

**Minna Leinonen**  
**Katri Otonkorpi-Lehtoranta**  
**Risto Nikkanen**

# **Naisten ja miesten vuorovaikutus ja osallisuus asepalveluksessa tasa-arvon näkökulmasta**



**Tampereen yliopisto**

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

**Työelämän tutkimuskeskus**



Työraportteja 96/2017 Working Papers

**Minna Leinonen**  
**Katri Otonkorpi-Lehtoranta**  
**Risto Nikkanen**

**Naisten ja miesten vuorovaikutus ja osallisuus asepalveluksessa  
tasa-arvon näkökulmasta**

**Työelämän tutkimuskeskus**  
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta  
**Tampereen yliopisto**

**Toimitus ja taitto: Risto Nikkanen**

**© Tekijät, Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto**

**ISBN 978-952-03-0567-3 (nid.)**

**ISBN 978-952-03-0568-0 (pdf)**

**ISSN 0785-2657**

**Tampereen Yliopistopaino Oy Juvenes Print, Tampere 2017**

## Sisällysluettelo

1. Johdanto.....	1
1.1. Tutkimustehtävä .....	1
1.2. Raportin rakenne .....	2
2. Tutkimuksen viitekehys.....	3
2.1. Tutkimuskysymykset.....	9
3. Tutkimuksen aineisto ja menetelmät.....	10
3.1. Aineisto.....	10
Kyselyn toteuttamistapoihin liittyneet ongelmat ja aineiston luotettavuus .....	11
Lopullinen kyselyaineisto .....	13
3.2. Käytetyt menetelmät.....	16
4. Tulokset.....	18
4.1. Ryhmän tuen ja hyväksynnän merkitys naisille ja miehille palveluksessa .....	18
Sukupuoli omassa ryhmässä ja siihen liittyvät toiveet .....	18
Hyväksytyksi tuleminen omana itsenään yleisin myönteinen ryhmäkokemus .....	20
Myönteiset kokemukset palvelusajasta ja ryhmästä ovat yhteydessä toisiinsa.....	21
Haitat sukupuolesta ja tasa-arvon kehittämistarpeet .....	23
4.2. Suhtautuminen sukupuolten yhteisjärjestelyjen lisäämiseen ja varusteiden sopivuus .....	24
Yhteismajoitukseen suhtautuminen myönteisintä, yhteissuihkuihin kielteisintä .....	24
Varusteet .....	28
4.3. Kielteinen kohtelu .....	29
Eriarvoisen kohtelun ja syrjinnän tilanteet ja niistä ilmoittaminen .....	30
Eriarvoisen kohtelun syyt ja tiheys.....	33
Kiusaamisen tavat ja tahot .....	35
Kiusaamisen syyt ja tiheys .....	38
Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun eri muodot .....	41
Häirinnän tiheys ja havaitseminen.....	43
4.4. Sukupuolen merkitys palveluksen aikana ja tasa-arvon kehittämistarpeet.....	45
Tasa-arvo-opetus sekä suhtautuminen varusrahaan, hiusten pituuteen ja fyysisen kunnon mittaamiseen.....	45
Sukupuolesta koetut haitat ja edut.....	48
Sukupuolten tasa-arvon suhteen yleisimmin kehitettävää .....	51
4.5. Kehittämisehdotukset .....	55
Koulutusjärjestelyt ja -tavat .....	55
Ryhmän kanssa toimiminen .....	56

Kiusaamisen, syrjinnän ja/ tai häirinnän ehkäisy tai niihin puuttumisen keinot .....	57
Majoitusjärjestelyt .....	57
Huolto ja varusteet.....	57
Esimies-alaissuhteet.....	58
Asepalvelusta suorittavien terveydenhuolto ja sosiaaliset tukipalvelut.....	58
Liikuntakoulutus ja tähän liittyvä tuen tarve.....	59
Lomajärjestelyt .....	59
Asepalvelusta suorittavien aineellinen tuki.....	60
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tukeminen.....	60
Muut.....	61
Kehittämissuhteet joukko-osastoittain .....	61
5. Johtopäätökset.....	62
5.1. Yhteenveto tuloksista .....	62
5.2. Keskustelu ja kehittämistarpeet.....	64
5.3. Jatkotutkimustarpeet.....	66
Lähteet.....	67

## 1. Johdanto

### 1.1. Tutkimustehtävä

Käsillä oleva tutkimus on osa Puolustusvoimien panostusta Suomen itsenäisyyden satavuotisjuhla-vuoden hankkeeseen ”100 tasa-arvotekoa”. Lisäksi se on osin jatkoa vuonna 2012 raportoimallamme tutkimukselle *Sukupuolten tasa-arvo puolustusvoimissa – Kehittämistarpeiden näkökulma asepalvelusta suorittavien ja henkilöstön kokemuksiin*. Nyt keskitymme ainoastaan varusmiespalveluksen suorittaneisiin, mutta tutkimustehtävämme on aikaisempaa moninaisempi. Yhtäältä tutkimuksen tehtävänä on ollut vuonna 2012 raportoidun tutkimuksen tavoin selvittää varusnaisten ja -miesten kielteisten kokemusten yleisyyttä ja laajuutta sekä sitä, millaisiin tekijöihin ja ryhmiin nämä kokemukset mahdollisesti keskittyvät. Toisaalta tehtävänä on ollut tarkastella kokemuksia omasta ryhmästä, majoitusolosuhteista ja varusteista sukupuolen näkökulmasta.

Keskeiset lähtökohdat tutkimuksessa kerättävälle tiedolle antavat tutkimukseen osallistuneiden varusmiesten ja -naisten subjektiiviset kokemukset ja puolustusvoimien varusmiespalvelusta käsittelevissä asiakirjoissa ja dokumenteissa asetettu tavoitetilä tasa-arvolle sekä kiusaamisen ja simputtamisen nollatoleranssi (myös Leinonen ym. 2012, 3-8). Lisäksi tutkimusta on motivoinut puolustusvoimien tavoitteet monimuotoisuuden lisäämiseksi ja huomioimiseksi varusmiespalveluksessa. Tutkimuksessa keskitytään asepalvelusta suorittavien vertaissuhteisiin, joskin kielteisessä kohtelussa huomioidaan myös organisaation hierarkkiset valtasuhteet. Aiempi sukupuolta koskeva tutkimus on nostanut esiin yhteiskunnassa sitkeästi vallitsevan epätasa-arvon sukupuolten välillä. Vaikka sukupuolen tarkastelu binaarisesta nais-mies -näkökulmasta onkin siten osaltaan perusteltu, olemme tietoisia siitä, että sukupuoli ei tyhjene kaksijakoiseen ymmärrykseen. Asepalveluksen suorittamiseen liittyy potentiaalisesti erityisiä kysymyksiä transsukupuolisten kohdalla. Niitä emme tällä tutkimuksella saa esiin.

Tutkimuksen tukena on ollut ohjausryhmä, jossa on ollut mukana pääesikunnasta toimintakykysektorin johtaja everstiluutnantti Timo Iltanen, erikoissuunnittelija Esa Janatuinen ja puolustusvoimien sosiaalipääällikkö Hannu Maijanen. Kiitokset arvokkaista kommentteista tutkimuksen alkumetreillä myös puolustusvoimien tutkimuslaitoksen Tuusulan yksikön tutkijoille Anitta Hannolalle ja Jenni Keskiselle, jotka ovat tehneet sukupuolen mukaista tarkastelua varusmiesten loppukyselyaineistosta. Toivottavasti tämänkaltainen työ jatkuu, jotta saataisiin pidemmän aikavälin seuranta sukupuolten palveluskokemuksista. Lisäksi kiitokset menevät Porin prikaatiin tutkimus- ja kehittämisupseerina toimivalle kapteeni Jussi-Pekka Niemelälle, joka on auttanut meitä ymmärtämään ryhmien monimuotoisuutta varusmieskoulutuksessa.

## 1.2. Raportin rakenne

Tutkimuksen viitekehyksessä nostetaan esiin se, miten sukupuolta ja moninaisuutta on sotilasorganisaatioissa ymmärretty sekä millaisia merkityksiä ja odotuksia sotilaiden ryhmiin kohdistuu.

Viitekehysosion jälkeen käsitellään tämän tutkimuksen aineisto ja menetelmät. Aineistoluvussa käsitellään sekä kyselyn keräämisen tapa ja nostetaan esiin aineiston muodostamiseen liittyviä ongelmia. Käytetyissä menetelmissä esitellään tilastollisen analyysin välineet sekä tutkimusasetelman kannalta keskeiset muuttujamuunnokset.

Raportin neljäs luku eli tulokset jakautuvat viiteen keskeiseen alalukuun. Tutkimuksen lähestymistavan kannalta keskeinen teema, *ryhmän merkitys naisten ja miesten palveluskokemuksessa*, käsitellään ensimmäiseksi. Toisessa tulosluvussa luodataan näkemyksiä *palvelusolosuhteiden muuttamisesta*. Vastaaajia on pyydetty pohtimaan omaa suhtautumistaan 'mitä jos'-tyyppisiin tilanteisiin kuten naisten ja miesten majoittumiseen yhteistupiin. Lisäksi käsitellään *varusteiden sopivuutta suhteessa käyttäjien fyysisiin ominaisuuksiin*.

*Kielteisen kohtelun tarkastelu* kolmannessa tulosluvussa kattaa eriarvoisen kohtelun, kiusaamisen sekä sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun. Näiden kaikkien osalta käsitellään kohtelun eri muodot, yleisyys ja syyt. Sen lisäksi, että käsitellään tahot, joille kielteisestä kohtelusta yleensä ilmoitetaan, otetaan nyt uutena asiana käsittelyyn myös ilmoittamatta jättämisen syyt. Näistä syistä kysymisen tarve nousi esiin vuoden 2012 tutkimuksen tulosten pohjalta, kun kävi ilmi, että miehet jättivät melko usein ilmoittamatta kielteisestä kohtelusta kenellekään.

*Sukupuolen koettuja vaikutuksia suoritusten arviointiin sekä saatuun arvostukseen* käsitellään yhdessä *tasa-arvoa koskevien arvioiden ja kehittämistarpeiden* kanssa neljännessä alaluvussa. Lisäksi raportoidaan suhtautuminen asepalveluksen *sukupuolia erotteleviin käytäntöihin*: naisten varusrahaan, palvelusta suorittavien hiusten pituuteen sekä fyysisen kunnon mittaamiseen.

Tulosten viidennessä alaluvussa käsitellään tärkeää laadullista aineistoa: varusnaisten ja -miesten antamia palvelukseen liittyviä *kehittämisehdotuksia*. Niitä sai kirjoittaa vapaamuotoisesti. Ehdotuksissa käsitellään laajasti palvelusolosuhteita ja -järjestelyjä. Yleisimmin ehdotukset koskivat koulutusjärjestelyitä ja -tapoja sekä liikuntakoulutusta ja siihen liittyvän tuen tarvetta.

Raportin johtopäätösluvussa keskustellaan keskeisistä tuloksista sekä nostetaan esiin mahdollisia kehittämiskohteita organisaatioissa työstettäväksi pohjautuen tutkimuksessa tehtyihin havaintoihin. Samassa yhteydessä esitetään myös jatkotutkimustarpeet.



## 2. Tutkimuksen viitekehys

Tarkastelussa keskitymme vertaissuhteisiin ja yksilön kokemuksiin sosiaalisista suhteista. Asepalvelusta suorittavien ryhmä ymmärretään tässä tutkimuksessa palveluksen keskeisenä toiminnan, yhteenkuuluvuuden ja ulossulkemisen osatekijänä. Tässä tutkimuksessa ryhmä ymmärretään asepalveluksen toteutuksesta joukko-osastoissa vastaavien tahojen, kuten kouluttajien, osoittamia niin sanottuja virallisia ryhmiä. Se, missä määrin kunkin palvelusta suorittavan osaksi tulee näitä erilaisia ryhmäkoonpanoja ja siten ryhmäytymistä, on sidoksissa palveluksen pituuteen ja vaiheisiin sekä koulutettaviin tehtäviin (palvelusajan jaksottelusta ks. taulukko 1). Kaikilla palveluksen suorittavilla on samaan tapaan alokasryhmä peruskoulutuskaudella sekä liikunnan tasoryhmä. Lyhimmän eli kuuden kuukauden palveluksen suorittavilla on yleensä vähiten erilaisia koulutuksellisia ryhmiä. Tyypillisiä ryhmiä aiemmin mainittujen lisäksi ovat sodan ajan toimintaa harjoittelevat ryhmät ensin erikoiskoulutus- ja sitten joukkokoulutuskaudella. Ne, jotka suorittavat vuoden palveluksen ja sen yhteydessä aliupseerikoulutuksen, toimivat moninaisemmissa ryhmissä. Aliupseerikurssin ensimmäisellä ja toisella jaksolla harjoitellaan ryhmän johtamista ja kouluttamista eri ryhmissä. Tämän jälkeen koulutuksessa painottuu tyypillisesti oman ryhmän johtaminen, ja tehtävät voivat muuttua vielä erikoiskoulutus- ja joukkokoulutuskaudella. Ensimmäiseltä aliupseerikurssilta reserviupseerikurssille valitut harjoittelevat myös joukkueen johtamista ja kouluttamista omassa ryhmässään, mutta palaavat koulutuksen jälkeen takaisin perusyksikköön, jossa toimivat taas eri ryhmässä.

**Taulukko 1.1.A.** Palvelusajan yleinen jaksottelu, koulutuskausien pituudet viikkoina ja tunteina sekä koulutuskausien oppimistavoitteet (mukaien Sotilaan käsikirja 2017).

Koulutuskausi	Pituus (vk)	Koulutus-tunnit (h)	Palvelustyypit, joita koulutuskausi koskee	Koulutuskauden oppimistavoitteet
<b>Peruskoulutuskausi</b>	8	315	Kaikki	<ul style="list-style-type: none"> <li>varusmiehet osaavat sotilaan perustaidot</li> <li>valmiudet toimia yksittäisenä sotilaana ja taistelijaparina sekä jossain määrin jääkäriyhmän jäsenenä</li> </ul>
<b>Erikoiskoulutuskausi</b>	9, 31* tai 35	345	Miehistön tehtäviin, erityistaitoa vaativiin tehtäviin ja vaativampiin erityistehtäviin koulutettavat	<ul style="list-style-type: none"> <li>varusmiehet osaavat oman puolustushaaransa, aselajinsa ja koulutushaaransa mukaiset sotilaan tiedot ja taidot</li> <li>valmiudet toimia koulutushaaran mukaisessa tehtävässä ryhmän ja joukkueen osana</li> </ul>
<b>Joukkokoulutuskausi</b>	9	367,5	Miehistön tehtäviin, erityistaitoa vaativiin tehtäviin ja vaativampiin erityistehtäviin koulutettavat	<ul style="list-style-type: none"> <li>koulutettavat hallitsevat sijoituksensa mukaiset sodanajan tehtävät</li> <li>kykenevät täyttämään määritetyt suoritusvaatimukset (tärkeä rooli taistelu- ja ampumaharjoituksilla sekä aselajien yhteistoimintaa kehittäville harjoituksilla)</li> </ul>
<b>Aliupseerikurssi</b>	16	652	Aliupseereiksi ja upseereiksi koulutettavat  (aliupseerit 16 vk ja upseerit 7 vk)	<ul style="list-style-type: none"> <li>koulutettavat osaavat koulutushaaran mukaisen toiminnan tehtävässään</li> <li>osaavat ryhmän suuruisen osaston johtamisen taistelussa tai erikoistehtävänsä</li> <li>osaavat kouluttaa johtamaansa joukkoa</li> </ul>
<b>Reserviupseerikurssi</b>	14	592,5	Reserviupseereiksi koulutettavat	<ul style="list-style-type: none"> <li>koulutettavat osaavat koulutushaaran mukaisen joukkueen tai vastaavan suuruisen osaston toiminnan ja johtamisen taistelussa tai erikoistehtävänsä</li> <li>osaavat kouluttaa johtamaansa joukkoon</li> <li>tuntevat reserviupseereilta vaadittavat yleiset perustiedot</li> </ul>
<b>Aliupseerien johtajajaus</b>	28	1132,5	Aliupseereiksi koulutettavat	<ul style="list-style-type: none"> <li>varusmiesjohtajat harjaantuvat joukko- tuotannon mukaisissa johtaja- ja kouluttajatehtävissä</li> <li>hallitsevat sijoituksensa mukaiset tehtävät</li> <li>kykenevät täyttämään määritetyt suorituskyvaatimukset</li> <li>hallitsevat itsensä kehittämisen periaatteet syväjohtamisen mallin mukaisesti</li> <li>pystyvät aloittamaan omatoimisesti kertausharjoituksissa sekä poikkeusoloissa oman joukkonsa kouluttamisen ja johtamisen</li> </ul>
<b>Reserviupseerien johtajajaus</b>	23	952,5	Reserviupseereiksi koulutettavat	

\*Luku koskee miehistön erityistaitoa vaativiin tehtäviin koulutettavia ja kattaa myös joukkokoulutuskauden sekä 3 viikkoa kertaavaa koulutusta

Tässä tutkimuksessa lähestymme ryhmäkiinteyttä tasa-arvon kehyksessä sosiaalisen vuorovaikutuksen ja osallisuuden näkökulmasta. Ajattemme osallisuuden varusmiespalveluksen näkökulmasta jokoisen palveluksessa olevan tasavertaisena mahdollisuutena kuulua osaksi omaa yhteisöään sekä osallistua sen sosiaalisiin suhteisiin ja toimintoihin. Osallisuus on yksilön kokemuksellinen prosessi, jota ei voi määritellä ulkopuolelta, mutta jota voidaan edistää esimerkiksi erilaisia osallistumisen

mahdollisuuksia lisäämällä. Kokemus osallisuudesta voi vaihdella samaan tilanteeseen osallistuvien kesken. Siten osallisuus on laajempi käsite kuin osallistuminen. Se on sosiaaliseen toimintaan osallistumista ja sosiaalista vuorovaikutusta edellyttävä kokemus, joka mahdollistaa omiin asioihin vaikuttamisen ja yhteisöön kuulumisen. (Leemann, Kuusio & Hämäläinen 2015, 5-6) Osallisuuden käsitettä on aikaisemmin käytetty ainakin varusmiespalveluksen yhteydessä tutkittaessa varusmiesten luottavaisuutta kotiutumisen jälkeiseen tulevaisuuteen (Kallunki & Lehtonen 2013). Tutkimuksen tulosten mukaan osallisuuden kokemuksen syntyminen edellyttää ryhmään ja sen toimintoihin kuulumisen lisäksi, että yksilö voi muodostaa asioista subjektiivisia merkityksiä ja määritellä identiteettiään niiden kautta (emt., 53).

Osallisuuden kokemuksen tarkastelu paikantuu meillä siis erityisesti omaan ryhmään, siltä saatavaan tukeen ja kannustukseen sekä sukupuolen merkitykseen ryhmässä. Toisaalta osallisuuden näkökulmasta kolikon toisena puolena ovat tilanteet, joissa mahdollisuuksia toimia, pääsyä yhteisiin resursseihin ja arvostukseen rajoitetaan. Lähestymme näitä erityisesti sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa se tarkoittaa tyypillisesti naisten ja miesten kokemusten vertailua. Kuitenkin ryhmien sisällä on myös vaihtelua, joka tällaisessa tarkastelussa (ja aineiston rajoitteistakin riippuen) saadaan yhden tutkimuksen mitassa esiin vain rajallisesti. Kumpaakaan ryhmää ei ole myöskään tarkoitettu mittapuuksi sille, miten asioiden pitäisi olla.

