan ja muistuttamaan kohderyhmää organisaation haluamista asioista²²¹. Rope taas toteaa markkinointiviestinnän olevan aina tietoisesti suostuttelevaa, jotta haluttu vaikutus saavutetaan²²². Markkinointiviestintä on siis viestinnällä vaikuttamista, jolla pyritään saamaan aikaan haluttua muutosta halutussa kohderyhmässä²²³ antamalla lupauksia ja odotuksia viestittävästä asiasta²²⁴. Haluttuun kohderyhmään pyritään vaikuttamaan viestinnällä siten, että organisaatiosta tai muusta kohteesta muodostuu erottuva ja ainutlaatuinen kuva kohderyhmän mielissä²²⁵.

Kohderyhmä määritellään organisaation oman tarpeen pohjalta, esimerkiksi henkilöstövajaus tiettyä osaamista vaativassa työssä ohjaa kohderyhmän määrittelyä tietyn ammatillisen koulutuksen omaaviin. On tärkeää tutkia ja tunnistaa usein pirstaleisten kohderyhmien elämäntyyli, tarpeet, arvostukset²²⁶ ja mielikuvat. Kohderyhmän mielikuvia verrataan tavoitemielikuvaan ja ryhdytään toimenpiteisiin, joilla todellinen kuva saadaan lähestymään tavoitekuva²²⁷. Organisaation havaitessa, että organisatorinen käsitys työnantajakuvasta ja tarjottavista ammattivaihtoehtoista on ristiriidassa kohderyhmän mielikuvien kanssa, on organisaation pohdittava, miten mielikuvat saadaan kohtaamaan²²⁸. Karvosen mukaan viestintä tapahtuu kohtaamisissa²²⁹, joten viestintää suunniteltaessa on kartoitettava kaikista kohderyhmän ja organisaation kohtaamiset sellaiset, joilla on suurin vaikutus valintoihin tai päätöksiin²³⁰.

Kartoituksen jälkeen seuraa Isohookanan mukaan tavoitteiden asettaminen sekä sanoman ja keinojen valinta. Tavoitteiksi voidaan asettaa tunnettuuden luominen ja mielikuviin vaikuttaminen²³¹. Pääsanomaa ja sitä tukevia viestejä päätettäessä on tunnettava kohderyhmä varsin hyvin, sillä sanoman tulisi puhutella vastaanottajaa ja olla hänelle merkityksellinen. Kohderyhmälle on tuotava esille, miksi viestittävä asia on juuri kyseiselle kohderyhmälle sopiva ja merkityksellinen. Organisaation on sanoman sisältöä päätettäessä muistettava, että sanomat ovat lupauksia jotka on lunastettava teoilla²³². Keinojen valinnassa päätetään ne kanavat, joita

²²⁰ Åberg (2002), s. 300.

²²¹ Kotler (et al.) (2009), s. 690.

²²² Rope (1995), s. 243; Myös Wiio (1994) esittää vaikuttamiseen pyrkivää viestintää kutsutaan usein suostuttelevaksi (s. 236).

²²³ De Pelsmacker (et al.) (2007), s. 7; Vuokko (2003b), s. 29, 39 ja 172.

²²⁴ Isohookana (2007), s. 17.

²²⁵ Aula & Heinonen (2002), s. 60.

²²⁶ Karvonen (1999), s. 29–30 ja 45.

²²⁷ Karvonen (1999), s. 7 ja 22.

²²⁸ Vuokko (2003b), s. 41.

²²⁹ Karvonen (2000), s. 57.

²³⁰ Kotler (et al.) (2009), s. 692.

²³¹ Isohookana (2007), s. 91, 96 ja 98–107.

²³² Karvonen (1999), s. 7 ja 22.

käyttäen saavutetaan haluttu kohderyhmä^{233, 234}. Isohookanan mukaan viestinnän keskeisin haaste on löytää eri tilanteissa sellaiset viestintäkanavat, jotka parhaiten saavuttavat halutun kohderyhmän²³⁵. Wiion mukaan viestinnän hyötysuhde on hyvin pieni, yleensä noin 0–5 prosenttiyksikön luokkaa²³⁶, joten monen eri kanavan valinta lisää mahdollisuuksia tavoittaa kohderyhmä²³⁷. Tästä syystä valtaosa markkinointiviestinnän kampanjoista on monikanavaisia²³⁸. Organisaatio pyrkii viestiessään antamaan yksilöille mielikuvien rakennusaineita, joista yksilöt itse muodostavat oman käsityksen. Organisaation viestimien mielikuvien rakennusaineet määrittävät jo itsessään millaisen käsitys niistä rakentuu. Organisaatiosta lähtevien viestien onkin tuettava toisiaan, jotta viestittävä mielikuva olisi yhdenmukainen²³⁹. Lopulta lähettämisen ja vastaanottamisen yhteydessä viestejä tulkintaan kuitenkin yksilöllisistä lähtökohdista ja niille annetaan eri merkityksiä, jolloin vastaanottajan mielikuva ei vastaa organisaation haluamaa mielikuvaa²⁴⁰.

4.2.2 Viestinnällä vaikuttaminen

Wiion mukaan suostuttelevalla viestinnällä, kuten työnantajakuvaviestinnällä, pyritään vaikuttamaan mielipiteisiin, asenteisiin ja käyttäytymiseen²⁴¹. Åberg näkee yksilön mielipiteiden ja tietojen muuttamisen helpoksi, kun taas yksilön asenteiden, motivaation tai sitoutumisen sekä arvojen tai pysyvän käyttäytymisen muuttamisen vaikeaksi²⁴². Viestinnällä pyritään saavuttamaan fyysistä toimintaa, valintoja tai päätöksentekoa tieto- ja mielikuvatasojen lisäksi²⁴³, jolloin viestintä on ulotettava kaikkiin kolmeen hierarkiatasoon²⁴⁴. Vaikutustasoja voidaan luoda, vahvistaa ja muuttaa markkinointiviestinnän keinoin²⁴⁵. Oikealla viestimisellä oikeassa tilanteessa voidaan tukea päätöksiä, kuten ammatinvallintaa. Tunnettavuuden saavuttaminen, mielikuvien rakentaminen ja lopulta yhteiseen käsitykseen päättäminen vaatii onnistuneita viestinnän vaikutusprosesseja. Vaikutus voi olla suora tai välillinen tiedon lisääntyminen tai käyttäytymisen muutos, ja sen luonne voi olla positiivinen tai negatiivinen²⁴⁶. Markkinointiviestinnän vaikuttamisprosessi koostuu lähettäjistä, vastaanottajasta, sanomasta, kanavasta,

²³³ Kotler (et al.) (2009), s. 691.

²³⁴ Isohookana (2007), s. 17 ja 105–107.

²³⁵ Isohookana (2007), s. 131.

²³⁶ Wiio (1994), s. 224.

²³⁷ Lahtinen & Isoviita (2007), s. 120–121.

²³⁸ Vierula (2009), s. 145.

²³⁹ Isohookana (2007), s. 76.

²⁴⁰ Karvonen (1999), s. 51.

²⁴¹ Wiio (1994), s. 236.

²⁴² Åberg (2000), s. 218.

²⁴³ Vierula (2009), s. 81.

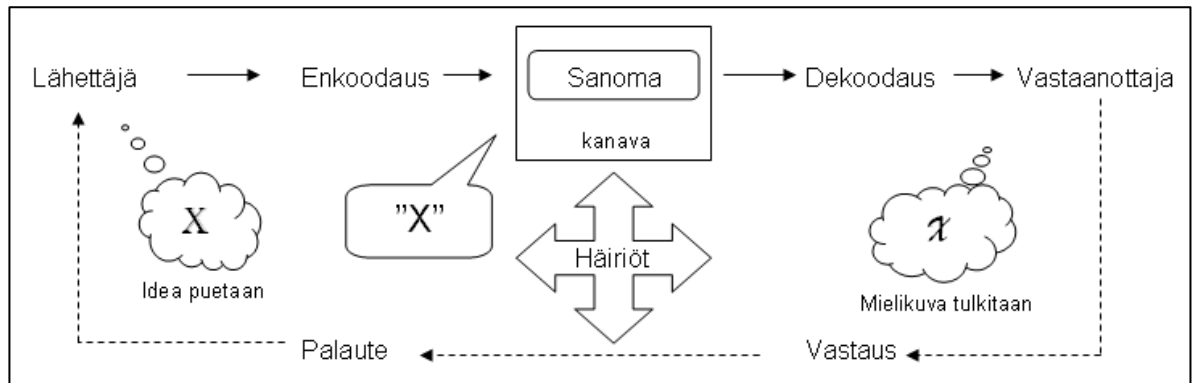
²⁴⁴ De Pelsmacker (et al) (2007), s. 18–19.

²⁴⁵ Vuokko (2003a), s. 37–38; Isohookana (2007), s. 9 ja 20.

²⁴⁶ Vuokko (2003a), s. 36.

palautteesta tai vaikutuksesta ja viestinnän häiriöistä²⁴⁷ (kts. kuvio 4). Viestinnän keskipiste on vastaanottaja, joka tulkitsee, luo mielikuvia ja päättää viestin aiheuttaman jatkotoimen²⁴⁸. Kunelius toteaa, ettei viestintä onnistu ilman yhteistä merkitysjärjestelmää ja koodia, jolla sanoman merkitys voidaan avata²⁴⁹. Yhteinen koodi, sopimus merkityksestä, perustuu yhteiseen kulttuuriin ja yhteisiin merkityksenantoihin, joiden perusteella yhteiskunnassa ymmärretään tietyt asiat tietyllä tavalla²⁵⁰.

Kuvio 4. Viestintäprosessi²⁵¹



Viestintä on riippuvuussuhteessa viestinnän taustatekijöiden, kuten tarpeiden ja tilannesidonnaisten tekijöiden kanssa. Organisaatio lähettäessään sanoman enkoodaa viestin ja kohderyhmä vastaanottajana dekoodaa sen²⁵². Vastaanottamiseen tarvitaan viestimisen tarve, kyky ja asenne lähettäjä ja sen sanomaa kohtaan²⁵³. Sanoma saapuu vastaanottajan ulottuville, josta aistien välityksellä vastaanottaja havainnoi ja tulkitsee sanoman sekä muodostaa mielikuvan. Vastaanottaja ei tulkitse alkuperäistä ideaa, vaan sanomaa, joka tulkitaan taustatekijöiden ja häiriöiden vaikutuksessa. On huomioitava, että niin lähettäjän kuin vastaanottajan taustatekijät vaikuttavat siihen, miten viestit tulkitaan ja millaisia merkityksiä niille annetaan²⁵⁴. Eri yksilöt antavat samalle sanomalle erilaisia merkityksiä, eikä viestin perillemeno takaa sen ymmärtämistä lähettäjän haluamalla tavalla²⁵⁵. Åbergin mukaan viestintä onnistuu, jos kumpikin osapuoli kokee saaneensa viestimisestä hyötyä²⁵⁶, mutta lopulta viestinnän vaikutus määrittyy vastaanottajan sanomalle antaman merkityksen myötä²⁵⁷. Vastaanottajan taustatekijät tiedostaen on mahdollista aktivoida vastaanottajan mielessä kohteen halutunlainen ymmärtämisen

²⁴⁷ Vuokko (2003a), s. 28–30.

²⁴⁸ Lahtinen & Isoviita (2007), s. 121.

²⁴⁹ Kunelius (2003), s. 11.

²⁵⁰ Karvonen (1999), s. 65–66.

²⁵¹ Yhdistelmä viestintäprosessista ja epälineaarista viestinnästä, Kotler & Armstrong (2006), s. 431; Åberg (2000), s. 42–43.

²⁵² Karvonen (1999), s. 65–66.

²⁵³ Åberg (2000), s. 189.

²⁵⁴ Isohookana (2007), s. 11–12; Rope (1995), s. 134.

²⁵⁵ Juholin (2006), s. 32.

²⁵⁶ Åberg (2000), s. 42–43; Wiiio (1994), s. 76–77; Kunelius (2003), s. 10–11.

²⁵⁷ Åberg (2000), s. 33; Cable & Yu (2006), s. 838.

tapa, sillä kohderyhmä, subjektivistisuudesta huolimatta, jakaa samansuuntaiset kulttuurisidonnaiset merkitykset²⁵⁸. Viestinnän epäonnistuminen voi johtua mistä tahansa viestintäprosessin perustekijästä. Työnantajakuvakampanja voi epäonnistua, jos sen sanoma ei puhuttele, kanava ei tavoita kohderyhmää tai kilpailijan kampanja aiheuttaa häiriötä²⁵⁹. Esimerkiksi Cablen ja Turbanin mukaan työnantajakuvan viestiminen ei vaikuta työnhakijoiden muodostamaan työnantajakuvaan, sillä työnantajakuva kehittyy hiljalleen organisaation tekojen mukaisesti ja sitä on täten vaikea muuttaa nopeasti²⁶⁰.

4.3 Puolustusvoimien työnantajakuvakampanjointi

4.3.1 Tee työtä, jolla on tarkoitus

Työnantajakuvakampanjointi on osa puolustusvoimien viestinnän kokonaisuutta. Viestintästrategia määrittää, että viestinnän on oltava totuudenmukaista ja riittävää viestittävästä aiheesta ja että viestinnässä on huomioitava maine-ulottuvuus²⁶¹. Puolustusvoimien työnantajakuvan kehittämiseen kuuluu tunnettuuden lisääminen kohderyhmien parissa ja käytännön rekrytointitoimenpiteiden kehittäminen²⁶². Puolustusvoimien henkilöstöstrategian (2005) mukaan kehittämällä työnantajakuva ja rekrytointijärjestelmää parannetaan henkilöstön saatavuutta²⁶³. Työnantajakuvan kehittämisen ja kampanjoinnin lähtökohtaiset syyt olivat moninaiset: henkilöstön kasvava lähtövaihtuvuus ja kilpailu ammattitaitoisista työntekijöistä lähitulevaisuuden, upseerikoulutuksen uudistukset sekä nuorisotutkimuksissa ilmenneet ongelmakohdat²⁶⁴. Kampanjan aloittamisessa mukana ollut Tiina Laisi toteaa henkilöiden mielikuvien perustuneen palvelusaikaansa: ”*He ajattelivat, että työ puolustusvoimissa on samanlaista rynnäköintinä kuin inttiaikanakin oli ollut*”²⁶⁵. Laisin mukaan puolustusvoimat nähdään myös byrokraattisena ja tiukkana, mutta sisäisen työnantajakuva on parempi, sillä työ koetaan vapautuneeksi, haastavaksi ja monipuoliseksi²⁶⁶. Tavoitteiksi kampanjoinnille asetettiin keskustelun herättäminen, puolustusvoimien yhteisökuvan kehittäminen ja puolustusvoimista työnantajakuvan parantaminen²⁶⁷ sekä tunnettuuden lisääminen puolustusvoimien tarjoamista työmah-

²⁵⁸ Karvonen (1999), s. 77; Kunelius (2003), s. 12.

²⁵⁹ Vuokko (2003a), s. 31–32.

²⁶⁰ Cable & Turban (2003), s. 2244 ja 2261.

²⁶¹ Puolustusvoimien viestintästrategia (2005), s. 3–5.

²⁶² Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2009, s. 12.

²⁶³ Puolustusvoimien henkilöstöstrategia 2005, s. 13.

²⁶⁴ Klaavu-Nikula (2009), s. 2 ja 15.

²⁶⁵ Simula (2006)

²⁶⁶ Virolainen (2002)

²⁶⁷ Puolustusvoimien toimintakertomus 2002, s. 26.

dollisuuksista²⁶⁸. Tavoitteiden kautta pyritään tilanteeseen, jossa kampanjan myötä puolustusvoimista tulisi kohderyhmälle harkinnan arvoinen työpaikkavaihtoehto²⁶⁹. Kampanjoinnin perustaksi tutkittiin puolustusvoimien oman henkilöstön mielipiteitä ja näkemyksiä puolustusvoimista työnantajana.²⁷⁰

Puolustusvoimat aloitti työnantajakuvakampanjoinnin ”Tee työtä, jolla on tarkoitus” vuonna 2001. Kampanjoinnin kokonaisuus on jaettu päämäärien mukaan kolmeen osaan: vuosina 2001–2002 keskityttiin huomion herättämiseen, vuosina 2003–2006 painotettiin mielikuvien muokkausta ja viimeisessä vaiheessa, vuodesta 2007 eteenpäin siirryttiin informatiivisempaan viestintään. Kohderyhmää rajattiin vuonna 2007 nuoriin aikuisiin ja työelämässä oleviin 20–35-vuotiaisiin, alkuperäisestä 15–25-vuotiaille suunnatusta viestinnästä. Kampanjointi painotettiin kevääseen ja syksyyn, jotta se toisi jatkuvampaa näkyvyyttä²⁷¹. Tarvaisen mukaan työnantajakuvan ylläpitämisen ja kehittäminen on oltava osa jokapäiväistä työtä, joka ei rajoitu ainoastaan kampanjointiin²⁷². Vuosittaisissa, budjetiltaan noin 330 000 euron kampanjoissa on käytetty televisio-, internet-, lehti- ja radiomainontaa²⁷³. Kampanjointi on puolustusvoimien mukaan nostanut upseerikoulutukseen hakijoiden ohella myös muiden tehtävien hakijamääriä. Kampanjoinnin myötä tulokset ulkopuolisten toimijoiden työnantajakuvatutkimuksissa ovat myös parantuneet²⁷⁴. Vuosikymmenen lopulle tultaessa aliupseerien rekrytoinnin tarve on ohjannut työnantajakuvan viestintää aliupseeristokeskeiseksi²⁷⁵.

4.3.2 Aliupseeriksi – tähtäimessä arvostettu ammatti

Aliupseeristosta viestivä työnantajakuvakampanja käynnistettiin vuoden 2008 marraskuussa markkinoimalla aliupseeristoa painetussa mediassa. Medioiksi valittiin Helsingin Sanomat, City ja Metro²⁷⁶. Samaan aikaan julkaistiin kampanjan tueksi aliupseerien koulutus- ja uramahdollisuuksista kertova esite. Puolustusvoimat toteutti kampanjan materiaaleineen itse. Vuoden 2009 alusta Puolustusvoimat siirtyi työnantajakuvakampanjoinnissa yhteistyöhön mainostoimisto Zeeland Societyn kanssa²⁷⁷, minkä myötä työnantajakuvakampanjan tavoit-

²⁶⁸ Vuokko (2003b), s. 209; Puolustusvoimien henkilöstöstrategia 2005, s. 13.

²⁶⁹ Vuokko (2003), s. 209.

²⁷⁰ Eskola (2001), s. 6.

²⁷¹ Klaavu-Nikula (2009), s. 3.

²⁷² Eskola (2001), s. 7.

²⁷³ Vuokko (2003b), s. 209–211; Simula (2006)

²⁷⁴ Salo (2004), s. 104.

²⁷⁵ Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2009, s. 12.

²⁷⁶ Naaralahti (2008)

²⁷⁷ Piskonen (2009)

teeksi tuli kasvattaa aliupseeriksi hakevien määrää²⁷⁸ ja laatua sekä tehdä aliupseeriston ammattia tunnetuksi²⁷⁹. Kampanjan kohderyhmään kuuluivat varusmiespalveluksessa olevat ja sen suorittaneet ammatillisen koulutuksen saaneet nuoret ja nuoret aikuiset, etenkin 18–25-vuotiaat miehet²⁸⁰. Aliupseeriksi-kampanjan ydinsanomaksi valjastettiin ”Tee työtä, jolla on sinulle tarkoitus”, ja samalla kampanjoinnin kanaviksi lisättiin kampanjasivusto ja IRC-galleria-yhteisö. Lisäksi vuonna 2009 palvelleille varusmiehille lähetettiin aliupseeriesite kotiin. Lähtökohtana oli kohderyhmän henkilökohtainen puhutteleminen²⁸¹. Kampanjoinnin tavoite oli myös vahvistaa viestiä puolustusvoimista ”*nopeasti kehittyvänä, arvostettuna ja turvallisenä työnantajana, joka tarjoaa monipuolisia ja haasteellisia tehtäviä ja arvostaa ammatillista kehittymistä*”²⁸².

Kampanjasivusto avattiin huhtikuussa 2009. Sivuille johti mainosbanneri muun muassa puolustusvoimien www.mil.fi -sivuilta ja Valtiovarainministeriön ylläpitämästä valtiolle.fi -palvelusta. Sivustoa on myös mainostettu City-lehdessä ja nuorten suosimilla internetsivuilla. Aliupseeriksi.fi-sivuilla vieraillee päivittäin noin 100 henkilöä, bannerikampanjan aikana kävijöitä oli päivittäin 2 000–4 000 henkilöä. IRC-yhteisö oli aktiivisena 15.4.–18.5.2009. Kampanjan aikana sivuilla oli videoita puolustushaaroista, aliupseerien haastatteluja ja aliupseeritesti. Yhteisössä järjestettiin kaksi kertaa live chat, jossa aliupseerit vastasivat heille esitettyihin kysymyksiin. Yhteisön jäseneksi liittyi kampanjan aikana 4 027 henkilöä ja kommentteja annettiin 1 526 kappaletta²⁸³. Aliupseeriksi.fi-sivustolla kävi vuoden 2009 loppuun mennessä yli 80 000 vierailijaa²⁸⁴. Vuonna 2010 kampanjaa jatkettiin tekemällä kampanjasivustoa tunnetuksi ja osallistamalla opiskelijamessuille²⁸⁵. Aliupseerikampanja on tuottanut tulosta myös hakijamäärien osalta, sillä hakijoita aliupseerin tehtäviin on ollut hyvin²⁸⁶. Tarkempaa tietoa avoimiin aliupseerin virkoihin hakeneiden määrästä ei ole, sillä puolustusvoimat ei ylläpidä hakutilastoa ammattiryhmittäin. Kuvia aliupseerikampanjasta on liitteessä 5.

²⁷⁸ Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2009, s. 12.

²⁷⁹ Klaavu-Nikula (2009), s. 22; Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2009, s. 12.

²⁸⁰ Vilén (2009); Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2009, s. 12.

²⁸¹ Klaavu-Nikula (2009), s. 22.

²⁸² Työnantajakuvakampanja 2009, Peruskonsepti -luentosarja, s. 4.

²⁸³ Klaavu-Nikula (2009), s. 22–23.

²⁸⁴ Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2009, s. 12.

²⁸⁵ Klaavu-Nikula (2009), s. 18.

²⁸⁶ Fredriksson (2010); Piskonen (2010); Klaavu-Nikula (2009), s. 23.

4.4 Yhteenveto

Tässä luvussa käsittelin ammatinvalintaa ympäröivää mielikuvaulottuvuutta ja siihen vaikuttamista. Ammatillinen minäkuva ohjaa ammatillista suuntautumista, sillä henkilö havaitsee ammatillisesta maailmasta häntä kiinnostavat ominaisuudet. Ammatti ja työnantaja houkuttelevia vaihtoehtoja, kun henkilön ammatillinen minäkuva vastaa ammatista muodostunutta ammattikuvaa ja työnantajasta muodostunutta työnantajakuvaa. Minä-vastaavuus syntyy arvioimalla tarjotun hyödyn suhdetta omiin tarpeisiin, identiteettiin ja tavoitteisiin. Ammattikuvan ominaisuudet koostuvat pääosin työhön välittömästi liittyvistä ominaisuuksista, kun taas työnantajakuvan ominaisuudet koostuvat välillisesti työhön liittyvistä ominaisuuksista. Rajan vetäminen mielikuvien ominaisuuksien välille on kuitenkin keinotekoisia, sillä nämä mielikuvat ovat osittain toisiinsa kietoutuneita. Työnhakijoille ammattikuva ja työnantajakuva näytettyvät pääosin ulkoisina mielikuvina, sillä suurimmalla osalla työnhakijoista ei ole konkreettista kokemusta työnantajaorganisaatiossa työskentelystä. Keskeistä näiden mielikuvien ja todellisuuden vastaavuudessa onkin kokemus ja kokemuksen puuttuessa on tärkeää, että saadut tiedot ovat oikeellisia. Lisäksi henkilön arvot ja asenne vaikuttavat voimakkaasti mielikuvan oikeellisuuteen.

Organisaation pyrkiessä lisäämään työnantajakuvansa ja tarjoamiensa työtehtävien tunnettuutta on viestittävien tietojen oltava todellisuuspohjaisia ja kohderyhmää puhuttelevia, jotta haluttua vaikutus saadaan aikaan. Keskeistä on havaita, että mielikuvat vaikuttavat voimakkaasti yksilön ammatinvalintaan ja että mielikuviin voidaan vaikuttaa monelta suunnalta niin viestinnällä kuin toiminnalla. Viestintä vaikuttaa mielikuvien muodostumiseen mielikuvituksen kautta, kun taas toiminta vaikuttaa kokemuksen kautta. Näin muun muassa aliupseerikampanja ja kertomuksen puolustusvoimista muodostuvat mielikuvituksen kautta mielikuviksi. Varusmiespalvelus ja muut konkreettiset kohtaamiset puolustusvoimien kanssa vaikuttavat mielikuviin kokemusten kautta. Tärkein kohtaaminen ammattikuvan ja työnantajakuvan muodostumisen osalta onkin varusmiespalvelus. Moni varusmies on kriteerit täyttävä potentiaalinen työnhakija, mutta ei välttämättä osaa ajatella puolustusvoimia työpaikkana tai näkee työn puolustusvoimat voimakkaimmin jatkuvan havainnoinnin kohteiden kautta: kouluttajat, varusvaraston ja varuskuntasairaalan henkilökunta sekä sotilaskotisisaret. Varusmiehen mielikuva aliupseerin ammatista voi henkilöityä muutamaan kouluttajaan. Juuri henkilökunta tuo toiminnallaan ja mielipiteillään esille ammatti- ja työnantajakuvaa. Aiemmista kohtaamisista muodostunut positiivinen mielikuva aliupseerin ammatista ja puolustusvoimista voi vahvistua aliupseerikampanjan myötä, mutta kampanjoinnilla lienee vaikea muuttaa aiemmin syntyneitä negatiivissävytteistä mielikuvaa positiiviseksi.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Fenomenologis-hermeneuttinen tutkimusote

5.1.1 Tutkimusotteen perustelu

Laadullisen tutkimuksen päämääränä on ymmärtää paremmin yksilön käyttäytymistä ja kokemuksia²⁸⁷ sekä sitä, millaisia merkityksiä he näille antavat. Kokemukset ilmenevät laatuina, jolloin niitä ei voida tutkia yksistään määrällisesti eikä muuttaa määrälliseen muotoon, sillä silloin niiden sisältö kadotettaisiin²⁸⁸. Tutkimukseni kohdistuu kokemukseen, joten perusteltua onkin valita tutkimusotteeksi fenomenologinen tutkimusote. Fenomenologisessa tutkimuksessa on tavoitteena tuoda esille subjektiivinen, arkipäiväinen kokemus ja näin pyrkiä lisäämään ymmärrystä näistä ihmiselämän ilmiöistä²⁸⁹ sellaisena, kuin subjekti sen itse kokee ja ymmärtää²⁹⁰. Tutkimusote pohjautuu Heideggerin eksistentiaaliseen fenomenologiaan ja osaltaan Husserlin deskriptiiviseen eli kuvailevaan fenomenologiaan²⁹¹. Heideggerin eksistentiaalinen perinne näkee ongelman ratkaisun elämyksellisen kokemuksen kautta, sillä sen mukaan tieto muodostuu ihmisen ja ulkoisen maailman välisestä suhteesta. Näkemys korostaa kielen ja sosiaalisen todellisuuden merkitystä ja kieltää varman totuuden olemassaolon²⁹². Taas Husserlilta perinne on omaksunut pyrkimyksen kuvata asioita ilman teoreettisia käsitteitä ja ennako-olettamuksia²⁹³.

5.1.2 Kokemuksen tulkinta, deskriptio ja ymmärtäminen

Tutkittavien elämismaailmat ovat omaamme nähden erilaisia, vaikkakin samankaltaisia, eikä täydellinen ymmärtäminen ole mahdollista²⁹⁴. Merkitykset ovat läsnä elämismaailmassa mutta siten, etteivät ne avaudu käsitteellistämislle ja ymmärtämiselle suoraan. Siksi elämismaailma on rajattava tulkinnan kautta²⁹⁵. Fenomenologisen tutkimuksen hermeneuttinen ulottuvuus esiintyy esiyymmärryksenä ja hermeneuttisena kehänä. Esiyymmärrys muodostuu tutkijan elämäkokemuksen myötä muotoutuneesta kyvystä tulkita saman kulttuuri- ja kielisopimus-

²⁸⁷ Soininen (1995), s. 35.

²⁸⁸ Varto (1992), s. 14 ja 23–24.

²⁸⁹ Laine (2007), s. 44.

²⁹⁰ Virtanen (2006), s. 167 ja 170.

²⁹¹ Virtanen (2006), s. 153–157.

²⁹² Hetemäki (1999), s. 49 ja 77.

²⁹³ Virtanen (2006), s. 163.

²⁹⁴ Vilka (2005), s. 98.