Naiset ovat sotilasuralla kohdanneet eriarvoista kohtelua, ja vähemmistönä olemisen kielteisiin vaikutuksiin liittyy sukupuolta usein kielteisesti korostava näkyvyys ja eron liioittelu suhteessa enemmistöryhmään. Tästä seuraa sosiaalista eristämistä ja epämuodollisten verkostojen ulkopuolelle jäämistä sekä naisten ominaisuuksien määrittelyä stereotyyppien mukaisesti. (Carreiras 2008, 168–170) Norjalaisen tutkimuksen mukaan ryhmädynamiikan kannalta armeijassa on keskeistä yhteisöllisyyden tuntu ja ryhmään kuulumisen kokemus. Siellä, missä naisia oli vähän, heiltä vaadittiin enemmän sopeutumistyötä kuin jo sukupuolijakauma oli tasainen. Mikäli sukupuolijakauma oli tasainen, muut tekijät kuin sukupuoli nousivat merkityksellisiksi joukkoon sopimisessa. (Hellum 2017, 44)

Ryhmän merkityksen ja ryhmäsuhteiden merkitys kiteytyy armeijakontekstissa tyypillisesti ryhmäkiinteyden tai -koheesion käsitteeseen. Yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa sosiaalisen koheesion osatekijöinä on pidetty yhteisöön kuulumista (jaetut arvot, identiteetti, sitoutuminen), inklusiota (yhtäläiset sisäänpääsyn mahdollisuudet), osallistumista, arvostusta ja tunnustetuksi tulemista (erilaisuuden hyväksyminen) sekä legitimitettä. Siten sosiaalisessa koheesiossa on ennen kaikkea kyse arvoista, ryhmäidentiteetistä, yhteisestä kulttuurista sekä verkostoista ja infrastruktuurista. (Jenson 1998, 15)

Erityisesti sotilassosiologia on ollut kiinnostunut ryhmäkiinteyden ilmenemisestä pienryhmissä, kuten joukkueessa, ja sen vaikutuksesta joukkueen suorituskykyyn ja tehokkuuteen taistelussa. Ryhmän kiinteys on nähty merkittävänä ryhmän toimintakykyä ennustavana tekijänä. Jo suomalaisen sotilassosiologian klassikkoteos, Knut Pippingin (1947) ”Komppania pienoisyhteiskuntana”, käsitteli ryhmäkiinteyttä jatkosodan konekiväärikompaniassa virallisen ja epävirallisen organisaation vuorovaihtuksen kautta. Myös muita näkökulmia, kuten ryhmäkiinteyden vaikutusta johtajuuteen, sosiaaliseen tukeen ja taistelustressiin, on tutkittu. (Harinen 2013)

Sotilasjoukon kiinteys on puolustusvoimissa ja sitä lähellä olevassa sotilassosiologisessa tutkimusperinteessä ymmärretty organisaation virallisten tavoitteiden ja niiden kanssa pitkälti sopusoinnussa olevien epävirallisten ryhmänormien kehyksessä. Varusmiespalveluksessa tavoitellaan joukkojen itseohjautuvuutta ja toimimista virallisten tavoitteiden mukaisesti silloinkin, kun ryhmän johtaja ei ole paikalla. Ryhmäkiinteyden on nähty tukevan tätä tavoitetta. (Harinen 2013, 30–35.)

Ryhmäkiinteyttä on eritelty sen mukaan, onko kyse vertaisten (hierarkiassa samanarvoisten) välisestä kiinteydestä eli niin sanotusta horisontaalisesta kiinteydestä vai johtajan ja johdettavien välisestä eli niin sanotusta vertikaalisesta kiinteydestä. Näitä on vielä eroteltu erikseen affektiiviseen ja instrumentaaliseen ulottuvuuteen. Ensimmäinen viittaa siihen, miten ryhmän jäsenet kokevat tulevansa toimeen keskenään eli millainen me-henki ryhmässä vallitsee. Jälkimmäinen taas viittaa tehtävien osaamisen kautta syntyvään yhteistyöhön eli siihen, miten ryhmä onnistuu toiminnoissaan puhaltamaan yhteen hiileen ja käyttämään hyväkseen jäsentensä taitoja ja osaamista. Aikaisemman tutkimuksen mukaan ryhmän me-hengellä on yhteys palvelusajan myönteisiin muistoihin eli karkeasti sanottuna, mitä paremmaksi ryhmän me-henki koetaan, sitä myönteisempiä ovat muistot palvelusajasta (esim. Harinen 2003). Tutkijoita on kiinnostanut erityisesti affektiivinen horisontaalinen kiinteys. Lisäksi muita tutkittuja kiinteyden muotoja ovat joukkoa suurempaan yksikköön ja lopulta koko organisaatioon ja instituutioon kiinnittyminen. Käsitteitä on määritelty tutkimuksesta ja kontekstista riippuen hieman erilaisin painotuksin, eikä niiden sisällöistä ole täsmällistä yhteisymmärrystä tutkijoiden kesken. Ryhmäkiinteyden käsitteellä on myös joukko lähikäsitteitä, joiden suhde ryhmäkiinteyteen ei ole tarkkarajainen. Tällaisia ovat esimerkiksi sosiaalinen pääoma ja sosiaalinen tuki. (Harinen 2011, 14-25.)

Puolustusvoimissa on tietoisesti pyritty varusmiesjohtajien johtajakoulutuksella, sen palautejärjestelmällä, syväjohtamisen mallilla sekä siihen liittyvillä arvioinneilla synnyttämään ja vahvistamaan vertikaalista kiinteyttä (Harinen 2011, 29). Olli Harisen (2011) mukaan sotilasjoukon ryhmäkiinteydessä on kyse empiirisesti erityisestä ilmiöstä, jonka syntyminen kestää vähintään 3-4 kuukautta. Hän myös korostaa ryhmäkiinteyden kollektiivista luonnetta eli siinä ei ole kyse yksilöiden ominaisuuksista.

Vaikka päälliköt, varusmiesjohtajat ja -kouluttajat voivat vaikuttaa ryhmäkiinteyden syntymiseen omalla toiminnallaan, vaikuttaa siihen suuri joukko muitakin vaikeasti ennustettavia tekijöitä. Ryhmäkiinteyteen vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi samassa kokoonpanossa pysyminen pitkään, majoitusjärjestelyt, yhteistyötä edellyttävä toiminta, yhteiset haasteet ja rasittavat kokemukset, ulkoinen uhka tai ulkoapäin tuleva paine, yhdessä koettu onnistuminen, ryhmän omat normit, yhteiset tunnukset ja yhteinen vapaa-ajan vietto. (emt. 29–30.) Mikael Salo ja Guy L. Siebold (2008) ovat eritelleet vertaisten väliseen kiinteyteen vaikuttavat tekijät yksilöllisiin tekijöihin (persoonallisuus ja asenteet, jotka vaikuttavat kykyyn muodostaa sosiaalisia suhteita ryhmässä), ensisijaisiin ryhmään kiinnittymistä ilmaiseviin tekijöihin (kuten kokemukset ryhmänjohtajasta, simputuskokemukset) sekä toissijaisiin ryhmäkokemuksiin (kuten kokemukset koulutuksesta ja sen laadusta, organisaatioon sitoutuminen, ilmapiiri).

Armeijaorganisaatioissa on perinteisesti korostettu koheesiota tehtävistä suoriutumisen onnistumisen edellytyksenä ja oletettu ryhmäkiinteyden perustuvan ryhmän jäsenten samankaltaisuuteen. Siten miesten välisiä siteitä ja niiden säilyttämistä on pidetty tärkeinä. (Carreiras & Kümmel 2008, 38) Naiset on nähty ulkopuolisina poikkeuksina, jotka pitää integroida asepalvelukseen ja organisaatioon (Hellum 2017; 19). Miesten (oletettu) suhtautuminen naisiin ja naisten läsnäoloon organisaatioissa on tarjonnut integroimistavoitteille peilin ja pohjan argumentoinnille (Carreiras & Kümmel 2008, 39).

Naisten armeijaan integroimisen on nähty haastavan ryhmäkiinteyttä. Ryhmäkiinteyttä on todettu edistävän varusmiesten yhtäläiset taustatekijät, jona sukupuolenkin voi ymmärtää (esim. Harinen 2011, 30). Naisten roolista ja osuuden lisäämisestä sotilasorganisaatioissa on käyty vilkasta keskustelua, ja joissakin maissa on asetettu virallisia tavoitteita naisten osuuden lisäämiseksi. Esimerkiksi Norjassa puolustusministeriö on asettanut tavoitteeksi, että vuoteen 2020 mennessä sotilastehtävissä toimivista 20 % on naisia. Tavoitteesta huolimatta osuus on pysynyt toistaiseksi 8–9 % tienoilla. (Brundtland Steder, Stornaes & Stubberud 2015.)

Ryhmäkiinteyden jakaminen sekä sosiaaliseen että tehtäväkeskeiseen on haastanut sosiaalisen homogeenisyyden merkitystä. Tehtävän suorittamiseen kohdistuva kollektiivinen sitoutuminen on nähty menestyksen kannalta tärkeämpänä tekijänä kuin sosiaalinen koheesio. Jälkimmäinen voi olla tuottavuuden esteenä, mikäli henkilöiden välisiin suhteisiin keskittyminen vie huomion tehtävästä.

Lisäksi tehtävään keskittyminen korostaa yksilöllisiä ominaisuuksia ja vähentää sukupuolen näkyvyyttä. (Carreiras & Kümmel 2008, 39–40) Kieleiset asenteet ja kohtelu – syrjintä, seksismi ja homofobia – on nähty sekä integraation että tehtävien suorittamisen esteenä, kun toiminta kuitenkin nojaa ryhmänä suoriutumiseen. Helena Carreiras ja Gerhard Kümmel nostavat esiin, että modernissa armeijassa moninaisuuden johtaminen on henkilöstöpolitiikan kannalta keskeisempää kuin homogeenisyyden takaaminen. (Carreiras & Kümmel 2008, 41–42)

Kielteisen kohtelun kokemuksia – kiusaamista, syrjintää ja häirintää – lähestytään tässä tutkimuksessa työpaikkakiusaamista ja koulukiusaamista koskevien tutkimusten tapaan (Leinonen ym. 2012, 3–8). Tämä tarkoittaa tiivistetysti sitä, että ymmärtääksemme syrjintä- ja kiusaamiskokemuksia varusmiespalveluksen kontekstissa tarvitsemme sekä organisaatioon ja yhteisöön että yksilöllisiin tekijöihin nojaavaa lähestymistapaa. Pyrimme tässä tutkimuksessa tavoittamaan subjektiiviset kokemukset, joissa kietoutuvat yhteen tietyt olosuhteet ja käytännöt, sosiaaliset suhteet, henkilökohtaiset tekijät ja palvelukseen liittyvät odotukset.

Sukupuolta armeijoissa käsittelevä tutkimus tukeutuu usein Rosabeth Moss Kanterin (1977) klassikkotutkimukseen, jossa nostettiin esiin naisten näkyvä ja haavoittuva asema heidän toimiessaan pienenä vähemmistönä tarkastelun kohteena olleessa liike-elämän organisaatiossa. Kanter näki naisten määrän kasvattamisen helpottavan heidän asemaansa. Norjalainen tutkimus tukee osaltaan tätä näkökulmaa: tasaisen sukupuolijakauman merkitys näkyy ajan myötä tapahtuvana normalisaatioprosessina, joka tasoittaa sukupuolten suhteita ja lisää sitä kautta sekä nais- että miesystävällisyyttä organisaatiossa. Sukupuolittunut kulttuuri ei lakkaa olemasta, mutta sukupuolirajat ylittävä vahva solidaarisuus ja yhtenäisyys vähentävät sen haittavaikutuksia. (Hellum 2017, 26–28, 32) Kanterin mallia kritisoinut Janice D. Yoder (1991) huomauttaa, että tarkasteluissa tulee ottaa huomioon paitsi vähemmistöryhmän osuus, myös vähemmistön sukupuoli, sukupuolittuneet käsitykset ammatin soveltuvuudesta sekä se, missä määrin vähemmistö nähdään uhkaavana työn arvostuksen kannalta. Vähemmistöryhmä voi kokea osuutensa kasvunkin jälkeen painetta, jos heidät nähdään uhkana valtaryhmälle (Yoder 1991, 188). Siinä, miten tulee hyväksytyksi tai suljetuksi ulos ryhmästä, on usein kyse laajemmista ryhmien välisistä suhteista kuin henkilöiden välisistä tai yksilöiden henkilökohtaisista ominaisuuksista (Abrams, Randsley de Moura, Hutchison & Viki 2005, 162).

Suomalaisessa varusmiespalveluksen kontekstissa edellä sanottu tarkoittaa esimerkiksi sitä, että sukupuolten välisiä suhteita välittää naisten ja miesten erilainen peruste osallistua varusmiespalvelukseen. Se, että miehille osallistuminen on lakisääteinen velvollisuus ja naisille omasta tahdosta tehty valinta, rakenteistaa erityisellä tavalla sukupuolten välisiä suhteita varusmiespalveluksessa ja synnyt-

tää haasteita ryhmadynamiikalle. Se antaa jännitteisen taustan yhdenvertaiselle kohtelulle, joka nähdään Puolustusvoimien monimuotoisuutta tarkastelevassa raportissa *Eri tausta, sama tahti – monimuotoisuus puolustusvoimissa* keskeisenä yhteishengen parantamisen keinona:

*Puolustusvoimien tehtävänä on Suomen sotilaallinen puolustaminen, muiden viranomaisten tukeminen sekä osallistuminen kansainväliseen kriisinhallintaan. Parhaimmillaan henkilökunnan ja varusmiesten erilaiset taustat ja erilainen osaaminen edistävät toiminnan laatua ja tehokkuutta. Sotilaskoulutuksen antaminen on puolustusvoimien perustehtäviä. Varusmieskoulutus tähtää hyvähenkisen ja suorituskykyisen sodanajan joukon luomiseen. Yhdenvertainen kohtelu parantaa yhteishenkeä. Hyvähenkisessä joukossa kiusaamista tai simputusta ei esiinny.*

Monimuotoisuuden edistämisen perustelut kytketään samalla toiminnan laadun ja tehokkuuden edistämiseen, mikä heijastelee aiemmin mainittua tehtävän suorittamiseen kohdistuvaa ryhmäkiinteyttä menestyksen kannalta tärkeämpänä tekijänä kuin sosiaalinen koheesio. Vähemmistön hyväksymiseen liitetäänkin usein sen positiivinen määrittely. Esimerkiksi organisaatioissa vähemmistö voi tulla hyväksytyksi, jos sitä pidetään erityisen hyödyllisenä organisaation tehtävien kannalta ja se voi lisätä organisaation mahdollisesti uhanalaista arvostusta. (Hogg, Fielding & Darley 2005, 205). Brundtland Steder, Stornaes & Stubberud (2015) muistuttavat, että monimuotoisuus ei itsessään ole hyöty tai haitta, vaan olennaista on, miten se toiminnassa huomioidaan ja miten sitä hyödynnetään.

## 2.1. Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tehtävä on kiteytettävissä kolmeen pääkysymykseen:

- 1) Miten varusmiehet ja -naiset kokevat oman ryhmänsä ja sen tuen osana omaa palveluskokemustaan?
- 2) Miten yleisiä varusmiesten ja -naisten kielteisen kohtelun kokemukset ovat ja millaisiin tekijöihin ja ryhmiin nämä kokemukset mahdollisesti keskittyvät?
  - eriarvoinen kohtelu ja syrjintä
  - kiusaaminen
  - sukupuolinen häirintä ja ahdistelu
- 3) Miten palvelukseen liittyviin järjestelyihin ja niihin liittyviin mahdollisiin muutoksiin suhtaudutaan?
  - varusteet
  - majoitukset ja siihen liittyvät järjestelyt
  - sukupuolia erottelevat viralliset käytännöt
- 4) Millaisia kehittämiskohteita palveluksessa on havaittavissa?

### 3. Tutkimuksen aineisto ja menetelmät

#### 3.1. Aineisto

Tutkimus on toteutettu kokonaistutkimuksena siten, että kysely annettiin täytettäväksi kaikille puolustusvoimista 15.12.2016 ja 15.3.2017 kotiutuneille varusmiehille ja -naisille. Joulukuussa kotiutuneista osa oli aloittanut palveluksensa 4.1.2016 ja palvelut näin ollen 347 vuorokautta, ja osa taas oli aloittanut 4.7.2016, jolloin palveluksen pituus oli 165 vuorokautta. Maaliskuussa kotiutuneet olivat aloittaneet palveluksensa 4.7.2016, jolloin heidän palvelusaikansa oli 225 vuorokautta. Kyselyt toteutettiin joukko-osastoissa itsenäisesti kotiutumispäivinä varusmiesten loppukyselyn yhteydessä ja samaan tapaan optisella kyselylomakkeella. Vastaajat täyttivät siis kaksi kyselyä peräkkäin.

Aineistonkeruuprosessi toteutettiin eri toimijatahojen yhteistyönä aikaisempien kyselyjen tapaan (Leinonen ym. 2012, 9-12). Kyselylomakkeen kysymykset muotoiltiin tutkijoiden ja pääesikunnan henkilöstöosaston edustajien kanssa yhteistyössä. Käytännön aineistonkeruutilanteet suoritettiin joukko-osastoissa itsenäisesti puolustusvoimien omien, varusmiesten loppukyselyyn liittyvien, käytäntöjen mukaisesti.

Lisäksi kyselyiden yhteydessä pyydettiin keräämään kaikilta halukkailta kehittämissuhteita varusmiespalvelukseen liittyen. Ehdotuksia pyydettiin siitä näkökulmasta, mikä on palveluksen onnistumisen kannalta tärkeää. Kysymyksen yhteydessä esitettiin lista esimerkkejä, joita kehittämissuhteet voivat muun muassa koskea. Tällaisina mainittiin koulutusjärjestelyt ja -tavat, ryhmän kanssa toimiminen, kiusaamisen, syrjinnän ja/ tai häirinnän ehkäisy tai niihin puuttumisen keinot, majoitusjärjestelyt, huolto ja varusteet, esimies-alaissuhteet, asepalvelusta suorittavien sosiaaliset tukipalvelut, liikuntakoulutus ja tähän liittyvä tuen tarve, lomajärjestelyt, asepalvelusta suorittavien aineellinen tuki (esimerkiksi päivärahat tai vastaavat) ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tukeminen. Kehittämissuhteita saatiin yhteensä 129 vastaajalta viidestä eri joukko-osastosta. Nämä olivat Panssariprikaati (56 vastaajaa), Satakunnan Lennosto (41 vastaajaa), ilman joukko-osastotietoa palautetut (17 vastaajaa), Rannikkolaivasto (10 vastaajaa) ja Karjalan Lennosto (3 vastaajaa). Osa vastaajista oli kirjoittanut paperiin yhden kehittämissuhteen, osa puolestaan oli kirjoittanut useampia. Kehittämissuhteet sai muotoilla vapaasti, mutta niiden toivottiin olevan mahdollisimman käytännönläheisiä ja konkreettisia. Kehittämissuhteita saatiin 129 vastaajalta. Yhden vastaajan lomakkeessa saattoi olla useampia kehittämissuhteita, joten yhteensä ehdotuksia oli 179.



## Kyselyn toteuttamistapoihin liittyneet ongelmat ja aineiston luotettavuus

Olemme aiemmassa yhteydessä pohtineet optisen kyselylomakkeen käyttämiseen ja lomakkeen täyttötilanteeseen liittyviä haasteita (Leinonen ym. 2012, 9-12). Tässä yhteydessä viittaamme näihin uudelleen vain lyhyesti. Yksi ongelma on se, että optista lomaketta käytettäessä vastaajan on ensin katsottava seinälle heijastetusta tekstistä kysymys ja annetut vastausvaihtoehdot, jonka jälkeen hän merkitsee valitsemansa ja mieleen painamansa vaihtoehdon edessään olevalle paperille. Kun kysymyksiä on paljon ja vastaajan keskittyminen alkaa herpaanta, voi tällainen muistitehtävä muuttua vaikeammaksi. Edellisessä vastaavassa kyselyssämme tämä näkyi myös niin, että vastaajat olivat kirjanneet sellaisiakin vastausvaihtoehtoja, joita ei ollut annettu kyselylomakkeessa. Nämä virheelliset vastaukset luokiteltiin tälläkin kertaa puuttuviksi tiedoiksi. Sitä, missä määrin kirjatuksi annetuista vaihtoehdoista tuli joku muu kuin ensisijaisesti valittu vaihtoehto, ei pysty arvioimaan.

Toinen kyselyn toteuttamistapoihin liittyvä huomionarvoinen ongelma liittyy itse lomakkeen täyttötilanteeseen. Kysely toteutetaan siten, että paikalla on samassa tilassa suuri määrä varusmiehiä ja naisia kerrallaan. Henkilökohtainen tila jää tällöin pieneksi ja voi syntyä tilanteita, joissa omien vastausten suojaaminen vierustoverin katseelta on vaikeaa. Kyselyn kysymysten ollessa osin melko arkaluontoisia, on henkilökohtaisella tilalla vielä suurempi merkitys. Fyysisen läheisyyden lisäksi kyselyyn vastaamisen henkilökohtaista tilaa rajoittaa myös vastaamiseen annettava aika. Kysymysten ja vastausvaihtojen heijastaminen seinälle edellyttää, että kaikki vastaajat täyttävät kyselyn samassa tahdissa. Vastaamisen nopeuteen vaikuttaa se, onko vastaajalla kokemuksia syrjinnästä, kiusaamisesta tai häirinnästä. Jos näitä kokemuksia ei ole, voi vastaaja hypätä jatkokysymysten yli, ja vastaaminen on näin ollen nopeampaa. Tilanne voi olla epämiellyttävä niille, jotka tarvitsevat pidemmän aikaa vastaamiselle. Näin voi olla varsinkin tilanteissa, joissa pidempi aikatarve tulee esille tilannetta ohjaavan henkilön kysyessä, että vieläkö joku tarvitsee vastausaikaa ennen eteenpäin menemistä.

Varusmiesten vastauksissa ongelmallisia olivat kielteistä kohtelua (eriarvoinen kohtelu, kiusaaminen ja sukupuolinen häirintä) koskevat jatkokysymykset. Monet olivat vastanneet niihin, vaikka eivät olleet kokeneet kielteistä kohtelua ja monet olivat jättäneet vastaamatta, vaikka heillä oli ollut kielteisen kohtelun kokemuksia. Kielteistä kohtelua koskevien jatkokysymyksiä analyysiin otettiin mukaan vain ne vastaajat, jotka olivat ilmoittaneet kokeneensa tällaista kohtelua ja kielteistä kohtelua kokemattomat suljettiin pois jatkotarkasteluista. Ongelmat olivat samoja myös edellisessä varusmieskyselyssä. Esimerkiksi vuoden 2011 kyselyssä eriarvoisen kohtelun syihin jätti vastaamatta suunnilleen yhtä suuri osa (43 %) syrjintää kokeneista varusmiehistä kuin tässä kyselyssä (45 %). Kiusaamista ja häirintää koskevissa kysymyksissä myös naiset jättivät melko usein vastaamatta jatkokysymyksiin. Esimerkiksi kiusaamista kokeneista naisista noin kolmannes jätti vastaamatta kiusaamisen

syitä koskeviin kysymyksiin ja noin viidennes häirintää kokeneista naisista jätti vastaamatta häirintää koskeviin jatkokysymyksiin.

Nyt toteutetussa kyselyssä oli mukana uusia kysymyksiä. Myös vanhoja kysymyksiä muotoiltiin uudelleen. Uusien kysymysten osalta havaitsimme kysymyksen numero 14 kohdalla naisten vastauksissa ristiriitaa. Kysymyksessä vastaajaa pyydetään valitsemaan, että *Ryhmässäni a) kaikki ovat miehiä, b) on yksi nainen tai c) enemmistö on miehiä, mutta mukana on myös enemmän kuin yksi nainen.* 151 naisvastaajaa ilmoitti, että hänen ryhmässään kaikki ovat miehiä. Tämän a-vaihtoehdon sijaan, heidän olisi kuitenkin pitänyt vastata b-vaihtoehto, että ryhmässäni on yksi nainen eli vastaaja itse. Toki voi olla mahdollista myös se, että miesvastaaja on merkinnyt itsensä naiseksi. Juuri näin näyttäisi olevan, koska kokonaisotantaan sisältyy 248 naista ja kyselyyn vastanneita naisia on 337. Sitä, onko valinta ollut tahaton vai tietoinen on vaikea arvioida. Taulukossa 3.1.A. on kuvattu perusjoukon eli 15.12.2016 ja 15.3.2017 kotiutuneiden naisten ja kyselyyn vastanneiden naisten määrissä ilmenevää ristiriitaa. Joukko-osastoittain tarkasteltuna olettamus saa vahvistusta, sillä pääsääntöisesti juuri niissä joukko-osastoissa, joissa naisvastaajien lukumäärä ylittää perusjoukossa olevien naisten eli 15.12.2016 ja 15.3.2017 kotiutuneiden naisten lukumäärän, ovat myös naisvastaajat ilmoittaneet omassa ryhmässään olevan vain miehiä (taulukko 3.1.B.).

**Taulukko 3.1.A.** Perusjoukon ja kyselyyn vastanneiden naisten lukumäärät ja niiden välinen ero.

Joukko-osasto	15.12.2016 ja 15.3.2017 kotiutuneet naiset (N)	Kyselyyn vastanneet naiset (N)	Kotiutuneiden määrän ylittävien naisvastaajien lukumäärä (N)
Porin Prikaati	38+9=47	39	-
Utin Jääkärirykmentti	3+1=4	6	2
Panssariprikaati	26+4=30	12	-
Maasotakoulu	12+6=18	23	5
Karjalan Prikaati	28+3=31	73	42
Kainuun Prikaati	27+8=35	38	3
Kaartin Jääkärirykmentti	17+13=30	49	19
Jääkäriprikaati	14+8=22	18	-
Rannikkolaivasto	0+2=2	6	4
Uudenmaan Prikaati	3+1=4	33	29
Merisotakoulu	-	-	-
Rannikkoprikaati	8+3=11	24	13
Satakunnan Lennosto	1+2=3	3	-
Ilmasotakoulu	2+3=5	11	6
Karjalan Lennosto	4+2=6	2	-
<b>Yhteensä</b>	<b>248</b>	<b>337</b>	<b>123</b>

**Taulukko 3.1.B.** Perusjoukon naisten lukumäärän ylittävien naisten lukumäärä joukko-osastoittain suhteessa naisvastaajiin, jotka ilmoittaneet ryhmässään olevan pelkkiä miehiä.

<b>Joukko-osasto</b>	<b>Kotiutuneiden määrän ylittävien naisvastaajien lukumäärä (N)</b>	<b>Naisvastaajat, jotka vastasivat kysymykseen nro 14 <i>Ryhmässäni kaikki ovat miehiä</i></b>
Porin Prikaati	-	10
Utin Jääkärirykmentti	2	3
Panssariprikaati	-	5
Maasotakoulu	5	6
Karjalan Prikaati	42	35
Kainuun Prikaati	3	17
Kaartin Jääkärirykmentti	19	13
Jääkäriprikaati	-	9
Rannikkolaivasto	4	3
Uudenmaan Prikaati	29	28
Merisotakoulu	-	-
Rannikkoprikaati	13	13
Satakunnan Lennosto	-	-
Ilmasotakoulu	6	9
Karjalan Lennosto	-	-
<b>Yhteensä</b>	<b>123</b>	<b>151</b>

Edellä sanottu asettaa aineiston kyseenalaiseksi naisvastaajien osalta. Muokkasimme aineistoa siten, että siitä poistettiin nuo 151 naiseksi ilmoittautunutta vastaajaa, jotka myös ilmoittivat, että heidän ryhmässään kaikki ovat miehiä. Perusteluna valinnalle oli se, että on oletettavaa, että kyseiset vastaajat olivat tosiasiallisesti miehiä. Aineiston rajauksista on kerrottu yksityiskohtaisemmin seuraavassa alaluvussa.

### Lopullinen kyselyaineisto

Tutkimuksen aineisto koostuu puolustusvoimista 15.12.2016 ja 15.3.2017 kotiutuneiden varusmiesten ja -naisten kokonaisotantaan (N=9654). Kyselyyn vastasi yhteensä 6883 varusmiestä ja -naista, jolloin vastausprosentiksi saatiin 71,3 prosenttia. Aktiivisimmin kyselyyn vastasivat Maavoimien vastaajat. (taulukko 3.1.C.)

**Taulukko 3.1.C.** Palveluksesta 15.12.2016 ja 15.3.2017 kotiutuneet ja kyselyyn vastanneet puolustushaaroittain sekä puolustushaarojen vastausprosentit.

<b>Puolustushaara</b>	<b>15.12.2016 ja 15.3.2017 kotiutuneet (N)</b>	<b>Kyselyyn vastanneet (N)</b>	<b>Vastausprosentti (%)</b>
Maavoimat	6920+935=7855	6021	77
Merivoimat	950+358=1308	528	40
Ilmavoimat	363+126=489	334	68
<b>Yhteensä</b>	<b>8233+1421=9654</b>	<b>6883</b>	<b>71</b>

Tähän alkuperäiseen aineistoon jouduttiin tekemään muutama rajaus. Ensinnäkin, aineistosta on rajattu pois edellisessä luvussa kuvatut 151 tapausta, joiden aineistoon jättäminen olisi heikentänyt huomattavasti aineiston luotettavuutta naisvastaajia koskevien tulosten osalta. Pois rajattiin siis kaikki ne, jotka olivat valinneet sukupuolekseen vaihtoehdon nainen ja vastanneet ryhmäänsä koskevaan kysymykseen ensimmäisen vastausvaihtoehdon eli ryhmässäni kaikki ovat miehiä. Koska ryhmän sukupuolijakaumaa koskevaa kysymystä käytettiin vastaajan sukupuolen kontrolloinnissa, tämä tarkoitti myös sitä, että ne naiset, jotka eivät vastanneet ryhmäkysymykseen, rajautuivat myös pois aineistosta. Heitä oli 13 kappaletta. Toisekseen, lopullisesta aineistosta on rajattu pois ne vastaajat, jotka eivät olleet valinneet kumpaakaan vaihtoehtoa (nainen tai mies) sukupuolta koskevaan kysymykseen. Heitä oli yhteensä 43 vastaajaa.

Ensimmäisen rajauksen perusteluna on aineiston luotettavuuteen liittyvät seikat ja jälkimmäinen johtuu tutkimuksen fokuksesta. Tutkimuksessa keskeinen elementti on sukupuolten väliset suhteet, mistä johtuen kaikki tarkastelut tehdään sukupuolen mukaan, eikä tällöin ole perusteltua kuljettaa mukana niitä vastaajia, jotka eivät sukupuoltaan ilmoittaneet. Tehtyjen rajausten jälkeen tutkimuksen lopullinen aineisto koostuu kaikkiaan kyselyyn vastanneiden 6678 vastaajasta. Lopullisen aineiston vastausprosentiksi tuli näin 69 prosenttia. Naisia vastaajista oli 3 prosenttia ja miehiä 97 prosenttia. Joukko-osastoittain tarkastellen erityisen aktiivisia olivat Satakunnan Lennoston varusmiehet ja -naiset, joista 99 prosenttia vastasi kyselyyn. Toista ääripäätä edusti Merisotakoulu, josta ei saatu yhtään vastausta. (taulukot 3.1.D ja 3.1.E.)

**Taulukko 3.1.D.** Tutkimuksen lopullinen aineisto puolustushaaroittain ja sukupuolen mukaan.

	Kyselyyn vastanneet naiset % (N)	Kyselyyn vastanneet miehet % (N)	Kyselyyn vastanneet yhteensä % (N)
Maavoimat	2 (151)	79 (5298)	82 (5449)
Merivoimat	1 (15)	13 (889)	14 (904)
Ilmavoimat	0 (7)	5 (318)	5 (325)
<b>Yhteensä</b>	<b>3 (173)</b>	<b>97 (6505)</b>	<b>100 (6678)</b>

**Taulukko 3.1.E.** Palveluksesta 15.12.2016 ja 15.3.2017 kotiutuneet ja kyselyyn vastanneet joukko-osastoittain ja joukko-osastojen vastausprosentit.

Joukko-osasto	15.12.2016 ja 15.3.2017 kotiutuneet (N)	Kyselyyn vastanneet (N)	Vastaus- prosentti (%)
Porin Prikaati	1523+130=1653	929	56
Utin Jääkärirykmentti	81+22=103	93	90
Panssariprikaati	818+93=911	563	62
Maasotakoulu	321+62=383	333	87
Karjalan Prikaati	1486+117=1603	1410	88
Kainuun Prikaati	1490+121=1611	1277	79
Kaartin Jääkärirykmentti	394+295=689	422	61
Jääkäriprikaati	807+95=902	422	47
Rannikkolaivasto	72+134=206	80	39
Uudenmaan Prikaati	455+70=525	407	78
Merisotakoulu	6+7=13	-	0
Rannikkoprikaati	417+147=564	417	74
Satakunnan Lennosto	108+41=149	148	99
Ilmasotakoulu	108+43=151	135	89
Karjalan Lennosto	147+42=189	42	22
<b>Yhteensä</b>	<b>9652</b>	<b>6678</b>	<b>69</b>

Palveluksessa olevista naisista ja miehistä pääosa kuului ikäluokkaan 18–20 vuotta. Ikäluokkiin 21–23 vuotta ja yli 24 vuotta kuului varusnaisia suhteellisesti enemmän kuin varusmiehiä. Vastaajien ikäjakaumat ja palvelustyyppit on kuvattu taulukoissa 3.1.F. ja 3.1.G.

**Taulukko 3.1.F.** Kyselyyn vastanneet iän ja sukupuolen mukaan.

Ikäryhmä	Kyselyyn vastanneet naiset % (N)	Kyselyyn vastanneet miehet % (N)	Kyselyyn vastanneet yhteensä % (N)
18–20 vuotta	60 (103)	85 (5500)	84 (5603)
21–23 vuotta	27 (46)	14 (882)	14 (928)
yli 24 vuotta	13 (23)	2 (108)	2 (131)
<b>Yhteensä</b>	<b>100 (172)</b>	<b>100 (6490)</b>	<b>100 (6662)</b>

**Taulukko 3.1.G.** Kyselyyn vastanneiden miehistöön kuuluvien ja varusmiesjohtajien osuudet sukupuolen mukaan.

Palvelustyyppi	Naiset % (N)	Miehet % (N)	Yhteensä % (N)
Miehistö: 347 vuorokautta palvelleet	8 (14)	13 (853)	13 (867)
Miehistö: 225 vuorokautta palvelleet	30 (52)	14 (904)	14 (956)
Miehistö: 165 vuorokautta palvelleet	6 (11)	43 (2767)	42 (2778)
Ryhmänjohtaja	37 (63)	19 (1196)	19 (1259)
Johtajakoulutettu, ei omia alaisia	9 (15)	5 (313)	5 (328)
Upseerikokelas	9 (16)	7 (425)	7 (441)
<b>Yhteensä</b>	<b>100 (171)</b>	<b>100 (6458)</b>	<b>100 (6629)</b>

Palveluksessa olevista varusnaisista ja -miehistä selvästi suurin osa (94 prosenttia) oli etniseltä taustaltaan suomalaisia tai suomenruotsalaisia. Kyselyyn vastanneista naisista heitä oli 92 prosenttia ja miehistä 94 prosenttia. Koska muiden etnisten taustojen osuudet jäivät niin pieniksi, ei aineistoa esitellä tältä osin sukupuolen mukaan. Maahanmuuttajaperhetausta Euroopan ulkopuolelta oli 2 prosentilla, samoin ulkosuomalaistaustaisia oli 2 prosenttia. Maahanmuuttajaperhetausta Euroopan alueelta oli 1 prosentilla, romaniperhetausta oli 1 prosentilla ja saamelaisperhetaustaisten osuus jäi alle prosenttiin. (Taulukko 3.1.H.)

**Taulukko 3.1.H.** Kyselyyn vastanneiden etninen tausta.

Tausta	Yhteensä % (N)
Ulkosuomalainen	2 (115)
Suomalaistaustainen/Suomessa asuva suomenruotsalainen	94 (6219)
romaniperheestä	1 (45)
saamelaisperheestä	0 (17)
maahanmuuttajaperheestä Euroopan alueelta	1 (71)
maahanmuuttajaperheestä Euroopan ulkopuolelta	2 (141)
<b>Yhteensä</b>	<b>100 (6608)</b>

### 3.2. Käytetyt menetelmät

Ne osiot tuloksista, joissa käsitellään kielteistä kohtelua ja käsitystä sukupuolen merkityksestä sekä tasa-arvon kehittämistarpeista, raportoidaan kuvailevasti ristiintaulukointien avulla. Ristiintaulukointien yhteydessä tehtiin riippumattomuustestejä, joilla selvitettiin, erosivatko vastaukset tilastollisesti merkitsevästi sukupuolen mukaan. Tilastollisen merkitsevyyden rajana käytettiin viiden prosentin merkitsevyystasoa (testin p-arvo  $\leq 0.05$ ). Testien tulokset on esitetty taulukoiden ja kuvioiden otsikoiden yhteydessä.

Asepalvelusta suorittavien naisten ja miesten vertaissuhteita sekä fyysisiin palvelusolosuhteisiin liittyviä näkemyksiä mahdollisista muutoksista tarkastellaan lisäksi korrelaatioiden avulla yhteyksien löytämiseksi keskeisten muuttujien osalta. Naisten ja miesten palvelussa viihtymistä on tarkasteltu myös logistisen regressioanalyysin keinoin tavoitteena löytää tekijät, jotka parhaiten yhdessä selittävät palveluskokemuksen myönteisyyttä. Kiinnostuksen kohteena oli erityisesti selvittää, miten merkittäviä tekijöitä ryhmän tuki ja hyväksyntä ovat kokemuksessa.

Logistisessa regressiossa selitettävä muuttuja on kaksiluokkainen (esimerkiksi tässä raportissa myönteiseksi tai kielteiseksi koettu palvelusaika), ja selittävät muuttujat voivat olla joko luokiteltuja (kategorisia) tai jatkuvia. Todennäköisyyden ja riskin käsitteet ovat keskeisiä logistisessa regressiossa. Menetelmä pyrkii ennustamaan todennäköisyyttä, jolla tarkasteltavana oleva asia tapahtuu tai ei tapahdu (Tabachnick & Fidell 2013). Analyysit tehtiin käyttämällä eteenpäin askeltavaa menetelmää, jossa malliin lisättiin selittäviä muuttujia yksi kerrallaan. Tuloksena selittävistä muuttujista valikoitui lopuksi mukaan vain tilastollisesti merkitsevät selittäjät ( $p$ -arvo  $\leq 0.05$ ).

Ryhmältä saatavaa tukea ja hyväksyntää koskevista väitteistä (kysymykset 10–13) muodostettiin lisäksi summamuuttuja, jonka yhtenäisyys tarkistettiin reliabiliteettianalyysillä ( $\alpha = .909$ ). Mittari on yhtenäinen ja ottaa huomioon eri aspekteja ryhmäsuhteista ja yksilön osallisuudesta. Muodostettua summamuuttujaa käytettiin palvelusajan kokemisen sekä tasa-arvon ja kielteisen kohtelun kokemusten tarkastelussa.

Kyselyn ohessa kerätyt kehittämissuhteet on luokiteltu ja esitelty teemojen mukaan raportin lopussa.

## 4. Tulokset

### 4.1. Ryhmän tuen ja hyväksynnän merkitys naisille ja miehille palveluksessa

Oma ryhmä, jonka kanssa harjoitellaan sodan ajan tehtäviä, toimi palveluksessa yleensä myönteisten suhteiden paikkana. Naiset ovat aina sukupuolensa perusteella vähemmistöasemassa ryhmässään, kun taas miehillä kokemukset ryhmästä keskittyvät saman sukupuolen ryhmiin. Tässä luvussa tarkastellaan ryhmän tuen ja hyväksynnän yhteyksiä palvelusajan kokemiseen, sukupuolen merkitykseen palvelusympäristössä, tasa-arvon kehittämistarpeisiin ja kielteisen kohtelun kokemuksiin. Merkitsevät yhteydet on koottu taulukkoon 4.1.C. luvun loppuosassa.

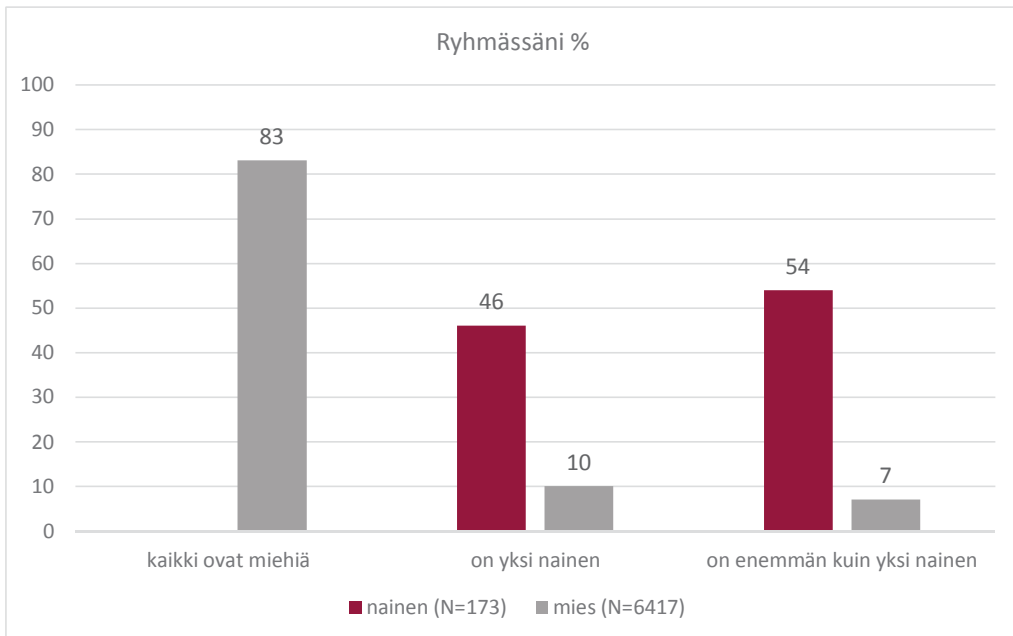
Lähtöolettamuksemme on ollut, että myönteiset kokemukset ryhmän tuesta ja hyväksynnästä ovat merkittäviä tekijöitä myönteisen palveluskokemuksen kannalta. Tukeudumme tässä olettamuksessa Hariseen (2003 ja 2011), joka nostaa esiin me-hengen keskeiseksi palveluksen myönteiseksi kokemisen kannalta. Olemme myös olettaneet aiempaan, sukupuolen esiin nostavaan tutkimukseen nojautuen (esim. Leinonen, Nikkanen & Otonkorpi-Lehtoranta 2012), että naisten ja miesten kokemuksissa on eroa. On syytä muistaa, että monilla muillakin tekijöillä kuin ryhmään kiinnittymisellä on merkitystä palvelukseen liittyvien myönteisten kokemusten syntymisessä. Tällaisia tekijöitä voivat olla muun muassa palvelukseen osallistumisen perusteet, ikä sekä etninen tausta. Kaikkia mahdollisia tekijöitä ei ole mahdollista tavoittaa tämän tutkimuksen aineistolla. Ryhmään liittyvät kokemukset nähdään kuitenkin olennaisina siinä, millaista osallisuutta ja siihen liittyen vuorovaikutussuhteita palvelus tarjoaa.

Tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että ryhmän tuella ja hyväksynnällä on merkitystä palvelusajan ja -ympäristön kokemisen kannalta. Näyttäisi siltä, että ryhmän tuki ja hyväksyntä vähentäisi naisilla kokemusta sukupuolesta haittana ja sillä olisi heikkoja yhteyksiä myös tasa-arvon kehittämistarpeisiin. Ryhmätuen puute ilmenee kielteisessä kohtelussa sekä naisilla että miehillä.

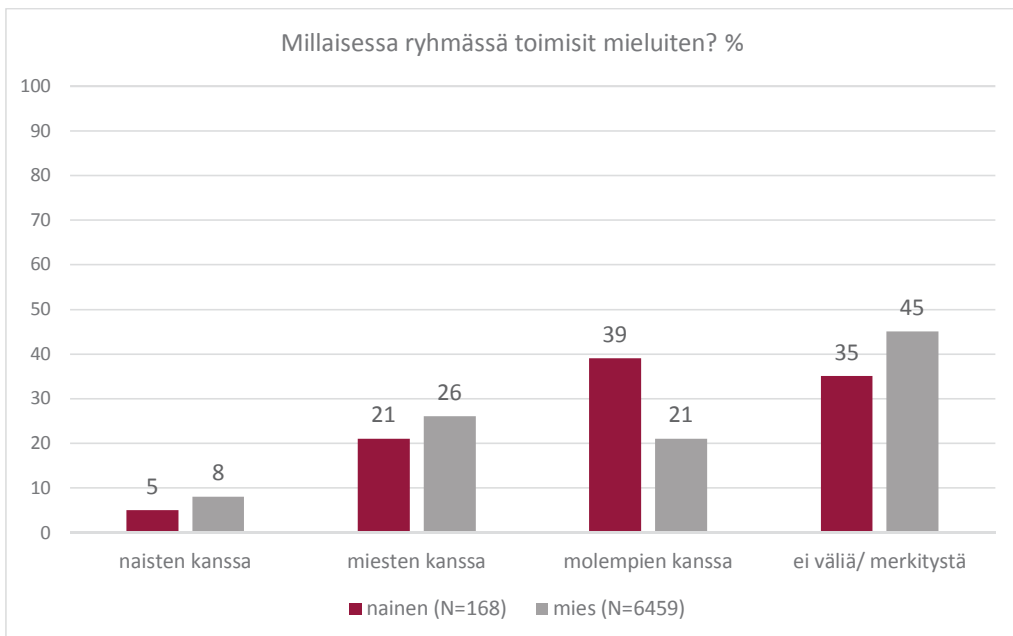
#### Sukupuoli omassa ryhmässä ja siihen liittyvät toiveet

Naiset toimivat useimmiten ryhmissä, joissa enemmistö oli miehiä, mutta mukana oli myös enemmän kuin yksi nainen. Miesten omat ryhmät olivat ymmärrettävästi tyypillisimpiä. (kuvio 4.1.A.) Useimmiten ryhmän sukupuolijakauma oli vastaajille merkityksetön, mutta usein toivottiin myös ryhmiä, joissa on sekä naisia että miehiä. Usein ryhmän sukupuolijakauma oli myös merkityksetön. (ks. kuvio 4.1.B.)





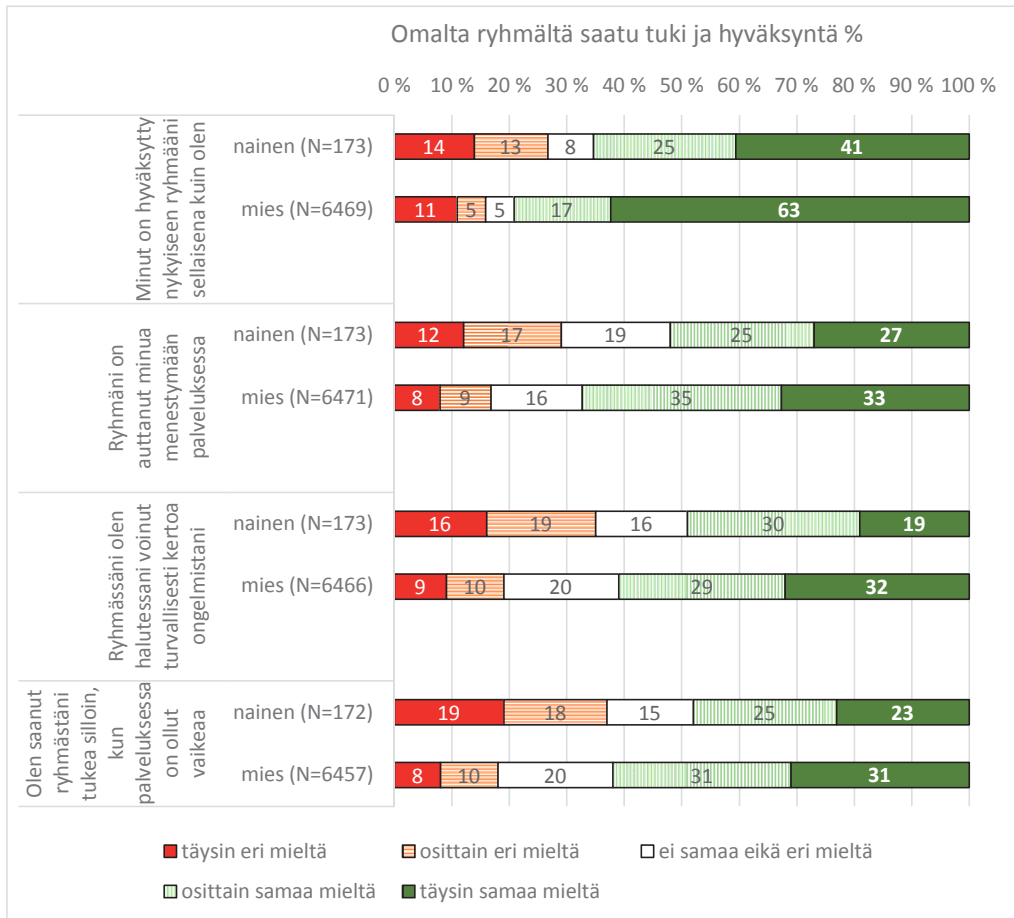
**Kuvio 4.1.A.** Naisten ja miesten ryhmien sukupuolijakaumat (p=.000).



**Kuvio 4.1.B.** Millaisessa ryhmässä vastaajat toimiten mieluiten sukupuolen mukaan (p=.000).

## Hyväksytyksi tuleminen omana itsenään yleisin myönteinen ryhmäkokemus

Naiset ja miehet kokivat ryhmältä saadun tuen ja hyväksynnän pääosin myönteisesti (ks. kuvio 4.1.C.). Molemmilla hyväksytyksi tuleminen ryhmässä omana itsenään oli useimmin myönteistä, erityisesti miehillä. Ryhmään liittyvät ongelmat näkyivät naisilla yleisimmin puutteena tuessa ja mahdollisuuksissa kertova ongelmistaan ryhmässä turvallisesti. Miehillä yleisin ongelma oli jälkimmäinen edellä mainituista.



**Kuvio 4.1.C** Ryhmältä saatu tuki ja hyväksyntä sukupuolen mukaan ( $p=.000$ ).

Näistä neljästä väittämästä muodostettua summamuuttujaa ”ryhmän tuki ja hyväksyntä” käytetään seuraavissa osioissa palvelusajan kokemisen, tasa-arvon ja kielteisen kohtelun kokemuksien tarkastelussa. Ryhmän tukea nautti 56 prosenttia naisista ja 73 prosenttia miehistä. Ryhmän tuen ja hyväksynnän koki puutteelliseksi 25 prosenttia naisista ja 14 prosenttia miehistä.

## Myönteiset kokemukset palvelusajasta ja ryhmästä ovat yhteydessä toisiinsa

Ryhmän tuen ja hyväksynnän korkea taso sekä palvelusajan myönteiseksi kokeminen olivat yhteydessä toisiinsa. Ryhmäkokemuksen merkitys ei kuitenkaan ole yksiselitteinen. Palvelusaika saatettiin nimittäin kokea pääosin myönteisesti siitä huolimatta, että ryhmän tuki oli erittäin puutteellista. Miesten kohdalla tämä on mahdollista todeta tilastollisesti luotettavasti. Hyvä ryhmätuki taas näytti korostavan palvelusajan myönteisiä kokemuksia etenkin naisilla, mutta samaan tapaan kuin miehillä, palvelusaika saatettiin nähdä myönteisesti puutteellisesta tuesta ja hyväksynnästä huolimatta.

Palvelusajan ainakin pääosin myönteisesti kokemisessa keskeisiä tekijöitä<sup>1</sup> olivat naisilla ryhmän tuen ja hyväksynnän lisäksi palveluksen tyyppi (tarkoittaen koulutuksen pituutta ja asemaa miehistö/ryhmänjohtaja/ kokelas), jos asepalvelukseen osallistumisen syynä oli jokin muu kuin lähipiiriltä saatu kannustus sekä sukupuolen merkitys kantahenkilökunnalta saatavassa arvostuksessa. Näiden tekijöiden yhdistelmällä pystytään ennustamaan 85 prosentissa tapauksista oikein naisten sijoittuminen palvelusaikaan myönteisesti suhtautuviin ja muihin. (Taulukko 4.1.A.)

**Taulukko 4.1.A.** Naisten (N=156) palvelusajan myönteisyyttä selittävät tekijät regressioanalyysiin pohjautuen. Tilastollinen merkitsevyys:  $*0.01 < p \leq 0.05$  ja  $**p \leq 0.01$ .

<i>Palvelusajan myönteisyyttä selittävät muuttujat</i>	<i>Regressiokerroin (kun kaikki muuttujat mallissa)</i>	<i>kerroin Exp (B)</i>
palveluksen tyyppi	.49**	1,638
oman ryhmän tuki ja hyväksyntä	.54**	1,715
palveluksen syynä muu kuin lähipiirin kannustus (0= lähipiiri, 1= muu)	1,26*	3,529
sukupuolen merkitys kantahenkilökunnalta saatavassa arvostuksessa	.78*	2,185

Miesten palvelusajan myönteisyyttä<sup>2</sup> selitti parhaiten seuraavien tekijöiden yhdistelmä: ryhmän tuki ja hyväksyntä, palveluksen tyyppi, arvot palveluksen syynä, syrjimättömyys ja jos lain velvoite ei ollut palvelukseen osallistumisen pääasiallinen syy. Näiden tekijöiden yhdistelmällä pystytään ennustamaan 69 prosentissa tapauksista oikein miesten sijoittuminen palvelusaikaan myönteisesti suhtautuviin ja muihin. (Taulukko 4.1.B.)

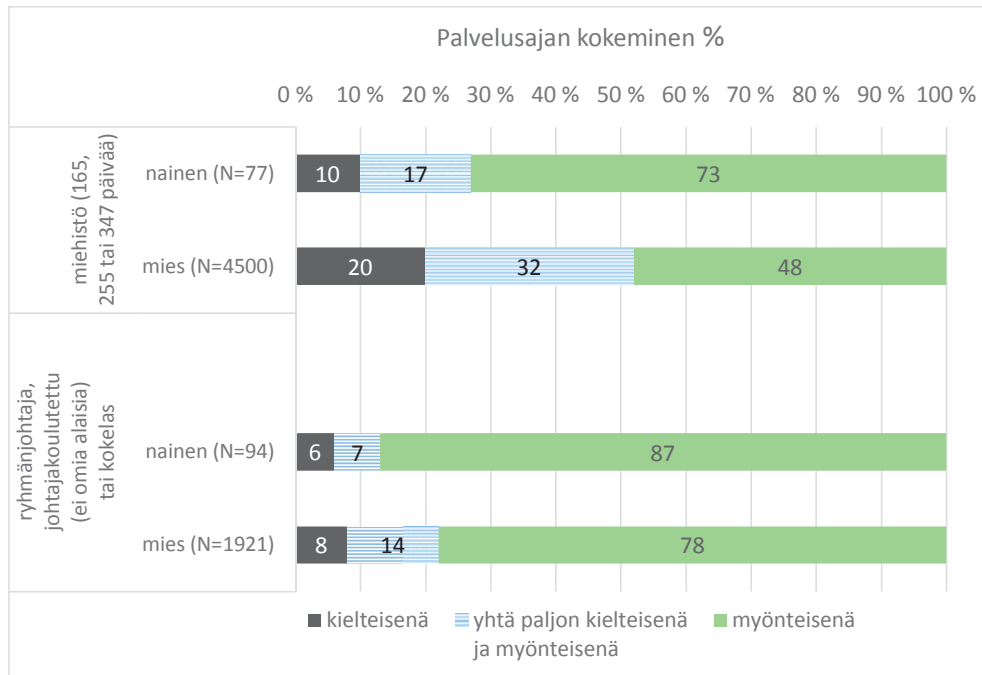
<sup>1</sup> Naisten kohdalla tarkasteltiin myös palvelukseen osallistumisen syistä itsensä kehittämistä ja lain velvoitetta, sukupuolen merkitystä tehtävien jaossa, johtaja- tai erikoiskoulutukseen pääsyssä, suoritusten arvioinnissa ja ryhmänjohtajilta saatavassa arvostuksessa, kiusaamista, sukupuolten tasa-arvon kehittämistarvetta sekä sukupuolia erotteleviin käytäntöihin liittyvää konformismia.

<sup>2</sup> Miesten kohdalla tarkasteltiin myös palvelukseen osallistumisen syistä itsensä kehittämistä, kielteisestä kohtelusta kiusaamista, tasa-arvon kehittämistarpeista etnisten, homo- ja heteroseksuaalien, uskontojen/ vakaumusten sekä ikä-tasa-arvon kehittämistä. Lisäksi tarkastelussa oli mukana sukupuolia erottelevia käytäntöjä koskeva konformismi.

**Taulukko 4.1.B.** Miesten (N=6272) palvelusajan myönteisyyttä selittävät tekijät regressioanalyysiin pohjautuen. Tilastollinen merkitsevyys: \*0.01 < p ≤ 0.05 ja \*\*p ≤ 0.01.

<i>Palvelusajan myönteisyyttä selittävät muuttujat</i>	<i>Regressiokerroin (kun kaikki muuttujat mallissa)</i>	<i>kerroin Exp (B)</i>
palveluksen tyyppi	.41**	1,512
oman ryhmän tuki ja hyväksyntä	.29**	1,338
arvot palveluksen syynä (0=arvot, 1=muu)	-.43**	,649
eriarvoinen kohtelu (0= ei, 1= kyllä)	-.52**	,597
lain velvoite palveluksen syynä (0=lain velvoite, 1= muu)	.75**	2,112

Johtajakoulutuksen saaneilla naisilla ja miehillä palvelusaika koettiin yleisemmin myönteisesti kuin miehistössä. Tosin miehistössäkin naisten kokemukset palvelusajasta olivat selvästi yleisemmin myönteisiä kuin vastaavan ryhmän miehillä. (Kuvio 4.1.D.)



**Kuvio 4.1.D.** Miehistön ja johtajakoulutuksen saaneiden palvelusajan kokeminen sukupuolen mukaan (miehistö sukupuolen mukaan p=.000, johtajakoulutus p>0.05).

## Haitat sukupuolesta ja tasa-arvon kehittämistarpeet

Ryhmän tuki ja hyväksyntä oli naisilla yhteydessä oman sukupuolen merkitykseen tehtävien jaossa, johtaja- tai erikoiskoulutukseen pääsyssä sekä vertaisilta, ryhmänjohtajilta ja kantahenkilökunnalta saatavassa arvostuksessa. Kuitenkaan parempaa ryhmätukea nauttineet eivät välttämättä kokeneet sukupuolestaan etua edellä mainituissa tilanteissa, vaan pikemminkin, ettei sukupuolella ollut ollut vaikutusta. Miehillä ei tällä tavoin tarkasteltuna löytynyt vastaavia yhteyksiä. (Taulukko 4.1.C.)

Naiset olivat kokeneet sukupuolestaan haittaa vertaisten välisessä arvostuksessa huolimatta siitä, koettiinko ryhmätuen taso matalaksi tai korkeaksi. Matala ryhmätuki oli yhteydessä sekä naisilla että miehillä eriarvoisen kohtelun ja kiusaamisen kokemiseen. Ryhmätuki myös vaihtelee naisilla aseman mukaan siten, että pidemmälle kouluttautuneilla naisilla ryhmätuki oli todennäköisemmin matala kuin miehistössä.

Matalalla ryhmätuella oli merkitystä myös tasa-arvon kehittämistarpeiden kannalta. Naisilla se näkyi tarpeena kehittää eri vakaumusten ja uskontojen sekä ikätasa-arvoa. Miehillä matala ryhmätuki oli yhteydessä ikätasa-arvon kehittämistarpeisiin. (Taulukko 4.1.C.)

**Taulukko 4.1.C.** Tilastollisesti merkitsevät yhteydet ryhmän tuen ja hyväksynnän sekä palvelusajan myönteisen kokemisen, sukupuolen merkityksen tai ikätasa-arvon kehittämistarpeiden välillä. Tilastollinen merkitsevyys: \*0.01 < p ≤ 0.05 ja \*\*p ≤ 0.01.

<i>Tarkastellut yhteydet</i>	<i>Naiset</i>	<i>Miehet</i>
Palvelusajan myönteisenä kokeminen ja <b>korkea</b> ryhmätuki	.305**	.190**
Eriarvoinen kohtelu ja <b>matala</b> ryhmätuki	.168*	.106**
Kiusaaminen ja <b>matala</b> ryhmätuki	.224**	.128**
Kuuluuko miehistöön vai ryhmänjohtajiin/ kokelaisiin ja <b>matala</b> ryhmätuki	.210**	
Sukupuolen merkitys tehtävien jaossa sekä ryhmän tuki ja hyväksyntä	.305**	
Sukupuolen merkitys johtaja- tai erikoiskoulutukseen pääsyssä	.177**	
Sukupuolen merkitys vertaisilta saatavassa arvostuksessa	.339*	
Sukupuolen merkitys ryhmänjohtajilta saatavassa arvostuksessa	.319**	
Sukupuolen merkitys kantahenkilökunnalta saatavassa arvostuksessa	.265**	
Uskontojen/ vakaumusten tasa-arvossa kehitettävää ja <b>matala</b> ryhmätuki	.179*	
Ikätasa-arvossa kehitettävää ja <b>matala</b> ryhmätuki	.214*	.108**

## 4.2. Suhtautuminen sukupuolten yhteisjärjestelyjen lisäämiseen ja varusteiden sopivuus

Tutkimuksen yhtenä tavoitteena on ollut selvittää, mitä naiset ja miehet ajattelivat yhteisten tilojen ja toimintojen lisäämisestä. Tällaisia olivat suhtautuminen yhteistupiin, yhteisiin suihkuihin ja suihkuvuoroihin, wc-tiloihin, saunavuoroihin ja pukeutumistiloihin. Asetelma on pitkälti spekulatiivinen, koska harvalla on tähän verrattavia kokemuksia, joihin perustaa mielipiteensä. Puolustusvoimissa ei esimerkiksi ole tehty järjestelyihin liittyviä kokeiluja, joihin nyt kysytyjä näkemyksiä voitaisiin verrata.