²⁹⁵ Tuomi & Sarajärvi (2009), s. 35.

piiriin kuuluvia merkityksiä. Hermeneuttinen kehä kuvaa tutkijan tutkimusaineistonsa kanssa käymää dialogia, jossa pyritään ymmärtämään tutkittavan toiseutta ja tätä kautta myös tutkittavan ilmaisujen merkityksiä²⁹⁶. Tärkeää onkin eriyttää omat käsitykset ja aineistosta saadut aiheet, sillä tutkittava elämismailma on toisen²⁹⁷. Hermeneuttisen kehän dialogissa edetään kehämäistä liikettä aineiston ja oman tulkinnan välillä, jolloin ymmärryksen tulisi korjautua ja syventyä. Tavoitteena on, että tutkija irtautuu minäkeskeisestä näkökulmasta aineiston tulkinnan suhteen ja että aineistosta nousee esille jotain sellaista, joka on ollut välittömän tulkinnan ulottumattomissa²⁹⁸. Mieli on löydyttävä tulkinnan kohteesta eikä ulkopuolelta tuodusta²⁹⁹, eli tulkinnalle on pyrittävä löytämään sääntöjä aineiston kautta³⁰⁰. Tätä alkuperäisen ilmaisun kohdallista kuvausta kutsutaan fenomenologisessa tutkimuksessa deskriptioksi³⁰¹.

Perttulan mukaan fenomenologisen tutkimuksessa ”*aidon ymmärtämisen katsotaan syntyvän intuition kautta, ei teoreettisesta suuntautumistavasta*”³⁰². Tämä viittaa pyrkimykseen tavoittaa kokemus sellaisena kuin se on tutkittavan osalta ilmaistu³⁰³, ei teoreettisen viitekehyksen tai esiyymmärryksen kautta tulkittuna. Varton mukaan teoreettisia malleja tai menetelmiä tulisi välttää, sillä ne ohentavat todellisuuden ilmenemistä³⁰⁴. Laineen mukaan tällaiset mallit tulisi tunnistaa ja sulkeistaa varsinaisen tutkimuksen ajaksi³⁰⁵. Tutkimuksessani on ennen empiiristä osuutta rakennettu teoriaosuus, sillä koen osion tarpeelliseksi kahdesta syystä. Ensinnäkin riittävä teoreettinen perehtyminen on auttanut rajaamaan tutkimusta tarkoituksenmukaiselle aihealueelle ja auttaa myös huomioimaan paremmin omat ennakko-olettamukset. Toiseksi teoriaosuus orientoi lukijan ymmärtämään tutkittavaa aihealuetta ja tältä osin lisää luotettavuutta. Tässä tutkimuksessa aiempi tutkimus ja teoria luovat näkökulman tutkittavaan aiheeseen, mutta ne sulkeistetaan aineistonhankinnan ja aineiston analysoinnin ulkopuolelle. Näin pyritään saavuttamaan kohdallinen kuvaus aineistosta. Aiempi tutkimus ja teoria nostetaan esille kriittiseksi näkökulmaksi aineiston tulkinnan jälkeen, jolloin ne asetetaan keskusteluun saamieni tulosten kanssa³⁰⁶.

²⁹⁶ Laine (2007), s. 32–33 ja 40.

²⁹⁷ Varto (1992), s. 58–59.

²⁹⁸ Laine (2007), s. 36–37 ja 40; Gadamer (2004 [1986 ja 1987]), s. 29 ja 32.

²⁹⁹ Varto (1992), s. 60.

³⁰⁰ Tuomi & Sarajärvi (2009), s. 34.

³⁰¹ Perttula (1995), s. 43.

³⁰² Perttula (1995), s. 9.

³⁰³ Perttula (1995), s. 32 ja 43.

³⁰⁴ Varto (1992), s. 86–87.

³⁰⁵ Laine (2007), s. 35–36.

³⁰⁶ Laine (2007), s. 35–36.

5.2 Aineistonkeruumenetelmän perusteet ja aineistonkeruu

5.2.1 Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Tutkimustehtävän ohjaamana pyrin hankkimaan tietoa ihmisten kokemuksen merkityksistä, joita tutkittava omalle toiminnalleen ja ilmiöille antaa. Haastattelu on Hirsjärven mukaan perusteltu, kun halutaan antaa ihmisen tuoda itseään esille mahdollisimman vapaasti.³⁰⁷ Hirsjärven mukaan laadullisessa tutkimuksessa jo muutamaa henkilöä haastattelemalla voidaan saada merkittävää tietoa³⁰⁸, ja fenomenologisissa tutkimuksissa haastateltavia onkin tavallisesti kuudesta aina useaan kymmeneen³⁰⁹. Oleellinen seikka määrän sijasta on huomioida haastateltavien valinta. Valinta perustuu oletukseen, että haastateltavalla on omakohtaista kokemusta tutkittavasta ilmiöstä. Haastateltavia on kuitenkin oltava sellainen määrä, että kokemusten koko vaihtelu voidaan saada esille³¹⁰.

Fenomenologisessa tutkimuksessa aineistonkeruu on toteutettu joko haastattelemalla tai haastattelulomakkeella³¹¹. Syvällisen tiedon hankkimiseksi haastattelulomake ei ole hyvä väline, joten luovuin tästä varhaisessa vaiheessa. Eri haastattelutapoja on kaksi: teemahaastattelu ja syvähaastattelu³¹². Keskeinen ero näiden välillä on, että teemahaastattelussa oletetaan haastateltavien ymmärtävän kysymysten käsitteet juuri esitettävällä tavalla. Jos näin ei ole, ei voida olettaa, että vastaukset olisivat teemoja koskettavia. Syvähaastattelussa annetaan haastateltavien kertoa kysymysten käsitteistä oman ymmärryksen mukaisesti. Syvähaastattelu muistuttaa vapaata keskustelua ja sillä kerätyn aineiston analysointi on juuri tästä johtuen haastavaa³¹³. Fenomenologisessa tutkimuksessa suositetaan syvähaastattelutyypistä aineistonkeruumenetelmää ja osaltaan esitetään teemahaastattelua tutkimusperinteeseen soveltumattomaksi³¹⁴. Taas toisaalta menetelmäkirjallisuudessa todetaan myös teemahaastatteluita käytetyn³¹⁵.

Tutkijana ymmärrän teemahaastattelua kohtaan osoitetun kritiikin, mutta uskon yhdistävien

³⁰⁷ Hirsjärvi & Hurme (2000), s. 34–35; Hirsjärvi (2009), s. 164.

³⁰⁸ Hirsjärvi & Hurme (2000), s. 59.

³⁰⁹ Virtanen (2006), s. 171.

³¹⁰ Virtanen (2006), s. 171–172.

³¹¹ Virtanen (2006), s. 170.

³¹² Vilkkä (2005), s. 101.

³¹³ Tuomi & Sarajärvi (2009), s. 75–77.

³¹⁴ Laine (2007), s. 37.

³¹⁵ Virtanen (2006), s. 171–172.

situationaalisten rakennetekijöiden edesauttavan kokemuksen tavoittamisessa³¹⁶ sekä myös haastateltavien ymmärryksen arvioinnissa. Esihaastattelujen avulla voin havainnoida haastateltavien kykyä ymmärtää käytettäviä käsitteitä ja heidän ilmaisuaan, ja näin lisätä teemahaastattelun onnistumisen edellytyksiä. Uskon, että käsitteiden ymmärtämisen samankaltaisuus on mahdollista tutkittavan ilmiön ympäriltä. Myös käytettävä analyysimenetelmä tukee teemahaastattelun käyttöä. Haastattelumenetelmänä käytän teemahaastattelua, sillä sen avulla voin löytää merkityksellisiä vastauksia tutkimustehtävän mukaisesti³¹⁷. Syvähaastattelun näen aikaresursseihin nähden liian vaativaksi analysoida. Teemahaastattelun avulla voin ottaa huomioon haastateltavan tulkinnat ja merkityksenannot keskeisinä seikkoina.³¹⁸ Lisäksi se mahdollistaa tilanteen, jossa voin suunnata tiedonhankintaa haastattelutilanteessa ja saada esiin haastateltavan kokemuksia³¹⁹.

Fenomenologiseen tutkimusotteeseen sovellettaessa teemahaastattelussa on kiinnitettävä erityistä huomiota kysymysten luonteeseen. Kysymyksillä on saatava vastauksia, joissa haastateltava kuvailisi mahdollisimman avoimesti ja yksityiskohtaisesti kokemuksistaan³²⁰. Esimerkiksi millainen- ja miten-kysymykset tuottavat lähtökohtaisesti tällaisia kuvailevia vastauksia³²¹. Abstrakteja kysymyksiä tulee välttää, sillä näiden vastauksina saadaan yleensä käsitysten kuvailua tai mielipiteitä. Käsitykset ja mielipiteet eivät välttämättä pohjaudu omakohtaiselle kokemukselle, vaan niihin liittyy yhteisöllinen näkökulma³²². Uskon, että tutkimuksessa käytettävän haastattelurungon kysymysmuodot mahdollistavat aihealuekohtaisen, syvällisen tiedon hankinnan ja näin turvaavat tarvittavan tiedon saannin. Fenomenologisen tutkimuksen aineistonkeruussa on oleellista, että tutkija vaikuttaa mahdollisimman vähän tutkittavan esille tuomiin kokemuksiin aineistonkeruun yhteydessä³²³. Myös haastattelutilanne pitää olla haastateltavan ilmaisun kannalta vapaa ja avoin. On myös varottava vaikuttamasta haastateltavien ilmaisun sisältöön,³²⁴ mikä asettaa tutkijalle rajoituksia haastattelutilanteessa: en voi esittää esimerkiksi mielipiteitäni tai näyttää tunteita haastattelun aikana.

³¹⁶ Perttula (1995), s. 114.

³¹⁷ Tuomi & Sarajärvi (2009), s. 75–76; Vilka (2005), s. 101.

³¹⁸ Hirsjärvi & Hurme (2000), s. 47–48.

³¹⁹ Hirsjärvi & Hurme (2000), s. 41 ja 48.

³²⁰ Perttula (1995), s. 67.

³²¹ Virtanen (2006), s. 172–174.

³²² Perttula (1995), s. 67; Laine (2007), s. 37–38.

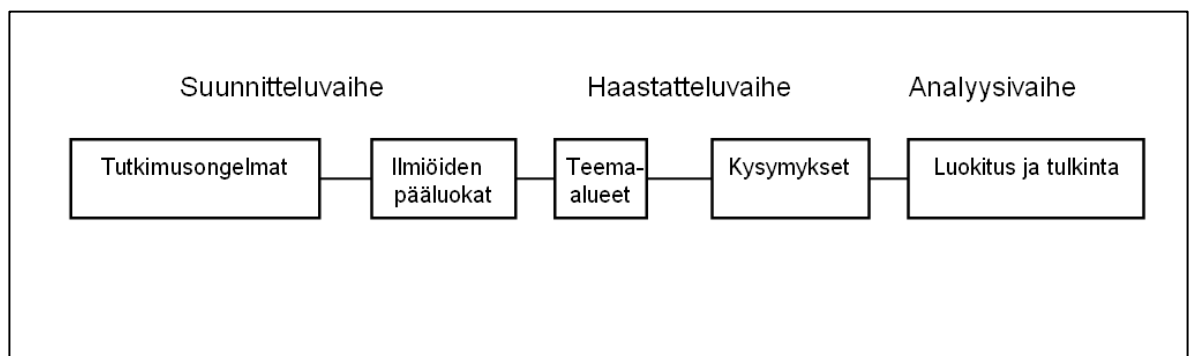
³²³ Perttula (1995), s. 66.

³²⁴ Perttula (1995), s. 67.

5.2.2 Haastatteluja tekemässä

Haastatteluprosessi eteni suunnittelusta toteutukseen kuvion 5 mukaisesti. Haastatteluja varten johdin teema-alueet tutkimustehtävän alakysymyksistä, ja näihin rakensin kysymykset intuition ja aiempien tutkimuksien kautta muodostuneen käsitykseen perustuen. Haastattelua suunnitellessani pyrin joustavuuteen ja saamaan haastateltavat kuvailemaan kokemuksiaan. Kysymysten muoto ja järjestys eivät ole itsetarkoitus, mutta kysymykset ja aihealueet ovat lähtökohtaisesti kaikille haastateltaville samat. Mahdollistan haastattelujen joustavuuden kuitenkin siten, etten esitä kysymyksiä sanatarkasti jokaiselle samalla tavalla. Voin myös muuttaa kysymysten järjestystä ja laajuutta tai voin jättää kysymyksiä pois, jos havaitsen, ettei haastateltava tiedä kysyttävästä asiasta tai ymmärrä kysymystä.³²⁵ Haastattelurungon kysymykset koskettavat kolmea aikaperspektiiviä: mennyttä, nykyisyyttä ja tulevaa – ja ne etenevät menneestä tulevaan.

Kuvio 5. Teemahaastattelun vaiheet³²⁶



Esihaastattelut ovat tärkeässä osassa haastattelua suunniteltaessa ja niitä tulisi tehdä useassa vaiheessa.³²⁷ Esihaastattelut toteutin kahdessa vaiheessa haastattelemalla yksittäishaastatteluna kahta aliupseeria. Ensimmäisessä esihaastattelussa ajatuksenani oli havainnoida haastateltavan ymmärrystä ja ilmaisua, jotta voin muotoilla kysymykset haastateltaville ymmärrettävään muotoon. Lisäksi tarkoituksena oli testata haastattelurunkoa (liite 1), kysymysten järjestystä ja taustatietolomaketta (liite 3). Juuri haastattelurungon ja aihepiirien järjestyksen testaaminen on Hirsjärven mukaan tärkeä vaihe ennen varsinaisia haastatteluja³²⁸. Järjestin ensimmäinen esihaastattelun torstaiksi 25.11.2010. Haastattelua edeltävissä yhteydenotoissa mainitsin, että haastattelu liittyy jatko-opintoihini ja kerroin aihealueen. Saavuin hyvissä ajoin ennen sovittua ajankohtaa paikalle, jotta saisin valmisteltua nauhurin ja haastattelumateriaalin.

³²⁵ Hirsjärvi & Hurme (2000), s. 48; Vilka (2005), s. 103–104.

³²⁶ Hirsjärvi & Hurme (2000), s. 67.

³²⁷ Hirsjärvi & Hurme (2000), s. 72.

³²⁸ Hirsjärvi & Hurme (2000), s. 72–73.

Ennen haastattelua kysyin lupaa nauhoittaa keskustelun, esittelin haastattelun aihealueen ja kerroin, etten ole etsimässä oikeaa tai väärää vastausta vaan kokemuksia aiheesta. Aloittaessani haastattelun havaitsin haastateltavan olevan erittäin kiinnostunut haastattelusta ja vastaillevan kysymyksiin hyvin seikkaperäisesti. Haastattelun siirtyessä koskettamaan aliupseerikampanjaa, näytin haastateltavalle muistin virkistämiseksi aliupseerikampanjan materiaalia (liite 5). Haastattelu oli kestoltaan noin 30 minuuttia ja sujui oletettua paremmin sillä oletin, että haastateltava on varauksellinen puhumaan henkilökohtaisista asioistaan. Kiinnitin kuitenkin huomiota haastattelurunkoon, jossa osa kysymyksistä osoittautui vastausten perusteella päällekkäisiksi. Tällaisia kysymyksiä olivat ”Voisitko kertoa mahdollisimman tarkasti, miksi halusit juuri aliupseeriksi?” ja ”Mitkä asiat vaikuttivat osaltasi siihen, että valitsit aliupseerin ammatin?”. Jälkimmäinen kysymys karsiutui pois pitkän pohdinnan jälkeen. Lisäksi karsin työnantajakuvaan koskevat kysymykset pois ja muutin kysymysten järjestystä (liite 2). Työnantajakuvaan koskevat kysymykset jätiin pois nähdäkseni ammattikuvaa koskevien kysymysten tuomien vastausten laajuutta ja liittymäpintaa työnantajakuvaan. Oletin, että vastaukset keskittyvät ammatin ominaisuuksien kuvaamiseen, jolloin ne eivät antaisi kattavaa vastausta alakysymyksiin. Näin tämän oleellisena seikkana havainnoida haastateltavien ymmärrystä lopullista haastattelurunkoa silmälläpitäen.

Muutostyön jälkeen oli haastattelurunko jälleen valmiina esihaastattelua varten. Toisen esihaastattelun sovin maanantaiksi 17.1.2011. Saavuin paikalle ja tein samat haastattelua edeltävät alustukset kuin ensimmäisessä esihaastattelussa. Tällä kertaa haastateltava oli vaisumpi ja vastaukset huomattavasti lyhyempiä kuin aiemmassa haastattelussa: haastattelu oli kestoltaan noin 16 minuuttia. Havaitsin, että haastattelurunko (liite 2) tuotti vastauksia niin ammattikuvaa kuin työnantajakuvaankin, vaikka kysymykset koskettivat vain ensimmäiseksi mainittua. Ymmärsin, että haastateltavan on vaikea erottaa ammattikuvaa käsitteenä työnantajakuvasta, joten lopulliseen haastattelurunkoon olisi tehtävä tarkentavia kysymyksiä tai tulevien haastattelujen aikana olisi esitettävä täsmennyksiä. Haastattelun jälkeen lisäsin haastattelurunkoon tarpeellisiksi näkemäni, työnantajakuvaan koskevat kysymykset ja muutin kysymysten järjestystä. Teema-alueet olivat muutosten jälkeen ammatinvalinta, aliupseerikampanjan vaikutavuus ja sitoutuminen. Korjausten jälkeen olin valmis varsinaisiin haastatteluihin.

Varsinaiset haastattelut toteutin Satakunnan Lennostossa, Suomenlahden Meripuolustusalueella ja Panssariprikaatissa, ja niihin osallistui yhdeksän ammattialiupseeria. Otin yhteyttä joukko-osastoihin Pääesikunnan hyväksytyä tutkimuslupa-anomukseni. Yhteydenotot tapahtuivat soittamalla, minkä jälkeen varmistin sovitut asiat lähettämällä sähköpostiviestin yhteyshenkilöille. Sovin joukko-osastojen koulutuksesta vastaavien esikunnan osastojen kanssa

ajankohdista, yhteydenottotavoista haastateltaviin ja muista käytännön järjestelyistä. Käytännöt tutkimuksen edesauttamiseksi vaihtelivat hyvinkin paljon joukko-osastojen välillä: Panssariprikaatin osalta järjestin haastattelut itse kun muissa joukko-osastoissa esikunta nimettiin haastateltavat. Jälkimmäinen osoittautui järjestelyjen kannalta helpommaksi tavaksi. Toteutin jokaisen haastattelun käytänteiltään samankaltaisesti. Haastattelutilanteista esitän esimerkkinä ensimmäisen haastattelun. Ensimmäisen varsinaisen haastattelun olin sopinut Panssariprikaatiin keskiviikoksi 19.1.2011. Saavuin hyvissä ajoin paikalle, esittelin itseni, näytin tutkimusluvan ja pyysin lupaa nauhoittaa keskustelu. Haastattelupaikaksi haastateltavan kanssa päädyimme kasarmirakennuksen luokkatilaan, jossa haastattelu voitiin toteuttaa ilman ulkoisia häiriötekijöitä. Haastattelu eteni sujuvasti haastattelurungon (liite 4) mukaan ja kahdesta esihaastattelusta saadun kokemuksen myötä saatoin kuunnella haastateltavaa aiempaa aktiivisemmin ja tehdä tarkentavia kysymyksiä. Haastateltava oli aluksi hieman varauksellinen, mutta rentoutui varsin nopeasti. Pidän haastattelua varsin onnistuneena esihaastatteluna. Transkriboin haastattelusta nauhoitetun aineiston vielä samana päivänä. Seuraavassa on katkelma edellä kuvatun haastattelutilanteen aloituksesta. Haastattelu on purettu äänitiedostosta sanatarkasti puhekielen mukaan, ja kursivoitu teksti on haastateltavan puhetta.

H: Minkä takia halusit just aliupseeriksi?

AU1: *No, koulusivistyksen takia ei ollut oikeen mahdollisuutta hakee, tai oishan tietenkin mahdollisuus ollu hakea, tonne Maanpuolustuskorkeakouluunkin. Sitten mä ajattelin, ettei kumminkaan sillain niin hirveesti kiinnosta lukeminen, mutta kumminkin puolustusvoimien hommat kiinnostaa, ja sitten oikeastaan ainut vaihtoehto oli tää opetusaliupseerin paikka.*

H: Oliko tuota jotakin tuossa aliupseerin ammatissa ja tehtävissä sitten jotakin semmosta, että mistä niinkö tykkäsit?

AU1: *No joo, sillain jos ajattelee tota vaihtoehtoa puolustusvoimista, niin enemmän sotilaana kuin siviilinä. Elikkä ihan yleisesti tämmönen kouluttaminen, ja mitä tähän nyt kaikkea liittyykään tähän perus kouluttajan hommaan, ne oli kaikella tapaa kiinnostavia.*

H: Onks mitään, että olet halunnut ihan pienestä pitäen sotilaaksi tai onko ollut jotakin tämmöstä niinkö haaveammattia jossakin vaiheessa?

AU1: *Ei oo ollu, että armeijaan mä menin sillä ajatuksella, että puolella vuodella ja äkkiä poies, ja siinä sit innostus armeija-aikana tähän touhuun.*

5.2.3 Haastattelujen jälkeen

Koin teemahaastattelun perustelluksi keinoksi hankkia syvällistä tietoa aihealueesta, sillä haastattelurungon teemoilla ja kysymyksillä kykenin ohjaamaan haastattelua tutkittavaan ilmiöön. Kaiken kaikkiaan haastattelut onnistuivat mielestäni hyvin, mutta jokaisessa haastattelussa tuntui, että tilanne ohjasi liiaksi haastateltavien vastauksia – mikä taas toisaalta on hyvä asia, sillä haastattelut pysyivät aihealueessa. Toinen seikka liittyy haastattelutekniikkaan, sillä huomasin selitteleväni välillä kysymyksiä haastateltaville sen sijaan, että olisin esittänyt ne yksiselitteisesti. Joka tapauksessa haastattelut olivat hyvin opettavaisia tilanteita ja jokaisen haastattelun jälkeen huomasin kehittyneeni haastattelijana. Haastattelujen kesto oli keskimäärin noin 28 minuuttia, lyhimmän ollessa noin 14 minuuttia ja pisimmän noin 57 minuuttia. Haastattelun keston vaikutti selkeästi haastateltavan kyky kuvailla kokemuksiaan: osa oli ilmaisultaan hyvin täsmällisiä ja vastasi lyhyesti, kun taas osa vastasi hyvin seikkaperäisesti ja monivivahteisesti. Haastattelut sujuivat kiireettä ja haastateltavilla oli aikaa pohtia vastauksiinsa. Jokainen haastateltava suhtautui haastattelutilanteeseen ja esitettyihin kysymyksiin myönteisesti. Tuntui myös siltä, että haastateltavat pääosin ymmärsivät hyvin haastattelun tarkoituksen ja käytetyt käsitteet. Haastateltavien ilmaisussa oli kuitenkin joitakin keskinäisiä ristiriitaisuuksia. Voi tosin olla, että olen ymmärtänyt ilmaisujen kantamia merkityksiä eri tavoin kuin ne on tarkoitettu. Uskon, että haastateltavat saivat myös haastattelusta jotain hyötyä – jos eivät muuta, niin ainakin tilaisuuden pohtia aiempia valintojaan.

Haastatteluiden äänitiedostot transkriboin ja tallensin erillisiksi tiedostoiksi, joiden avulla analysointiprosessi olisi vaivatonta aloittaa. Haastattelut kirjasin äänitteeltä puhutun kielen mukaisesti ja sanatarkasti. Jätin kuitenkin tarkasti harkiten pois täytesanat kuten ”et” ja ”niinku”, jotka toistuivat puheessa. Haastattelujen aikana tapahtuneen ei-kielelliset ilmaisut eivät kuulu tutkimuksessa analysoitavaan aineistoon, sillä niitä ei voi analysoida tutkimuksessa käytettävällä analysointimenetelmällä. Transkriboidessani haastatteluja havaitsin joidenkin haastattelukysymysten kohdalla johdattelevuutta kahdesta syystä. Ensinnäkin haastateltavan ollessa epävarma vastauksestaan saatoin tukea haastateltavaa. Toiseksi haastateltavan vastauksen jälkeen saatoin summata mielestäni keskeisimmät seikat vastauksesta, jonka jälkeen haastateltava saattoi jatkaa vastaustaan tekemäni yhteenvedon perusteella.

5.3 Haastateltavien kuvaus

Haastateltavat on valittu tutkimukseen harkinnanvaraisena näytteenä³²⁹, eli heidän on täytettävä tutkimuksen onnistumisen kannalta asetetut kriteerit. Kriteerit perustuvat ammattiryhmään ja virkaanastumisajankohtaan. Haastateltavan on oltava puolustusvoimiin virkasuhteessa oleva aliupseeri, joka on astunut virkaan vuosien 2009–2010 aikana. Ammattiryhmä on kriteerinä, sillä ainoastaan aliupseeriksi hakeutunut ja aliupseerina työskentelevällä henkilöllä on tutkimustehtävän kannalta oleellisia kokemuksia. Virkaanastumisajankohta on myös oleellinen kriteeri, sillä puolustusvoimien aliupseerikampanja oli ensimmäisen kerran julkisuudessa vuoden 2008 syksyllä, jolloin on oletettavaa että vuodesta 2009 alkaen virkaan astuneilla on ollut mahdollisuus nähdä tai kuulla kampanjasta. Edellä kuvatuin kriteerein hankin kahdeksan haastateltavaa kolmesta joukko-osastosta. Rajasin ennen analyysivaihetta yhden haastateltavan tutkimuksen ulkopuolelle, sillä hän oli astunut aliupseerin virkaan vuonna 2007. Häivyitin analyysiprosessissa aliupseereja kuvaavan koodin joukko-osastoyhteyden, sillä halusin anonymiteetin säilyvän mahdollisimman hyvin.

Haastattelun aluksi haastateltavat täyttivät taustatietolomakkeen (liite 3). Lomakkeella kerätyn tiedon avulla on tarkoitus perehtyä haastateltavien taustatietoihin. Tarkoituksena ei ole rakentaa tietojen pohjalta johtopäätöksiä, vaan esitellä haastateltavien taustoja. Haastatteluun osallistuneet aliupseerit olivat keski-ikäitään noin 25-vuotiaita, ja nuorimman ja vanhimman ikäero oli 9 vuotta. Aliupseerin virassa haastateltavat olivat palvelleet keskimäärin noin 13 kuukautta, pisimpään töissä olleella oli työhistoriaa noin 2 vuotta ja lyhytaikaisimmalla noin 9 kuukautta³³⁰. Kahdella aliupseerilla on vakituinen virkasuhde muiden ollessa määräaikaista. Kuusi haastateltavaa toimi kouluttajan tehtävissä varusmieskoulutusta antavissa perusyksiköissä, yksi työskenteli viestiteknikan ja yksi ilmailun parissa. Aliupseerien koulusivistys jakautuu lukion (3) ja ammattikoulun (5) välille. Varusmiespalveluksesta johtajakoulutukseltaan aliupseerit jakaantuivat tasan reserviupseerikurssin (4) ja aliupseerikurssin (4) suorittaneisiin. Kaksi reserviupseeria oli koulutaustaltaan ylioppilaita. Varusmiespalveluksen päättymisen ja virkaanastumisen välinen ajanjakso vaihteli suurehkoasti: pääosalla aliupseereista väli oli yli vuoden mittainen, mutta ääripäissä vaihtelu oli noin kahdesta kuukaudesta noin kahdeksaan vuoteen.

Kaikilla haastateltavilla oli aiempaa työkokemusta: suurin osa oli työskennellyt aiemmin useammassa kuin kahdessa työpaikassa. Jokainen oli työskennellyt varusmiespalveluksen ja ali-

³²⁹ Tuomi & Sarajärvi (2009), s. 87; Hirsjärvi & Hurme (2000), s. 58–59.

³³⁰ Taustatekijöiden ajalliset tekijät ovat laskettu suhteessa haastatteluajankohtaan.

upseeriksi tulon välisen ajan. Merkillepantavaa on, että jokaisella henkilöllä oli työpaikka hakeutuessaan aliupseeriksi. Aiemmista työtehtävistä nousi esille kolmen henkilön osalta turvallisuusalan tehtävät, muuten aiemmat työtehtävät olivat jakautuneet ammatillista koulutusta vastaaviin tehtäviin. Pääosalla (6) oli aiempaa työkokemusta puolustusvoimista. Heistä neljä oli työskennellyt sopimussotilaana³³¹ ja kaksi kriisinhallintatehtävissä. Haastateltavista kolme oli hakenut tai aikonut hakea Poliisiammattikorkeakouluun.