Tässä luvussa tarkastellaan ensin asenteiden myönteisyys ja kielteisyys kuhunkin järjestelyyn nähden. Sen jälkeen tarkastellaan, mitkä taustatekijät voisivat olla näkemyksiin yhteydessä. Kaiken kaikkiaan käytettävissä olevilla muuttujilla suhtautumista ei pystytä selittämään kovinkaan hyvin. Luvun loppuosassa tarkastellaan myös sitä, miten hyvin puolustusvoimien tarjoama koulutusvarustus vastaa naisten ja miesten henkilökohtaisia ominaisuuksia.

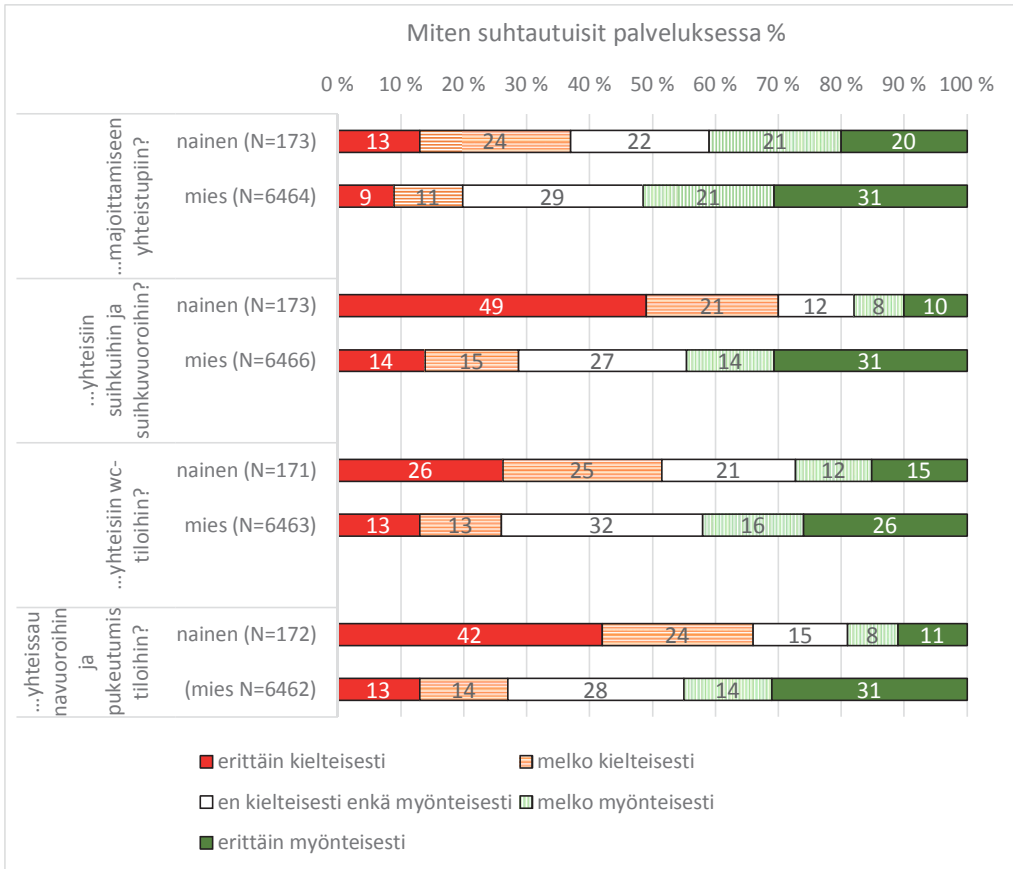
### Yhteismajoitukseen suhtautuminen myönteisintä, -suihkuihin kielteisintä

Olosuhteiden jakaminen koulutuksen ulkopuolella nähtiin usein ongelmallisena (ks. kuvio 4.2.A). Vaikka suhtautuminen yhteistupiin, yhteisiin suihkuihin ja suihkuvuoroihin, wc-tiloihin sekä sauna- ja pukeutumistiloihin ei ollut suinkaan yksinomaan kielteistä, keskimmäisen vaihtoehdon ”en kielteisesti enkä myönteisesti” valitseminen oli melko yleistä. Tämä voi viitata siihen, että omaa suhtautumista oli vaikeaa arvioida. Tyypillisesti miehet olivat valinneet vaihtoehdon ”en kielteisesti enkä myönteisesti” yleisemmin kuin naiset. Varovaisesti tulkiten voisi ajatella, että siinä missä naiset olivat valinneet useammin kielteisen suhtautumistavan kulloiseenkin ehdotettuun järjestelyyn, miehet olivat valinneet tuon välimaastoon sijoittuvan vaihtoehdon.

Arviointia voi vaikeuttaa se, että käytännössä vastaajan oli vaikea tietää esimerkiksi, mitä yhteiset wc-tilat tarkoittaisivat. Yksityisyyden aste wc-tilojen järjestelyissä voi vaihdella paljonkin. Sitä yleisemmin suhtautuminen oli jotakin muuta kuin myönteistä, mitä enemmän järjestelyssä oli kyse alastomuudesta eri sukupuolta olevien palvelustoverien läsnä ollessa ja mitä konkreettisemmin tämä oli annettusta vaihtoehdosta pääteltävissä. Esimerkiksi saunassa saatetaan käyttää uima-asua, suihkussa todennäköisemmin ei tai ainakin peseytyminen on vaikeaa.

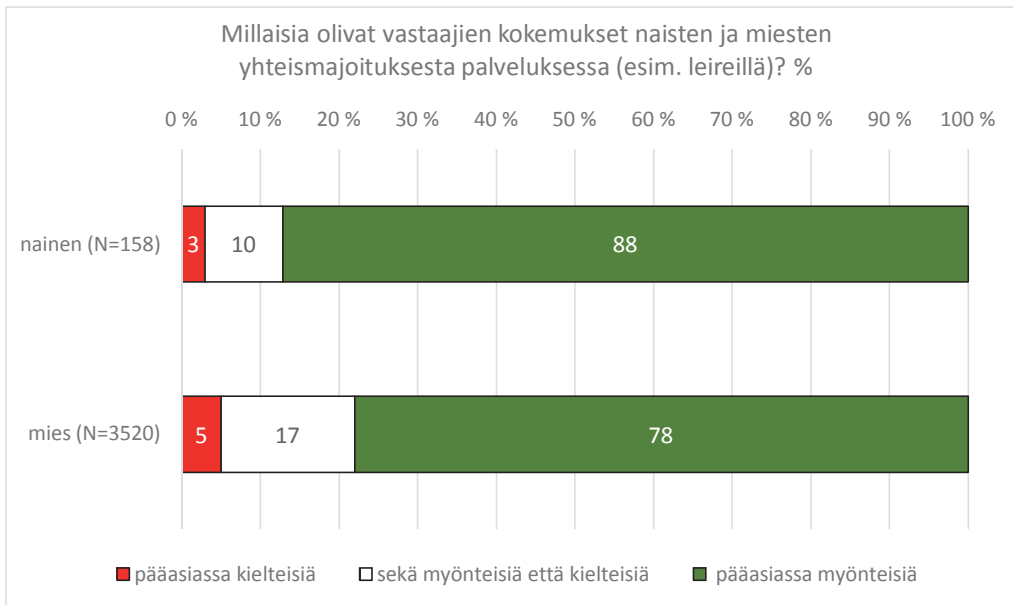
Myönteisimmin suhtauduttiin naisten ja miesten majoittamiseen yhteistupiin. Hieman yli puolet miehistä suhtautui siihen ainakin melko myönteisesti, naisista noin kymmenen prosenttiyksikköä vähemmän. Muita järjestelyjä koskien miesten suhtautumisessa ei ole isoja vaihteluita, kun tarkastellaan

kielteistä suhtautumista, mutta naisten keskuudessa yhteisiin suihkuihin ja suihkuvuoroihin suhtaututtiin selvästi kielteisemmin. Naisista noin 70 prosenttia suhtautui ainakin melko kielteisesti, miehistä lähes 30 prosenttia.



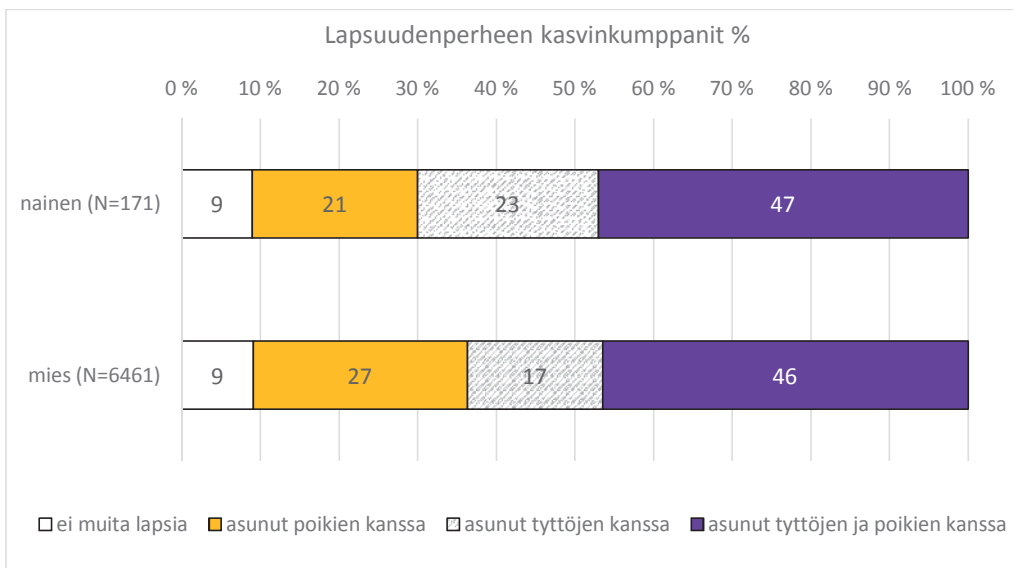
**Kuvio 4.2.A.** Suhtautuminen yhteisjärjestelyjen lisäämiseen sukupuolen mukaan ( $p=.000$ ).

Yhteisistä majoitusjärjestelyistä oli ymmärrettävästi etenkin monella naisella (n. 94 prosentilla) kokemusta palveluksessa, todennäköisimmin leiriolosuhteista. Miehillä näitä kokemuksia oli selvästi harvemmin, mutta kuitenkin melko yleisesti (n. 55 prosentilla). Niistä, joilla yhteismajoituksesta oli kokemuksia, kokemukset olivat pääasiassa myönteisiä (ks. kuvio 4.2.B.). Ainoastaan miesten kohdalla myönteiseen painottuvat kokemukset naisten ja miesten yhteismajoituksesta olivat yhteydessä myönteiseen suhtautumiseen naisten ja miesten yhteistupiin.



**Kuvio 4.2.B.** Arviot kokemuksista naisten ja miesten yhteismajoituksesta palveluksessa (esim. leireillä) sukupuolen mukaan ( $p < 0,05$ ). Tarkastelussa mukana vain ne, joilla oli kokemuksia.

Tyypillisesti kokemus yhteiselosta toisen sukupuolen edustajan kanssa oli tullut jo lapsuudenkodista (ks. kuvio 4.2.C.). Enemmistö oli heidät itsensä mukaan lukien asunut lapsuudenkodissaan ympäristössä, jossa oli sekä tyttöjä että poikia. Lapsuudenperheen kasvuympäristöllä ei ollut merkitystä sen suhteen, miten suhtautui naisten ja miesten yhteismajoitukseen.



**Kuvio 4.2.C.** Millaisessa lapsuudenperheessä oli asunut sukupuolen mukaan ( $p > 0,05$ ).



Käytettävissä olevilla ja tutkimuksen kysymyksenasettelun kannalta olennaisilla muuttujilla<sup>3</sup> tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä myönteiseen suhtautumiseen erilaisissa yhteisjärjestelyissä löytyi harvoin ja yhteydet olivat usein heikkoja. Lisäksi havainnot olivat usein vaikeasti tulkittavia sellaisenaan. Onkin mahdollista, että tarkastelut, joissa on mahdollista ottaa huomioon yksilöpsykologisia tekijöitä, kuten henkilökohtaisen tilan tarve ja suhde omaan ruumiiseen, voisivat valaista suhtautumista paremmin. Lisäksi palvelusmotivaatio voisi olla tässä yhteydessä hyödyllinen selittäjä.

Tarkastellessa yhteisjärjestelyistä useimmin myönteisesti arvioitua, eli naisten ja miesten yhteistupia, naisilla ja miehillä löytyi joitakin yhteyksiä, mutta tyypillisesti eri tekijöihin (taulukko 4.2.A.). Naisilla myönteinen suhtautuminen yhteistupiin oli yleisempää, jos näki sukupuolten tasa-arvossa (paljon) kehitettävää, jos oman ryhmän sukupuolijakauma ei ollut samantekevä tai jos palveli merivoimissa. Puolustushaaroista löytyikin kenties selkein selittäjä: on oletettavaa, että merivoimissa läheinen yhteistoiminta oli jo muodostunut osaksi palveluskokemusta.

Miesten kohdalla mainittiinkin jo palveluksessa myönteisesti painottuneiden yhteismajoituskokemusten (esimerkiksi leireillä) vaikuttaneen myönteiseen suhtautumiseen naisten ja miesten yhteistupiin. Mieluisa ryhmäkokoontaminen näkyi siten arvioissa, että ne, jotka toimisivat mieluiten ryhmässä, joissa on molempia sukupuolia, suhtautuivat myös todennäköisemmin yhteistupiinkin myönteisesti.

---

<sup>3</sup> Analyysin pohjaksi tarkasteltiin kulloiseenkin järjestelyyn ainakin melko myönteisesti suhtautumisen ja seuraavien tekijöiden välisiä tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä: palvelusajan myönteiseksi kokeminen, palvelukseen osallistumisen kannusteet, tuvassa viihtyminen, kasvinkumppanit, konformismi suhteessa sukupuolta erotteleviin käytäntöihin, kokemukset, että sukupuolella ei ollut palveluksessa ollut vaikutusta, aiemmat kokemukset yhteismajoituksesta palveluksessa, miesten ryhmän sukupuolikoostumus, toiveet oman ryhmän sukupuolikoostumuksesta, kielteisen kohtelun vaikutus, tasa-arvon kehittämistarpeet, puolustushaara ja ikä.

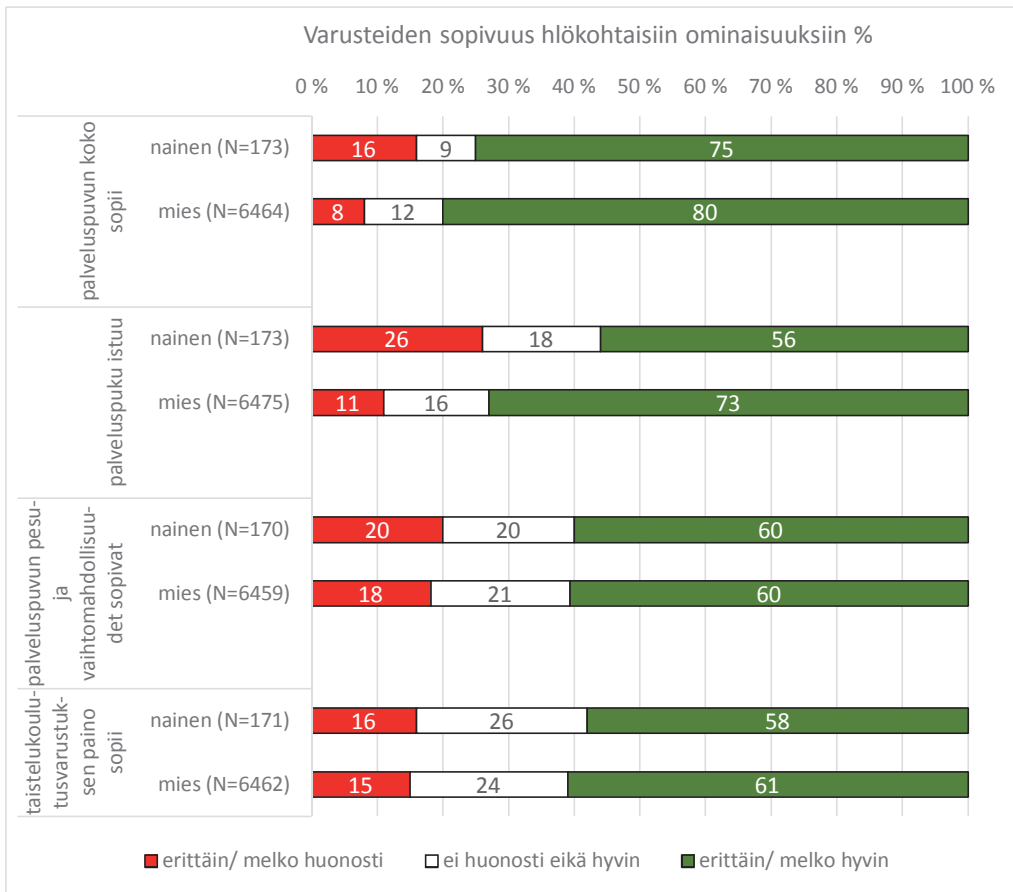
**Taulukko 4.2.A.** Tilastollisesti merkitsevät yhteydet myönteisen suhtautumisen naisten ja miesten yhteistupiin ja aiempien myönteisten yhteismajoituskokemusten, tasa-arvon kehittämisen, puolustushaaran sekä mieluisan ryhmän sukupuolikoostumuksen välillä. Tilastollinen merkitsevyys: \*0.01 < p ≤ 0.05 ja \*\*p ≤ 0.01.

<i>Tarkastellut tilastollisesti merkitsevät yhteydet</i>	<i>Naiset</i>	<i>Miehet</i>
pääasiassa myönteiset kokemukset yhteismajoituksesta palveluksessa (esim. leireillä)		.182**
Tulisiko kehittää sukupuolten tasa-arvoa varusmiespalveluksessa (1= paljon kehitettävää...3= ei tarvitse kehittää)	-.182*	
Puolustushaara: Maavoimat (1) vai muu (0)	-.206**	
Puolustushaara: Merivoimat (1) vai muu (0)	.323**	
Toiveryhmä: miesryhmä (1) vai muu (0)		-.163**
Toiveryhmä: naisryhmä (1) vai muu (0)		.175**
Toiveryhmä: sekaryhmä (1) vai muu (0)		.161**
Toiveryhmä: ryhmällä ei väliä (1) vai muu (0)	-.165*	

### Varusteet

Puolustusvoimat järjestää naisille ja miehille saman perusvarustuksen. Tutkimuksessa tarkasteltiin myös, miten hyvin varusteet sopivat naisten ja miesten henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Tarkastelun kohteena on ollut ensinnäkin palveluspuku: koko, istuvuus (vartalon mittasuhteisiin), sekä pesu- ja vaihtomahdollisuudet. Taistelukoulutusvarustuksen osalta kysyttiin sen painon sopivuutta. Taistelukoulutusvarustuksella tarkoitettiin joko kantolaitejärjestelmää tai taisteluvyötä riippuen siitä, kumpi koulutuksessa oli käytössä.

Varusteiden sopivuuteen suhtauduttiin yleisemmin myönteisesti kuin kielteisesti (kuviot 4.2.D.). Miehet olivat useammin tyytyväisiä palveluspuvun kokoon ja istuvuuteen, mutta pesu- ja vaihtomahdollisuuksiin sekä taistelukoulutusvarustuksen painoon oltiin suunnilleen yhtä usein tyytyväisiä. Yleisimmin parannettavaa näyttäisi naisten kohdalla olevan palveluspuvun istuvuudessa vartalon mittasuhteisiin sekä sen pesu- ja vaihtomahdollisuuksissa. Miehillä viimeksi mainittu oli yleisin kritiikkiä saanut kohta. Palveluspuvun sopivuutta ja istuvuutta koskevat kysymykset ovat molempien sukupuolten osalta yleistettävissä perusjoukkoon (p=.000).