5.4 Lähtökohdat fenomenologisen psykologian aineistonanalyysissa

Tutkimusaineisto koostuu yhteensä 8 ammattialiupseerin haastattelusta, joista aineiston purkamisen jälkeen muodostui noin 70 sivua tekstiä. Aineiston analysointiin käytän fenomenologisen psykologian analyysimenetelmää. Vaikka menetelmää kutsutaan fenomenologisen psykologian analyysimenetelmäksi, koen sen soveltuvan analyysimenetelmäksi aineistoon, jossa kuvataan aliupseerien kokemuksia elämäntilanteisiin kietoutuen. Menetelmä perustuu Juha Perttulan Amadeo Giorgin kuvaamasta viisivaiheisesta menetelmästä kehittämään kaksivaiheiseen menetelmään³³². Se mahdollistaa teemahaastattelulla kerätyn aineiston analysoinnin³³³, ja on systemaattinen lähestymistapa merkitysten löytämiseksi. Analyysimenetelmän käytänteitä noudattamalla voi edetä yksilökohtaisten merkitysverkostojen kautta ilmiön yleisen rakenteen kuvaukseen. Menetelmässä on kaksi päävaihetta, joiden erottavana tekijänä on lähestymistapa: ensimmäisessä päävaiheessa analysoin aineistoa yksilötasolla ja toisessa päävaiheessa taas yleisellä tasolla.

Aineiston analyysia ohjaa itse aineisto, jota analysoin kokonaisuutena, peilaamalla yksittäisiä asioita kokonaisuuteen ja kokonaisuutta yksittäisiin asioihin³³⁴. Aineisto tulee ymmärtää haastateltavien tutkittavalle ilmiölle antamien merkitysten kokonaisuudeksi elämäntilanteet huomioiden. Tutkijana käyn transkriboidun aineiston kanssa vuoropuhelua, jonka tuloksena voin löytää tutkittavan tarkoittamat, alkuperäiset merkitykset. Analyysissa pyrin luomaan tutkimusaineistosta teoreettisen kokonaisuuden. Siinä nostan analyysiyksiköt aineistosta tutkimustehtävän mukaisesti. Tutkimuksen teoriaosuus liittyy analyysiin ainoastaan siten, että julkilausmani metodologiset sitoumukset ja analysoinnin teoria ohjaavat analyysiprosessia³³⁵.

³³¹ Sopimussotilas on useimmiten juuri kotiutunut reserviläinen, joka on hakeutunut varusmiespalveluksen jälkeen puolustusvoimiin 6–12 kuukauden määräaikaiseen virkasuhteeseen. Sopimussotilaat käyttävät reservin sotilasarvoaan; Yleinen palvelusohjesääntö 2009, s. 15.

³³² Virtanen (2006), s. 175–181.

³³³ Perttula (1995), s. 90.

³³⁴ Virtanen (2006), s. 175–181.

³³⁵ Virtanen (2006), s. 152–153.

Merkityksenanto on keskeinen tutkimusväline, sillä oleelliset merkitykset löytyvät aineistosta merkitystenlukutaidon avulla³³⁶. Analyysissa minun on tutkijana suhtauduttava kriittisesti tapaani ymmärtää, jotta aito ymmärtäminen olisi mahdollista. Kriittisellä suhtautumisella tarkoitan fenomenologisessa tutkimuksessa reduktiota, jossa Perttulan mukaan ”ihminen pyrkii [...] irtautumaan luonnollisesta asenteestaan”³³⁷ tavoitteenaan ”hahmottaa kokemuksen sisältöjä yhden tai useamman ihmisen tajunnassa”³³⁸. Reduktioprosessi jakautuu sulkeistamiseen ja reflektioon. Sulkeistamisen avulla siirrän tutkijan mieleni syrjään ja näin tavoitan tutkittavan mielen sellaisena kuin se tutkittavan ilmaisussa esiintyy. Reflektiolla pyrin hahmotamaan ilmiön olemisen kannalta oleelliset tekijät, jolloin hahmotuu ilmiön olemus. Reflektiossa palautan mieleeni omia kokemuksiani tutkittavaan ilmiöön liittyvästä elämäntilanteesta ja pyrin tietoisesti siirtämään ne syrjään mielikuvamuuntelulla^{339, 340}. Reduktioprosessin avulla pyrin deskriptioon eli kuvaamaan mahdollisimman kohdallisesti tutkittavien kokemusten ilmaisuun³⁴¹. Kuviossa 6 olen avannut tutkimuksessa käytettävän fenomenologisen analyysimenetelmän vaiheita.

Kuvio 6. Fenomenologisen psykologian analyysimenetelmän vaiheet³⁴²

Perttulan fenomenologinen analyysi
<p>1. Päävaihe</p> <p>1.1 Avoin lukeminen</p> <p>1.2 Muodostetaan sisältöalueet</p> <p>1.3 Jakaminen merkitysyksikköihin</p> <p>1.4 Muunnos tutkijan yleiselle kielelle</p> <p>1.5 Merkitysyksiköiden sijoittaminen sisältöalueisiin</p> <p>1.6 Sisältöalueiden yksityiskohtainen merkitysverkosto</p> <p>1.7 Jäsennys sisältöalueiden mukaan</p>
<p>2. Päävaihe</p> <p>2.1 Jako yksilökohtaisen merkitysverkoston merkityksen sisältäviin yksiköihin</p> <p>2.2 Muodostetaan aineistoa kuvaavat sisältöalueet</p> <p>2.3 Sijoitetaan ei-yksilöllisellä kielellä olevat yksiköt sisältöalueisiin</p> <p>2.4 Muodostetaan spesifit sisältöalueet</p> <p>2.5 Muodostetaan spesifi yleinen merkitysverkosto</p> <p>2.6 Muodostetaan sisältöalueen yleinen rakenne</p> <p>2.7 Integroidaan sisältöalueet yleiseen merkitysverkostoon</p>

³³⁶ Vilka (2005), s. 141.

³³⁷ Perttula (1995), s. 10.

³³⁸ Perttula (1995), s. 44.

³³⁹ Perttula (1995), s. 10–11, 32–33, 45 ja 116.

³⁴⁰ Virtanen (2006), s. 151; Laine (2007), s. 35–36; Tuomi & Sarajärvi (2009), s. 95–96.

³⁴¹ Perttula (1995), s. 43.

³⁴² Virtanen (2006), s. 175–181.

5.5 Analyysiprosessin 1. päävaihe

5.5.1 Avoin lukeminen ja sisältöalueiden muodostaminen

Seuraavaksi kuvaan fenomenologisen aineistonanalyysin sellaisena prosessina kuin sen tutkimuksessa toteutin. Noudatin Perttulan analyysimenetelmän käytänteitä kahta tekemääni muutosta lukuun ottamatta. Prosessi käynnistyi sillä, että luin transkriboidun materiaalin kokonaisuutena useaan otteeseen (vaihe 1.1). Olin aiemmin perehtynyt aineistoon varsin hyvin haastattelutilanteessa ja transkriointiprosessissa, joten aineistosta muodostui selkeä kuva. Lukemisen yhteydessä pyrin eläytymään haastateltavien kokemuksiin ja irtautumaan omista ennakkokäsityksistäni. Pyrin irtautumaan ennakkokäsityksistä sulkeistamisen ja mielikuva-muuntelun avulla eli palauttamalla mieleeni omakohtaisia kokemuksia ja teoriaosuuden näkökulmia ja pyrkimällä sitten syrjäyttämään ne mielestäni. Se, kuinka hyvin reduktioprosessissa lopulta onnistuin, perustuu ainoastaan omaan oletukseeni sen onnistumisesta.

Aineiston avoimen lukemisen yhteydessä kirjoitin ylös haastateltavien ilmaisuissa nousseita, aineistoa kuvaavia, toistuvia aihealueita. Näistä kirjatuihin alueista rajasin intuition perusteella mahdollisimman kuvaavat sisältöalueet aineistokokonaisuuden jäsenystä varten (vaihe 1.2). Sisältöalueiden nostaminen aineistolähtöisesti on tärkeää³⁴³, sillä haastattelussa käytettyjä aihealueita ei voi fenomenologisen tutkimuksen analyysin jäsentelyyn käyttää – ne ovat esiymmärrykseni tuottamia. Perttulan esittää edellä mainitun vaihtoehtona tapaa, jossa jokaisesta yksittäisestä haastattelusta etsitään niitä jäsentävät sisältöalueet³⁴⁴. Aineiston suppeudesta ja haastattelujen aihealueiden samankaltaisesta rakenteesta johtuen saatoinkin nostaa aineistosta sen kokonaisuutta jäsentävät, laajahkot sisältöalueet. Sisältöalueita muodostui aluksi 19, joista rajasin sisältöalueiksi kahdeksan: 1) kiinnostuksen herääminen sotilastyöhön, 2) lähipiirin ja henkilökunnan merkitys, 3) hakeutumisen aikainen elämäntilanne, 4) suora tie käytännön sotilastyöhön, 5) hakeutumisaikaiset mielikuvat ammatista ja työnantajasta/työpaikasta, 6) aliupseerikampanjan merkitys, 7) hakuaikeisten mielikuvien ja todellisuuden vastaavuus sekä 8) sitoutuminen ja sitä ympäröivät seikat. Vaikka sisältöalueet jäsensivät hyvin aineistoa kokonaisuudessaan, osa alueista oli selkeästi yhteisiä vain osalle tutkittavista.

³⁴³ Perttula (1995), s. 90.

³⁴⁴ Perttula (1995), s. 91.

5.5.2 Jako merkitysyksiköiksi ja muunnos yleiselle kielelle

Siirsin sisältöalueet hetkeksi sivuun ja aloitin aineiston jakamisen merkitysisältöihin (vaihe 1.3). Jaon tein lukemalla yksittäistä haastattelua ja tuomalla esiin tutkittavan ilmiön kannalta merkittäviä merkitysyksiköitä intuitioni mukaan. Merkityksen kantavaa ilmaisua on ymmärrettävä sellaisenaan, mutta osana kokonaisuutta. Koin tämän hyvin haastavaksi. Merkitysyksiköt erottelin toisistaan jakamalla ne omiksi kappaleikseen. Seuraavaksi muunsin merkitysyksiköt yleiselle kielelle (vaihe 1.4) kirjoittamalla muunnoksen merkitysyksikkökappaleen yhteyteen. Tärkeää on ymmärtää alkuperäisen ilmauksen ydinmerkitys ja saada se selkeästi ymmärrettävään muotoon. Kiinnitin erityistä huomiota ymmärtämiseen ja sulkeistamiseen³⁴⁵, mutta väistämättä merkitysten muuntamisessa yleiselle kielelle on mukana omaa tulkintaani. Seuraavaksi esimerkki vaihteista 1.3 ja 1.4, joissa ilmaisut on jaettu merkitysyksiköittäin ja muunnettu yleiselle kielelle. Kursivoitu teksti on haastateltavan puhetta ja sulkujen sisäpuolinen teksti on yleiselle kielelle käännetty muunnos.

H: Minkä takia halusit just aliupseeriksi?

No, koulusivistyksen takia ei ollut oikeen mahdollisuutta hakee, tai oishan tietenkin mahdollisuus ollu hakea, tonne Maanpuolustuskorkeakouluunkin. (Hän kokee, etteivät hänen siviiliopintonsa tue upseeriksi opiskelua, vaikka hakeutuminen upseeriopintoihin olisi mahdollista.) Sitten mä ajattelin, ettei kumminkaan sillain niin hirveesti kiinnosta lukeminen, mutta kumminkin puolustusvoimien hommat kiinnostaa, ja sitten oikeastaan ainut vaihtoehto oli tää opetusaliupseerin paikka. (Opiskelu ei kuitenkaan kiinnosta häntä, mutta hän pitää työskentelyä puolustusvoimissa mielenkiintoisena, joten hän näkee aliupseerin tehtävän ainoana vaihtoehtona.)

H: Oliko tuota jotakin aliupseerin ammatissa ja tehtävissä sitten jotakin semmosta, että mistä niinkö tykkäsit?

No joo, sillain jos ajattelee vaihtoehtoa puolustusvoimista, niin enemmän niinkun sotilaana kuin siviilinä. (Hän näkee itsensä työskentelevän puolustusvoimissa enemmän sotilastehtävässä kuin siviilitehtävässä.)

Elikkä ihan yleisesti tämmönen kouluttaminen, ja mitä tähän nyt kaikkea liittyykään tähän perus kouluttajan hommaan, ne oli niinkun kaikella tapaa kiinnostavia. (Hän kokee kiinnostusta kouluttamiseen ja kouluttajan tehtäviin.)

H: Onks mitään, että olet halunnut ihan pienestä pitäen sotilaaksi tai onko ollut jotakin haaveammattia jossakin vaiheessa?

³⁴⁵ Perttula (1995), s. 126.

Ei oo ollu, että armeijaan mä menin sillä ajatuksella että puolella vuodella ja äkkiä poies, ja siinä sit innostus armeiaikana tähän touhuun. (Hän ei ennen varusmiespalvelusta pitänyt sotilastehtäviä kiinnostavina ja halusi miehistötehtäviin, mutta varusmiespalveluksen aikana kiinnostus kyseistä työtä kohtaan heräsi.)

5.5.3 Merkitysyksiköistä sisältöalueittaisiin merkitysverkostoihin

Nostin seuraavaksi aiemmin muodostamani sisältöalueet esille ja sijoitin merkitysyksiköt muunnoksineen niitä jäsentävien sisältöalueiden alle (vaihe 1.5). Perttulan mukaan merkityksen sisältävän yksikön on lähtökohtaisesti sisällettävä vain yksi merkitys, jolloin jokainen merkitysyksikkö tai siitä tehty muunnos olisi sijoitettavissa yhteen sisältöalueeseen³⁴⁶. Tämä osoittautui kuitenkin haastavaksi, sillä moni merkitys on yhteydessä muihin merkityksiin ja siksi sijoitin tällaisia merkityksiä useampaan sisältöalueeseen³⁴⁷. Yksiköiden liittäminen toistensa yhteyteen muodosti merkitystihentymiä: sisällöllisiä kokonaisuuksia haastateltavien ilmaisemista merkityksistä. Merkitysyksiköt muutin tämän jälkeen sisältöalueittain kertomuksiksi eli merkitysverkostoiksi, jolloin alkuperäinen ilmaisu häivytetään ja kertomuksen muodostaa yleisellä kielellä kirjoitettu muunnos (vaihe 1.6). Samalla rajasin ilmiön kannalta epäoleellisia merkitysyksiköitä pois. Muokkasin kertomusten tekstiä loogisemmiksi kokonaisuuksiksi ja sujuvampaan muotoon. Seuraavassa esimerkissä on yksilökohtaisen sisältöalueittaisesta merkitysverkostosta. Sisältöalueiden nimet olen kursivoinut.

Kiinnostuksen herääminen sotilastyöhön

Hän ei näe suoranaista perustetta aliupseeriksi hakeutumiselle. Sotilaan ammatti ei ole ollut hänen tavoitteensa. Hänen tavoitteenaan on ollut poliisin ammatti, johon hän on hakenut ja saattaa hakea tulevaisuudessakin. Varusmiespalveluksen aikainen johtajakoulutus pohjusti sotilasammattia. Ollessaan kriisinhallintatehtävässään hän pääsi vertailemaan puolustusvoimien työyhteisöä työkokemuksiinsa yksityiseltä sektorilta, jolloin kiinnostus puolustusvoimia kohtaan heräsi. Hän halusi töihin mielenkiintoiseen työympäristöön.

Lähipiirin ja palkatun henkilökunnan merkitys

Kertausharjoituksessa hän sai yllätyksekseen tietää avoimesta aliupseerin tehtävästä, johon hän haki mutta ei tullut valituksi. Avoimesta tehtävästä hän kuuli kertausharjoituksessa olleilta kouluttajilta, jotka ehdottivat tehtävää hänelle, sillä hänen varusmieskoulu-

³⁴⁶ Perttula (1995), s. 135.

³⁴⁷ Virtanen (2006), s. 187.

tuksensa vastasi osaltaan tehtävän vaatimuksia. Kouluttajat olivat hänelle tuttuja varusmiesajalta ja yksi kouluttajista suositteli häntä kyseiseen tehtävään.

Hakeutumisen aikainen elämäntilanne

Hakeutuessaan nykyiseen tehtävään hän oli kotiutunut jo jonkin aikaa sitten kriisinhallintatehtävästä ja oli työelämässä ja parisuhteessa. Hän on ollut varusmiespalveluksen jälkeen kolmessa eri työpaikassa ennen nykyistä aliupseerin tehtävää. Hän kyllästyi aiempaan ammattiinsa, jossa oli työskennellyt neljä vuotta. Hän ei pitänyt edellisen ammattinsa hektisyydestä. Hän on aiemmin hakenut useita kertoja töihin aliupseerin tehtäviin. Kertausharjoituksessa hän sai yllätyksekseen tietää avoimesta aliupseerin tehtävästä, johon hän haki mutta ei tullut valituksi. Nykyisen työtehtävän hän huomasi olevan avoinna puolustusvoimien internet-sivujen kautta. Hän olisi hakenut poliisiksi, jos ei olisi saanut aliupseerin virkaa.

5.5.4 Yksilökohtaisten merkitysverkostojen muodostaminen

Jatkoin analysointia muodostamalla sisältöalueisiin jaetusta aineistosta yksilökohtaiset merkitysverkostot (1.7), eli yhdistin merkitystihentymät ilman sisältöalueita kertomuksenomaiseksi merkitysverkostoksi^{348, 349}. Tarkastelin yksittäisiä aineistoja nyt osakokonaisuuksien sijasta yksilöllisen kokonaisuuden kannalta. Pyrin etsimään aineistosta aliupseerien kokemuksista muodostuneet merkitystihentymät ja tuomaan ne esille. Käsitteellistin merkitykset valitsemalla niitä kuvaavimmat sanat, tiivistin tekstiä ja osan merkityksistä yhdistin lauseiksi. Näin yksilökohtaisista merkitysverkostoista muodostui yksilökohtaiset kertomukset. Koin vaiheen erittäin haastavaksi, sillä aineistosta nostamani sisältöalueet eivät olleet riittävän laaja-alaisia ja aineisto oli pilkottu moneen merkitystihentymään. Osa sisältöalueista osoittautui tässä vaiheessa ilmiön kannalta epäolennaisiksi. Haastavaa oli havaita sisältöalueista riippumattomat, merkitystihentymien väliset yhteydet. Tarkastelin kriittisellä otteella sisältöalueittaisten merkitysverkostojen ja yksilökohtaisten merkitysverkostojen yhteyttä lukemalla ne useaan kertaan. Tiivistin kertomuksissa toistuvat aiheet pois. Käsittelyn jälkeen olin tyytyväinen kertomuksiin, sillä koin niiden vastaavan aliupseerien ilmaisujen kantamia merkityksiä varsin hyvin. Yksilökohtaiset merkitysverkostot on kuvattu liitteessä 6.

³⁴⁸ Perttula (1995), s. 93.

³⁴⁹ Perttula (1995), s. 119–154; Virtanen (2006), s. 182–189.

5.6 Analyysiprosessin 2. päävaihe

5.6.1 Jako merkitysyksiköihin ja yksilökohtaisen ilmaisuuden muunnos yleiseksi

Toisessa päävaiheessa siirryin yksilölliseltä tasolta yleiselle tasolle, jolloin yksilökohtaisista esille nousseista sisällöistä muodostin yleisen merkitysverkoston. Aloitin vaiheen jakamalla kunkin yksilökohtaisen merkitysverkoston merkityksen sisältäviin yksiköihin (vaihe 2.1). Muutin ilmaisuuden yksilötasolta yleiselle tasolle, kuitenkin siten, että jokainen merkitys voidaan löytää yksilöllisistä maailmoista³⁵⁰. Muutin siis yksilöllisen kokemuksen osaksi yleistä ilmiön kokemista. Seuraavassa esittelen vaiheessa 2.1 yhden aliupseerin osalta yleiselle tasolle muunnetut viisi ensimmäistä merkitysyksikköä. Kursivoitu teksti on aiempi yksilökohtainen muunnos yleiselle kielelle. Sulkujen sisäpuolinen teksti on yleiselle tasolle muutettu ilmaisu.

- *Aliupseeri ei näe suoranaista perustetta aliupseeriksi hakeutumiselle, eikä sotilaan ammatti ole ollut aiemmin hänen tavoitteenaan. (Perusteluja ammatinvalinnalle ei suoranaisesti ole, sotilasura ei ollut tavoite.)*
- *Varusmiespalveluksen aikainen johtajakoulutus kuitenkin pohjusti sotilasammattia. (Varusmiespalvelus herätti kiinnostuksen sotilasammattiin.)*
- *Hakeutuessaan nykyiseen tehtävään hän oli kotiutunut jo jonkin aikaa sitten kriisinhallintatehtävistä, ollut kolmessa työpaikassa ja eli parisuhteessa. (Elämäntilanne ja työtilanne olivat vakaita.)*
- *Hän oli kyllästynyt aiempaan ammattiinsa, jossa työskenteli neljä vuotta, sillä ei pitänyt työntekävien hektisyydestä. (Aiempi ammatti ei kiinnostanut johtuen työn luoneesta.)*
- *Kriisinhallintatehtävässä ollessaan hän vertaili puolustusvoimien työyhteisöä kokemuksiinsa yksityiseltä sektorilta. Hän piti puolustusvoimia mielenkiintoisena työympäristönä, johon halusi töihin. (Työympäristönä puolustusvoimat oli houkutteleva työpaikka.)*

5.6.2 Sisältöalueittaisen yleisen merkitysverkoston muodostuminen

Poikkesin analyysitavasta poistamalla aiemmat yksilökohtaiset muunnokset, jotta hahmottaisin paremmin yleisen tason merkitysyksiköt vaiheen 2.1 jälkeen. Tämä ratkaisu auttoi myös

³⁵⁰ Perttula (1995), s. 154.

kokonaisuuden hahmottamisessa. Muunnosten jälkeen nostin havaintojeni perusteella aineistosta esille nousseet aiheet, joista muodostin aineistoa kuvaavat ja jäsentävät sisältöalueet (vaihe 2.2). Sisältöalueita oli neljä: 1) ammatinvalinta ja siihen vaikuttavat tekijät, 2) ulkoisen ja sisäisen ammattikuvan vastaavuus, 3) ulkoisen ja sisäisen työnantajakuvan vastaavuus sekä 4) sitoutuminen ja siihen vaikuttavat tekijät. Sijoitin sisältöalueisiin vaiheessa 2.1 muodostamani yleisen tason merkitysyksiköt (2.3). Näin yksittäisen sisältöalueen alle sijoittui useiden haastateltavien ilmaisemia merkityksiä. Merkitsin jokainen merkitysyksikön siten, että yhteys yksilökohtaiseen kokemukseen on havaittavissa³⁵¹. Seuraavaksi muodostin sisältöalueiden merkitysyksiköiden perusteella sisältöalueisiin spesifit sisältöalueet³⁵² (vaihe 2.4), joihin jokainen aineistosta nouseva merkitys on voitava sijoittaa. Muodostin aineistosta 17 spesifiä sisältöaluetta, joista osa jakautui kahteen tai kolmeen alakohtaan merkitysten monitahoisuudesta riippuen. Jäsenin merkitysyksiköt spesifien sisältöalueiden mukaisesti, jolloin näistä muodostui spesifi yleinen merkitysverkosto (vaihe 2.5). Seuraavassa esittelen yhden sisältöalueen – suuntautuminen ja ammatinvalinta – kaksi ensimmäistä spesifiä sisältöaluetta: sotilaan ammatti tavoitteena ja varusmiespalveluksen merkitys. Yhteys alkuperäiseen kokemukseen on olemassa suluissa olevan tunnisteiden kautta.

Ammatinvalinta ja siihen vaikuttajat tekijät

Sotilaan ammatti tavoitteena

a) ei tavoite

- (AU1) Sotilastehtävät eivät ole aiemmin kiinnostaneet.
- (AU2) Perusteluja ammatinvalinnalle ei suoranaisesti ole, sotilasura ei ollut tavoite.
- (AU3) Sotilaan ammatti ei ole ollut toiveammatti.
- (AU4) Sotilasammatti ei ole ollut toiveammatti.
- (AU5) Sotilasammatti ei ole aiemmin ollut tavoite.

b) tavoite

- (AU6) Työ puolustusvoimissa on kiinnostanut jo ennen varusmiespalvelusta, sillä lähipiiri on painottanut maanpuolustustahtoa ja heistä osa on reservinupseereja.
- (AU8) Sotilastehtävät ovat aina kiinnostaneet.

Varusmiespalveluksen merkitys

- (AU1) Varusmiesaikana sotilasammatti alkoi kiinnostaa.
- (AU2) Varusmiespalvelus herätti kiinnostuksen sotilasympäristöön.

³⁵¹ Perttula (1995), s. 156–157.

³⁵² Spesifien sisältöalueiden avulla pilkotaan sisältöalueiden merkitykset pienempiin osiin, jotta esille nousisi aiempaa eriytyneempiä merkityksiä; Perttula (1995), s. 164. Tämä auttaa myös jäsentämään sisältöalueita; Virtanen (2006), s. 193.

- (AU3) Kiinnostus sotilastyötä kohtaan heräsi hyvin menneen varusmiespalveluksen ja hyvien esimiesten myötä.
- (AU4) Varusmiespalvelus haluttiin suorittaa miehistötehtävissä, mutta johtajakoulutuksen kautta mielenkiinto puolustusvoimia kohtaan heräsi.
- (AU6) Varusmiespalvelus suoritettiin mahdollisimman hyvin, jotta työ puolustusvoimissa mahdollistuu.
- (AU7) Varusmiespalvelukselta haluttiin johtajakoulutus, sillä suhtautuminen puolustusvoimiin on ollut aina positiivista.

Suhteutin tutkimuksen viimeisessä analyysivaiheessa yleiset merkitysverkostot keskenään, jolloin muodostui jokaisen sisältöalueen yleinen rakenne (vaihe 2.6). Tämä tapahtui tekemällä jokaisen spesifin sisältöalueen yleisistä merkitysverkostoista synteesi, joka kuvaa mahdollisimman hyvin yleistä kokemusta³⁵³. Sisältöalueittaiset yleiset merkitysverkostot muodostavat tutkimuksen tulokset. Jätin pitkän harkinnan jälkeen pois vaiheen 2.7, sillä sen tekeminen ei ole tutkimustehtävän kannalta perusteltua, eikä tuota tutkimukselle lisäarvoa. Lisäksi sisältöalueittainen yleinen merkitysverkosto jäsentää ilmiötä tarkastelun kannalta hyvin.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimustuloksissa tutkittavaa ilmiötä lähestytään yleisen kokemuksen kautta. Yleisten merkitysverkostojen avulla tuodaan esille merkityksiä aineistolähtöisesti. Yksilöllisiin merkitysverkostoihin perehtymällä voi arvioida yleisen merkitysverkoston kohdallisuutta. Yksilökohittaiset merkitysverkostot ovat kuvattu liitteessä 6. Sisältöalueittain jaettuja yleisiä merkitysverkostoja on neljä: 1) ammatinvalinta ja siihen liittyvät tekijät, 2) ulkoisen ja sisäisen ammatikuvan vastaavuus, 3) ulkoisen ja sisäisen työnantajakuvan vastaavuus sekä 4) sitoutuminen ja siihen liittyvät tekijät. Merkitysverkostot jäsentän tulosten esittämisen kannalta helppolukuisemmaksi lisäämällä sisältöalueisiin teema-alueet. Teema-alueet olen muodostanut yhdistämällä analyysivaiheessa käytettyjä spesifejä sisältöalueita. Yleisiä sisältöalueittaisia merkitysverkostoja havainnollistamaan olen nostanut alkuperäisestä haastatteluaineistosta käsiteltäviä aiheita kuvaavia sitaatteja. Tulokset ovat muodostettu aineistolähtöisesti ja aiemman tutkimuksen nostan esille alaluvussa 7.1.

³⁵³ Perttula (1995), s. 154–174; Virtanen (2006), s. 189–195.

6.1 Ammatinvalinta ja siihen vaikuttavat tekijät

6.1.1 Varusmiespalvelus ja sopimussotilasaika

Aliupseerit ovat aiemmin suhtautuneet sotilasammattiin kahdella tavalla: sen ei ole koettu olevan tavoite tai sitä kohtaan on koettu mielenkiintoa. Varusmiespalvelus on herättänyt kiinnostuksen puolustusvoimia kohtaan, vaikka varusmiespalvelukselta ei välttämättä odotettu paljoo. Kiinnostumiseen vaikuttivat muun muassa onnistumiset palveluksessa, valinta johtajakoulutukseen ja hyvät esimiehet. Suhtautuminen puolustusvoimiin on aiemmin ollut myönteistä ja varusmiespalvelus haluttiin suorittaa hyvin. Perhe- ja tuttavapiiri sekä palkattu henkilökunta on vaikuttanut kiinnostukseen vahvistavasti.

”Ei oo ollu, että armeijaan mä menin sillä ajatuksella että puolella vuodella ja äkkiä poies ja tota siinä sit innostus armeija-aikana tähän touhuun”. (AU1)

”Ja silloin tota pääsin sitten täällä hyvään rytmiin ja hyvät esimiehet oli ja muuta. Pääsin sitä kautta sitten Reserviupseerikurssille, niin siellä sitten tuli semmonen olo, että kyl tää on aika hieno homma että on kyllä tosi hyvääntuntusta tekemistä ja täällä niinkun koki – sai semmosia onnistumisia ja tuli muutama siinä putkeen ja rupes kokeen, että täähän saattais luistaa”. (AU3)

”...että kyllä se on ollu- no armeijaan kun menin, niin silloin kyllä päätin, että oon vuoden siellä ja en ikinä poissulkenu, että voisin työskennellä puolustusvoimissa. Et ei oo ollu mitään niinku negatiivista puolustusvoimia kohtaan ikinä”. (AU7)

Varusmiespalveluksen jälkeen siirryttiin reserviin tai hakeuduttiin sopimussotilaaksi. Sopimussotilaan tehtävä koettiin hyväksi tavaksi tutustua työympäristöön ja työhön. Sopimussotilana kiinnostus sotilastyötä kohtaan kasvoi.

”Pääsin hyvällä liukumalla suoraan siihen paikkaan kiinni melkein heti kotiutumisen jälkeen töihin tähän. Pääsi näkemään tätä pelikenttää tältä toiselta puolelta, vähän tarkemmin katteleen mitä täällä tapahtuu. Siinä sitten jo niinkun heräs semmonen kipinä, että kyl tänne ois kiva töihin päästä”. (AU3)

”No se lähinnä oli helppo tie jäädä varusmiespalveluksesta... tai mä jäin varusmiespalveluksesta sopimussotilaaksi ekaksi, koska kiinnosti jäädä puolustusvoimiin”. (AU4)

Sopimussotilastehtävä on väylä aliupseeriin tehtäviin. Sopimussotilaaksi haettiin, vaikka muuta työtä olisi ollut tarjolla. Hakeutuminen sopimussotilaan tehtävästä aliupseeriksi johtui paremmasta palkasta ja vakituisesta työstä.

”Sitten aukes viransijaisuus kolmen kuukauden jälkeen ja sitten viransijaisuuden ja sit päätin sen jälkeen hakea AU:n paikkaa mikä täällä oli auki. Kuitenkin palkka on aika paljon korkeempi kuin sopimussotilaalla”. (AU4)

”Ja sitten sopparin palkkahan ei oo kovin kummonen, niin olen tehny järkkärin hommia siinä melkein jatkuvasti samalla, niin aattelin että no, sitten sais ainakin tavallaan vakituisen paikan ku hakee sitä aliupseerin virkaa. Se nyt on ainakin viideks vuodeks sopimus ja jos ei ny hirveesti töpeksi niin se todennäköisesti vakinaistetaan jossain vaiheessa. Niin ajattelin sitten siltä kannalta että tavallaan tulee turvattu työpaikka kun hakee puolustusvoimille töihin. Et se oli niinku yks suuri syy”. (AU6)

6.1.2 Työllisyys- ja elämäntilanne hakeutuessa

Aiempi työllisyys- ja elämäntilanne nähtiin joko vakaana ja hyvänä, tai tilanteeseen haluttiin työn osalta muutosta. Ennen aliupseerin ammattia reservissä olleilla oli työ- tai opiskelumahdollisuuksia. Työelämän epävakaus ja epävarmuus työsuhteen jatkumisessa aiheuttivat jonkin verran tyytymättömyyttä, mutta työn saantia ei kuitenkaan koettu ongelmaksi. Elämästä puuttui kuitenkin vakituisen ammatin tuoma tasaisuus.

”No hyvässä, et vakituinen siviilityösuhde oli ja oli ammatti siihen työhön oli, tota asunto työpaikka paikkakunnalta... kaikin puolin hyvä”. (AU1)

”Sitten varmaan poliisiks yrittäny vielä lisää hakee ja muuta vastaavaa, että kokkihommot ois saanu kuitenkin riittää”. (AU2)

”Aikalailta saatto vuosi- ykskin vuosi siinä mennä kun oli just se pahin, pahin meneillään, niin ei oikeen tienny. Joka viikko vaihtu että onko töitä vai ei”. (AU7)

”Ja kyllä koko ajan hain sillon vaikka olin töissä niin hain muitakin paikkoja, että ois sitä pysyvyyttä”. (AU7)

Muina vaihtoehtoina aliupseerin tehtäville nähtiin aiemman työn jatkaminen, muuhun työhön hakeutuminen tai opiskelemaan siirtyminen, kuten jatko-opintoihin ja poliisiopintoihin. Puolustusvoimien tarjoama, muu kuin aliupseerin työ koettiin osittain vaihtoehdoksi.

6.1.3 Hakeutuminen aliupseerin ammattiin

Joko perhe ja ystävät tai puolustusvoimien palkattu henkilökunta suosittelivat aliupseerin ammattia tai kertoivat heille siitä.

”Siel olin niin ne ties et minkäläinen, ja sieltä [entinen kouluttaja] sano hyvän sanan. Sillon kun mä tänne hain, niin oli [silloiselle yksikön päällikölle] sanonu hyvän sanan minusta”. (AU2)

”Ja sitten, no ehkä siinä oli sekin, että mun veli on kanssa aliupseerina ja se on sotilas-poliisina, niin tiesi suunnilleen siltäkin että minkälaista touhua on ja-”. (AU7)

”...niin noita kapiaisia on sen verran tuttua, että ne on oikeestaan myyny näitä paikkoja, että kannattais hakea aliupseerin paikkaa, että sopis vähintäänkin hyvin”. (AU5)

Aliupseerin ammatissa houkutteli kiinnostava työn luonne, joka nähtiin pääosin käytännönläheisenä työnä. Tärkeäksi koettiin, että työnteko on mahdollista aloittaa suoraan työhöntulon jälkeen, opiskelu tapahtuu työn ohessa ja mahdollisuus urakehitykseen on olemassa. Aliupseerin työssä voi myös hyödyntää varusmiespalveluksessa ja sopimussotilaana opittuja taitoja ja kokemusta.

”Mut ihan yleisesti näit tota tämmönen kouluttaminen ja mitä tähän nyt kaikkea liittyykään tähän perus kouluttajan hommaan. Ne oli kaikella tapaa kiinnostavia...”. (AU1)

”No varmaan ehkä just se, et pääsee, et nytenkin kun on tää työssäoppiminen – pääsee suoraan tekeen töitä. Ei tarvi mennä ensin koulun penkille istuun ja sitten vasta töihin ja sitä kautta”. (AU2)

”Että olis mahdollisimman käytännönläheistä hommaa mieluummin kun tuota niin, mahdollisimman vähän paperin pyöritystä”. (AU5)

Aliupseerin tehtävä koettiin hakeutumisaikana ennen kaikkea mielekkääksi, omille ominaisuuksille sopivaksi työksi. Sopimussotilaana olleille korostui palkan merkitys hakeutumisperusteena. Aliupseerin viran pysyvyys on tärkeä syy aliupseeriksi hakeutumiselle: sillä pyrittiin saamaan vakautta elämään.

”No oikeestaan halusin asettua ensimmäistä kertaa kymmeneen vuoteen Suomeen asumaan. Tarvisin vakituisen työpaikan, niin sen takia. Se on se, ehkä se kaikkein, minkä takia nimenomaan virkaa halusin”. (AU5)

”No ehkä siinä ainakin sitä pysyvyyttä ja silleen, että olis ainakin töitä hetkeks aikaa eteenpäin, et pysty elämää suunnitteleen eteenpäin”. (AU7)

”Joko vartiointi tai sitten sotilaspuoli. Vartiointi kun on nykyään kovaa – siellä kilpailutus on hurjaa, niin tota työt rupes väheneen, niin sen jälkeen päätin että haetaan nyt jostain ees vähän vakinaisempaa leipää. Sitten hain tähän hommaan”. (AU8)

Puolustusvoimien tarjoamat muut tehtävät koettiin kahdella tavalla: aliupseerin tehtävä nähtiin ainoana väylänä puolustusvoimiin tai myös vaihtoehtoisia tehtäviä harkittiin. Upseerin ammattiin suhtauduttiin pääosin hyvin kielteisesti. Upseerin opintoihin ja tehtäviin suhtauduttiin kielteisesti, sillä opintoja tai tehtäviä ei nähty itselle sopiviksi.

”Mutta sitten mä ajattelin, ettei kumminkaan niin hirveesti kiinnosta lukeminen, mutta kumminkin puolustusvoimien hommat kiinnostaa, ja sitten oikeastaan ainut vaihtoehto oli tää opetusaliupseerin paikka”. (AU1)

”En, mää en pysty... mää en siedä mitään oppitunteja enkä mitään muuta, mä en oo koskaan sietäny. Mä oisin muuten menny lukioon, jos mä oisin tykänny lukee, mut ei musta ois semmoseen, et mä istuisin kirja kourassa iltoja ja luen tentteihin ja muihin vastaaviin”. (AU2)

”No ehkä varmaan aliupseeriksi sen takia, että ei ainakaan itteä, vaikka oon RUK:in käynykki, niin ei silleen kuitenkaan niin paljoa kiinnosta hakeutua Maanpuolustuskorkeakouluun ja silleen”. (AU7)

”Ja en oo kuitenkaan koskaan ollu mikään järin kummonen noissa koulunkäynnissä, et ammattikoulusta pääsin pelkästään sen takia läpi että tykkäs tehdä käsillä paljon. Niin sen takia en halunnu lähtä lähtee Maanpuolustuskorkeakouluun, vaikka sekin kyllä oli pitkän harkinnan tuloksena että lähenkö vai enkö”. (AU6)

”Joo ei, en olis kyllä. Aliupseerin paikka käytännössä, että en halua enää missään nimessä lähteä kouluun istumaan. Se oli lähinnä se syy minkä takia ei mihinkään muualle kuin aliupseerin tehtäviin”. (AU5)

6.1.4 Aliupseerikampanjan vaikutus

Aliupseerikampanjaa ei havaittu hakeutumisaikana ollenkaan tai se ei vaikuttanut ammatinvalintaan, vaikka se havaittiin ja koettiin positiiviseksi. Aliupseerit eivät kokeneet kampanjan vaikuttaneen ammatinvalinnassa.

”No se oli edelleen hyvä ja oikeestaan aika yllättävääkin, että puolustusvoimat noinkin suuresti mainostaa itseään. Siinä mä jollain tavalla yllätyin, kun alkoi ettimään tietoa ja informaatiota näistä hommista, niin siinä yllätyin”. (AU1)

”Joo, siis ei noista mitään negatiivista tuu, että kyllähän toi on sellanen, että jos matti meikäläinen tulee lukeen noita, niin se saa sen kuvan varmasti mikä meikäläisenkin on saanut. Mä ite silloin vaan ajattelin, kun mä lueskelin näitä, niin tuli semmonen olo, että eihän näissä nyt mitään uutta tai semmosta. Että mulle ei tullu näistä sellasta ”ahaa”-elämystä, koska mä tiesin ne kaikki asiat mitä näissä luki. Kyllä varmasti saa tota ihan kattavan tiedon aliupseerin tehtävistä näistäkin lipareista”. (AU6)

”No tossa oli aikailla, kun ite näki pelkästään sitä kouluttajan- kouluttamispuolta siinä, niin tuollahan oli just taistelunjohtajia ja tais olla merivoimista ja muita niinkun niitä erikoisempia, mistä ei ollu kuullukkaan. Sitten siellä oli esitelty paljon laajemmin, että minkälaisia tehtäviä tosiaan on, ettei se oo pelkästään sitä jonkun yksikön kouluttajan toimia. Että sekin siinä jonkun verran varmaan jonkun verran vaikutti, että näkee että on tosiaan noita muitakin tehtäviä kuin se kouluttajan homma”. (AU7)

”No en mä tiedä vaikuttiko toi itse kampanja mitään, että sehän lähti siitä, että mä näin sen työpaikkailmoituksen ja lähin sitä miettiin sitten, ja melkein sitten sen jälkeen katteli noita, kun oli hakenut”. (AU7)

6.2 Ulkoisen ja sisäisen ammattikuvan vastaavuus

6.2.1 Hakeutumisaikainen mielikuva aliupseerin ammatista ja tehtävistä

Hakeutumisaikainen mielikuva aliupseerin ammatista ja tehtävistä perustuu aiempiin kokemuksiin ja havaintoihin sotilashenkilöstöstä erilaisissa kohtaamisissa, kuten varusmiespalveluksessa, sopimussotilasaikana, kriisinhallintatehtävissä sekä kuultuihin kertomuksiin ja puolustusvoimien internetsivuihin. Hakeutuessaan henkilöillä oli varsin puutteelliset tiedot aliupseerin ammatista ja haun kohteena olevasta tehtävästä. Ennen aliupseerin virkaa aliupseerit nähtiin toisarvoisten työtehtävien tekijöinä, jotka tekivät ”kesäkessun” töitä. Heidän ei nähty saavan työssään vastuuta ja heidät koettiin olevan sivustaseuraaajia. Aliupseerien koulutustehtävät nähtiin lähinnä yksinkertaisten, sotilaan perustaitojen kouluttamiseksi. Toisaalta aliupseerin ammatti nähtiin positiivisesti: aliupseereita pidettiin käytännön työn ammattilaisina, jotka hallitsevat tehtävänsä hyvin. Aliupseeristoa pidettiin työntekijäportaana, joka ei tee hallinnollisia yleistehtäviä. Tehtävät nähtiin kuitenkin mielekkäinä, monipuolisina ja kehittymismahdollisuuksia tarjoavina.

”...mutta se niinkun oikeestaan semmonen ajatus oli, et ei niinkun oikeen tota läheskään niin paljon saa vastuuta mitä esimerkiksi joku upseeri – ei saa omaa joukkoo tai omii varusmiehiä. Periaattees hanttimiehenä joka hommassa, et vähän niinkun semmonen oli. Ja se oli varmaan tullu just semmonen olo siitä että itellä ei ollu varusmiesaikana johtajina tällasia opetusaliupseereita, et oli ainoastaan sopimus... tai kesäkessuja, jotka on sitten vähän enemmän semmosia hanttimiehiä”. (AU1)

”No ei oikeen, siis se perus että kesäkessun mitä tiedän kesäkessun toimenkuvat, että kahvinkeittämistä ja muuta. Ei itellä ollut kyllä mitään, että ku oli et virkaan tulee niin ei ollu niinkun muuta. Sen niinkun perusteen, että p-kauden kouluttamista, mutta ei niinkun sitten tuon oman joukkueen eli [...]joukkueen kouluttamisesta, et ne kaikki on tullu vaan niinkö oppia. Et ei ollu niistä semmosta niinkun mielikuvaa asiasta”. (AU2)

”Aluks aatteli, että ne aliupseerit on vähän enemmän sivussa, vähän kivenpotkijoina tuolla kun ammattilaiset kouluttaa, mut se muuttu kyllä aika paljon se kuva sitten seuras vähän enemmän toimintaa ja aliupseereita tuli tänne aika paljon silloin”. (AU4)

”...mutta tota et hommat lisääntyy - mahdollisuus kouluttautua vaikka mihin, niinkun ylöspäin vaativimpiin tehtäviin ynnä muuta”. (AU8)

”No oikeestaan, juuri käytännön läheisiä, että vähän vähemmän tarvii byrokratian kanssa olla tekemisissä. Mikä nyt sitten myöhemmin on osottautunut vähän vääräksi se kuva”. (AU5)

6.2.2 Hakeutumisaikaisen ammattikuvan ja todellisuuden vastaavuus

Virkaan astumisen jälkeen aliupseerit ovat voineet vertailla mielikuviaan todellisuuteen työn arjessa. Mielikuvat ovat pääsääntöisesti vastanneet todellisuutta työn käytännönläheisyyden suhteen. Tehtävät painottuvat kouluttamistehtäviin ja ammatillisiin tehtäviin. Tehtävät on koettu vastuullisiksi ja itsenäisiksi. Työn ja henkilökohtaisten ominaisuuksien sopivuus katsotaan tärkeäksi.

”No, aikalailla samanlainen, eli ollaan paljon ulkona metässä ukkojen kanssa ja koulutetaan varusmiehiä ja toimitaan joukkueen johtajan, joukkueen varajohtajan tehtävissä ja muussa vastaavissa. Ihan samanlainen kuva mikä oli, että ties että kouluttajaks tulee niin kouluttajana sitten kouluttaa varusmiehiä”. (AU2)

”Aika hyvin. Niinkun mä sanoin niin saa toteuttaa itteään aika vapaasti ja saa sitten jos on ite aktiivinen niinkun vastuullisia tehtäviä”. (AU4)

Hallinnollista työtä aliupseerin tehtävässä on ollut oletettua enemmän, joten hakeutumisaikainen mielikuva käytännönläheisestä työstä on osittain ollut harhainen. Työhön tulon jälkeen on sijaisuuksia vaativampiin tehtäviin tullut nopeasti. Vaativampiin tehtäviin halutaan edetä rauhallisesti, jotta perustehtävät opitaan hallitsemaan. Vastuuta koetaan tulleen liiankin nopeasti.

”Vähän heittopussina tuntuu, et on välillä siinä mielessä ollut. Se, että ei vastannut ihan ehkä mielikuvaa, että aattelin lähinnä näin että, ja olin jo tietosesti suhtauduin niin, että ”no selvä, tää nyt varmaan alkaa sitten aikalailla perustasolta, että mä en saa välttämättä parasta mahdollista palkkaa, eikä pidäkkään saada, ja mää ehkä koulutan alkuun

ukoille telamiinaa ja kertasinkoa”. Kun mä odotin tämmöstä ja olin valmis siihen, niin sit se tulikin vähän niinkun kontrasokkina sillälaililla et ”mitäs hetkinen, jaa että juu juu, jaa mikäs tää vartti on, nää pitäs saada tänne VARTTIin, jaahas no tässä menikin kaks tuntia, mitäs sitten, juu nyhän pitäs kotiakin lähtee”. Niin se, että sitä tuntu sitten että on niin paljon sitten semmostakin työtä mitä ei välttämättä sopimussotilaanakaan vielä nää. Sitä pintaa niinku sit raavittiin lisää auki niin siitä sit rupes löytymään”. (AU3)

”No niissä kyllä kans yllätyin, ku just niinku sanoin, et odotin vähän niinku niitä periaatteessa hanttihommia, mut nythen kerinny vasta vähän reilu puoli vuotta olemaan töissä ja sitte pitäis jo niinkun omaa tykkiryhmää ruveta kouluttamaan. Sen puoleen yllätyin kyllä, et paljon enemmän tulee vastuuta mitä odotin”. (AU1)

”Mä ainakin ite nään että tässä vaiheessa kouluttamisessa on aika paljon opeteltavaa ja vielä sillä lailla haasteellisia tehtäviä, ei tietysti ehkä pidemmän päälle. Ja sit lähinnä se käytännön tekeminen on se tärkeä homma. Ei kiinnostosta istuu toimistossa tietokoneen ääressä ja näpytellä VARTTIin jotain ruoka-aineallergioita”. (AU4)

Mielikuva ammatista ja tehtävistä on kuitenkin muuttunut positiivisemmaksi työssäoloaikana. Työssä oppiminen koetaan mielekkääksi, ja ennen kaikkea itselle sopivaksi tavaksi opiskella. Positiivisia yllätyksiä ovat olleet työn monipuolisuus, vaihtelevuus ja työntekijän omat vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön ja kouluttautumiseen.

”No voi käytännössä näpytellä sitä tietokonetta jos haluaa, tai sitten voi larpata tuolla taisteluskeltajana Erikoistoimintaosastossa. Et se on aika laaja skaala. Ei just nimenomaan tarvi tehdä sitä yhtä hommaa loppuelämäänsä. Pystyy vaihtamaan sen mukaan mitkä on kiinnostuksen kohteet. Aika paljon itestä kiinni”. (AU4)

”Ehkä enemmän positiivisii yllätyksiä. Just se, että on saanu tehä oman mielensä mukaan aika pitkälle ja vaikuttaa omiin kurssituksiin ja vastaaviin”. (AU4)

Aliupseerin virkasuhteen edut ja ehdot selvitettiin pääosin etukäteen, ja ne ovat olleet enimmäkseen odotusten mukaiset. Palkkaus on kuitenkin ollut oletettua suurempi. Palkkausta pidetään hyvänä ja sen tiedetään nousevan työkokemuksen ja haastavampien tehtävien myötä.

”Ennen kun tulin töihin niin luulin, että palkkataso ois vielä matalampi mitä nyt itse asiassa on. Se tuli vähän yllätyksenä, että täällä se kuitenkin on vähän parempi palkkataso kuin mikä kuva oli. Se on ehkä se suurin ero kun vertaa nyt mikä on tieto”. (AU5)

”Sitten toi palkka, niin se oli kans vähän semmonen, ku ei ollu mitään käsitystä muuta-ku se, et kaittoi jostain taulukosta minkä netistä löysi, et aijaa tossa työssä tienaa tota palkkaa. Ku ei osannu noita sotaharjoituksia siihen niinkun sillai yhdistää, sit siitä tu-leekin useampi tonni sitten vuodessa enemmän ja...”. (AU1)

Varusmiesaikaiset kokemukset poikkesivat työn arkeen verrattuna, mutta sopimussotilaana saadut kokemukset vastasivat tehtäviä hyvin.

6.3 Ulkoisen ja sisäisen työnantajakuvaan vastaavuus

6.3.1 Hakeutumisaikainen mielikuva puolustusvoimista työnantajana

Hakeutumisaikainen mielikuva puolustusvoimista työnantajana ja työpaikkana perustuu aiempiin kokemuksiin ja havaintoihin puolustusvoimista erilaisissa ympäristöissä, kuten varusmiespalveluksessa, sopimussotilasaikana, kriisinhallintatehtävissä sekä kertomuksiin ja puolustusvoimien internetsivuihin. Hakeutumisaikana puolustusvoimia pidettiin luotettavana, mutta vaativana työnantajana muun muassa työaikojen ja työntekijöiden valvonnan suhteen. Puolustusvoimat vaikutti kuitenkin hyvältä ja joustavalta työpaikalta, joka tarjosi vakaata työtä ja moninaisia työtehtäviä. Aiempien kokemusten perusteella tiedettiin osittain millainen työpaikka puolustusvoimat on.

”No mielikuvana on ollu aina, että täältä sais juuri tämän niin sanotun vakituisen työn, että millä pystyy elättää, koska nykypäivänä oikeestaan voi sanoa että ala kun ala niin on pelekona aina että työt loppuu kautta vähenee, vähennetään porukkaa niin aina ollu se mielikuva kautta on”. (AU8)

”Ihan semmonen hyvä. Et hyvä henki ja se, et koulutetaan varusmiehiä niitten toimintaan sodanaikana, että se oli asennoitunu. Ja se, että ainakin mitä on seurannut, silloin varusmiehenä seuras ja sitten tuolla [kriisinhallintatehtävissä], niin ainakin yhteishenki tuntu olevan ihan kohallaan”. (AU2)

”Vakaa, varma, johdonmukainen... nääkin on tasottunut nää näkemykset aika paljon myöhemmin. Johdonmukainen ja semmonen työpaikka, jossa on selkeet johtosuhteet, mut pystytään periaatteessa justiin niin, että tota on kapteeneja ja on vänrikkejä ja kersanteja, ja niin kauan kun se pysyy mielessä niin siitä ei tarvi muistutella”. (AU3)

6.3.2 Hakeutumisaikaisen työnantajakuvan ja todellisuuden vastaavuus

Puolustusvoimat on osoittautunut joustavaksi työnantajaksi muun muassa työaikojen suhteen. Työ puolustusvoimissa ei ole kuitenkaan niin johdonmukaista kuin oletettiin. Puolustusvoimia myös pidetään vaikeana ja hitaana työpaikkana asioiden hoitamisessa, mutta muuten puolustusvoimat on näyttäytynyt positiivisissa merkeissä. Työpaikkaan ollaan tyytyväisiä, se koetaan itselle sopivaksi ja työtehtävien moninaisuus pitää työn mielekkäänä. Yllätyksenä on tullut puolustusvoimien hyvä tapa huolehtia työntekijöistään. Sotilasyhteisö on osan ennakkolemmuksista poiketen osoittautunut tasavertaiseksi työyhteisöksi. Varusmiesaikainen oletamus oli, että henkilökunta käyttäytyy myös keskenään sotilaallisesti, mutta todellisuudessa työyhteisö on kuin mikä tahansa työyhteisö. Työyhteisössä ei arvoteta työntekijää sotilasarvon, vaan tehdyn työn perusteella. Työyhteisöä pidetään ilmapiiriltään ja yhteishengeltään todella hyvänä.

”No esimerkiksi just nää työajalliset seikat niin niitä mä vähän epäilin ensiksi, et pystyks näin isossa firmassa niin paljon muokkaamaan työaikoja ja muuttamaan niitä ja sopimaan päällikön kanssa niitä työaikoja. Se on hyvä asia et pystyy”. (AU1)

”Odotin niinkun paljon semmosta tavallaan rankempaa työpaikkaa, tai silloin niinkun- miten sen nyt sanois kauniisti- tavallaan paljon enemmän sellast armeijamaisempaa, et ois ollut vähän sillai niinku vanhat evp-sotilaat puhuu, nuorempii on simputettu oikeesti, niin odotin vähän enemmän sellasta”. (AU1)

”No, ei siinäkään mitään ihmeellistä, että herja lentää ja ihan samanlailla kuin varusmiehenäkin näki sen miten kantahenkilökunta silloin heitti huulta, niin ihan samanlailla se on täälläkin. Ei oo silleen et niissä niinku huomais semmosta et ajatukset on ollu ihan samat koko ajan, ja ei oo semmosia valtavia mullistuksia ja muutoksia tullu et niihin suuntaan”. (AU2)

”Moni saattaa kuvitella just sitä, että puolustusvoimiin tulee töihin, niin ainakin meillä tuolla on työilmapiiri ainakin tosi hyvä ja muutenkin se henki, eikä se oo ehkä niin sotilaallinen mitä tota monessa muussa yksikössä on, mutta se on taas niin lähellä sitä siviilityötä ne kaikki kun on teknillisen alan töitä mitä siellä tehdään. Se on oikeestaan hyvä, ettei siinä kaikenmaailman pökkailuja ja herrotteluja ja näitä oo, joita ite ehkä luuli silloin kun haki että on. Mutta tuo on ihan positiivista, ettei niitä oo, että helpompaa sitten kommunikointi noin muuten, kynnyks sitten puhua asioista”. (AU7)

6.4 Sitoutuminen ja siihen vaikuttavat tekijät

6.4.1 Ammatin ja työnantajan ominaisuudet

Aliupseerin virassa halutaan olla mahdollisimman pitkään ja virka toivotaan vakinaistettavan. Aliupseerin tehtävä nähdään elämäntyönä, jossa halutaan pysyä niin kauan kun työ on mielekästä. Positiiviset kokemukset työstä ja työympäristöstä vahvistavat ammatillista pysyvyyttä. Keskeisimmiksi ammatissa pysymiseen vaikuttaviksi tekijöiksi koetaan ammattiin ja tehtäviin liittyvät seikat: työn mielekkyys ja käytännönläheisyys. Työtehtäviä pidetään sopivan haasteellisina ja työ koetaan monipuoliseksi ja palkitsevaksi. Tärkeää on, että henkilökohtaiset ominaisuudet ja ammatti sopivat yhteen. Ammattitaidon kehittäminen koetaan tärkeäksi, ja kouluttautuminen lisää pysyvyyttä.

”Et saa tehdä mieleisiä töitä. Mähän vaihoin ite niin, mulla on puolet palkka siitä mitä minä, siitä kun mitä minä edellisissä hommissa missä minä olin. Vaihoin työpaikkaa. Niin minä en hirveästi rahan perässä juokse. Mieluummin se, että on mieluisia ne työt”. (AU5)

”Se nyt oli alun perin ajatuksissa olla eläkeikään asti, mutta sitten vielä sitä on tavaltaan niinkun nyt tässä tällä hetkellä sitä ajattelee niinkun vielä varmemmin, et on eläkeikään asti, just näitten positiivisten yllätysten takia mitä tässä tullu. Nää kaikki mitä kerroinkin jo, et tää on niinkun työpaik- tai puolustusvoimat työnantajana tähän liittyen ja tähän aliupseerin tehtävään liittyen ne asiat”. (AU1)

”Itteni kehittäminen ja tosissaan tällä hetkellä sopivan haastavat tehtävät ja nimenomaan se käytännön työ ihmisten kanssa, se on se tärkein juttu siinä”. (AU4)

6.4.2 Työyhteisöön ja työilmapiiriin liittyvät tekijät

Ammatillisten ominaisuuksien lisäksi työyhteisöön ja -ilmapiiriin liittyvät seikat, kuten esimies, tasavertaisuus ja yhteishenki koettiin keskeiseksi työhön sitovaksi tekijäksi. Myös palkkaus koetaan tärkeäksi, ja siihen ollaan tyytyväisiä.