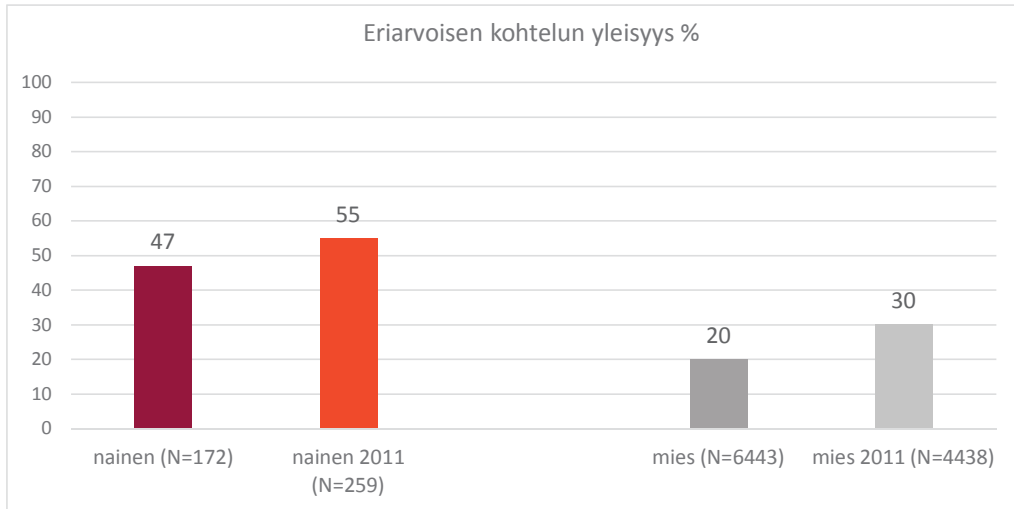
**Kuvio 4.2.D.** Miten hyvin varusteet ovat sopineet henkilökohtaisiin ominaisuuksiisi sukupuolen mukaan.

### 4.3. Kielteinen kohtelu

Tässä luvussa käsitellään eriarvoisen kohtelun, kiusaamisen ja syrjinnän kokemuksia asepalveluksessa. Jokaisesta teemasta käsitellään järjestyksessä koetut tilanteet, kohtelun harjoittajat, ilmoittaminen ja ilmoittamatta jättäminen, syyt, tiheys ja muihin kohdistuvan kielteisen kohtelun havaitseminen. Kielteisestä kohtelusta ilmoittamatta jättäminen on tutkimuksessa uusi tarkasteltava teema. Aiemmin on ilmennyt, että etenkin miehillä kielteisestä kohtelusta ilmoittaminen oli melko yleistä (Leinonen, Nikkanen & Otonkorpi-Lehtoranta 2012). Kielteisen kohtelun kokemukset olivat yleisempiä naisilla kuin miehillä, mutta kaikkiaan kielteinen kohtelu oli vähentynyt edelliseen kyselykertaan vuonna 2011 verrattuna.

## Eriarvoisen kohtelun ja syrjinnän tilanteet ja niistä ilmoittaminen

Eriarvoista kohtelua ilmoitti palvelusaikana kokeneensa 21 prosenttia vastaajista. Varusnaisten keskuudessa eriarvoisen kohtelun tilanteet olivat yleisempiä kuin varusmiehillä. Vuoteen 2011 verrattuna eriarvoista kohtelua kokeneiden prosentuaaliset osuudet ovat laskeneet sekä naisilla että miehillä. (kuvio 4.3.A.)

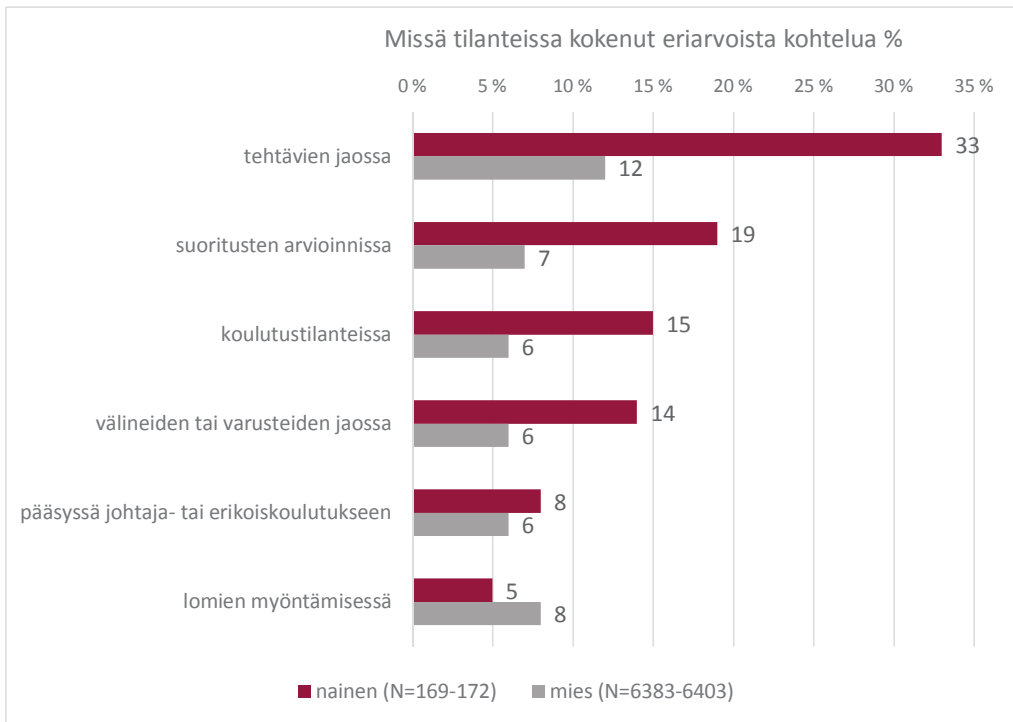


**Kuvio 4.3.A.** Eriarvoisen kohtelun kokemukset sukupuolen mukaan ( $p=.000$ ). Mukana myös vuoden 2011 jakaumat.

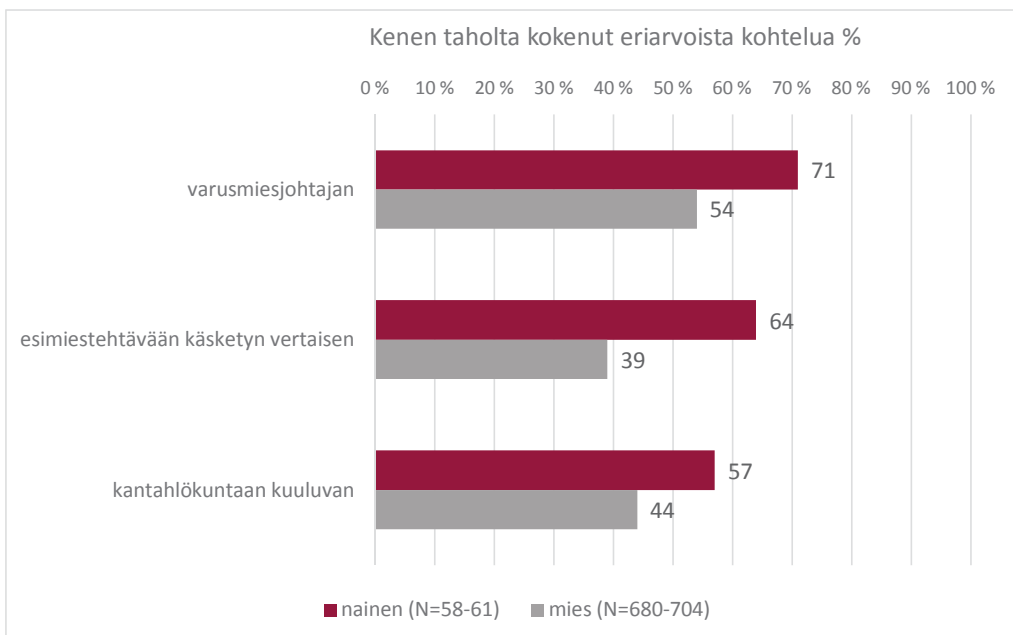
Yleisin eriarvoisen kohtelun tilanne oli molemmilla sukupuolilla tehtävien jako. Toiseksi yleisintä naisilla oli eriarvoinen kohtelu koulutustilanteissa. Varusmiehillä puolestaan toiseksi yleisimmäksi eriarvoisen kohtelun tilanteeksi nousi lomien myöntäminen, jossa 8 prosenttia oli kokenut eriarvoista kohtelua. (kuvio 4.3.B.) Tehtävien jako ja koulutustilanteet ovat olleet yleisimpiä eriarvoisen kohtelun tilanteita myös aiemmin<sup>4</sup>.

Eriarvoisen kohtelun kokemukset kasautuivat siten, että useamman kuin yhden eriarvoisen kohtelun tilanteen oli ilmoittanut 23 prosenttia varusnaisista ja 11 prosenttia miehistä. Sekä varusmiehet että naiset olivat kokeneet eriarvoista kohtelua useimmiten varusmiesjohtajan taholta (kuvio 4.3.C.).

<sup>4</sup> Vuonna 2011 kysyttiin myös palvelupaikan määräytymisestä.

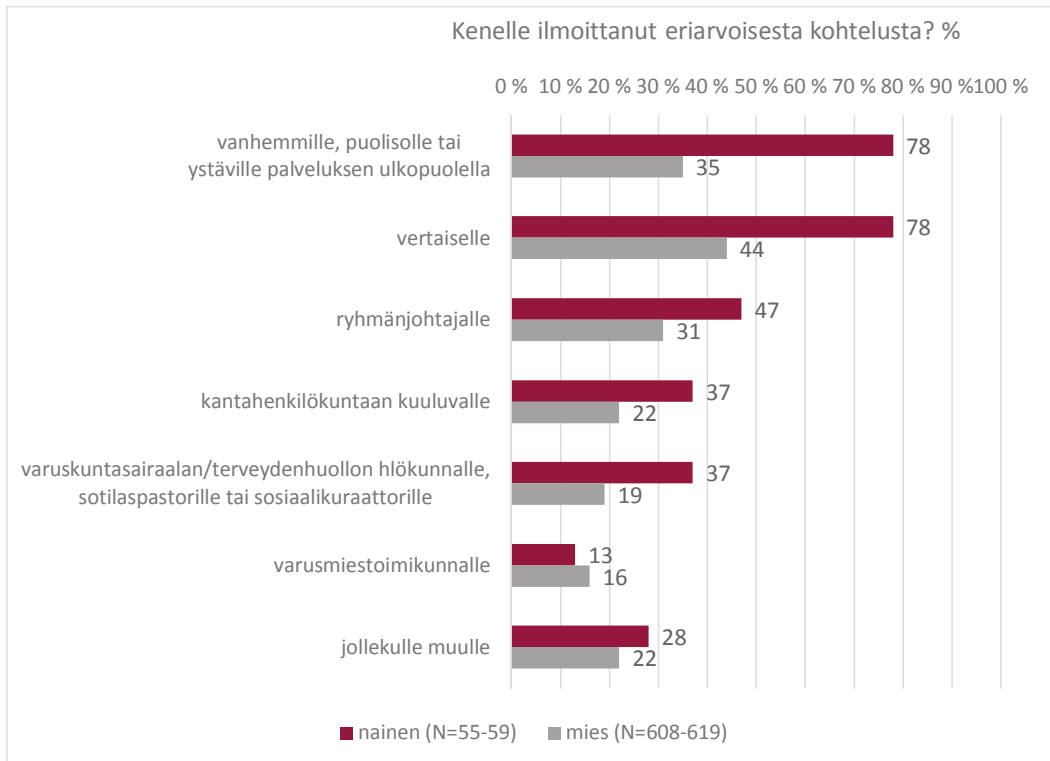


**Kuvio 4.3.B.** Missä tilanteissa kokenut eriarvoista kohtelua tai syrjintää muihin vertaisiin nähden sukupuolen mukaan ( $p=.000$  paitsi lomien myöntämisessä ja pääsyssä koulutuksiin  $p>0.05$ ).



**Kuvio 4.3.C.** Kenen taholta kokenut eriarvoista tai syrjivää kohtelua sukupuolen mukaan (vertaisen taholta  $p=.000$ , varusmiesjohtajan taholta  $p< 0.05$  ja kantahenkilökuntaan kuuluvalla  $p>0.05$ ).

Eriarvoisesta kohtelusta naiset ilmoittivat yleisimmin läheisille palveluksen ulkopuolella tai vertaiselle, miehet vertaiselle. Nämä kaksi tahoa olivat molemmille keskeisimpiä. Palveluksen sisältä molemmat ilmoittivat useimmiten ryhmänjohtajalle. (kuvio 4.3.D.) Vertaiselle, läheisille ja henkilökunnalle ilmoittamisen havainnot ovat yleistettävissä perusjoukkoon.



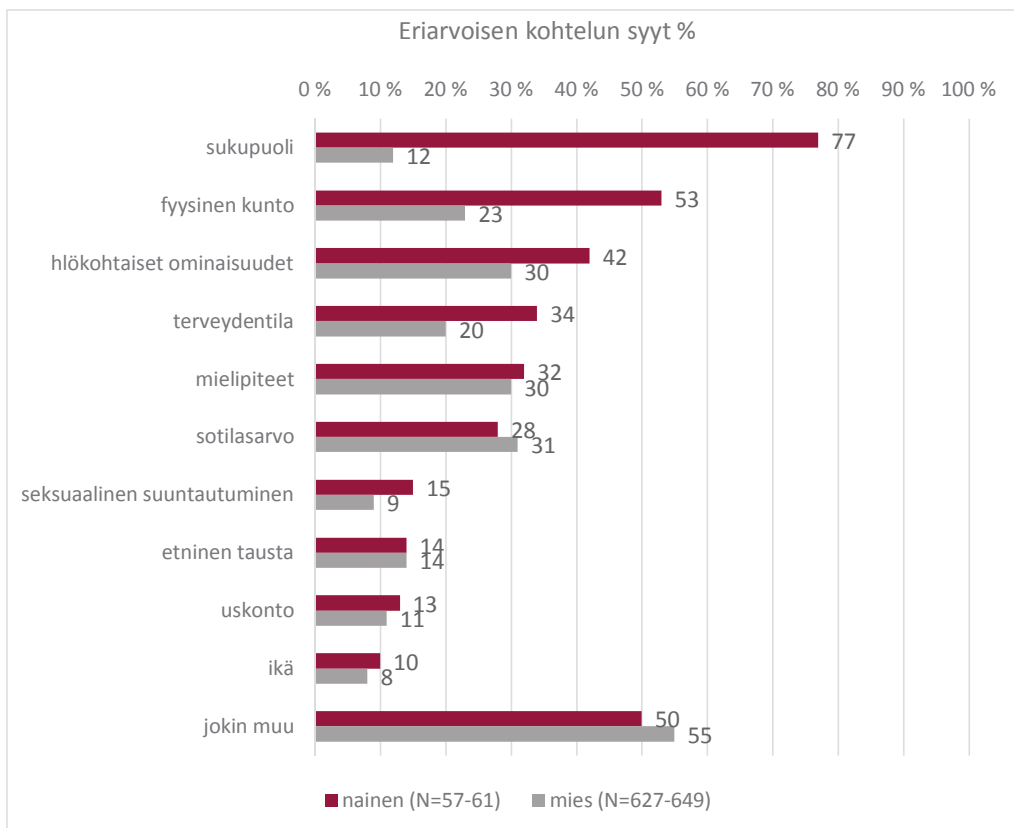
**Kuvio 4.3.D.** Kenelle eriarvoisesta kohtelusta oli ilmoitettu sukupuolen mukaan (läheisille palveluksen ulkopuolella ja vertaiselle ilmoittaminen  $p=.000$ ; ryhmänjohtajalle, kantahenkilökuntaan kuuluvalle ja varuskuntasairaalaan ym. ilmoittaminen  $p<0.01$ , muuten  $p>0.05$ ).

Eriarvoista kohtelua kokeneista naisista 8 prosenttia oli jättänyt ilmoittamatta kohtelusta kokonaan. Miehillä ilmoittamatta jättäminen oli selvästi naisia yleisempää, sillä 35 prosenttia ei ollut kertonut millekään taholle. Syynä tähän oli yleisimmin, ettei katsonut ilmoittamista tarpeelliseksi (61 %), ja nimetyistä syistä toiseksi yleisin oli, ettei uskonut tulevaisuutta vakavasti otetuksi (16 %). Naisten tulokset eivät ole yleistettävissä, mutta heistä lähes kaikki olivat katsoneet, ettei ilmoittaminen ollut tarpeellista.

## Eriarvoisen kohtelun syyt ja tiheys

Miehillä yleisimmin valittu syy oli muu, erittelemätön syy (55 %) <sup>5</sup> kuten myös vuoden 2011 kyselyssä (54 %). Naisista muun syyn oli valinnut 50 % (vuoden 2011 kyselyssä 33 %). Vastausvaihtoehtoisissa <sup>6</sup> yksilöidystä syistä yleisimpiä olivat varusmiehillä mielipiteet, henkilökohtaiset ominaisuudet ja sotilasarvo. Varusnaiset kokivat sukupuolen jälkeen seuraavaksi yleisimpinä syinä fyysisen kunnan, muut syyt ja henkilökohtaiset ominaisuudet. (kuvio 4.3.E.)

Tulokset ovat samansuuntaisia kuin vuoden 2011 kyselyssä, jossa naisilla kolme yleisintä syytä olivat sukupuoli, fyysinen kunto ja henkilökohtaiset ominaisuudet, miehillä puolestaan sotilasarvo <sup>7</sup>, henkilökohtaiset ominaisuudet ja mielipiteet.



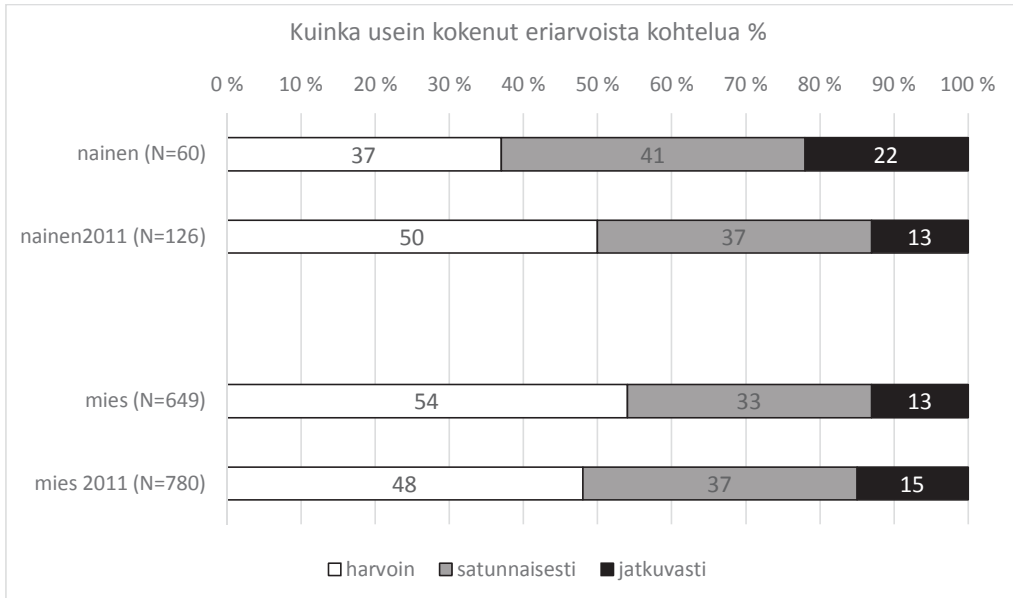
**Kuvio 4.3.E.** Eriarvoisen kohtelun syyt sukupuolen mukaan (sukupuoli ja fyysinen kunto  $p=.000$ , terveydentila  $p< 0.05$ , muut  $p>0.05$ ).

<sup>5</sup> Vuoden 2011 raportissa vastausvaihtoehtoa "muu syy" ei käsitelty.

<sup>6</sup> Vuonna 2011 kysyttiin erikseen vielä taloudellisesta tilanteesta, pienten lasten huoltajuudesta ja äidinkielestä.

<sup>7</sup> Aiemmassa kyselyssä käytettiin muotoilua sotilasarvo, nyttemmin puhutaan sotilasarvosta.

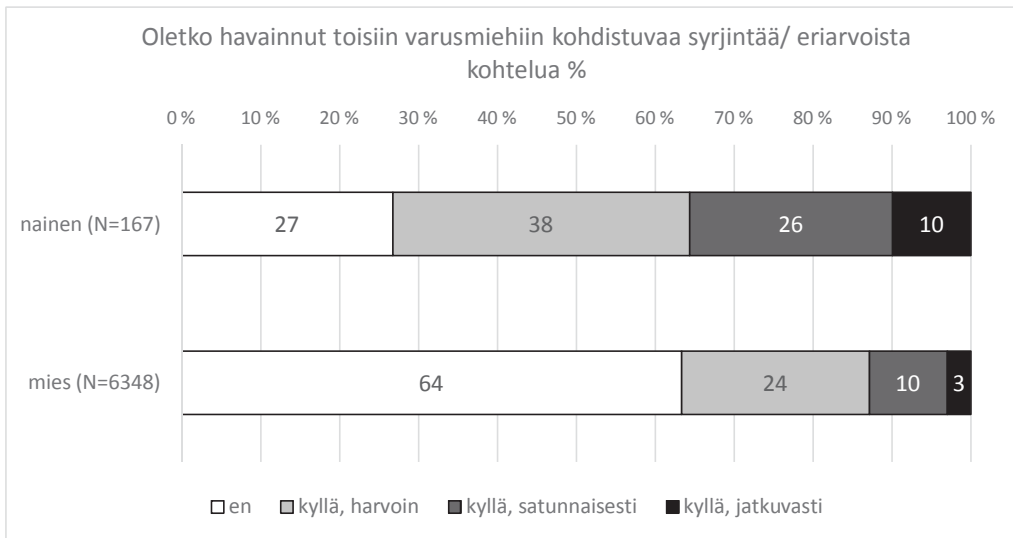
Eriarvoinen kohtelu oli naisilla yleisimmin satunnaista tai harvinaista, miehillä harvinaista. Naisilla toistuva eriarvoinen kohtelu oli hieman yleisempää kuin miehillä. Eriarvoisen kohtelun toistuvuuteen liittyvät tulokset poikkeavat vuoden 2011 tuloksista jonkin verran. Naisten jatkuvasti kokema eriarvoinen kohtelu oli kasvanut ja miesten hieman laskenut. (kuvio 4.3.F.)