”Aattelee, et tässä yhdistyy kumminkin nyt tietynlainen ideologia ja semmonen niinkun ajatuksenjuoksu ja muu. Tässä on niin paljon sitä semmost, mitä vaikka esimerkiks kaverit ei ymmärrä sitä, honori-puolta. Tässä on mullekin paljon siitäkkin kyse, että on semmonen asennelähtönen homma, että täällä on tärkeä olla – tekee sitä työtä, jolla se merkitys on”. (AU3)

”Juurikin tota, se asia että päätin että haluan tulla PV:lle töihin, mutta en halua sinne koulun penkille. Myös se asia että nään, että olit sä upseeri taikka aliupseeri, niin sä oot täällä työporukassa ihan täysin saman arvonen. Niin ne on niinkun ne asiat mitkä on johdattanu aliupseerin tielle”. (AU6)

”Oikeestaan itelle on ensimmäitteenä työpaikoissa ollu, että kun on hyvä porukka niin se on niinku se tärkein ja sitten työt ja kolmantena tulee se palkka, että kun se vaan pysyy hyvänä”. (AU7)

”Tää vuorotyö sopii minulle, työhenki on, niin sanottu me-henki, on todella hyvä, esimiehet on todella niinkun silleen, että kehuu alaisia – ainakin meillä on. Tää sopii itselleni, ei oo tullu tarvetta mieltä koskaan toista työtä. Eli tosi hyvä, tosi hyvä työpaikka on olla ainakin meidän työpaikka aliupseerina”. (AU8)

7 POHDINTA

Tässä luvussa kokoan yhteen tutkimustehtävän kannalta keskeiset tulokset sekä suhteutan ne aiempaan tutkimukseen ja teoriaan. Lisäksi tarkastelen tutkimusprosessin luotettavuutta ja eettisyyttä sekä summaan tutkimuksen kokonaisuuden onnistumisen ja tuloksista kumpuavat jatkotutkimusaiheet.

7.1 Tulosten yhteenveto ja liittymäkohdat aiempaan tutkimukseen

Seuraavassa tarkastelen tuloksia yhteenvetona tutkimustehtävän näkökulmasta: esitän keskeisiä johtopäätöksiä ja yhtymäkohtia aiempaan tutkimukseen. Tutkimukseni tehtävänä on lisätä ymmärrystä ammattikuvan ja työnantajakuvan ominaisuuksien merkityksestä aliupseerien ammatinvalinnasta ja työhön sitoutumisessa. Lisäksi kartoitan aliupseerikampanjan tunnettuutta ja vaikuttavuutta ammatinvalinnassa. Tutkimustehtävä toteutetaan vastaamalla alakysymyksiin, jotka olen jakanut omiksi kappaleiksi. Kappaleissa käsittelen tutkimustuloksista vetämiäni johtopäätöksiä alakysymysten suhteen. Alakysymyksiä ovat:

- Millaiset tekijät vaikuttavat aliupseeriksi hakeutumiseen ja aliupseerin ammatin valintaan?
- Millainen vaikutus aliupseerikampanjalla on aliupseeriksi hakeutumiseen?
- Miten aliupseerien hakuaikeiset mielikuvat aliupseereista ja puolustusvoimista vastaavat nykyisiä ammatti- ja työnantajakuvia?
- Miten ulkoisen ja sisäisen ammatti- ja työnantajakuvan vastaavuus vaikuttaa työhön sitoutumiseen?

7.1.1 Käytännönläheisyydellä ja vakituisuudella on keskeinen merkitys

Haastattelemieni henkilöiden ammatinvalinnassa ovat vaikuttaneet moninaiset tekijät. Mielikuvatekijöitä ovat ammattikuvaan ja työnantajakuvaan liittyvät ominaisuudet. Muita tekijöitä olivat kokemukset puolustusvoimista eri ympäristöissä, lähipiirin ja sotilashenkilöstön suositukset ja yleinen talouden tilanne. Moninaiset tekijät yhtenevät Superin ja Hollandin esittämien sosiaalisten tekijöiden sekä ekonomisten ja muiden tekijöiden

vuorovaikutukseen ammatillisen minäkuvan kanssa, ja näin vaikuttavat ammatinvalintaan³⁵⁴. Oleellista on löytää esille nousseista tekijöistä ne, joilla on ollut suurin merkitys ammatinvalinnassa.

Varusmiespalvelus on ollut merkittävässä asemassa sotilastyöhön suhtautumisen kannalta, sillä ennen palvelusta sotilasammatti ei suurimmalle osalle ollut tavoite. Sotilasammatti onkin voinut muuttua kiinnostavaksi yksilön kehittymisen ja ympäristötekijöiden muuttumisen myötä³⁵⁵. Rostker on myös havainnut vastaavaa, sillä Yhdysvaltain asevoimiin rekrytoituneista noin puolella ei ollut aiemmin aikomusta ryhtyä sotilaan ammattiin³⁵⁶. Myös Klaavu-Nikulan ja Harisen tutkimuksessa kiinnostuksen heräämisellä aliupseerin ammattia kohtaan on havaittu olevan selkeä yhteys kokemuksiin varusmiespalveluksesta³⁵⁷. Varusmiesjohtajana toimimista voidaankin ajatella sotilastehtävien työharjoitteluna Superin ja Hollandin teorioiden pohjalta. Asepalvelus mahdollistaa ammatillisen minäkuvan ja sotilasammattien ominaisuuksien vastaavuuden arvioinnin: onnistuminen näissä tehtävissä sanelee mahdollisen sotilastehtäviin hakeutumisen³⁵⁸. Johtajakoulutus voidaan nähdä myös Järven esittämänä osaratkaisuna ammatinvalinnassa, sillä nämä mahdollistavat aliupseerin ammattiin suuntautumisen³⁵⁹. Sopimussotilaaksi hakeutuminen on osaratkaisuna johtajakoulutusta vahvempi kiinnostuksen ilmaisu sotilastehtäviä kohtaan.

Hakeutumisaikana perheenjäsen, tuttava, ystävä tai palkattuun henkilökuntaan kuuluva on ollut lähes kaikkien tärkein tiedonlähde tai suosittelijana aliupseerin tehtäviin, joten heillä voidaan katsoa olleen merkitystä. Henkilöt ovat hakeutuessaan voineet vertailla ammatillista minäkuvaansa lähipiirissä olevan henkilön kertomuksiin, tai suositukset ja kertomukset ovat vahvistaneet halua hakeutua aliupseerin ammattiin. Klaavu-Nikulan ja Harisen havainnot tukevat palkatun henkilökunnan merkitystä hakeutumiseen³⁶⁰. Tietolähteenä toimineet henkilöt ovat olleet tavalla tai toisella kytköksissä puolustusvoimiin, joten voidaan olettaa tietojen olleen oikeellisia. Toisaalta moni aliupseereista koki hakeutumisaikaisten tietojensa olleen puutteellisia. Tietojen puutteellisuus ilmeni siten, etteivät henkilöt hakeutuessaan tienneet kohteena olleen tehtävän piirteitä tarkasti.

³⁵⁴ Holland (1973), s. 2–4; Holland (1985), s. 4; Super (1970), s. 108–109.

³⁵⁵ Super (1970), s. 136–137; Holland (1985), s. 4

³⁵⁶ Rostker (2006), s. 608–610.

³⁵⁷ Klaavu-Nikula & Harinen (2009), s. 23, 30, 36, 40, 43 ja 46.

³⁵⁸ Holland (1966), s. 72–73; Super (1970), s. 108–109; Holland (1973), s. 37–38; Super (1970), s. 136–137; Holland (1985), s. 4.

³⁵⁹ Järvi (1997), s. 79–80.

³⁶⁰ Klaavu-Nikula & Harinen (2009), s. 23, 30, 36, 40, 43 ja 46.

Aliupseerit toivat selkeästi esille, että keskeisin tekijä juuri aliupseerin ammatin valintaan oli käytännönläheisyys, joka koettiin kiinnostavaksi. Aliupseerin ei oletettu tekevän työssään hallinnollisia tehtäviä, vaan keskittyvän kouluttamiseen tai ammatillisiin perustehtäviin. Aliupseerin ammattikuvan merkitys korostui myös siinä, että aliupseerit suhtautuivat kielteisesti upseeriopintoihin ja tehtäviin. Tässä on syytä pysähtyä pohtimaan syitä kielteiseen suhtautumiseen. Aliupseerit eivät suurimmaksi osaksi nähneet upseerin tehtäviä mielekkäinä, vaan pitivät niitä ”paperin pyörittämisenä” eli hallinnollisina tehtävinä. Aliupseerit eivät myöskään nähneet itseään opiskelijoina, joten upseeriopinnot nähtiin tavallaan ”koulun penkillä istumiseksi”. Aliupseerit pitävät tätä vastoin työssä oppimista mielekkäänä tapana kehittää osaamistaan, joten vastakkainasettelu perustuu mielikuviin opintojen toteuttamistavasta ja luonteesta. Mielenkiintoinen vertailukohta on se, että upseeriopintoihin hakeneista huomattavasti suurempi osa näkee aliupseerin ammatin varteenotettavana vaihtoehtona³⁶¹. Ammatillisten ominaisuuksien merkitystä tukee myös se, ettei suurin osa aliupseereista olisi hakeutunut muihin puolustusvoimien tarjoamiin tehtäviin.

Aliupseerien kertomuksissa korostui tärkeänä seikkana myös aliupseerin viran varma ja pysyvä luonne. Viran pysyvää luonnetta aliupseerien silmissä on voinut korostaa – Järven ja Superin näkemyksiin viitaten – yleinen taloustilanne³⁶². Jokaisella aliupseerilla oli hakeutuessaan työpaikka, joten aliupseerin ammatti on näyttäytynyt kilpailukykyisenä vaihtoehtona aiemalle työlle ja puolustusvoimat kilpailukykyisenä työnantajana aiemalle työnantajalle. Aliupseerien korostamat ominaisuudet – käytännönläheisyys ja vakituisuus – ovat itsessään olleet tärkeimpiä tekijöitä. Osittain myös palkkaus korostui valinnassa, sillä puolella henkilöistä se oli aiemmassa työssä saatua parempi. Rostker on päätenyt osaksi samankaltaisiin tuloksiin: vastaavanlaisessa elämäntilanteessa olevien yhdysvaltalaishenkilöiden halukkuuteen hakeutua sotilastehtäviin vaikuttavat työn ominaisuudet kuten status, palkka ja pysyvyys³⁶³. Tuloksilla on myös yhtymäkohtia työnantajakuvatutkimuksiin, työn kiinnostavuuden, monipuolisuuden ja työsuhteen varmuuden suhteen³⁶⁴. On myös huomioitava, että sotilasammatin valitseminen on jo itsessään ilmaisu kiinnostuksesta maanpuolustusta ja sotilastehtäviä kohtaan.

³⁶¹ Klaavu-Nikula (2009), s. 13.

³⁶² Järvi (1997), s. 158; Super (1970), s. 145.

³⁶³ Rostker (2006), s. 608–610.

³⁶⁴ Klaavu-Nikula (2009), 8–10.

7.1.2 Aliupseerikampanjasta myönteisiä mielipiteitä

Aliupseerikampanjan huomioarvo oli sinänsä hyvä³⁶⁵, sillä puolet aliupseereista oli havainnut aliupseerikampanjan hakeutumisaikanaan. Aliupseerikampanja oli havaittu pääsääntöisesti aliupseeriksi.fi-sivujen kautta. Haastatelluista aliupseereista kuitenkin suurin osa kertoi etsineensä tietoa aliupseerin tehtävistä ja puolustusvoimista internetistä, joten osa ei ole yksinkertaisesti havainnut juuri kampanjasivuja. Hakeutumisaikana aliupseereilla oli puutteelliset tiedot tulevasta tehtävästään. Kampanjasivustoa pidettiin tietotarpeeseen nähden informaatiomäärältään suppeana, mutta se antoi kuitenkin positiivisen kuvan puolustusvoimista ja aliupseereista. Tulos ei tue työnantajakuvakampanjoinnin perusstrategiaa kampanjoinnin informatiivisuuden lisäämisestä³⁶⁶. Tulos eroaa kuitenkin Cable ja Turbanin näkemyksestä, ettei työnantajakuvan markkinointi vaikuta mitenkään työnhakijoiden työnantajakuvaan³⁶⁷, mutta myös Yeungin ja Giffordin tuloksesta, jonka mukaan valtaosa yhdysvaltalaisotilaista oli hakeutessaan kohdannut asevoimien mainontaa ja pitänyt sitä yhtenä tärkeimmistä tietolähteistään³⁶⁸. Myönteisten mielipiteiden perusteella kampanjalla saattoi olla vahvistava tai tukeva vaikutus ammatinvalinnassa. Hakeutumis päätös aliupseereille oli kuitenkin syntynyt aiemmin, joten kampanjan ei koettu vaikuttaneen ammatinvalinnassa.

7.1.3 Sisäinen mielikuva on pääosin ulkoista myönteisempi

Aliupseerin tehtävät kuviteltiin hakeutumisaikana vähän vastuuta sisältäviksi ”kesäkessun” tehtäviksi. Toisaalta tehtäviä pidettiin monipuolisina, ammattiosaamista vaativina käytännön tehtävinä. Aliupseerin tehtävät ovat olleet huomattavasti itsenäisempiä, vastuullisempia ja haasteellisempia kuin kuviteltiin. Työssäoloaikaisten kokemusten perusteella aliupseerit ovat kuitenkin tyytyväisiä työnsä itsenäisyyteen, vastuullisuuteen ja monipuolisuuteen. Näiden seikkojen kuviteltiin hakeutumisaikana olevan päinvastoin kuin ne todellisuudessa ovat. Hakeutumisaikainen mielikuva aliupseerin tehtävistä oli siis negatiivisävytteisempi kuin työhön tulon jälkeen. Onkin tärkeä tiedostaa, millaisista kohtaamisista mielikuvat ovat syntyneet. Ainoastaan kahdella oli kokemusta ammattialupseereista ennen aliupseerin virkaan nimittämistä. Lisäksi monella haastatelluista oli myös varsin puutteelliset tiedot tehtävästä, johon he olivat hakeutuneet. Hakeutumisaikainen mielikuva pohjautuu aliupseerin ammatin assosioinnista

³⁶⁵ Wiio (1994), s. 224. Wiio esittää, että viestinnän hyötysuhde on yleensä 0–5 prosentin luokkaa.

³⁶⁶ Klaavu-Nikula (2009), s. 3; Työnantajakuva perusstrategia on vuodesta 2007 eteenpäin ollut kampanjoinnin informatiivisuuden lisääminen.

³⁶⁷ Cable & Turban (2003), s. 2244 ja 2261.

³⁶⁸ Yeung & Gifford (2009), s. 18.

niihin sotilashenkilöstöryhmiin, joista aliupseereilla oli hakeutuessaan kokemuksia³⁶⁹ – varsinkin sopimussotilaan tehtäviin. Tämä selittää jonkin verran mielikuvaa ”hanttihommista”, sillä sopimussotilas voi johtaa ja kouluttaa vain osaa koulutuskausien aiheista³⁷⁰. Hakeutumisaikainen ammattikuva on siis suurimmalla osalla muodostunut enemmän mielikuvituksen kuin kokemuksen perusteella.

Riittävä tieto hakeutumisen kohteesta on tärkeää oman soveltuvuuden arvioimiseksi³⁷¹, sillä riittävä tietämys ennaltaehkäisee harhakuvitelmiä ammattia kohtaan. Harvakuvia voidaan oikaista viestimällä aliupseerin ulkoista ammattikuvaa ja puolustusvoimien ulkoista työnantajakuvaa mahdollisimman läpinäkyvästi. Harhakuvat ammatista oikenevat myös osittain ajan myötä, sillä yhä useampi varusmiehistä vastaava kouluttaja on aliupseeri ja tätä kautta ammattikuvan ominaisuudet pääsevät potentiaalisten työnhakijoiden havainnoinnin kohteeksi. Varusmiespalveluksen perusteella on kuitenkin vaikea hahmottaa kouluttajan tehtävän kokonaisuutta ja mahdotonta havaita aliupseerien tehtäväkentän kokonaisuutta. Näin onkin ensiarvoisen tärkeää tuoda informatiivisesti esille aliupseerin moninaiset työmahdollisuudet.

Ainoa selkeästi negatiivinen virkaan astuttaessa paljastunut seikka on aliupseerin tehtäviin kuuluvat hallinnolliset työt, joita hakeuduttaessa ei oletettu olevan. Virkaanastumisen jälkeen palkkauksen taso on ollut myönteinen yllätys, sillä haittatyökorvausten ja henkilökohtaisen palkanosan vaikutus kokonaisansioon on ollut oletettua suurempi. Sopimussotilaan tehtävästä suoraan aliupseerin tehtävään nimitetyt henkilöt tiesivät aiemman kokemuksen perusteella varsin kattavasti aliupseerin ammattiin liittyvät seikat.

Puolustusvoimia pidettiin hakeutumisaikana hyvänä työnantajana työn pysyvän luonteen ja työnantajan tarjoamien tehtävämahdollisuuksien takia. Kuten ammattikuvan osalta, myös työnantajakuvan ja ammatillisen minäkuvan vastaavuus vaikuttaa työnantajan vetovoimaan³⁷². Aliupseerien kertomuksista nousi esille halu varman työn kautta tasaiseen elämään. Toisaalta ennen työhön tuloa työnantajakuvaa sävyttivät varusmiesaikaiset kokemukset, jotka korostivat muun muassa työyhteisön sotilaallista luonnetta. Tällainen kuvitelma oli vahvimpana niiden osalta, joilla ei ollut varusmiespalveluksen lisäksi muuta kokemusta puolustusvoimista. Kokemukset sopimussotilaana ja kriisinhallintatehtävissä ovat muuttaneet mielikuvia oikeellisempaan ja positiivisempaan suuntaan. Organisaation tuttuudella on myös Cablen ja Graha-

³⁶⁹ Laaksonen (1972), s. 20; Järvi (1997), s. 24.

³⁷⁰ Sopimussotilas ei ole suorittanut sotilasammattillisia opintoja, ja ei voi täten esimerkiksi johtaa ammuksia.

³⁷¹ Carless (2005), s. 411.

³⁷² Cable & Graham (2000), s. 930; Laaksonen (1972), s. 36–37 ja 49.

min mukaan yhteys positiivisempaan työnantajakuvaan³⁷³. Kokemukset näistä tehtävistä sekä työyhteisön näkeminen työntekijän näkökulmasta vaikuttavat ammatinvalinnassa. Aliupseerin virkaan nimittämisen jälkeen on havaittu, ettei työyhteisö käyttäydy korostetun sotilaallisesti ja että työyhteisöllä on hyvin matala keskinäinen hierarkia. Muutoin työssäoloaikaiset kokemukset työnantajasta, työyhteisöstä ja työpaikasta ovat olleet varsin yhteneviä hakuajaksiin mielikuviiin. Keskeiseksi nousseita sisäisen työnantajakuvan ominaisuuksia ovat joustavuus, tehtävien monipuolisuus ja erittäin hyvä työyhteisö. Ainoa negatiivinen seikka liittyy puolustusvoimien hitaaseen ja vaikeaksi koettuun tapaan hoitaa asioita.

Kuvio 7. Ammattikuvan ja työnantajakuvan ominaisuudet aliupseerien mukaan

<p>Ulkoinen ammattikuva:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Käytännönläheisyys + Vakituisuus + Ammatillisuus + Mielekäs työ +/- Palkkaus - "Kesäkessun hanttihommia" - Ei vastuuta 	<p>Sisäinen ammattikuva:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Käytännönläheisyys + Vakituisuus + Monipuolisuus + Itsenäisyys + Vastuullisuus + Palkkaus + Kouluttautuminen työn ohella - Hallinnolliset työt
<p>Ulkoinen työnantajakuva:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Hyvä ja luotettava + Vakaa + Monipuolista työtä + Työyhteisö ja -ilmapiiri (aiempaa kokemusta) -/+ Työyhteisö ja -ilmapiiri (ei aiempaa kokemusta) -/+ Ei joustava 	<p>Sisäinen työnantajakuva:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Hyvä ja luotettava + Vakaa + Monipuolista työtä + Työyhteisö ja ilmapiiri erittäin hyviä + Joustava - Hankala asioiden hoidossa - Ei aina johdonmukainen

7.1.4 Vastuullinen ja mielekäs työ sekä työympäristö sitouttavat

Mielikuvat aliupseerin tehtävistä olivat ennen virkaanastumista osaksi negatiivissävyytteisempiä kuin työssä ollessa. Aliupseerin ovat tehtävässään tyytyväisiä niihin ominaisuuksiin, joista suurella osalla oli päinvastainen mielikuva hakeutuessaan. Vastuuta aliupseerit ovat saaneet enemmän kuin olettavat. Vastuun osoittaminen onkin keskeisimpiä tapoja sitouttaa nuori aikuinen³⁷⁴. Aliupseerin ammattia pidetään itselle sopivana. Aliupseerin tehtävään hakeutuneet kokevat kiinnostusta käytännönläheisiin tehtäviin, kuten kouluttajan tehtäviin ja haluavat pysyä sekä kehittyä tehtävässä, johon ovat hakeutuneet. Puolustusvoimat on osoittautunut hakuajakaisten mielikuvien mukaisesti hyväksi työnantajaksi, työpaikaksi ja työyhteisöksi. Työnantajana puolustusvoimien koetaan tarjoavan pysyvää työtä ja hyvät edut,

³⁷³ Cable & Graham (2000), s. 943.

³⁷⁴ Lähteenmäki (1995), s. 82–83.

kuten työajan ja lomajärjestelyt. Aliupseerit pitävät ammattiaan pysyvänä, vaikka suurin osa aliupseereista on määräaikaista ja määräaikaisuus on lähtökohtaisesti viisi vuotta. Tämä kertoo luottamuksesta työnantajaan ja halusta jatkaa aliupseerin tehtävissä. Hakuaikana oletettiin aliupseerin palkkauksen olevan heikompi kuin se todellisuudessa on. Toisaalta puolet aliupseereista ilmaisi yhdeksi ammatinvalinnan syyksi aiempaa työtä paremman palkkauksen. Aliupseerit ovat tyytyväisiä tämän hetkiseen palkkukseensa.

Aliupseerit pitävät esimiestään, työyhteisöään ja työpaikkaansa hyvänä. Näillä tekijöillä on Jokivuoren ja Kiianmaan mukaan yhteys korkeampaan sitoutumiseen³⁷⁵. Aliupseereille, jotka hakeutuivat virkaan ainoastaan varusmiespalveluksesta saatujen kokemusten perusteella tuli työyhteisön siviilimäisyys erittäin positiivisena yllätyksenä. Sopimussotilas- ja kriisinhallintatehtävissä olleille aliupseereille työyhteisön ja -ilmapiirin luonne oli tiedossa. Positiivisten mielikuvien ja todellisuuden yhtenevyys sekä aiempien negatiivissävytteisten mielikuvien ja todellisuuden eroavuus ovat selkeästi yhteydessä työhön sitoutumiseen. Työyhteisön, ammatin ja ammatillisen minäkuvan ollessa samanlaisia ne vahvistavat minäkuvaa ja ammatillista käyttäytymistä³⁷⁶: aliupseerit haluavat jatkaa aliupseerin ammatissa mahdollisimman pitkään. Tulokset myötäilevät paljolti Jusin tuloksia, joissa työhön ja ammattiin sitoutumiseen vaikuttavat konkreettisesti työn ominaisuudet ja työelämän palkitsevuus³⁷⁷. Myös mahdollisuus tyydyttää tarpeitaan vahvistaa sitoutumista³⁷⁸: aliupseerit suunnittelivat jatkoaan työn mielekkyyden, osaamisen kehittämisen ja jatkotehtävien kautta.

7.1.5 Keskeiset johtopäätökset tutkimustehtävän kannalta

Aliupseereilla ei ole ollut pakottavaa tarvetta hakeutua aliupseerin ammattiin, vaan heillä on ollut valinnanvaraa työn ja opintojen saralla. Näin aliupseerien ammatinvalinnassa vaikuttavat voimakkaimmin mielikuvatekijät. Hakeutumisaikana ammattikuvan ja työnantajakuvan ominaisuudet koettiin pääosin houkutteleviksi, mutta myös negatiivissävytteisiä mielikuvia ammattia ja työnantajaa kohtaan on ollut. Ne eivät kuitenkaan olleet merkittäviä, sillä niiden johdosta ammatinvalintaprosessia ei keskeytetty. Hakeutuessaan aliupseerit ovat pohtineet ammatillisen minäkuvan vastaavuutta ammatti- ja työnantajakuvaan silloisessa elämäntilanteessa. Pohdinta perustuu niihin kohtaamisiin puolustusvoimien kanssa, joita heillä on tällöin ollut. Näiden kohtaamisten, kuten varusmiespalveluksen, perusteella saadun tiedon oikeellisuus

³⁷⁵ Jokivuori (2002), s. 102–110; Kiianmaa (1997), s. 101.

³⁷⁶ Holland (1966), s. 72–73; Holland (1973), s. 37–38.

³⁷⁷ Jusi (2010), s. 53 ja 208.

³⁷⁸ Kiianmaa (1996), s. 150.

sanelee minä-vastaavuuden kohdallisuuden suhteessa haettavaan tehtävään ja tehtävää ympäröivään työympäristöön. Ammatti- ja työnantajakuva on myös arvioitu suhteessa aiempaan työhön. Niiden on koettu tarjoavan enemmän hyödykkeitä ja tyydyttävyyttä kuin aiempi työ, sillä henkilöt ovat hakeutuneet aliupseereiksi. Tärkeimpiä ammatti- ja työnantajakuvien ominaisuuksia ammatinvalinnassa olivat aliupseerin tehtävien käytännönläheisyys ja työn vakinaisuus sekä osaksi myös palkkaus. Nykyisin aliupseerit pitävät työnsä hyvinä puolina edellä mainittujen lisäksi monipuolisuutta ja palkallista kouluttautumista.

Kokeneisuuden erot näkyvät selkeästi hakuaikaisten ammatti- ja työnantajakuvien ominaisuuksissa, sillä sopimussotilaana ja kriisinhallintatehtävissä olleilla on selkeämpi mielikuva näistä kuin varusmiestaustaisella henkilöllä. Kokemuksellisuudella on siis suuri merkitys mielikuvien kohdallisuuteen. Huomioitavaa on, että ammatinvalinnassa merkitykselliset ominaisuudet – työn käytännönläheisyys ja vakinaisuus – ovat myös sitoutumisen kannalta merkityksellisiä. Hakuaikaisten, positiivissävytteisten mielikuvien ja todellisuuden vastaavuus sekä hakuaikaisten negatiivissävytteisen mielikuvien ja todellisuuden eroavuus ovat selvästi vahvistaneet aliupseerien sitoutumista työhönsä: työssäoloaika on koettu positiivisesti ja näin ammatissa halutaan jatkaa mahdollisimman pitkään. Sitoutumisessa korostuu myös työyhteisön ilmapiirin vaikutus työssä jatkamiseen. Aliupseerikampanja saavutti hyvän tunnettuuden hakeutumisaikana, mutta sillä ei ollut suoraa vaikutusta ammatinvalinnassa.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Fenomenologisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa lähtökohtana on tutkittavan ilmiön perusrakenteen ja tutkimusmenetelmän yhteensopivuus. Tätä kutsutaan ontologiseksi relevanttudeksi. Virtasen mukaan luotettavuus määräytyy suhteessa tutkittavaan ilmiöön³⁷⁹. Näin tutkimuksessani luotettavuus on suhteessa tutkimuskohteeseen eli aliupseerien kokemuksiin ja kuvauskategorioina oleviin merkityksiin. Käytetty analyysimenetelmä soveltuu kokemusten tutkimiseen hyvin ja tästä syystä sitä on käytetty laajalti kokemuksen tutkimiseen. Laadullisen tutkimuksen luotettavuudessa oleellista on myös kyky osoittaa tutkimuksen totuusarvo. Totuusarvo toteutuu, kun tutkijan kuvaama kokemus vastaa tutkittavan alkuperäistä kokemusta³⁸⁰. Tutkimuksen totuusarvoa voi arvioida analyysiprosessin vaiheisiin perehtymällä ja tarkastelemalla yksilökohtaisten merkitysverkostojen ja yleisen merkitysverkoston yhteyttä. Yksilökohtaiset merkitysverkostot on kuvattu liitteessä 6 ja tulokset luvussa 6. Reduktion onnistumisesta vastaan tutkijana itse, ja tunnenkin onnistuneeni sen osalta varsin hyvin.

³⁷⁹ Virtanen (2006), s. 200; Perttula (1995), s. 97.

³⁸⁰ Perttula (1995), s. 100.

Ontologisen relevanttiuden ja totuusarvon lisäksi fenomenologisesti suuntautunutta tutkimusta voidaan tarkastella Perttulan yhdeksän kriteerin kautta. Nämä luotettavuuden kriteerit ovat 1) tutkimusprosessin johdonmukaisuus, 2) reflektointi, 3) aineistolähtöisyys, 4) metodien yhdistäminen, 5) kontekstisidonnaisuus, 6) tavoiteltavan tiedon laatu, 7) tutkijayhteistyö, 8) tutkijan subjektiivisuus ja 9) tutkijan vastuullisuus³⁸¹. Menetelmien yhdistäminen ja tutkijayhteistyö esitetään luotettavuutta lisääviksi tekijöiksi, sillä ne tuovat tutkimukseen ankaruutta tai vahvistavat tuloksia³⁸². Näitä esitetään käytettävän tutkimuksen sitä vaatiessa, mutta käsillä olevan tutkimuksen kannalta en ole kokenut menetelmien yhdistämistä ja tutkijayhteistyötä oleellisiksi. Seuraavissa kappaleissa esittelen Perttulan esittämiin kriteereihin mukaisesti tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavat seikat. Tarkastelen tutkimuksen eettisyyttä osana tutkijan vastuullisuutta.

7.2.1 Johdonmukaisuus, reflektointi ja aineistolähtöisyys

Tutkimusprosessin johdonmukaisuudella tarkoitetaan tutkittavan ilmiön perusrakenteen, teoreettisen lähestymistavan, analyysimenetelmän ja tutkimuksen raportointitavan loogista yhteyttä³⁸³. Tutkimuskohteena ovat aliupseerin yksilölliset, heidän omaan elämäänsä liittyvät kokemukset. Ilmiön perusrakenne jäsentyy holistisen ihmiskäsityksen avulla, jossa oleellista on situationaalisuus eli kokemuksen tilannesidonnaisuus. Kokemisen omakohtaisuus on keskeinen seikka tutkimuksessa³⁸⁴. Haastatteluaineiston keräsin teemahaastattelulla, jonka luonnetta fenomenologisen tutkimuksen osana pohdin alaluvussa 5.2. Yksilöllisesti toteutettuja teemahaastatteluja ohjasi tutkimustehtävän alakysymyksistä johdetut teema-alueet ja alueittaiset kysymykset. Aineiston analyysimenetelmä toimi hyvin teemahaastattelulla kerättyyn aineistoon. Analyysitavan systemaattinen noudattaminen auttoi hahmottamaan kokonaisuutta ja tavoittamaan ilmiön kannalta keskeiset seikat. Tulosten esittämistapa pohjautuu ajatukselleni tarkastella tuloksia yleisen kokemuksen kautta, mutta myös osoittaa niiden yhteys yksilökohtaisiin kokemuksiin.

Reflektoinnilla viitataan arvioinnin yhteydessä tutkimusprosessin läpinäkyvyyteen eli tutkijan tapaan esittää tutkimusprosessia koskevat valinnat ja perustella ne mahdollisimman kattavasti³⁸⁵. Käytännössä se tarkoittaa oman esiymmärryksen ja tutkimuksen teoriaosuuden reflek-

³⁸¹ Perttula (1995), s. 102–104.

³⁸² Virtanen (2006), s. 203.

³⁸³ Virtanen (2006), s. 202.

³⁸⁴ Kokemuksen omakohtaisuutta kuvaavat liitteessä 6 kuvatut yksilökohtaiset merkitysverkostot, joihin perehtymällä on mahdollista hahmottaa tuloksissa esitetyn yleisen merkitysverkoston taustan yksilökohtaisuus.

³⁸⁵ Virtanen (2006), s. 202.

tointia ennen aineistonkeruuta. Ennen aineistonkeruuta dokumentoin reflektoidun esiymmärrykseni, kuten myös teoreettisen osuuden tutkimuksesta. Esiymmärrykseni olen kuvannut tiivistetysti kappaleessa 2.1.2. Pysin myös kuvaamaan analyysiprosessin mahdollisimman tarkasti vaiheittain, siten kun sen toteutin. Aineistolähtöisyys on perusta fenomenologiselle tutkimukselle ja on tutkimusprosessin keskeisimmässä asemassa³⁸⁶. Aineistolähtöisyys nousee tutkimuksessani keskeiseksi analyysivaiheessa. Analyysimenetelmä on aineistokeskeinen, sillä se vaatii aineistoon keskittymistä ja muun sulkeistamisen. Tutkimustulosten tarkastelussa palasin vielä alkuperäiseen haastatteluaineistoon ja varmistin aineistolähtöisyyden vertaamalla tuloksia alkuperäisiin ilmaisuihin.

7.2.2 Kontekstisidonnaisuus ja tiedon laatu

Kontekstisidonnaisuudella tarkoitetaan kahta seikkaa: tutkimusprosessin sidonnaisuutta haastattelun aikaiseen elämäntilanteeseen ja haastateltavien kokemuksiin liittyvien merkityssuhteiden yhteyttä hänen koetun maailmansa kokonaisuuteen³⁸⁷. Haastattelutilanteen konteksti vaikutti haastateltavien kokemusten kuvaamiseen ja näin tutkimustulosten perusta on sidonnainen tutkimustilanteeseen. Tämän ymmärtäen pyrin tekemään haastattelutilanteesta mahdollisimman rauhallisen, avoimen ja hengeltään positiivisen, jotta haastateltava voisi kuvailla kokemuksiaan vapaasti. Toinen seikka liittyy ihmisen situationaalisuuteen. Aliupseerien kokemuksellisuus jossakin elämäntilanteessa tulee esille yksilökohtaisissa merkitysverkostoissa, jotka ovat kuvattu liitteessä 6. Muodostaessani yksilökohtaisista merkitysverkostoista yleistä kokemusta, pyrin huomioimaan kokemusten situationaalisuuden, jolloin yksilökohtaisuus säilyi mahdollisimman pitkään.

Tiedon laadulla viitataan tiedon muotoon, jota tutkimuksellisella lähestymistavalla voidaan tuottaa³⁸⁸. Tutkimuksessa tavoiteltavat laadut esiintyvät kokemuksissa, jotka ovat aina ainutlaatuisia. Kokemuksia tarkastelemalla voi kuitenkin havaita samankaltaisuutta. Samankaltaisuudet johtuvat ihmisen kyvystä ajatella yleiskäsitteiden kautta. Tutkimustulokset ovat käsitteellisesti yleisiä eli tuotettu tieto on laadultaan käsitteellistä.

³⁸⁶ Virtanen (2006), s. 202.

³⁸⁷ Virtanen (2006), s. 202.

³⁸⁸ Virtanen (2006), s. 202.

7.2.3 Tutkijan subjektiivisuus, vastuullisuus ja eettisyys

Tutkijan oman subjektiivisuuden pohtimisen suhteessa tutkimukseen on jatkuttava tutkimusprosessin läpi³⁸⁹. Täysin objektiivista tutkimusta ei voida katsoa olevan olemassa³⁹⁰. Tutkimukseni pohjautuu tutkijana tekemiini valintoihin. Kaikki valintani esiymmärryksestä tutkimusmenetelmiin ja aineiston analysointiin ovat subjektiivisia. Analyysivaihe on tämän osalta fenomenologisen tutkimuksen kriittisin vaihe. Tutkijana minulla on oltava varsin hyvä käsitys siitä, mitä analyysivaihe vaatii. Teoriamallien ja omien ennakko-olettamusten sulkeminen analyysin ulkopuolelle on olennaista, jotta tutkittavien kontekstisidonnaiset merkitykset saataisiin sellaisenaan esille. Tutkimuksessa pyrin parantamaan objektiivisuutta tuomalla tutkimuksessa analyttisesti esille esiymmärrykseni, joka painottui voimakkaasti omiin kokemuksiini ja teoriapohjaiseen ymmärrykseen tutkittavasta ilmiöstä. Uskon kuitenkin sulkeistamisen onnistuneen analyysivaiheessa siten, että tuloksista on löydettävissä yhteys aliupseerien alkuperäisiin merkityksellisiin ilmaisuihin.

Perttulan esittämistä kriteereistä viimeisimmän, tutkijan vastuullisuuden, on oltava läsnä tutkimusprosessin kaikissa vaiheissa. Tutkimusraportissa tuon esille tutkimuksen kulun mahdollisimman selkeästi, mutta täydellistä kuvausta siitä lienee mahdotonta esittää³⁹¹. Vastuullisuus tutkimuksessa tulee osaltani esille pyrkimyksen kuvata sekä perustella valintani ja toimintatapani mahdollisimman hyvin, mutta myös tarkastella niitä kriittisesti. Vastuullisuutta on myös eettisyyden huomioiminen. Tutkimuksen eettisyyttä voidaan tarkastella tutkimusaiheen valinnan, tutkittavien aliupseerien oikeuksien huomioinnin ja tutkimustyön rehellisyyden kautta. Tutkimusaiheen valintaan voi liittyä erinäisiä tarkoituksiperiä: tutkimus halutaan tehdä toimeksiannon perusteella, minkä vuoksi tarkoituksiperien ja tulosten yhteyttä on tarkasteltava kriittisesti. Tutkimukseni aihe on rakentunut halustani ymmärtää ihmisen toiminnan syitä ihmisen omakohtaisen kokemuksen kautta. Aihe oli mielestäni hyvin haastava, mutta sen onnistuessa uskon siitä olevan hyötyarvoa. Tutkimukseen osallistuneiden aliupseerien eettisesti kestävä käsittely on ollut tärkein huomioni kohde. Aliupseerit ovat tienneet, millaiseen tutkimukseen osallistuvat ja osallistuminen on perustunut vapaaehtoisuuteen. Haastattelutilanteet alustin esittämällä tutkimusluvan ja aihe-alueen sekä pyytämällä luvan nauhoittaa haastattelu. Lisäksi painotin tutkittavan säilyvän anonyyminä. Olen pyrkinyt kiinnittämään erityistä huomiota tutkittavien anonymiteetin säilymiseen kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Eettisyyttä on myös rehellisyys tutkimusprosessin kuvaamisessa. Näin olen myös pyrkinyt tekemään erittelemällä

³⁸⁹ Virtanen (2006), s. 203.

³⁹⁰ Varto (1992), s. 26–27.

³⁹¹ Virtanen (2006), s. 203–204.

tutkijaprofiilin, kuvailemalla teorialta, analyysivaiheen, tutkimustulokset ja pohdinnan kuten ne itse olen ymmärtänyt ja tehnyt. Tuloksia esitellessäni olen tuonut teorian ja aiemmat tutkimustulokset keskustelemaan saamieni tulosten kanssa.

7.3 Tutkimusprosessista ja jatkotutkimuksista

Tutkimustyö osoittautui erittäin haasteelliseksi ja kuluttavaksi, mutta toisaalta varsin antoisaksi ja kasvattavaksi prosessiksi. Tutkimusaiheen rajauduttua nykyisenkaltaiseksi koin ongelmalliseksi löytää perusteltavissa oleva tutkimusote laadullisen tutkimuksen moninaisesta kentästä. Fenomenologinen tutkimusote ei ole helpoin tapa lähestyä tutkittavaa ilmiötä, mutta koen sen avulla löytäneeni ilmiön kannalta oleellisia merkityksiä. Tarkastellessani tutkimusprosessia Perttulan luotettavuuden kriteerien näkökulmasta saatoinkin kokea onnistuneeni tutkimuksessa. Tieteenfilosofiaan perehtyminen vei tutkimusprosessista paljon aikaa ja koin valintojen kartoituksen erittäin haastavana. Kriittisin seikka tutkimuksessa lienee hankittu aineisto eli ihmisten kertomukset. Kertomuksissa piilee kaksi luotettavuuden kannalta ongelmallista seikkaa: henkilöiden rehellisyys ja kyky kuvailla kokemuksiaan ja ajatuksiaan. En tutkijana voi ratkaista ongelmakohtaa millään tavalla, vaan hyväksyn sen jo ontologisessa erittelyssä: tutkimus ei pyri kuvaamaan totuutta, vaan ymmärtämään ihmisten subjektiivisia kokemuksia.

Toinen kriittinen seikka on käsitteiden käyttäminen: ymmärsivätkö haastateltavat käyttämäni käsitteet samankaltaisesti kuin ne itse ymmärrän. Käsitteet valikoituivat aiemman tutkimuksen perusteella, joten oletan niiden olevan yleiskäsitteitä, jolloin ne ovat intersubjektiivisia. Käsitteiden käyttäminen voi kuitenkin rajata haastateltavan ilmaisua käsitteen ympärille ja näin jättää jotain ulkopuolelle. Esihaastatteluista saatujen havaintojen mukaan en kokenut käsitteiden käyttöä ongelmallisena, ja katsonkin käsitteiden jäsentämisen onnistuneen tyydyttävästi. Tutkimuksen yksi keskeinen alue, aliupseerikampanja, jäi lopulta tulosten valossa rooliltaan varsin vähäiseksi. Kun on kyse yksilökohtaisista asioista, on tämä täysin ymmärrettävää.

Jatkotutkimusaiheita pohtiessani nousi esille neljä tutkimusaihetta. Yksi olisi laajemman otannan käsittävä tutkimus, jossa voitaisiin hyödyntää tutkimukseni tuloksia. Tavoite olisi selvittää aliupseerien näkemyksiä ammattikuvansa vahvuuksista ja heikkouksista. Tutkimus voitaisiin toteuttaa määrällisenä tai laadullisena keräämällä aineistoa sotilasammattillisia opintoja suorittavilta aliupseereilta. Tästä voisi olla hyötyä niiden keinojen parantamisessa, joilla aliupseerin ammattia tehdään houkuttelevammaksi. Toiseksi aliupseerien näkemyksiä sisäisen työnantajakuvan ominaisuuksista voitaisiin tutkia samoin menetelmin. Kolmanneksi myös

puhtaasti varusmiestaustaisten ammattialiuupseerien ulkoisten ja sisäisten ammatti- ja työnantajakuvien selvittäminen voisi syventää näkemystä siitä miten nämä mielikuvat näyttäytyvät varusmiespalveluksen perusteella ja mihin muihin kohtaamisiin mielikuvat perustuvat. Neljänneksi aliupseerien taustojen syvempi tutkiminen voisi tuoda esille asenne ja arvolutottuvuuksia, joista tässä tutkimuksessa nousi esille kielteisyys upseeriopintoja ja -tehtäviä kohtaan. Joka tapauksessa mielikuvatekijöiden huomioiminen on puolustusvoimien kaltaiselle julkisen sektorin työnantajalle tärkeä kilpailutekijä ja näin ollen myös oleellinen tutkimuskohde.

LÄHTEET

Airo, Juha-Pekka, Rantanen, Jarkko & Salmela, Timo (2008): *Oma ura, paras ura*. Talentum Media, Kariston Kirjapaino, Hämeenlinna, 2008.

Aula, Pekka & Heinonen, Jouni (2002): *Maine: menestystekijä*. WSOY 2002, WS Bookwell, Porvoo, 2002,

Cable, Daniel & Graham, Mary (2000): "The determinants of job seekers' reputation perceptions". Teoksessa *Journal of Organizational Behaviour* 21 (2000), John Wiley & Sons, 2000, s. 929–947.

Cable, Daniel & Yu, Kang Yang Trevor (2006): "Managing Job Seekers' Organizational Image Beliefs: The Role of Media Richness and Media Credibility". Teoksessa *Journal of Applied Psychology* 91 (2006), American Psychological Association 2006, s. 828–840.

Cable, Daniel & Turban, Daniel (2003): "The Value of Organizational Reputation in the Recruitment Context: A Brand-Equity Perspective". Teoksessa *Journal of Applied Psychology* 33 (2003), V. H. Winston & Son, 2003, s. 2244–2266.

Carless, Sally (2005): "Person-job fit versus person-organization fit as predictions of organizational attraction and job acceptance intentions: a longitudinal study". Teoksessa *Journal of Occupational Psychology* 78 (2005), The British Psychological Society, s. 411–429.

De Pelsmacker, Patrick, Geuens, Maggie & Van den Bergh, Joeri (2007): *Marketing Communications: A European Perspective*. 3. painos, Pearson Education Limited 2007, Ashford Colour Press, Gosport, 2007.

Eskola, Kari (2001): "Tee työtä, jolla on tarkoitus", *Valtiotyönantaja* 2/2001, s. 6–7.
[<http://www.vn.fi/vm/tyonantajana>, luettu 22.3.2010]

Fredriksson, Jan (2010): "Aliupseerin ura kiinnostaa nuoria". *YLE Uutiset*, 21.5.2010.[http://www.yle.fi/uutiset/kotimaa/2010/05/aliupseerin_ura_kiinnostaa_nuoria_1700070.html, luettu 21.5.2010]

Gadamer, Hans-Georg (2004): *Hermeneutiikka, ymmärtäminen tieteissä ja filosofiassa*. Suomentaja Ismo Nikander. Kirjakas, Vastapaino, Tampere, 2004. (Alkuteos Gesammelte Werke, osat 2 ja 4, julkaistu 1986 ja 1987)

Gottfredson, Gary, D. (1999): "John L Holland's Contributions to Vocational Psychology: A Review and Evaluation". Teoksessa *Journal of Vocational Behavior* 55, Academic Press, 1999, s. 15–40.

Grönros, Eija-Riitta (toim.) (2006): *Kielitoimiston sanakirja*, 1-3. osa, Kotimaisten kielten tutkimuskeskus, Gummerus Kirjapaino, Jyväskylä, 2006.

Haarala, Risto (toim.) (1992): *Suomen kielen perussanakirja*. II-osa. VAPK-Kustannus, Valtion painatuskeskus, Helsinki, 1992.

Heinonen, Jouni (2006): *Mainejohtaja*. WSOY, WS Bookwell, Porvoo, 2006.

Hetemäki, Ilari (toim.) (2009): *Filosofian sanakirja*. Werner Söderström Osakeyhtiö, WSOY Kirjapainoyksikkö, Juva, 1999.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2000): *Tutkimushaastattelu, Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki University Press, Yliopistopaino, Helsinki, 2000.

Hirsjärvi Sirkka, Remes Pirkko & Sajavaara Paula (2009): *Tutki ja kirjoita*, 15. painos. Tammi, Kariston Kirjapaino, Hämeenlinna, 2009.

Holland, John L.(1966): *The Psychology of Vocational Choice: A Theory of Personality Types and Model Environments*. Blaisdell Publishing Company, Waltham, Massachusetts, 1966.

Holland, John L. (1973): *Making Vocational Choices: A Theory of Careers*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 1973.

Holland, John L. (1985): *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. 2. painos, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 1985.

Isohookana, Heli (2007): *Yrityksen markkinointiviestintä*. WSOY, WS Bookwell, Juva, 2007.

Jokivuori, Pertti (2002): *Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön*. Jyväskylän yliopisto, Publishing Unit, University of Jyväskylä, Jyväskylä, 2002.

Juholin, Elisa (2006): *Communicare! Viestintä strategiasta käytäntöön*. 4. painos, Inforviestintä, WS Bookwell, Porvoo, 2006.

Jusi, Kari (2010): *Ammatillisen aseman rakentuminen – Seurantatutkimus abiturienttien ammatilliseen koulutukseen ja työelämään sijoittumisesta*. Väitöskirja, Työ ja yrittäjyys 14/2010. Työ- ja elinkeinoministeriö.
[http://www.tem.fi/files/26786/TEM_14_2010_netti.pdf, luettu 29.8.2010]

Järvi, Pentti (1997): *Ammattimielikuva osana ammatillisen suuntautumisen prosessia*. Turun kauppakorkeakoulu, Kirjapaino Grafia, Turku, 1997.

Karvonen, Erkki (1999): *Elämää mielikuvayhteiskunnassa: imago ja maine menestystekijöinä myöhäismodernissa maailmassa*. Yliopistokustannus University Press Finland /Gaudeamus, Tammer-Paino, Tampere, 1999.

Karvonen, Erkki (2000): ”Imagon rakennusta vai maineenhallintaa?”. Teoksessa Aula, Pekka & Hakala, Salli (toim.) (2000): *Kolmet kasvot, näkökulmia organisaatioviestintään*. Lohi-Kirjat, Lainet, Helsinki, 2000, s. 50–67.

Kiianmaa, Antero (1996): *Moderni totemismi. Tutkimus työelämästä, solidaarisuudesta ja sosiaalisista verkoista keskiluokkaistuvassa Suomessa*. Kehityksen Avaimet, Keuruuprint, Keuruu, 1996.

Kiianmaa, Antero (1997): ”Yritykseen sitoutuminen ja samaistuminen”. Teoksesta Aaltio-Marjosola, Iris (1997): *Organisaatio ja yrittäjyys*. WSOY, WSOY – Kirjapainoyksikkö, Jyväskylä, 1997, s. 99–109.

Klaavu-Nikula, Sirpa & Harinen, Olli (2009): *Varusmiesjohtajien rekrytointi aliupseereiksi -luentosarja*. Maanpuolustuskorkeakoulu, Käyttäytymistieteiden laitos. Materiaali on kirjoittajan hallinnassa.

Klaavu-Nikula, Sirpa (2009): *Puolustusvoimien työnantajakuvan kehittämissuunnitelma* [luonnos]. Pääesikunnan Henkilöstöosasto. Materiaali on kirjoittajan hallinnassa.

Kotler, Philip & Armstrong, Gary (2006): *Principles of Marketing*. 11. painos, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey, 2006.

Kotler, Philip (et al.) (2009): *Marketing Management*. 13. painos, Pearson Education Inc., Prentice Hall, Rotolito Lombarda, Italia, 2009.

Kunelius, Risto (2003): *Viestinnän vallassa, johdatus joukkoviestinnän kysymyksiin*. 5. painos, Werner Söderström Osakeyhtiö 2003, WS Bookwell, Porvoo, 2003.

Laaksonen, Oiva (1972): *Yrityskuva ja työpaikan valinta*. Helsingin Kauppakorkeakoulu, Weilin + Göös, Tapiola, 1972.

Lahtinen, Jukka & Isoviita, Antti (2007): *Markkinoinnin perusteet*. 2. painos. Avaintulos, A5 Plate Media, Tampere, 2007.

Laine, Timo (2007): ”Miten kokemuksia voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma”. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) (2007): *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II*. 2. painos, PS-kustannus, WS Bookwell, Juva, 2007, 28–45.

Lappalainen, Tuomo (2010): ”Ammattien arvostus on taas tutkittu: Kirurgi yhä ykkönen”. *Suomen Kuvalehti* 21.5.2010.

Lehto, Anna-Maija (2010): ”Ovatko työurat muutoksessa?”. *Talous & Yhteiskunta* 1-2010, s 4–14.

Lemmink, Jos, Schuijf, Annelien & Streukens, Sandra (2003): “The Role of Corporate Image and Company Employment Image in Explaining Application Intentions”. Teoksessa *Journal of Economic Psychology*, Issue 1, Volume 24 (2003), s. 1–15.

Lähteenmäki, Satu (1995): *”Mitä kuuluu – kuka käskee?” Yksilöllisen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä – vaihemallin mukainen tarkastelu*. Turun kauppakorkeakoulu, Turku, 1995.

Maavoimien aliupseeriston rekrytointiohje. FD7209/4.9.2007, Itäisen Maanpuolustusalueen Esikunta. Puolustusvoimien asiainhallintajärjestelmä.

Markkanen, Mikko (2002): *Onnistu rekrytoinnissa*, WS Bookwell, Juva, 2002.

Masalin, Satumiia (2011): ”Työnantajien kilpailu motivoituneista ja hyvistä työntekijöistä kiristyy”. *Helsingin sanomat*, 25.2.2011, s. B6.

Metsämuuronen, Jari (toim.) (2006): *Laadullisen tutkimuksen käsikirja*. International Methelp, Gummerus Kirjapaino, Jyväskylä, 2006.

Metsämuuronen, Jari (2009): *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. 4. laitos, 1. painos, International Methelp, Gummerus Kirjapaino, Jyväskylä, 2009.

Määttä, Jukka (2007): *Asepalvelus nuorten naisten ja miesten opinto- ja työuralla*. Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä University Printing House, Jyväskylä, 2007.

Naaralahti, Jukka (2008): ”Uusia aliupseereita etsitään virkatehtäviin”, *Ruotuväki* 4.12.2008. [<http://www3.mil.fi/ruotuvaki/index.dsp?pid=4665>, luettu 6.12.2009]

Nurmi, Timo (toim.) (2004): *Suuri suomenkielinen sanakirja*. 3. painos. Gummerus Kustannus, Gummerus Kirjapaino, Jyväskylä, 2004.

Perttula, Juha (1995): *Kokemus psykologisena tutkimuskohteena*. Suomen fenomenologinen instituutti, Tampereen yliopiston jäljennepalvelu, Tampere, 1996.

Piskonen, Elina (2009): ”Zeeland Societyn vuodenvaihteen uudet asiakkuudet”. *Zeeland.fi* 20.2.2009. [<http://zeelandsociety.fi/tiedotteet/zeeland-societyn-vuodenvaihteen-uudet-asiakkuudet>, luettu 6.9.2009]

Piskonen, Elina (2010): ”Aliupseerikampanja oli menestys”. *Zeeland.fi*, 21.6.2010. [<http://zeeland.fi/ajankohtaista/aliupseerikampanja-oli-menestys>, luettu 22.6.2010]

Puolustusministeriön hallinnonalan toiminta- ja taloussuunnitelma vuosille 2007–2011. Puolustusministeriö, Puolustuspoliittinen osasto, Helsinki 2005. [http://www.defmin.fi/files/282/2930_15_12_2005_Hallinnonalan_TTS2007-2011.pdf, luettu 22.6.2010]

Puolustusvoimien henkilöstöstrategia 2005. Pääesikunnan henkilöstöosasto, Edita Prima, Helsinki, 2005.

Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2008. Pääesikunnan henkilöstöosasto, Edita Prima, Helsinki, 2009.

Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2009. Pääesikunnan henkilöstöosasto, Edita Prima, Helsinki, 2010.

Puolustusvoimien toimintakertomus 2002. Pääesikunnan tiedotusosasto, Uusimaa, Porvoo, 2003.

Puolustusvoimien tulosraportti 2008. Pääesikunta, Helsinki, 2008.

Puolustusvoimien viestintästrategia. Pääesikunnan viestintäosasto, Edita Prima, Helsinki, 2005.

Raatikainen, Panu (2004): *Ihmistieteet ja filosofia*. Gaudeamus Kirja & Yliopistokustannus University Press Finland, Tammer-Paino, Tampere, 2004.

Rope, Timo & Mether, Jari (1987): *Mielikuvamarkkinointi*. Amer-yhtymä, Weiling+Göös, Espoo, 1987.

Rope, Timo (1995): *Markkinointiosaaminen*. KY-Palvelu, Kustannusosakeyhtiö Otavan painolaitokset, Keuruu, 1995.

Rostker, Bernard (2006): *I Want You! The Evolution of the All-Volunteer Force*. RAND Corporation. [http://www.rand.org/pubs/monographs/2007/RAND_MG265.pdf, luettu 15.9.2010]

Salmela, Jaakko (2008): ”Aliupseereista tulossa suurin henkilöstöryhmä”, *Ruotuväki* 1.10.2008.

[http://www.pvtk.mil.fi/ruotuvaki/index.php?action=read_page&pid=124&aid=2031, luettu 6.12.2009]

Salo, Irmeli (2004): ”Intti kirkasti kuvansa”, *Talouselämä* 17.9.2004, s. 104.

Salonen, Toivo (2007): *Tieteenfilosofia*. 4. painos, Lapin yliopistokustannus, Juvenes Print, Tampere, 2007.

- Simula, Matti (2006): ”Armeijan imagon kirkastaja”. *Reserviläinen* 8/2006.
[http://www.reservilainen.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=459:sprintin-ja-intin-mestari-&catid=142:flash-alue&Itemid=113, luettu 3.8.2010].
- Soininen, Marjaana (1995): *Tieteellisen tutkimuksen perusteet*. Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus, Painosalama, Turku, 1995.
- Sotilashenkilöstön nykyisten koulutus- ja kokemusvaatimusten selkiyttäminen aliupseeriston muodostamisen kannalta -selvitys*, aliupseeristoseminaari, joulukuu 2005, AC2420. Pääesikunta henkilöstöosasto, Puolustusvoimien asiainhallintajärjestelmä.
- Suomen turvallisuus- ja puolustuspoliittinen selonteko 2009*, Valtioneuvosto 23.1.2009.
[<http://www.valtioneuvosto.fi/julkinen/pdf/2009/turvallisuus-ja-puolustuspoliittinen-selonteko/selonteko.pdf>, luettu 3.8.2010]
- Suontlahti, Ari (2006): *Aliupseeristo perustetaan aseellisen turvallisuuden ammattiosaajiksi*. Ammattisotilas 4/2006, Sotilasammattiliitto ry, KS Paino, Kajaani, 15.12.2006.
- Super, Donald, E. & Bohn, Martin, J. (1970): *Occupational Psychology*. Teachers College Columbia University, Tavistock Publications, London, UK, 1971.
- Tarkentava virkaehtosopimus aliupseereihin sovellettavasta palkkausjärjestelmästä 1.10.2007 alkavalle sopimuskaudelle. Liitteet 6 ja 7.
- Tilastokeskus: *Valtion kuukausipalkat ammateittain vuonna 2009*, Aliupseeri, kokonaisansion mediaani, e/kk.
[http://pxweb2.stat.fi/dialog/varval.asp?ma=040_ati_tau_105_fi&ti=Valtion+kuukausipalkat+vuonna+2009&path=../Database/StatFin/pal/ati/&search=ALIUPSEERI&lang=3, luettu 1.3.2011]
- To Work -tutkimus: Päivittäistavarakauppa ja Puolustusvoimat kiinnostavat ammattiin opiskelevia. [<http://www.t-media.fi/to-work-tutkimus-paivittaistavarakauppa-ja-puolustusvoimat-kiinnostavat-ammattiin-opiskelevia>, luettu 1.3.2011]
- Tuomi, Jouni (2007): *Tutki ja lue*. 1.-2. painos, Gummerus Kirjapaino, Jyväskylä, 2008.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009): *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. 6. painos. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Livonia Print, Latvia, 2009.