**Kuvio 4.3.F.** Eriarvoisen kohtelun tiheys sukupuolen mukaan. Mukana myös vuoden 2011 vastaukset.

Toisiin kohdistuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua oli havainnut 74 prosenttia varusnaisista ja 37 prosenttia varusmiehistä. Havaintoja oli tehty lähinnä harvoin tai satunnaisesti, jatkuvasti syrjintää tai eriarvoista kohtelua oli havainnut 10 prosenttia varusnaisista ja 3 prosenttia varusmiehistä. (kuvio 4.3.G.)





**Kuvio 4.3.G.** Toisiin kohdistuvan syrjinnän/ eriarvoisen kohtelun havaitseminen sukupuolen mukaan ( $p=.000$ ).

### Kiusaamisen tavat ja tahot

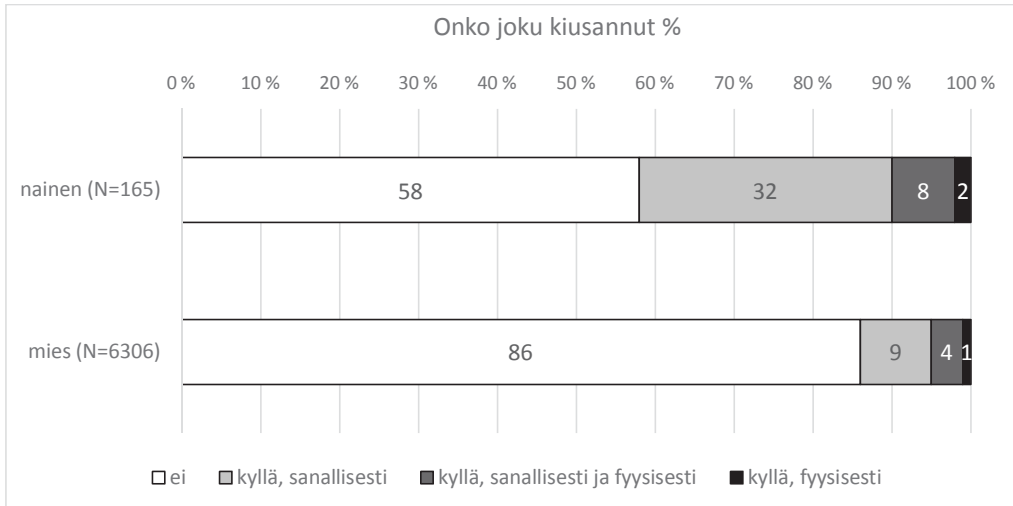
Kiusaamista palveluksen aikana ilmoitti kokeneensa 42 prosenttia varusnaisista ja 14 prosenttia varusmiehistä. Vuonna 2011 vastaavat luvut olivat 56 ja 32 prosenttia, joten kiusaamiskokemukset ovat selvästi vähentyneet. Tällä kertaa kiusaamisen tapoja ei kartoitettu yhtä yksityiskohtaisesti kuin vuonna 2011, mikä voi osaltaan heijastua prosenttilukuihin, mutta kehitys voidaan joka tapauksessa tulkita positiiviseksi. Tällä kertaa kyselylomakkeessa ei erikseen kysytty, millaisesta sanallisesta kiusaamisesta oli kyse<sup>8</sup>. Varusmiehiltä ja -naisilta kysyttiin, onko joku vertainen varusmiestoveri kiusannut jollakin seuraavista tavoista: nimitelty, vähätelty, jättänyt porukan ulkopuolelle, kohdellut epäystävällisesti; uhkaillut, töninyt, lyönyt tai potkinut; levittänyt perättömiä huhuja somessa tai muuten tai tehnyt ilkeämielisiä kepposia. Vastausvaihtoehtoja oli neljä: kyllä, sanallisesti; kyllä, sanallisesti ja fyysisesti; kyllä, fyysisesti sekä ei.

Aiempien tulosten mukaisesti nytkin suurin osa koetusta kiusaamisesta oli sanallista. 32 prosenttia varusnaisista ilmoitti kokeneensa sanallista kiusaamista ja varusmiehistä yhdeksän prosenttia. Sanallista ja fyysistä kiusaamista ilmoitti kokeneensa kahdeksan prosenttia varusnaisista ja neljä prosenttia varusmiehistä, pelkkää fyysistä kaksi prosenttia naisista ja yksi miehistä. (kuvio 4.3.H.)

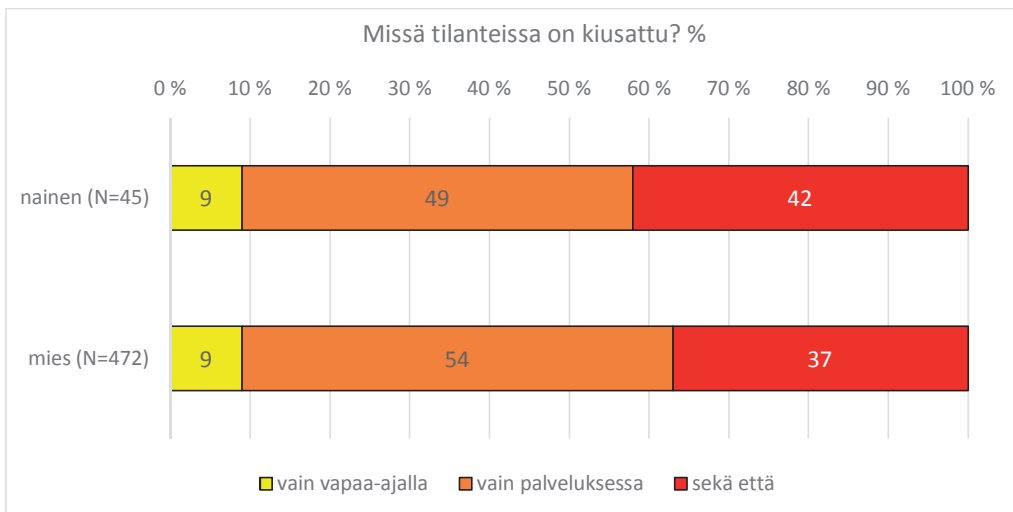
Kiusaamista oli koettu sekä palveluksessa että vapaa-ajalla, mutta kiusaamiskokemukset painottuivat palvelukseen (kuvio 4.3.I.). Varusnaisilla kiusaajat olivat tyypillisesti muita kuin omia tupakavereita,

<sup>8</sup> Vuoden 2011 kyselyssä kysyttiin jokaisesta kiusaamisen muodosta yksilöllisesti erikseen.

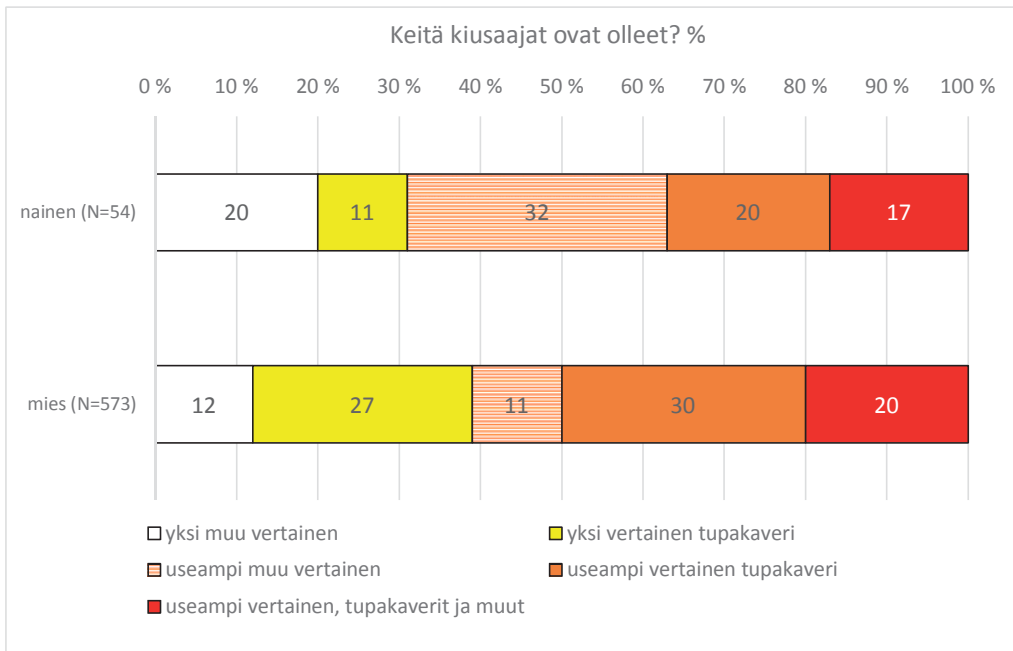
kun taas varusmiehillä kiusaajat olivat useimmiten yksi tai useampi vertainen tupakaveri (kuvio 4.3.J.) Tämä havainto viittaa osaltaan siihen, että kiusaaminen on myös sukupuolikysymys, sillä vain tuvan ulkopuoliset kiusaajat voivat olla eri sukupuolta. Jäljempänä eritellään kiusaamisen syitä, joiden yleisyys naisilla ja miehillä myös vahvistaa tätä näkökulmaa.



**Kuvio 4.3.H.** Onko joku vertainen varusmiestoveri kiusannut sukupuolen mukaan ( $p=.000$ ).

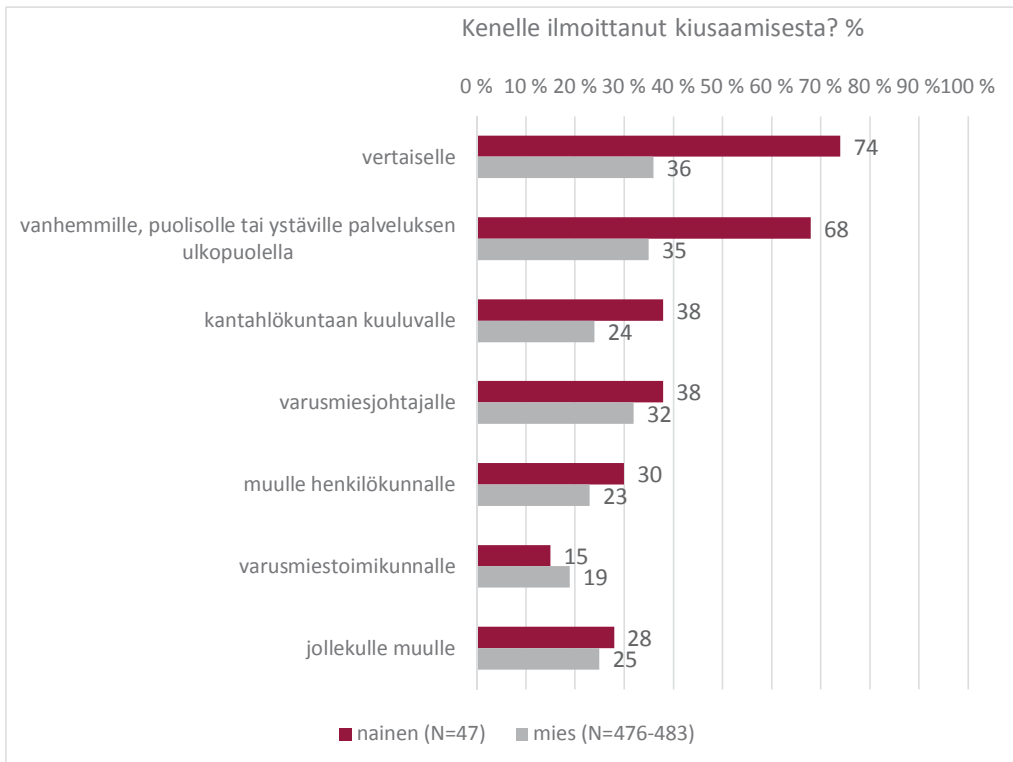


**Kuvio 4.3.I.** Missä tilanteessa kiusaamista on tapahtunut sukupuolen mukaan. Laskettu niistä vastaajista, jotka vastasivat kiusaamistilanteita koskevaan kysymykseen.



**Kuvio 4.3.J.** Keitä kiusaajat ovat olleet sukupuolen mukaan.

Naiset ja miehet ilmoittivat kiusaamisesta yleensä vertaiselle tai läheisille palveluksen ulkopuolella. Miehillä vielä ilmoittaminen varusmiesjohtajalle nousi lähes yhtä yleiseksi tahoksi. Vertaiselle, kantahenkilökunnalle ja palveluksen ulkopuolisille läheisille ilmoittamisen tulokset ovat tilastollisesti yleistettäviä sekä naisten että miesten osalta. (kuvio 4.3.K.)



**Kuvio 4.3.K.** Kenelle kiusaamisesta oli ilmoitettu sukupuolen mukaan.

Ne naiset, jotka olivat ilmoittaneet kiusaamisesta, kokivat yleisimmin hyödylliseksi vertaiselle (48 %) tai palveluksen ulkopuolisille läheisille (45 %) kertomisen. Palveluksen sisällä apua oli useimmiten saatu kantahenkilökuntaan ilmoittamisesta. Miehet olivat useimmin saaneet apua, kun he olivat ilmoittaneet kiusaamisesta läheiselle palveluksen ulkopuolella (23 %) ja toiseksi yleisimmin vertaiselle (18 %) ilmoittamisesta.

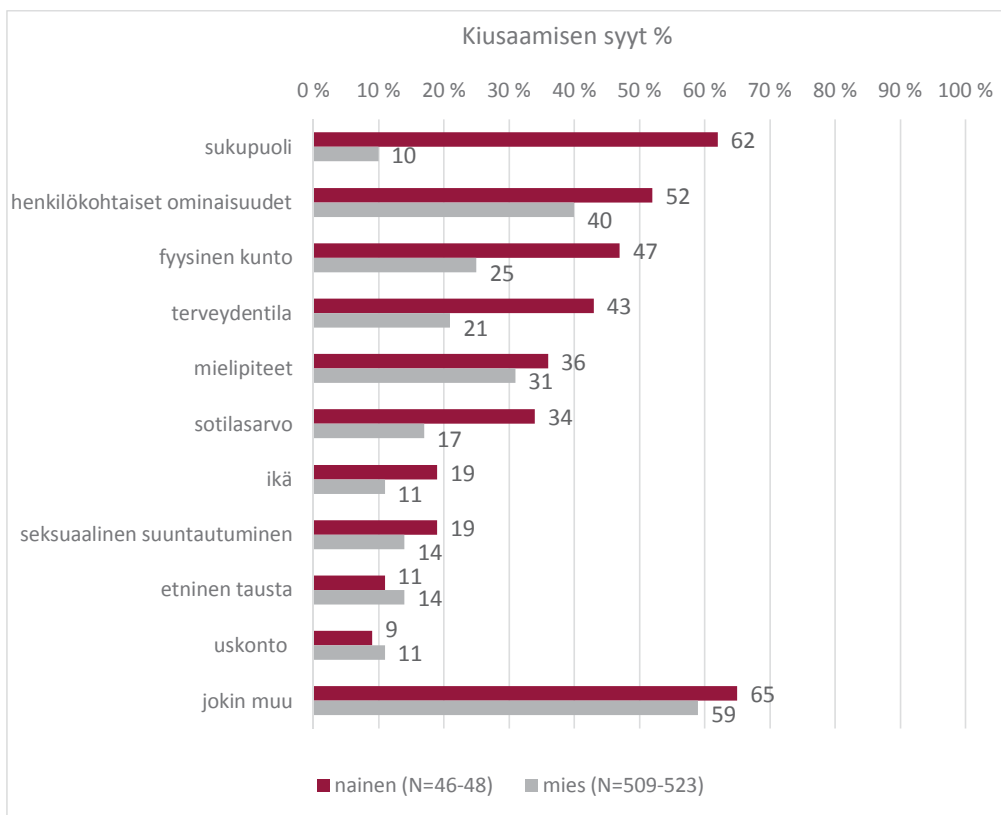
Kiusaamisesta ilmoittamatta jätti 35 prosenttia vastaajista, heistä miehet (39 %) selvästi yleisemmin kuin naiset (15 %). Tämä tulos on myös hyvin yleistettävissä perusjoukkoon. Syyt ilmoittamatta jättämiseen olivat miehillä yleensä se, ettei pitänyt ilmoittamista tarpeellisena (62 %). Nimetyistä syistä toiseksi yleisin oli se, ettei uskonut tulevansa vakavasti otetuksi (14 %). Täysin ilmoittamatta jättäneitä naisia oli vain seitsemän, joten yleisintä syytä ei voi nimetä. Kolme vastaajaa oli kuitenkin vastannut, ettei ollut pitänyt ilmoittamista tarpeellisena.

### Kiusaamisen syyt ja tiheys

Kiusaamisen syyt olivat varusnaisilla ja –miehillä melko samankaltaisia sukupuolta lukuun ottamatta (kuvio 4.3.L.). Eriteltyjen syiden osalta varusnaiset valitsivat useimmiten sukupuolen kiusaamisen syyksi ja varusmiehet henkilökohtaiset ominaisuudet. Kaikkiaan kiusaamisen syistä varusnaiset ja -

miehet valitsivat useimmiten vaihtoehdon 'jokin muu syy'. Sukupuolen jälkeen seuraavaksi yleisimmät syyt olivat varusnaisilla henkilökohtaiset ominaisuudet, fyysinen kunto, terveydentila ja mielipiteet. Varusmiehillä henkilökohtaisten ominaisuuksien jälkeen seuraavat neljä yleisintä syytä olivat mielipiteet, fyysinen kunto, terveydentila ja sotilasarvo. Tulokset noudattelevat edellisen kyselyn tuloksia<sup>9</sup>. Kun 'jokin muu syy' vaihtoehtoa ei oteta huomioon, ei varusnaisten viidessä yleisimmässä syyssä ole tapahtunut muutoksia vuoteen 2011 verrattuna. Myös varusmiehillä järjestys on lähes sama, nyt terveydentila ja sotilasarvo olivat keskenään päinvastaisessa järjestyksessä (aiemmassa kyselyssä käytettiin termiä sotilasasema).

Sukupuoli, fyysinen kunto, sotilasarvo ja terveydentila kiusaamisen syistä ovat parhaiten yleistettävissä perusjoukkoon, myös ikä ja henkilökohtaiset ominaisuudet voidaan yleistää<sup>10</sup>.

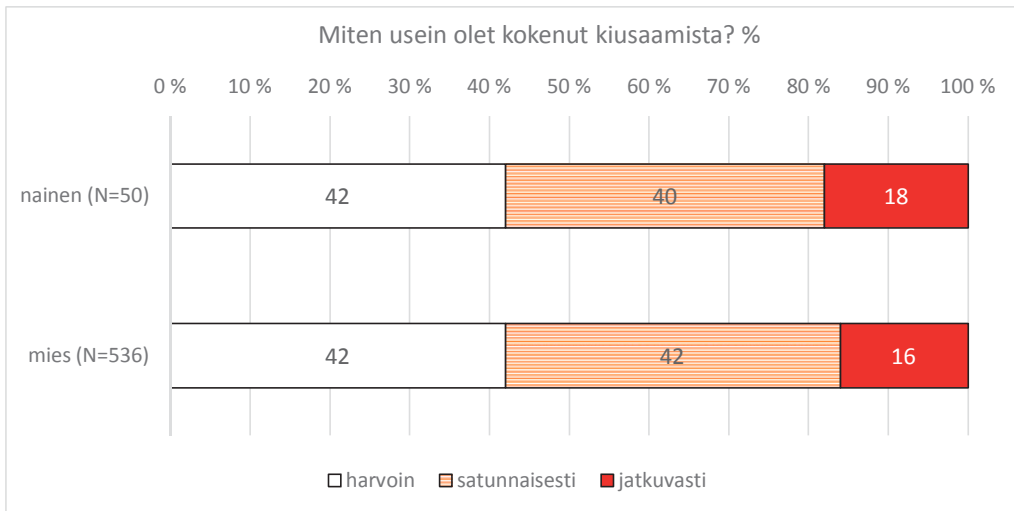


**Kuvio. 4.3.L.** Kiusaamisen syyt kiusaamista kokeneilla varusnaisilla ja -miehillä.

<sup>9</sup> Vaihtoehdot poikkesivat osittain edellisestä kyselystä, joten tässä ei verrata kaikkia vaihtoehtoja toisiinsa. Vuonna 2011 kysyttiin myös äidinkielestä ja taloudellisesta tilanteesta kiusaamisen syynä. Sotilasarvon sijaan käytettiin ilmaisuja sotilasasema.