Työnantajakuvakampanja 2009, Peruskonsepti -luentosarja. Pääesikunnan henkilöstöosasto.

Universum: *Top 30 Ideal Employer 2010, Student Survey*. Kauppalehti Optio 10/2010.

Valtion työnantajakuva 2009: Kansalaisten näkemyksiä ja arvioita valtiosta työnantajana. Valtiovarainministeriö ja TNS Gallup.

[http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/06_valtion_tyomarkkinalaitos/20090713Valtio/Valtion-tyonantajakuva_2009_johtopaatokset.pdf, luettu 10.1.2011]

Varto, Juha (1992): *Laadullisen tutkimuksen metodologia*. Kirjayhtymä, Tammer-Paino, Tampere, 1992.

Varto, Juha (1995): *Fenomenologisen tieteen kritiikki*. 2. painos, Tampereen yliopisto, Jäljenpalvelu, Tampere, 1995.

Varto, Juha (2005): *Laadullisen tutkimuksen metodologia*.

[http://arted.uiah.fi/synnyt/kirjat/varto_laadullisen_tutkimuksen_metodologia.pdf, luettu 10.1.2011]

Vierula, Markku (2009): *Markkinointi, myynti ja viestintä – suuri integraatiokirja*. Talentum Media, Kariston Kirjapaino, Hämeenlinna, 2009.

Vilén, Petri (2009): ”Mielikuvat työn alla”, *Ruotuväki* 1.10.2009.

[http://www.mil.fi/ruotuvaki/index.dsp?action=read_page&pid=146&aid=2407, luettu 6.12.2009]

Vilkkä, Hanna (2005): *Tutki ja kehitä*. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Otavan Kirjapaino, Keuruu, 2005.

Virolainen, Pekka (2002): ”Hakuammunta osa 2”, *Markkinointi & Mainonta* 8.3.2002.

Virtanen, Juha (2006): ”Fenomenologia laadullisen tutkimuksen lähtökohtana”. Teoksessa Metsämuuronen, Jari (toim.) (2006): *Laadullisen tutkimuksen käsikirja*. International Methelp Ky, Gummeruksen Kirjapaino, Jyväskylä, 2006, s. 149–211.

Vuokko, Pirjo (2003a): *Markkinointiviestintä – merkitys, vaikutus ja keinot*. WSOY, WS Bookwell, Porvoo, 2002 [2003].

Vuokko, Pirjo (2003b): *Nonprofit-organisaatioiden markkinointi*. WSOY, WS Bookwell, Porvoo, 2004.

Wiio, Osmo A. (1994): *Johdatus viestintään*. 6. painos, Weilin+Göös, WSOY:n graafiset laitokset, Porvoo, 1994.

Yeung, Douglas & Gifford, Brian (2009): *Potential Recruits Seek Information Online for Military Enlistment Decision-Making*. RAND Corporation, Labor and Population.
[http://www.rand.org/pubs/working_papers/2009/RAND_WR694.pdf, luettu 15.9.2010]

Yleinen palvelusohjesääntö (YLPALVO) 2009. Pääesikunnan henkilöstöosasto, Edita Prima, Helsinki, 2009.

Åberg, Leif (2002): *Viestinnän johtaminen*. 2. painos, Inforviestintä, Otavan Kirjapaino, Keuruu, 2002.

LIITTEET

- LIITE 1. Ensimmäisen esihaastattelu haastattelurunko (1 sivu)
- LIITE 2. Toisen esihaastattelu haastattelurunko (1 sivu)
- LIITE 3. Taustatietolomake (1 sivu)
- LIITE 4. Varsinaisten haastattelujen haastattelurunko (1 sivu)
- LIITE 5. Haastatteluissa käytetyt aliupseerikampanjan kuvat (3 sivua)
- LIITE 6. Aliupseerien yksilökohtaiset merkitysverkostot (13 sivua)

TESTIKYSYMYKSET (ensimmäinen esihaastattelu)

Ammatinvalinta ja siihen vaikuttaneet tekijät

- Voisitko kertoa mahdollisimman tarkasti, miksi halusit juuri ammattialiuupseeriksi?
- Millaisessa elämänvaiheessa olit, kun päätit hakeutua aliuupseeriksi?
- Mistä sait tietoa aliuupseerin ammatista?
- Mitkä asiat vaikuttivat osaltasi siihen, että valitsit aliuupseerin ammatin?
- Mietitkö aliuupseerin ammatin lisäksi muita ammattivaihtoehtoja?
- Millaisia odotuksia sinulla oli aliuupseerin ammattia kohtaan?

Kampanjan vaikuttavuus

- Olitko hakeutuessasi tietoinen aliuupseerikampanjasta?
- Millainen kuva aliuupseerin ammatista ja tehtävistä sinulle muodostui kampanjan perusteella?
- Millainen kuva muodostui puolustusvoimista työpaikkana?
- Millaisia eroavaisuuksia kampanjan luomien mielikuvien ja varusmiesaikaisten kokemuksiesi välillä oli?
- Missä määrin aliuupseerikampanja vaikutti ammatinvalintaasi?

Hakuaikaisten mielikuvien ja työssäoloaikaisten kokemusten vastaavuus

- Miten hakuaikainen mielikuva aliuupseerin ammatista ja tehtävistä on vastannut arkitodellisuutta?
- Vastasiko hakuaikainen mielikuva puolustusvoimista työpaikkana arkitodellisuutta?
- Millaisissa asioissa on ollut erityisesti eroja?

Mielikuvien ja kokemusten yhteys sitoutumiseen

- Kun hait aliuupseeriksi, kuinka pitkään ajattelit olla aliuupseerin ammatissa?
- Kuinka pitkään ajattelet nyt olevasi töissä aliuupseerina?
- Mitkä ovat vaikuttaneet näihin ajatuksiin?

- Onko vielä jotain aiheeseen liittyvää, joka on jäänyt huomioimatta tai josta haluaisit puhua lisää?

HAASTATTELUKYSYMYKSET (toinen esihaastattelu)

Ammatinvalinta ja siihen vaikuttaneet tekijät

1. Voisitko kertoa mahdollisimman tarkasti, miksi halusit juuri ammattialipseeriksi?
2. Millaisessa elämänvaiheessa olit, kun päätit hakeutua aliupseeriksi?
3. Olisitko hakenut puolustusvoimiin töihin, jollei aliupseeristoa olisi?
4. Mistä sait tietoa aliupseerin ammatista?
5. Mietitkö aliupseerin ammatin lisäksi muita ammattivaihtoehtoja?
6. Millaisia varusmiesaikana muodostuneita mielikuvia sinulla oli aliupseerin ammatista?

Aliupseerikampanjan vaikuttavuus

1. Olitko hakeutuessasi tietoinen aliupseerikampanjasta?
2. Millainen kuva aliupseerin ammatista muodostui kampanjan perusteella?
3. Millaisia eroavaisuuksia kampanjan luomien mielikuvien ja varusmiesaikaisten kokemuksiesi välillä oli?
4. Missä määrin aliupseerikampanja vaikutti ammatinvalintaasi?

Hakuaikaisten mielikuvien ja arkitodellisuuden vastaavuuden yhteys sitoutumiseen

1. Miten hakuaikainen mielikuva aliupseerin ammatista ja tehtävistä on vastannut arkitodellisuutta? (erityisiä eroja?)
 2. Kun hait aliupseeriksi, kuinka pitkään ajattelit olla aliupseerin ammatissa?
 3. Kuinka pitkään ajattelet nyt olevasi töissä aliupseerina?
 4. Mitkä ovat vaikuttaneet näihin ajatuksiin? (sitoutumiseen)
- Onko vielä jotain aiheeseen liittyvää, joka on jäänyt huomioimatta tai josta haluaisit puhua lisää?

Taustatietolomake

Tunniste _____

Ikä: _____

Sukupuoli:

- Mies [] Nainen []

Kotipaikkakunta _____

Tehtävänimike: _____ (esim. ohjusaliupseeri)

Palvelusarvo: _____

Joukko-osasto: _____

Milloin olen tullut töihin puolustusvoimiin: _____

Kauanko olen ollut nykyisessä tehtävässä: _____

Virkasuhteen laatu:

- määräaikainen [] vakituinen []

Aiemmat työpaikat:

_____, _____, _____

Siviilikoulutus:

- Lukio [] Ammattikoulu [] Kauppaoppilaitos [] muu, mikä: _____

Varusmiespalveluksen saapumiserä: ____/____, joukko-osasto: _____

- Johtajakoulutus: AUK [] RUK []
- Palvellut sopimussotilaana: Kyllä [] Ei []
- Palvellut rauhanturvaajana: Kyllä [] Ei []

Olen hakenut myös

- Poliisiammattikorkeakouluun [], Maanpuolustuskorkeakouluun [], Raja- ja merivartiokouluun [], Pelastusopistolle [], muuhun _____

Harrastukset:

Haastattelupaikka: _____

Haastateltu ____ . ____ .20__ klo: _____ - _____

Huomioitavaa _____

HAASTATTELUKYSYMYKSET

AmmatINVALINTA

1. Miksi halusit juuri ammattialiupeeriksi?
2. Millaisessa elämänvaiheessa olit, kun päätit hakeutua aliupeeriksi?
3. Mistä sait tietoa aliupeerin ammatista?
4. Millainen mielikuva sinulla oli aliupeerin ammatista ja tehtävistä?
5. Millainen mielikuva sinulla oli puolustusvoimista työpaikkana?
6. Olisitko hakenut puolustusvoimiin töihin, jollei aliupeeristoa olisi?
7. Mietitkö aliupeerin ammatin lisäksi muita ammattivaihtoehtoja?

Aliupseerikampanjan vaikuttavuus

1. Olitko hakeutuessasi tietoinen aliupeerikampanjasta?
2. Millainen kuva aliupeerin ammatista muodostui kampanjan perusteella?
3. Millainen kuva puolustusvoimista työpaikkana muodostui kampanjan perusteella?
4. Millaisia eroavaisuuksia kampanjan luomien mielikuvien ja aiempien käsityksi välillä oli?
5. Missä määrin aliupeerikampanja vaikutti ammatinvalintaasi?

Sitoutuminen

1. Miten hakuaiikainen mielikuva aliupeerin ammatista ja tehtävistä on vastannut arkitodellisuutta?
 2. Miten hakuaiikainen mielikuva puolustusvoimista työpaikkana on vastannut arkitodellisuutta?
 3. Kun hait aliupeeriksi, kuinka pitkään ajattelit olla aliupeerin ammatissa?
 4. Kuinka pitkään ajattelet nyt olevasi töissä aliupeerina?
 5. Mitkä ovat vaikuttaneet näihin ajatuksiin? (sitoutumiseen)
- Onko vielä jotain aiheeseen liittyvää, joka on jäänyt huomioimatta tai josta haluaisit puhua lisää?

Aliupseeriston tehtäviä ja koulutusmahdollisuuksia esittelevä julkaisu vuodelta 2009.


OSAAJAKSI OMALLE ALALLESII

Puolustusvoimien aliupseerina voit työskennellä oman erityisosaamisiesi mukaisessa ammatissa. Vaihtoehtoja on runsaasti, sillä erilaisia tehtävämikkeitä on yli 100.

Monipuolinen työ tarjoaa erinomaiset urakehitysmahdollisuudet yhteisössä, jossa osaamistasi arvostetaan. Puolustusvoimien kolmessa puolustushaarassa – maavoimissa, mervolmissa ja ilmoimissa – palvelee tällä hetkellä yli 2000 aliupseeria.


Palkallista osaamisen kehittämistä

Puolustusvoimat kehittää aliupseerien osaamista tehtäväkohtaisesti, esimerkiksi työssä oppimisen ja koulutuksen avulla, täysin palkka- ja majoituseduin. Aliupseerilta edellytetään Suomen kansalaisuuden, valtion virkaan vaadittavan kelpoisuuden ja hyvän kunnan lisäksi suoritettua lukiota tai toisen asteen tutkintoa sekä asepalvelusta.

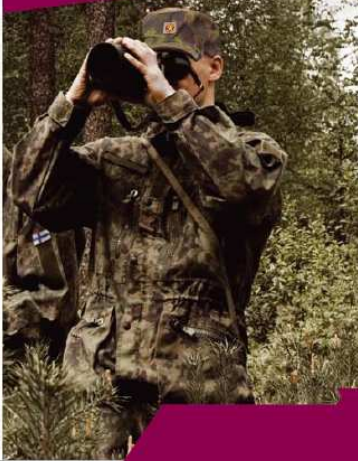



Aliupseeriksi voit hakea joko varusmiespalveluksen loppupuolella tai reserviläisenä. Ota askel kohti aliupseerin uraa – lisätietoja saat osoitteesta www.puolustusvoimat.fi/rekry tai lähimmästä Puolustusvoimien aluetoimistosta.

Tee työtä, jolla on tarkoitus.




ALIUPSEERISTO
– TÄHTÄIMESSÄ ARVOSTETTU AMMATTI






Maasotakoulu



Merisotakoulu



Ilmasotakoulu

WWW.PUOLUSTUSVOIMAT.FI/REKRY

Pääesikunta
Henkilöstöosasto
P. 9173
00121 Helsinki www.puolustusvoimat.fi

Aliupseerikampanjan juliste vuodelta 2009.

Maavoimat

TERVETULOA TIIMIIN

Aliupseeristosta löydät varman ja itsellesi sopivan työn toimivassa joukkueessa. Mahdollisuuksia on runsaasti, ja ne ovat avoinna sinullekin – erilaisia tehtävämikkeitä on yli sata.

Haasta itsesi. Etsi pelipaikkasi osoitteesta ALIUPSEERIKSI.FI tai kysy lisätietoja lähimmästä henkilökuntaan kuuluvalta.

Minussa on ainesta!



Jokka, 26
Dpetusaliupseeri



PUOLUSTUSVOIMAT
Tee työtä, jolla on tarkoitus.

Töihin Puolustusvoimiin?

Saara Tolonen
Tähtimies
Sotakulman Lantto

Immo Hietakallio
Kävelijä
Karjalan Prikaati

Varmasti.
Siellä arvostetaan
ammattitaitoa.

Aliupseeristo on Puolustusvoimien
monipuolinen ja kasvava henkilöstöryhmä.
Katso lisää www.puolustusvoimat.fi/rekry

 Puolustusvoimat **90** vuotta
Tee työtä, jolla on tarkoitus.

Aliupseerien yksilökohtaiset merkitysverkostot

Tässä liitteessä esittelen aliupseerien haastatteluista muodostamani yksilökohtaiset merkitysverkostot, jotka pohjaavat tuloksissa kuvattua yleistä kokemusta. Yksilökohtaisista merkitysverkostoista merkitykset avautuvat kertomuksen muodossa. Kertomusten alussa on lyhyt kuvailu aliupseerin taustoista. Olen tietoisesti jättänyt kahden aliupseerin taustoista iän pois, sillä sen yhdistäminen muihin tietoihin voisi vahingoittaa heidän anonymiteettiään. Seuraavassa taulukossa esitän haastateltujen aliupseerien taustoja.

	AU1	AU2	AU3	AU4	AU5	AU6	AU7	AU8
Koulutustausta	Amm.	Amm.	Amm.	Lukio	Lukio	Amm.	Lukio	Amm.
Johtajakoulutus (AUK/RUK)	AUK	RUK	AUK	RUK	AUK	RUK	RUK	AUK
Palvellut sopimussotilaana			X	X		X		X
Palvellut KRIHA-tehtävissä		X			X			
Sotilasammatti tavoitteena						X		X
Amm. (ammattillinen koulutus), AUK (Aliupseerikurssi), RUK (Reserviupseerikurssi), KRIHA (Kriisinhallinta)								

Aliupseeri 1 on opetusaliupseerin tehtävässä palveleva 22-vuotias kersantti. Hän on työskennellyt aliupseerina yhdeksän kuukautta, ja hän on koulutustaustaltaan merkonomi. Hän on suorittanut varusmiespalveluksensa Maavoimissa ja käynyt aliupseerikurssin. Hän harrastaa jääkiekkoa, kuntosalilla käyntiä ja lenkkeilyä.

Aliupseeri ei ollut ennen varusmiespalvelusta kiinnostunut sotilastehtävistä. Hän halusi varusmiespalveluksessa miehistötehtäviin, mutta kiinnostus sotilastyötä kohtaan heräsi palveluksen myötä. Aliupseeri tunsu kiinnostusta kouluttamiseen ja kouluttajan tehtäviin. Aliupseerin tehtävää hän pitää ainoana vaihtoehtona, sillä hän halusi työskennellä sotilastehtävässä, mutta häntä ei kiinnostanut opiskella upseeriksi. Hänellä oli ennen aliupseerin virkaa vakaa työsuhde ja hän piti silloista elämäntilannettaan hyvänä. Hän olisi jatkanut työtään aiemmassa työpaikassa, jollei hän olisi tullut valituksi nykyiseen tehtäväänsä. Hän ei olisi hakenut puolustusvoimiin töihin, jos aliupseeristoa ei olisi.

Aiemmin aliupseeriksi hakeutunut ystävä antoi hänelle tietoa aliupseerin ammatista, ja hän kokee ystävän positiivisävytteisten kertomusten vaikuttaneen ammatinvalinnassa. Hän etsi työstä tietoa myös puolustusvoimien virallisilta internetsivuilta. Hän oli hakeutumisaikana tietoinen aliupseerikampanjasta ja muistelee yllättyneensä positiivisesti huomattessaan puolus

tuusvoimien mainostavan itseään. Hän perehtyi aliupseerikampanjan internetsivuihin, mutta ei kokenut saaneensa sivuilta riittävästi tietoa. Aliupseerikampanja ei vaikuttanut hänen aiempiin ajatuksiinsa aliupseerin ammatista eikä myöskään vaikuttanut hänen ammatinvalintaansa. Hakuaiikainen mielikuva aliupseerin ammatista ja tehtävistä on erilainen kuin nykyisin: hän piti aliupseeria toisarvoisten työtehtävien tekijänä, joka ei saa vastuuta siinä määrin kuin esimerkiksi upseeri. Hän arvelee ajatuksen tulleen varusmiespalvelusajalta sopimussotilaiden toiminnan perusteella, sillä varusmiesajalta hänellä ei ole kokemuksia ammattialiupseereista. Hän ei ollut kuullut kertomuksia puolustusvoimista työnantajana, vaan oletukset perustuvat varusmiespalveluksen aikaisiin havaintoihin. Hän piti puolustusvoimia luotettavana, mutta yksityissektorin työnantajia vaativampana työnantajana muun muassa työaikojen ja alaisten valvomisen suhteen. Työhaastattelun yhteydessä hänelle kerrottiin millainen työnantaja puolustusvoimat on, mikä vaikutti hänen oletukseensa puolustusvoimista työnantajana.

Hän on kokenut työssäoloaikanaan positiivisia yllätyksiä puolustusvoimista: puolustusvoimien työnantajakuva on hänen mielellään muuttunut työssäoloaikana positiivisemmaksi. Puolustusvoimat on osoittautunut joustavaksi työpaikaksi muun muassa työaikojen suhteen. Hän odotti ”arnejamaisempaa” kohtelua tullessaan töihin, mutta sotilashenkilöiden välinen matala hierarkia yllätti hänet. Hän sanoo aliupseerin ammattiin ja tehtäviin liittyneiden ennakkoluulojensa kääntyneen pääläelleen töihin tulon jälkeen. Odotukset aliupseerin toisarvoisista työtehtävistä osoittautuivat harhaksi, sillä hän on yllätynyt häneen kohdistuneen vastuun määrästä. Palkkaus on osoittautunut paremmaksi sotaharjoituksista ja henkilökohtaisesta palkanosasta johtuen. Työn fyysinen rasittavuus on ollut pääsääntöisesti vähäisempää kuin hän oli odottanut. Hakeutuessaan hän ajatteli olevansa aliupseerin ammatissa eläkeikään saakka ja hän on myös nykyisin samaa mieltä. Hän näkee työhön tulon jälkeisten positiivisten kokemusten vahvistaneen päätöstä aliupseerin urasta.

Aliupseeri 2 on opetusaliupseerin tehtävässä palveleva 25-vuotias kersantti. Hän on työskennellyt aliupseerina noin 12 kuukautta. Hän on suorittanut ammatillisen tutkinnon ammattikoulusta. Hän on suorittanut varusmiespalveluksensa Maavoimissa ja käynyt aliupseerikurssin. Hän harrastaa metsästystä.

Aliupseeri ei näe suoranaista perustetta aliupseeriksi hakeutumiselle, eikä sotilaan ammatti ei ole ollut aiemmin hänen tavoitteenaan. Varusmiespalveluksen aikainen johtajakoulutus kuitenkin pohjusti sotilasammattia. Hakeutuessaan nykyiseen tehtävään hän oli kotiutunut jonkin aikaa sitten kriisinhallintatehtävistä, työskennellyt kolmessa työpaikassa ja eli parisuh-

teessa. Hän oli kyllästynyt aiempaan ammattiinsa, jossa työskenteli neljä vuotta, sillä hän ei pitänyt työntehtävien hektisyydestä. Kriisinhallintatehtävässä ollessaan hän vertaili puolustusvoimien työyhteisöä kokemuksiinsa yksityiseltä sektorilta. Hän piti puolustusvoimia mielenkiintoisena työympäristönä, johon halusi töihin. Hän oli ennen aliupseeriksi pääsyään hakenut useita kertoja aliupseerin tehtäviin. Ollessaan kertausharjoituksessa henkilökunta suosittelee hänelle avointa aliupseerin tehtävää, johon hän ei kuitenkaan tullut valituksi. Nykyisen työtehtävän hän huomasi olevan avoinna puolustusvoimien internet-sivujen kautta. Hän ei olisi hakeutunut puolustusvoimiin töihin, jollei aliupseeristoa olisi, sillä hän ei näe upseeriopintoja vaihtoehtona. Hän ei halunnut upseeriopintoihin, sillä hän suhtautuu kielteisesti opiskeluun.

Hänen ollessa varusmiehenä ammattialiupeereja ei ollut. Mielikuvat aliupseereista perustuvat sopimussotilaisiin, vartiopäälliköihin ja vanhempiin vääpeleihin. Hän kuvitteli aliupseerin kouluttavan sotilaan perustaitoja, mutta ei tiennyt tarkemmin mitä tehtäviin kuului. Hän piti aliupseerin tehtäviä toisarvoisina ”kesäkessun” tehtävinä. Hän piti puolustusvoimia varusmiespalveluksen ja kriisinhallintatehtävän perusteella hyvähenkisenä ja tärkeän tehtävän työpaikkana. Hän kuvitteli aiemmin, että aliupseerin tehtävän edellytys oli käydä muutaman työssäolovuoden jälkeen upseeriopinnot. Hakiessaan nykyiseen tehtäväänsä hän kuitenkin huomasi, ettei velvoitetta upseeriopintoihin ole, joten hän piti tehtävää itselleen sopivana. Hän sai tietää palkkaukseen liittyvät seikat työhaastattelussa, mutta ei tiennyt mitä tuleva tehtävä kokonaisuudessaan sisältää. Aliupseerikampanjan julisteen hän näki kertausharjoituksessa ollessaan. Juliste ei tuonut esille, että aliupseeriksi olisi mahdollista hakea. Aliupseerikampanja ei vaikuttanut hänen ammatinvalintaansa. Hän pitää työn ja harrastustensa yhteensovittamista sekä työn luonnetta tärkeimpinä ammatinvalintaan vaikuttaneina seikkoina. Työ on osoittautunut pääsääntöisesti varusmiespalveluksen aikana saatua kuvaa vastaavaksi: varusmiesten kouluttamista, harjoituksia maastossa ja sodanajan tehtävien harjoittelua. Hän saa suunnitella ja toteuttaa työtehtävänsä itsenäisesti. Hän on tyytyväinen esimiesten osoittamaan luottamukseen sekä rauhalliseen ja itsenäiseen työskentelyyn. Nykyisessä työssään hän pitää hyvänä piirteenä työn suunnitelmallisuutta ja johdonmukaisuutta. Hän näkee työyhteisönsä samalla tavalla kuin varusmiesaikana silloisen sotilasyhteisön: henkilökunnalla on hyvä yhteishenki. Hän pitää puolustusvoimia kokemiaan yksityisen sektorin työpaikkoja sopivampana paikkana itselleen. Palkkaukseen hän on erittäin tyytyväinen. Aliupseerin ammatin hyvänä puolena hän näkee työssä oppimisen. Hän pitää työn kautta oppimista hyvänä väylänä oppia, sillä hän kokee oppivansa tekemisen kautta.

Hän suunnittelee pysyvänsä puolustusvoimissa, mutta pitää myös työpaikan vaihtoa mahdollisuutena. Hän toivoo kuitenkin, että määräaikainen virka vakinaistetaan. Hän ajatteli hakieksaan ja ajattelee edelleen olevansa aliupseerin tehtävässä eläkeikään saakka, jollei elämässä tapahdu suuria muutoksia. Hän pitää työaikaa ja työyhteisöä keskeisinä seikkoina jatkaa aliupseerin työssä. Työaikasuunnittelu tuo hänestä selkeyttä yksityiselämän suunnitteluun ja työajat ovat sotaharjoituksia lukuun ottamatta säännöllisiä. Työyhteisö on hyvähenkinen ja hän viihtyy yhteisössään. Hän kokee nykyisen ammattinsa mielekkääksi verratessaan sitä aiempiin ammatteihin, sillä oman käden jälki näkyy työssä: oma osaaminen näkyy myös kouluttavan joukon osaamisena. Kouluttamisessa hän pitää keskeisenä seikkana hyvin tehdyn työn palkitsevuutta. Hän etenee työsuunnitelmissaan varovaisesti vuosi kerrallaan. Hän kokee lisäkoulutuksen antavan pohjaa jatkomahdollisuuksien pohtimiselle. Hän näkee aliupseerin ammatin vaihtoehtona poliisin ammatin, johon hän oli hakenut vuotta ennen nykyiseen tehtävään hakeutumistaan.

Aliupseeri 3 on opetusaliupseerin tehtävässä palveleva 26-vuotias kersantti. Hän on työskennellyt aliupseerina noin 1,5 vuotta. Aliupseeri on palvellut aiemmin sopimussotilaana. Hänellä on taustallaan ammatillinen tutkinto. Aliupseeri on suorittanut varusmiespalveluksensa Maavoimissa ja käynyt reserviupseerikurssin. Hän harrastaa kuntoliikuntaa ja ajoneuvoja.

Sotilasammatti ei ole ollut hänelle toiveammatti, mutta hän pitää varusmiespalvelusta käännekohtana. Palveluksessa koettujen onnistumisten ja hyvien esimiesten siivittämänä hänet valittiin Reserviupseerikurssille, jossa hänellä heräsi kiinnostus puolustusvoimissa tehtävää työtä kohtaan. Varusmiesjohtajana ollessaan hän pohti myös upseeriopintoihin hakeutumista, mutta ei nähnyt opiskelun soveltuvan itselleen, sillä hän ei pidä itseään opiskelijatyypinä. Varusmiespalveluksen lopussa perusyksikössä vapautui sopimussotilaan tehtävä, johon hän haki ja pääsi. Sopimussotilasaikana hän huomasi haluavansa vakinaiseen työhön puolustusvoimiin. Sopimussotilasajan päätyttyä hän palasi entiseen ammattiinsa. Hän pitää aliupseerin tehtävään hakeutumisen aikaista elämäntilannetta vakaana, sillä hän eli parisuhteessa ja oli hankkimassa asuntoa. Hän oli työskennellyt ammattiaan vastaavalla alalla, jota piti itselleen hyvin sopivana. Sopimussotilaan sopimuksen umpeuduttua ei mahdollisuuksia sotilastehtävään näyttänyt olevan, kunnes häntä kysyttiin avoimeen aliupseerin tehtävästä. Aliupseeriksi hakeutuessaan hänellä oli opiskelupaikka ammatillisiin jatko-opintoihin. Hän haki aliupseerin ammattiin, sillä ammatissa pääsee suoraan työhön ja tarvittava koulutus hankitaan työn ohella. Myös paluulla aiempaan yksikköön oli merkitystä, sillä hän pääsi hyödyntämään aiempaa kokemusta. Jos aliupseeristoa ei olisi ollut, hän olisi hakeutunut puolustusvoimiin ammattiaan vastaavaan

siviilitehtävään, mutta pitää varmempana vaihtoehtona jatkamista aiemman ammattinsa parissa.

Hän ei muista hakeutumisaikana nähneensä aliupseerikampanjan materiaalia, joten kampanja ei vaikuttanut ammatinvalintapäätöksessä. Hakuaikaiset mielikuvat aliupseerin ammatista ja tehtävistä perustuvat palkatun henkilöstön kertomuksiin ja sotilasammattihenkilöiden toimintaan, sillä varusmies- ja sopimussotilasajoilta hänellä ei ollut kokemuksia ammattialiupseeritosta. Hän piti aliupseereita käytännön ammattimiehinä, jotka edustavat miehistön ja upseerien väliporrasta. Hän ajatteli aliupseerien olevan omaan alaansa erikoistuneita henkilöitä, jotka hallitsevat tehtävänsä erityisen hyvin eivätkä tee yleishallinnollisia tehtäviä. Aliupseerin ammattia hän piti aiempaa ammattiaan mielekkäämpänä. Aliupseerin ammattiin liittyi enemmän positiivisia piirteitä: aliupseerin palvelussuhteen edut olivat aiempaan työhön nähden paremmat. Hän oletti, ettei tule saamaan suurta palkkaa, mutta piti sitä tehtävään nähden sopivana. Hän piti puolustusvoimia vakaana, varmana ja johdonmukaisena työpaikkana, jossa on selkeät johtosuhteet. Hänestä tuntui, että puolustusvoimat tarjoaa hyvin moninaisia tehtäviä. Sopimussotilasaika toi myös esille erot sotilasyhteisön ja aiemman työyhteisön välillä. Työilmapiiri ja -ympäristö olivat hänen kokemustensa mukaan hyviä ja mielekkäitä omine riitteineen. Mielikuva aliupseerin ammatista ja tehtävistä on vastannut kohtuullisen hyvin todellisuutta, joskin hän oletti pääsevänsä kouluttamaan enemmän kuin on työssäoloaikanaan päässyt. Hän oletti toimivansa kouluttajana lähinnä sotilaan perustaitoja opettaen, mutta vastoin sopimussotilasajan kokemuksia hän joutui tekemään paljon hallinnollisia töitä. Hän kokee saaneensa paljon vastuuta ja nähneensä erilaisia tehtäviä, mutta pohtii saaneensa vastuuta liian nopeasti. Hän on kuitenkin tyytyväinen tehtäviinsä, mutta olisi halunnut toimia enemmän kouluttajana. Hän ei koe mielikuvansa työpaikasta tai työnantajasta muuttuneen. Hänen mukaansa yksi puolustusvoimiin houkutelut piirre, oletus työn johdonmukaisuudesta, ei ole vastannut todellisuutta. Hän on kuitenkin tyytyväinen puolustusvoimiin työpaikkana.

Hän on palkkaukseen tyytyväinen, varsinkin palkalliseen opiskeluun. Aliupseerin ammatin mielekkäänä seikkana hän pitää työskentelyä käytännönläheisen varusmieskoulutuksen parissa. Hän pitää vahvuusalueenaan juuri kouluttamista. Hän on erityisen tyytyväinen siitä, että voi hyödyntää ammatissaan vahvuusalueitaan sekä mahdollisuutta yhdistää työ ja harrastus. Tärkeänä hän pitää myös työn ja asenteidensa sopivuutta, ja hän kokee työnsä olevan tärkeää. Hän ei pidä aliupseerin tehtävää itselleen väliaikaisena ratkaisuna tai välitavoitteena, vaan näkee pysyvänsä puolustusvoimissa ja haluaa työskennellä aliupseerin tehtävissä. Viran pysyvyyttä hän pitää tärkeänä osana pohtiessaan jatkosuunnitelmia, ja hän ajattelee työtään elä-

mäntyönä. Hän on lähitulevaisuudessa siirtymässä erilaiseen työtehtävään, minkä hän kokee positiivisena asiana. Hän näkee tekevänsä työtä puolustusvoimissa, kunhan kokee työtehtävät järkeviksi ja ideologian, työyhteisön, työn vakauden ja tasaisuuden olevan tasapainossa.

Aliupseeri 4 on opetusaliupseerin tehtävässä palveleva 23-vuotias kersantti. Hän on työskennellyt aliupseerina noin 1,5 vuotta. Aliupseeri on palvellut aiemmin sopimussotilaana. Hän on koulutustaustaltaan ylioppilas. Aliupseeri on suorittanut varusmiespalveluksensa Merivoimissa ja käynyt reserviupseerikurssin. Hän harrastaa lenkkeilyä, kuntosalilla käymistä ja lukemista.

Sotilaan ammatti ei ole ollut hänen toiveammattinsa. Hän oli suunnitellut suorittavansa varusmiespalveluksen miehistötehtävässä, mutta alokasjoukkueen johtaja suostutteli hänet aliupseerikurssille. Hän kiinnostui puolustusvoimista johtajakoulutuksen kautta. Hän halusi sotilastehtävään ja pohti, ettei ammattiryhmällä ollut sinänsä väliä. Hän haki sopimussotilaaksi, sillä piti tätä helppona tienä jäädä varusmiespalveluksen jälkeen töihin. Hän ajatteli tutustuvansa työympäristöön ja mahdollisesti hakeutuvansa upseeriopintoihin. Sopimussotilasaikana avautui aliupseerin tehtävä, johon hän hakeutui, sillä aliupseerin tehtäväkohtainen palkka oli huomattavasti korkeampi kuin sopimussotilaan palkka. Aliupseeriksi hakeutuessaan hänellä oli opiskelupaikka ammattikorkeakoulussa ja työpaikka kotipaikkakunnallaan. Jos aliupseeristöä ei olisi ollut, hän olisi hakeutunut upseeriopintoihin, mutta pitää upseerin ammatissa huonona puolena hallinnollisia töitä, joihin upseeri joutuu varsin nopeasti.

Hän sai tietoa ammattialiupseereista varusmiespalveluksessa ja sopimussotilasaikana keskustelemalla aliupseerien kanssa ja seuraamalla heidän työskentelyään. Hän tutustui aliupseerikampanjan internetsivuihin ollessaan ammattialiupseeri, joten kampanja ei koskettanut hänen ammatinvalintaa. Varusmiehenä hän näki aliupseereissa huonoja esimerkkejä, mistä hänelle jäi huono kuva aliupseeristosta. Hän ei varusmiesaikanaan aluksi pitänyt aliupseereita ammatitaitoisina. Hän ajatteli varusmiespalveluksen perusteella aliupseerien olevan ”sivustaseuraajia”, mutta mielikuva muuttui aliupseerien ottaessa suuremman roolin varusmiesten koulutuksessa. Sopimussotilasajan perusteella puolustusvoimat vaikutti hyvältä ja yllättävän joustavalta työpaikalta, jossa työntekijöillä on työn suhteen vapaat kädet. Hän myös tunsu puolustusvoimien tarjoavan paljon eri työmahdollisuuksia. Hän piti moninaisia työmahdollisuuksia hyvänä, sillä työtehtäviä pystyisi vaihtamaan tarvittaessa eikä samaa työtä tarvitsisi tehdä loputtomiin. Varusmiespalveluksen ja sopimussotilasajan mukainen mielikuva on hänestä vastannut aika hyvin todellisuutta aliupseerin ammatista ja tehtävistä. Hän on voinut toteuttaa

itseään vapaasti ja saanut vastuullisia tehtäviä. Hän on kokenut positiivisia yllätyksiä aliupseerina ollessaan, sillä hän voinut vaikuttaa omiin kurssituksiinsa ja saanut työtehtävissään vapautta. Hän kokee aiemman mielikuvansa vastanneen hyvin myös työpaikan arkea.

Hän kokee aliupseerin työssä tärkeänä käytännönläheisyyden ja pitää tällä hetkellä kouluttajan tehtävän tarjoamista haasteista. Hän haluaa kehittää itseään kouluttajana saadakseen hyvän osaamis pohjan perustehtävistä. Perustehtävät on hyvä hallita, jos hän tulevaisuudessa tulee toimimaan henkilökunnan esimiehenä. Tärkeimpinä työssä pysymiseen vaikuttavina asioina hän pitää mahdollisuutta itsensä kehittämiseen ja sopivan haastavia työtehtäviä. Tärkeimpänä seikkana hän pitää käytännön työtä ihmisten kanssa. Hakeutuessaan aliupseeriksi hän oli ajatellut olla aliupseerin virassa vuoden ja hakeutua sitten upseeripintoihin. Nykyisin hänen aliupseerina olemiseen liittyvät suunnitelmat riippuvat meneillään olevasta työtehtäväänvaihtoprosessista, sillä prosessin onnistuessa hän näkee itsensä aliupseerina vielä monta vuotta. Jollei tehtäväänvaihto onnistu, hän aikoo olla aliupseerin tehtävässä korkeintaan kaksi vuotta, jonka jälkeen hän hakeutuu upseeripintoihin.

Aliupseeri 5 on opetusaliupseerin tehtävässä palveleva kersantti. Hän on työskennellyt aliupseerina yhden vuoden. Hän on koulutustaustaltaan ylioppilas. Aliupseeri on suorittanut varusmiespalveluksensa Maavoimissa ja käynyt aliupseerikurssin. Hän harrastaa ammuntaa, metsästystä ja kamppailulajeja.

Hän ei ole aina halunnut sotilaaksi, mutta erilaisten työtehtävien kokeilujen jälkeen hän kiinnostui aliupseerin tehtävistä. Hän oli myös tutustunut kriisinhallintatehtävissä ollessaan puolustusvoimien henkilökuntaan, jotka suosittelivat hänelle ammattialiupseerin virkaa. Hakeutumisaikanaan hän halusi pitkästä aikaa asettua aloilleen ja tarvitsi vakituisen työpaikan, joten aliupseerin virka sopi hänelle hyvin. Hän huomasi nykyiseen työtehtävänsä puolustusvoimien internetsivujen kautta. Hän myöhästyi hakemisessa, mutta pääsi myöhemmin tehtävään. Hän haki aliupseeriksi päästäkseen mahdollisimman käytännönläheiseen ja mielekkääseen työhön, jossa olisi mahdollisimman vähän paperityötä. Toinen syy hänen aliupseeriksi hakeutumiselle oli se, ettei hän näe itseään opiskelijana, minkä vuoksi upseeripinnot eivät ole hänelle vaihtoehto. Hän ei olisi hakeutunut puolustusvoimiin töihin, jos aliupseeristoa ei olisi ollut.

Hän sai tietoa aliupseerin ammatista aliupseereina työskenteleviltä tuttaviltaan. Aliupseerikampanjasta hän ei tiennyt ennen töihin tuloaan, vaikka hän vieraili aktiivisesti puolustusvoimien internetsivuilla. Hän piti aliupseerin ammattia käytännönläheisenä työnä, jossa ei tarvit-

se tehdä hallinnollisia töitä. Tämä osoittautui myöhemmin vääräksi. Hän halusi hakeutuessaan kouluttajan tehtävään, mutta hyvin nopeasti hänelle annettiin vaativampia tehtäviä. Työssä-oloaikanaan hän on ollut kouluttajana, joukkueen johtajana ja yksikön vääpelin sijaisena. Hän itse haluaisi edetä vaativampiin tehtäviin rauhallisemmalla tahdilla ja opetella ensin yhden tehtävän kunnolla. Hän kokee vaativimpiin tehtäviin siirtymisen tapahtuneen liian nopeasti. Hän on ollut aiemmin useita kertoja puolustusvoimien palveluksessa, joten hän tiesi millainen työympäristö tulee olemaan. Mielikuva työympäristöstä on vastannut todellisuutta eikä hänen ole tarvinnut pettyä. Hän selvitti etukäteen palvelussuhteen ehdot ja edut, joten hän tiesi ne ennen töihin tuloa eikä niiden suhteen ole ollut eroavaisuuksia mielikuvissa. Kuitenkin aliupseerin tehtävän palkkaus tuli hänelle yllätyksenä, sillä hän oletti sen olevan pienempi kuin se todellisuudessa on.

Hakeutuessaan hän ajatteli olevansa aliupseerin ammatissa mahdollisimman pitkään. Hän ajattelee nykyisin samoin, mutta hieman varauksellisesti. Tärkeintä työssä pysymiselle on hänestä mielekäs työ. Hän sai aiemmasta työstään huomattavasti parempaa palkkaa kuin aliupseerin tehtävästä, mutta hän vaihtoi työpaikkaa saadakseen tehdä haluamaansa työtä, joten raha ei ole hänelle tärkein asia. Hän kuitenkin pitää aliupseerin tehtävien palkkausta ongelma-kohtana jota tulisi muuttaa, sillä vääpelin sijaisena ollessaan hän oli ollut yhdeksän kuukautta töissä ja samalla palkkaus oli korkein mitä aliupseeri voi saada. Hän pohtii, ettei tällainen palkkausjärjestely ole pitkällä aikajänteellä motivoivaa.

Aliupseeri 6 on opetusaliupseerin tehtävässä palveleva 21-vuotias kersantti. Hän on työskennellyt aliupseerina noin 12 kuukautta. Aliupseeri on palvellut aiemmin sopimussotilaana. Hän on valmistunut ammattitutkintoon ammattikoulusta. Aliupseeri on suorittanut varusmiespalveluksensa Ilmavoimissa ja käynyt reserviupseerikurssin. Hän harrastaa kamppailulajeja ja musiikkia.

Aliupseeri oli päättänyt ennen varusmiespalvelukseen astumistaan haluavansa puolustusvoimista työpaikan. Sotilasammatti ei ollut hänen lapsuuden haave, mutta hänelle on painotettu lapsesta asti maanpuolustustahtoa. Hänen molemmat veljensä ovat reservinupseereja. Hänelle painotettiin myös varusmiesaikaisen reserviupseerikoulutuksen tärkeyttä. Koko varusmiespalveluksen ajan hänellä oli ajatuksena suorittaa palvelus mahdollisimman hyvin, jotta hän pääsisi sopimussotilaaksi kokeilemaan työtä puolustusvoimissa. Varusmiespalveluksen loppupuolella häntä pyydettiin ammattiaan vastaavaan työhön, josta hän kieltäytyi. Hän toteaa, ettei hänellä ollut työnsaannin puolesta tarvetta tulla puolustusvoimiin töihin. Hän viihtyi ai-

emmassa työssään, mutta ei halunnut palata työhön varusmiespalveluksen jälkeen. Edellisessä työpaikassa työn jatkuminen oli ollut epävarmaa suurimmaksi osaksi vallinneesta talouden tilasta johtuen. Hän päätti sopimussotilasaikana hakea avointa aliupseerin tehtävää, sillä aliupseerilla palkka oli parempi ja tehtävä toisi vakituisen työpaikan. Hän olisi hakenut nykyistä vastaavaa työtä, jos aliupseeristoa ei olisi ollut. Vartiostotehtävät kiinnostavat häntä ja hän pohtiikin tätä vaihtoehtona. Hän suunnitteli varusmiespalveluksessa myös kriisinhallintatehtäviä ja upseeriopintoja vaihtoehtona sopimussotilaan tai aliupseerin tehtäville. Yhtenä vaihtoehtona hän piti Poliisiammattikorkeakouluun hakemista. Hän ei kuitenkaan halunnut hakea upseeriopintoihin, sillä hän ei ole mielestään hyvä opiskelemaan.

Hän selvitti varusmiespalveluksessa aliupseerin tehtäviin liittyviä seikkoja keskustelemalla palkatun henkilökunnan kanssa ja lukemalla internet- ja lehtimateriaalia, jota oli varusmiesten saatavilla. Hän näki aliupseerit varusmiehiä lähimpänä henkilöstönä, joka kouluttaa ja on varusmiesten kanssa maastossa. Mielikuva perustui hänen varusmiesaikana tekemiinsä havaintoihin silloisista, häntä kouluttaneista kouluttaja-aliupseereista. Kouluttajien tehtävistä kokonaisuutta oli kuitenkin vaikea hahmottaa. Sopimussotilaana hän pääsi näkemään aliupseerin työtä lähempää, sillä osa perusyksikön henkilökunnasta oli aliupseereita. Hakiessaan aliupseerin tehtävää hän ei kuitenkaan tarkalleen tiennyt mitä kaikkea tehtävä sisältää. Hän on myös aina pitänyt puolustusvoimia hyvänä ja luotettavana työnantajana ja sen tarjoamaa työtä pysyvänä. Hän oli hakeutuessaan tietoinen aliupseerikampanjasta. Hän vieraili aliupseerikampanjan internetsivuilla ja perehtyi kampanjamateriaalin. Hänestä materiaalissa ei tuotu esille niiden tehtävien sisältöä, joista hän oli kiinnostunut. Kampanja vahvisti hänen aiempia kuvitelmia aliupseeristosta ja puolustusvoimista. Kampanjan perusteella hänelle tuli tunne, että puolustusvoimat on hyvä työpaikka, mutta se ei aiheuttanut halua hakea aliupseeriksi. Sopimussotilasaika oli varusmieskuvitelmiin nähden todellinen herätys, sillä sopimussotilaalle oli todella paljon työtä. Kouluttajan tehtäviin kuuluu varusmiesten kouluttaminen lisäksi paljon muita työtehtäviä. Varusmiehenä hän kuvitteli työyhteisön käyttäytyvän sotilaallisesti joka paikassa, mutta todellisuudessa työyhteisö on kuin mikä tahansa muu työyhteisö. Sopimussotilaana hän oli jo tehnyt työtehtäviä, joita tuli aliupseerina tekemään, joten tehtävät olivat hänelle jo ennestään tuttuja. Perustyö on pysynyt samana, mutta kouluttautumisen myötä vastuu on lisääntynyt. Hän yllättyi siitä, kuinka hyvin puolustusvoimat huolehtii työntekijöistään. tyytyväinen hän on lääkintäpalveluihin, erinäisiin tukiin, kohtuulliseen palkkukseen ja sota-harjoituskorvauksiin.

Hän pitää perusyksikkönsä henkilökuntaa erittäin hyvänä työyhteisönä, josta on helppo löytää oma paikkansa. Työyhteisössä ei arvosteta työntekijää sotilasarvojen mukaan, vaan sen perusteella miten työntekijä työnsä tekee. Hän pitää tätä tärkeänä asiana, sillä hänen näkemänsä perusteella upseerit ja aliupseerit ovat sotilasarvo- ja käskyvaltaeroista huolimatta työyhteisössä tasavertaisia. Kouluttaminen ja varusmiehissä näkyvä kehitys ovat hänen mielestään palkitsevia asioita, vaikka työtehtävät ajoittain harmittavat. Varusmiesten menestyminen koulutuksessa tuo myös kouluttajalle hyvän mielen. Hän ajattelee olevansa aliupseerin virassa eläkeikään asti, kuten ajatteli hakeutuessaankin. Hän pitää työssä pysymisessä oleellisena sitä, että on itse valinnut aliupseerin ammatin. Hän myös pitää aliupseerin tehtäviä parempina kuin upseerien, sillä hän ei halua työskennellä hallinnollisissa tehtävissä. Hän on selvittänyt palkkausta, eikä pidä samantasoisissa tehtävissä olevien upseerien ja aliupseerien palkkauksen eroa kovin suurena.

Aliupseeri 7 on teknisen alan tehtävässä palveleva 24-vuotias kersantti. Hän on työskennellyt aliupseerina noin 12 kuukautta. Hän on koulutustaustaltaan ylioppilas ja hänellä on myös ammattitutkinto. Hän on suorittanut varusmiespalveluksensa Maavoimissa ja käynyt reserviupseerikurssin. Harrastuksina hänellä on kuntosalilla käyminen, hiihto, salibandy ja lenkkeily.

Varusmiespalvelukseen mennessään hän oli päättänyt palvella vuoden ja näki puolustusvoimat mahdollisena työpaikkana. Hän on suhtautunut aina positiivisesti puolustusvoimia kohtaan. Hän oli hakeutuessaan nykyiseen tehtäväänsä ollut vuokratyösuhteissa, joiden hän tunsi olevan jatkuvuuden kannalta epävakaita. Hän ei kokenut työnsaannin olleen ongelmana, vaikka itse työsuhteiden kestäminen oli epävarmuustekijä. Hän piti tärkeänä saada tehdä oman alansa töitä: tätä hän pitää työnhaun kriteerinä, eikä ole hakenut työtä summittaisesti. Hän katsoi voivansa hakea puolustusvoimiin töihin, jos sopiva tehtävä löytyisi. Hän oli hakenut aiemmin ammattiaan vastaavaan aliupseerintehtävään, mutta ei tullut valituksi. Nykyistä tehtävää hakiessaan hän haki myös edelliseen työpaikkaansa. Hakeutuessaan nykyiseen tehtäväänsä hän oli säästänyt vuoden verran ostaakseen asunnon. Hän pitää viran tuomaa pysyvyyttä yhtenä syynä puolustusvoimiin hakeutumiseen, sillä hän ei voinut suunnitella tulevaisuuttaan ennen kuin pääsi puolustusvoimiin töihin. Hän halusi aliupseeriksi, koska häntä ei kiinnostanut hakea upseeripintoihin vaikka hän on käynyt Reserviupseerikoulun. Hän pitää itseään enemmän työntekijänä eikä hän pidä kouluttamista kiinnostavana. Hän pohtii, että syynä ammatinvalintaan oli myös aliupseerin tehtävän ja ammattitaustan vastaavuus. Hän ei

näe kovinkaan merkityksellisenä sitä, onko tehtävä siviili- tai aliupseeritehtävä, mutta on tyytyväinen tehtävän ollessa aliupseerin tehtävä.

Hän ei muista nähneensä ammattialiupseereita, mutta muistelee varusmiespalveluksen loppupuolella olleen puhetta aliupseereista. Varusmiehenä hän näki millaista on olla kouluttajan tehtävässä, sillä aliupseerikurssilla apukouluttajana toimiessaan hän näki kouluttajien toimintaa läheltä. Nykyisen työn kaltaisesta, ammattimaisesta työstä hänellä ei ollut varusmiesaikanaa minkäänlaista mielikuvaa. Hän on kuullut aliupseerin työstä veljeltään, joka on aliupseerin virassa. Hän seurasi aktiivisesti puolustusvoimien internetsivuilla avoimia työpaikkoja ja vieraili hakuaikana aliupseerikampanjan internetsivuilla, josta hän selvitti aliupseerin ammatin vaatimukset. Hän selvitti internetsivuilta palkkausta ja luki tehtävien esittelyjä. Hän sai sivustolta tarvitsemansa tiedon. Hänelle jäi kampanjasivujen perusteella hyvä kuva aliupseerin ammatista, vaikkakaan sivustolla ei ollut nykyisen tehtävän esittelyä. Hän sai kampanjasivustolta kuitenkin laajemman ja positiivisemmän kuvan puolustusvoimien työtehtävistä kuin hän oli varusmiesaikanaan saanut. Tämä vaikutti jonkin verran hänen mielikuvaansa puolustusvoimissa tehtävästä työstä. Hän piti kampanjasivustolta lukemansa perusteella puolustusvoimia hyvänä työnantajana. Hän ei osaa sanoa vaikuttiko aliupseerikampanja hänen ammatinvalintaansa. Hakuaikana hän ei tiennyt aliupseerin ammatista kovin paljoa, mutta hänellä oli ammatista positiivinen kuva ja näki sen itselleen sopivaksi. Nykyisen tehtävän tarkka työnkuva hänelle selvisi vasta hänen tultua valituksi, mutta hän tiesi hakiessaan pääpiirteittäin mitä tulee tekemään. Hän myös tiesi, että työnteko nykyisessä puolustushaarassa eroaa varusmiesaikaisista kokemuksista. Hakuaikana hänelle tuli negatiivissävyytteisiä kokemuksia puolustusvoimista, sillä valintaprosessi oli hidas ja epäjohdonmukainen. Hän joutui käymään useita kertoja testeissä puolustusvoimissa tapahtuneen unohduksen vuoksi.

Varusmiesaikaiset kokemukset Maavoimien joukko-osastossa palvelemisesta ovat erilaisia kuin nykyisestä työstä eri puolustushaarassa. Hän ei hakiessaan tiennyt tarkkaa työnkuvaansa, mutta työ on ollut pääsääntöisesti oletusten mukaista. Yllätyksenä on tullut työn monipuolisuus. Työssäoloajan myötä hänelle on tullut positiivisempi kuva aliupseerin työstä. Palkkaus puolustusvoimissa ei ole niin huono kuin ulospäin näyttäytyi. Hän pitää aliupseerin palkkausta hyvänä, varsinkin työkokemuksen ja haastavampien tehtävien myötä. Hän kuvitteli hakeutuessaan työyhteisönsä käyttäytyvän sotilaallisesti. Työyhteisöstä ei kuitenkaan ole sotilaallinen, jota hän pitää positiivisena. Hän pitää työyhteisönsä työilmapiiriä ja yhteishenkeä todella hyvänä. Puolustusvoimia hän pitää välillä vaikeana ja hitaana työpaikkana asioiden hoitamisessa, mutta muuten puolustusvoimat on näyttäytynyt positiivisissa merkeissä. Aliupseerin

virassa ollessaan häntä pyydettiin takaisin entiseen työpaikkaan, joka oli hänen mukaansa hyvä ja mieluisa paikka olla töissä. Hän ei kuitenkaan nähnyt tarvetta palata entiseen työpaikkaan. Hän haluaa pysyä aliupseerin virassa eikä koe tarvetta miettiä muita vaihtoehtoja. Hän on töissä niin kauan, kun työt ovat hänelle mieluisia. Mieluisina seikkoina hän pitää monipuolisuutta, jatkuvaa kouluttautumista ja työn vaihtelevuutta. Tärkeää on, ettei työ ole samanlaista vuodesta toiseen. Hän tekee paljon työmatkoja ja pitää jokaista työpäivää erilaisena. Hän pitää myös hyvää työyhteisöä merkittävänä työssä pysymisen seikkana. Hänelle työpaikassa tärkeää ovat työyhteisö, työtehtävät ja näistä viimeisenä palkkaus.

Aliupseeri 8 on valvonta-alalla työskentelevä kersantti. Hän on työskennellyt aliupseerina noin kaksi vuotta. Aliupseeri on palvellut aiemmin sopimussotilaana. Hänellä on taustallaan ammatillinen tutkinto. Aliupseeri on suorittanut varusmiespalveluksensa Maavoimissa ja käynyt aliupseerikurssin. Hän harrastaa ulkoilua ja ajoneuvoja.

Hän on aina pitänyt sotilastehtäviä kiinnostavina. Nuorempana hän pohti sotilasammattivaihtoehtoja, mutta silloinen elämäntilanne ei mahdollistanut hakeutumista. Hän keskittyi vartiointitehtäviin ja ajatus sotilasammattista jäi taka-alalle. Myöhemmin muuttuneen elämäntilanteen ja vartiointitehtävien epävarmuuden johdosta hän päätti hakeutua aliupseeriksi, sillä piti työtä vakaana. Hän teki vartijan tehtävissä ollessaan kahta työtä, kuten nykyisinkin. Jollei hän olisi päässyt aliupseeriksi, hän olisi hakenut vartiointialan tehtäviä. Hän ei ole ajatellut muita vaihtoehtoja kuin sotilas- ja vartiointialaa.

Hän sai sukulaisiltaan ja ystäviltään tietoa aliupseerin ammatista. Hänen isänsä on aiemmin ollut sotilastehtävissä ja hänen ystävänsä ovat ammattialupseereita. Häntä kannustettiin hakemaan töitä puolustusvoimista. Hän haki tietoa puolustusvoimien internetsivuilta, mutta ei ollut hakuajankana tietoinen aliupseerikampanjasta. Hakiessaan tehtävään hän ei tiennyt työn ominaisuuksista paljoa, mutta työn luonne työaikoineen oli selvillä. Hän tiesi, että opistoupseerien poistumisen lisäksi tehtäviä ja kouluttautumismahdollisuuksia ja että vaativimmat tehtävät olisivat myös mahdollisia. Nämä seikat herättivät hänen mielenkiintonsa. Hänen mielikuvansa puolustusvoimista työpaikkana kiteytyy vakituiseen työhön, sillä muilla aloilla vakituisen työn saaminen on hänestä vaikeaa. Hän pitää aiempia tietojaan aliupseerin tehtävistä todellisuutta vastaavina työnsä osalta. Hän on kokenut työssäoloajan positiiviseksi. Työnsä hyvinä puolina hän pitää vaihtelevuutta ja kouluttautumismahdollisuuksia. Hän voi tehdä työtään eri työpisteillä, ja työnantaja mahdollistaa hyvin moninaisia koulutustilaisuuksia. Työyhteisön ilmapiiri on todella hyvä: henkilöstö tekee yhdessä, asioista voi keskustella eikä työasi-

oiden suhteen ole ongelmia. Hän tiesi millainen palkkaus tulee olemaan ja on tyytyväinen palkkaukseensa, varsinkin palkkauksen haittatyökorvauksiin. Palvelussuhteen etuja ei ole yhtä paljon kuin ennen.

Nykyisessä työssä aliupseerina hän saa huomattavasti parempaa palkkaa kuin vartiointitehtävissä. Kuitenkaan hän ei tullut aliupseeriksi palkan, vaan mielenkiintoisen työn, itsensä kehittämisen ja uramahdollisuuksien vuoksi. Tärkeintä hänelle on työn jatkuvuus, sillä hän haluaa työskennellä aliupseerin ammatissa niin pitkään kuin on mahdollista. Tavoitteena hänellä on vakituinen virka määräaikaaisuuden sijaan, ja opiskella mahdollisimman paljon työhön liittyen. Hän ei myöskään sulje pois mahdollisuutta opiskella muuta alaa tai vaihtaa työpaikkaa. Hän pitää työaikajärjestelyjä, työyhteisön me-henkeä ja hyviä esimiehiä keskeisinä työssä pysymiseen vaikuttavina seikkoina. Hän pitää työtään ja työpaikkaansa todella hyvinä, eikä ole nähnyt tarpeelliseksi miettiä muita töitä