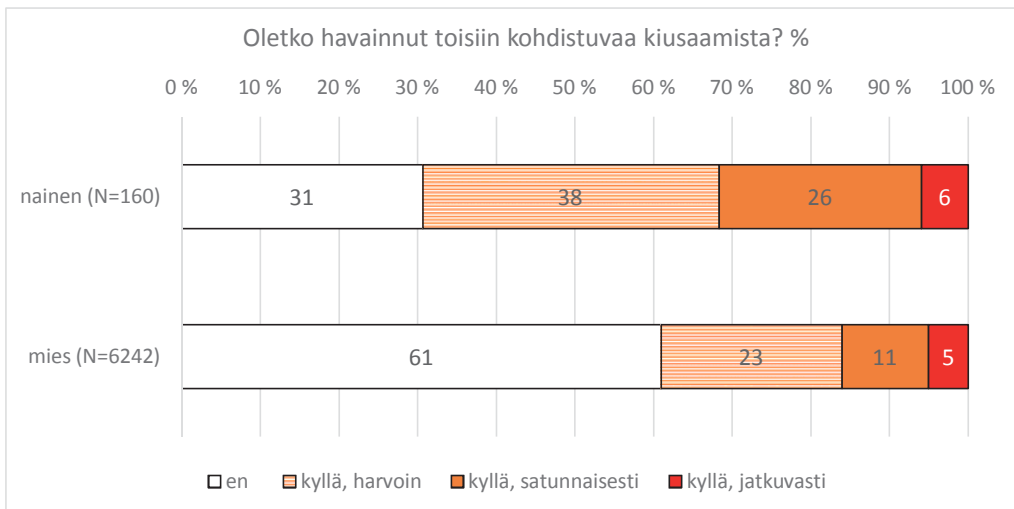
<sup>10</sup> Sekä naisista että miehistä noin yksi kolmasosa jätti vastaamatta syitä koskevaan kysymykseen.

Suurin osa kiusaamista kokeneista oli kokenut sitä harvoin tai satunnaisesti (kuvio 4.3.M.). Toisin kuin aiemmin, varusnaiset kokivat jatkuvaa kiusaamista varusmiehiä useammin, mutta havainnot eivät ole yleistettävissä



**Kuvio 4.3.M.** Miten usein kokenut kiusaamista sukupuolen mukaan.

Suurin osa kyselyyn vastanneista varusmiehistä ei ollut havainnut lainkaan toisiin kohdistuvaa kiusaamista. Varusnaisista puolestaan suurin osa oli havainnut toisiin kohdistuvaa kiusaamista harvoin tai satunnaisesti. Jatkuvasti toisiin kohdistuvaa kiusaamista havaittiin harvoin. (kuvio 4.3.N.)

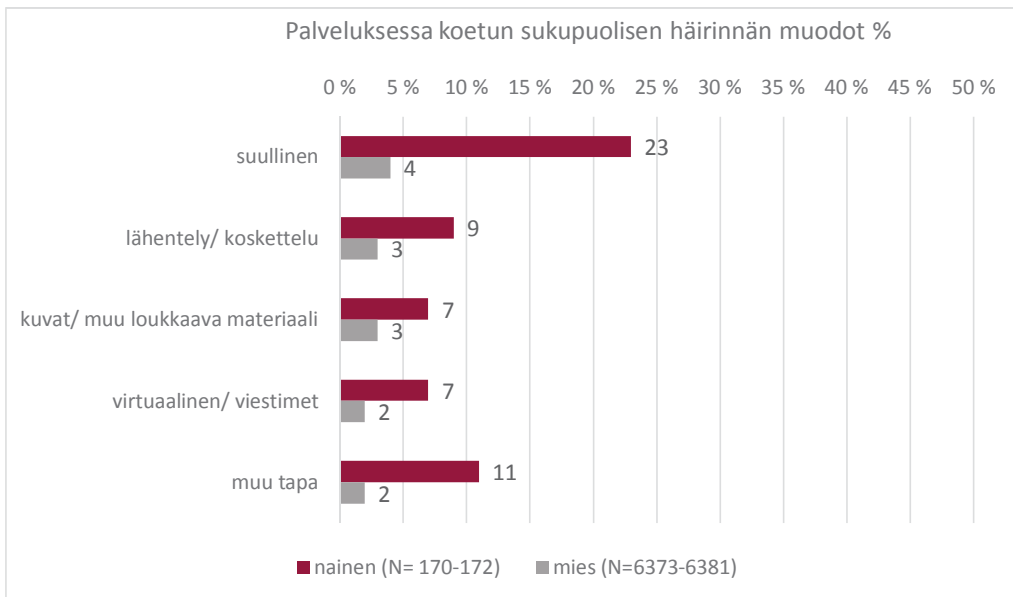


**Kuvio 4.3.N.** Toisiin varusmiehiin ja -naisiin kohdistuvan kiusaamisen havaitseminen sukupuolen mukaan (p=.000)

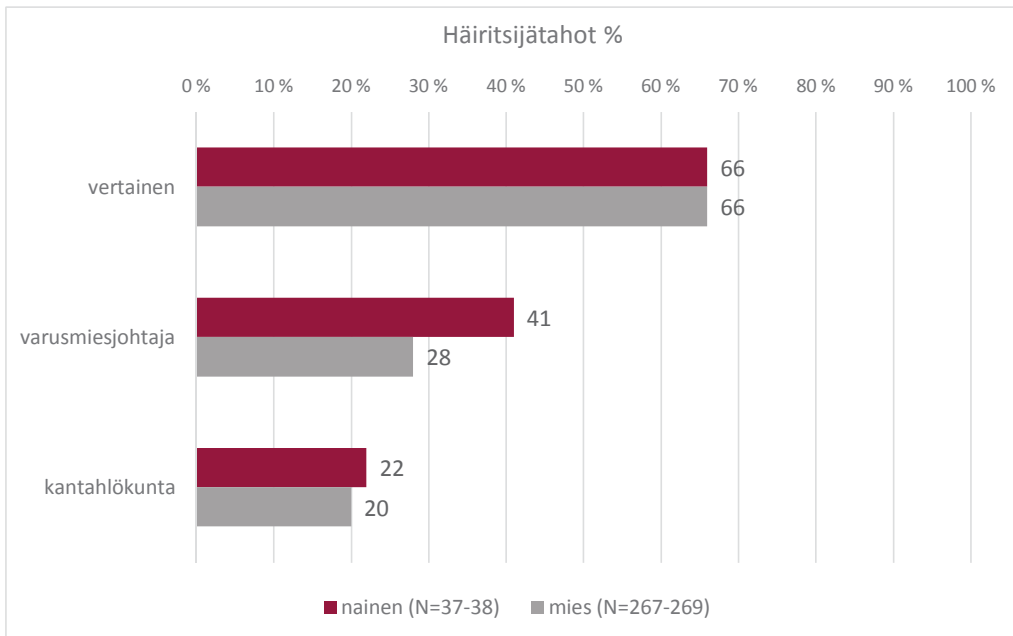
## Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun eri muodot ja tahot

Tämän teeman alla tarkastellaan yleisimpiä häirinnän muotoja, koetun häirinnän tahoja sekä häirinnän jatkuvuutta. Kyselyssä tarkasteltiin, oliko joku samaa tai eri sukupuolta oleva henkilö varusmiespalvelusta suorittaessa häirinnyt suullisesti, pitämällä esillä kuvia tai muuta loukkaavaa materiaalia, häirinnyt virtuaalisesti/ viestimen välityksellä, lähennellyt tai kosketellut fyysisesti epämiellyttävällä/ ahdistavalla tavalla tai tehnyt jotakin muuta sukupuoliseksi häirinnäksi ja ahdisteluksi koettua. Suullista häirintää määriteltiin vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuviksi ikäviksi huomautuksiksi, loukkaaviksi kaksimielisiksi tai härskeiksi jutuiksi tai häiritseväksi seksin ehdottamiseksi. Virtuaalisesti/ viestimen välityksellä tapahtuvaa häirintää määriteltiin sukupuoleen tai seksuaalisuuteen liittyviksi loukkaaviksi posteiksi/ sähköposteiksi tai tekstiviesteiksi, ahdistaviksi puhelinsoitoiksi sekä sukupuoleen tai seksuaalisuuteen liittyviksi loukkaaviksi viesteiksi sosiaalisessa mediassa. Verrattuna edelliseen kyselykertaan vuonna 2011 häirinnän muotoja oli niputettu enemmän yhteen, joten tuloksetkin joudutaan esittämään yleisemmällä tasolla.

Varusnaisista noin joka neljäs (27 prosenttia) ilmoitti kokeensa jonkinlaista sukupuolista häirintää ja varusmiehistä alle joka kymmenes (alle 7 prosenttia). Yleisintä oli suullinen häirintä eli esimerkiksi vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvat ikävät huomautukset, härskit jutut tai seksin ehdottaminen vastaajaa loukkaavalla tavalla. Kaikkia häirinnän ja ahdistelun muotoja naiset olivat kokeneet yleisemmin. (kuvio 4.3.O.) Häirintää oli koettu eniten vertaisten ja vähiten kantahenkilökunnan taholta (kuvio 4.3.P.).



**Kuvio 4.3.O.** Yleisimmin koetut häirinnän muodot varusnaisilla ja -miehillä (p=.000).

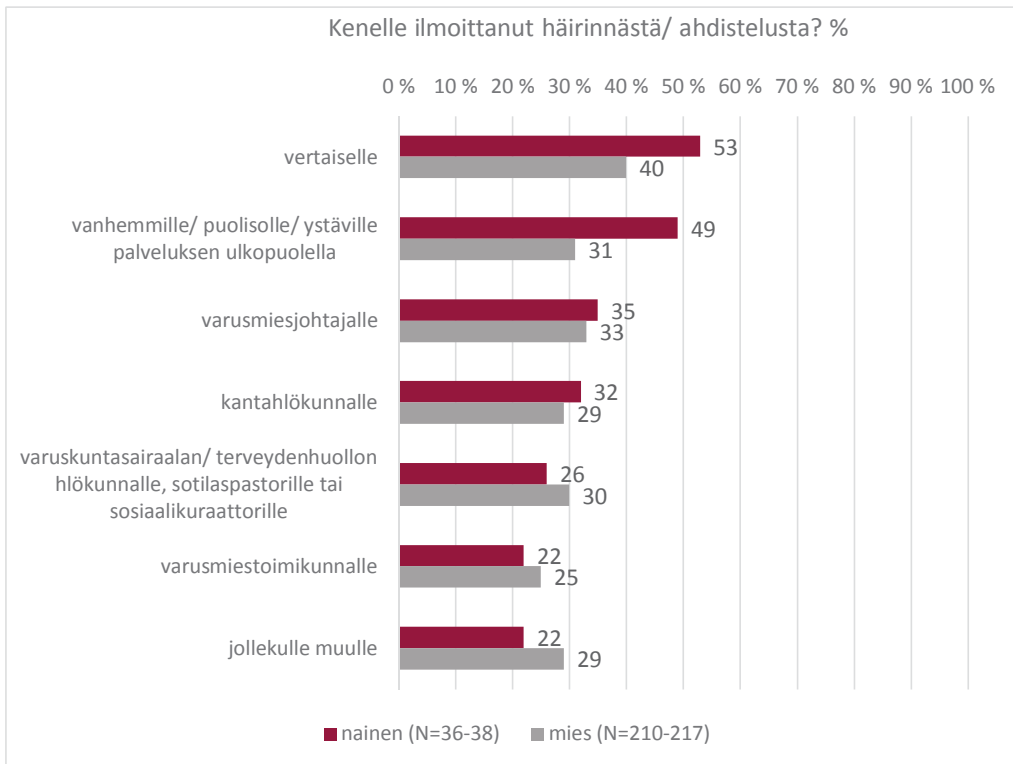


**Kuvio 4.3.P.** Koetun häirinnän eri tahot varusnaisilla ja -miehillä.

Häirintää ja ahdistelua oli koettu harvemmin kuin vuonna 2011, jolloin 35 prosenttia naisista ja 14 prosenttia miehistä oli tullut häirityksi. Huolimatta yleisemmästä kysymisen tavasta havainnot häirinnän muotojen yleisyydestä ovat samansuuntaisia kuin vuonna 2011: silloin yleisin muoto oli loukkaavat härskit jutut, toiseksi yleisin huomautukset vartalosta tai seksuaalisuudesta. Molemmat sopivat suullisen häirinnän luokkaan.

Koetusta häirinnästä tai ahdistelusta naiset olivat useimmiten ilmoittaneet vertaiselle, miehet vertaiselle tai varusmiesjohtajalle. (kuvio 4.3.Q) Naisten toiseksi yleisin taho oli lähipiiri palveluksen ulkopuolella. Varusmiesjohtaja ja kantahenkilökunta olivat melko yleisiä tahoja molemmille. Läheisille ilmoittaminen on yleistettävissä perusjoukkoon.



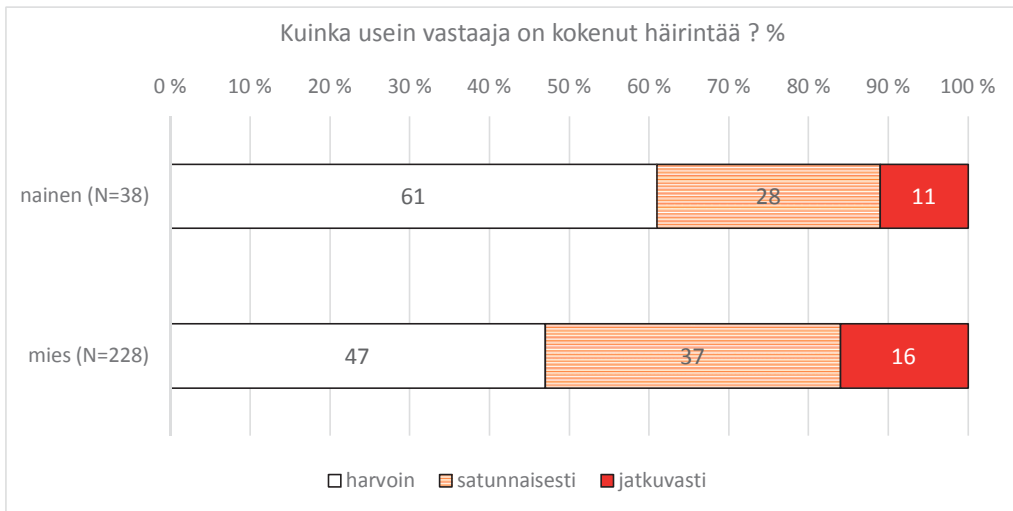


**Kuvio 4.3.Q.** Kenelle häirinnästä/ ahdistelusta oli ilmoitettu sukupuolen mukaan.

Häirinnästä jätti ilmoittamatta 42 prosenttia vastaajista, heistä miehet (44 %) yleisemmin kuin naiset (26 %). Tämän ryhmän miehillä yleisin syy oli, ettei pitänyt ilmoittamista tarpeellisena (60 %) tai muista nimetyistä syistä, ettei uskonut tulevansa otetuksi vakavasti (11 %). Naisten tulos ei ole yleistettävissä, mutta heilläkin yleisin syy oli sama.

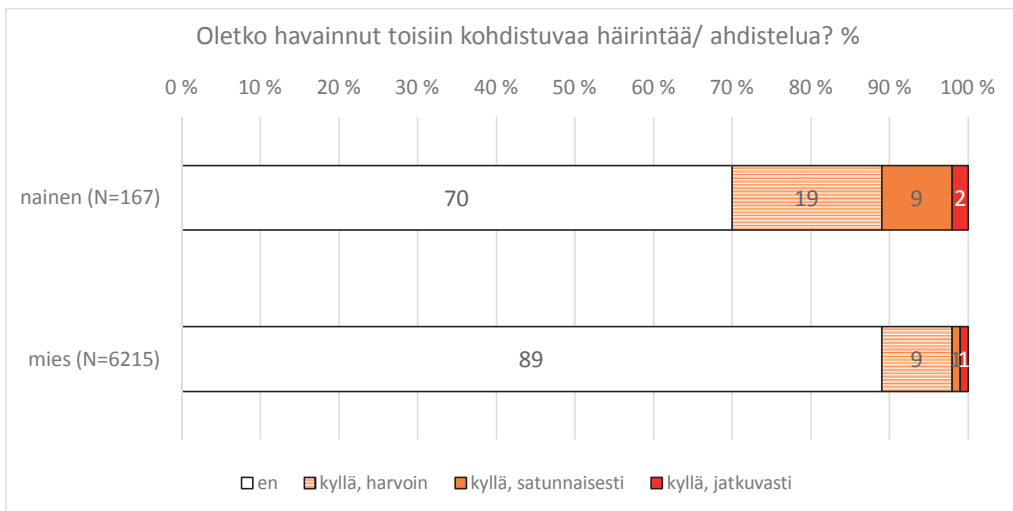
### Häirinnän tiheys ja havaitseminen

Häirintää kokeneista suurin osa oli kohdannut häirintää harvoin tai satunnaisesti. (kuvio 4.3.R.) Vuoden 2011 kyselyn tuloksiin verrattuna jatkuvasti häirintää kokeneiden osuudet ovat kasvaneet. Tuolloin naisten osalta jatkuvaa häirintää oli kokenut 3 prosenttia ja miesten osalta nolla prosenttia. Naisten tulosten osalta on syytä muistaa aineiston pienuus, tämän tutkimuksen uudessa aineistossa 11 prosenttia tarkoittaa tässä yhteydessä neljää naista, ja vuoden 2011 aineistossa 3 prosenttia kahta naista.



**Kuvio 4.3.R.** Häirintäkokemusten toistuvuus sukupuolen mukaan.

Toisiin palveluksessa oleviin varusnaisiin ja –miehiin kohdistuvaa häirintää oli havaittu vähemmän kuin kiusaamista. Varusmiehet olivat havainneet häirintää varusnaisia vähemmän, molemmat kuitenkin useimmiten satunnaisesti. (kuvio 4.3.S.)



**Kuvio 4.3.S.** Toisiin varusmiehiin ja –naisiin kohdistuvan sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun havaitseminen sukupuolen mukaan ( $p=.000$ ).

Kielteisen kohtelun (eriarvoinen kohtelu, kiusaaminen ja sukupuolinen häirintä) tilastollisissa analyyseissä ongelmana olivat ne jatkokysymykset, joihin kielteistä kohtelua kokeneiden olisi pitänyt vastata kuten tällaisen kohtelun syitä, tahoja ja ilmoittamista koskevat kysymykset. Varsin paljon

oli niitä, jotka vastasivat näihin kysymyksiin, vaikka eivät olleet kielteistä kohtelua kokeneet ja toisaalta myös niitä, jotka jättivät vastaamatta, vaikka olivat kokeneet kielteistä kohtelua. Esimerkiksi eriarvoista kohtelua kokeneista miehistä (yhteensä 1289) lähes puolet (45 %) jätti vastaamatta eriarvoisen kohtelun syitä koskeviin kysymyksiin. Toisaalta taas eriarvoisen kohtelun syihin vastasi yli 600 varusmiestä, jotka eivät olleet kokeneet eriarvoista kohtelua yhdessäkään kysytyssä tilanteessa. Nämä kielteistä kohtelua kokemattomat suljettiin aina pois jatkoanalyysistä. Näin ollen esimerkiksi eriarvoisen kohtelun syihin vastanneita varusmiehiä oli lopulta yhteensä 711. Sama ongelma koski myös kiusaamista ja sukupuolista häirintää koskevia kysymyksiä. Myös varusnaisista varsin moni jätti vastaamatta erityisesti kiusaamista koskeviin jatkokysymyksiin, esimerkiksi kiusaamisen syihin jätti vastaamatta noin kolmannes kiusaamista kokeneista naisista. Ongelmat olivat samoja kuin vuonna 2011 toteutetussa kyselyssä.

#### 4.4. Sukupuolen merkitys palveluksen aikana ja tasa-arvon kehittämistarpeet

Tässä luvussa käsitellään varusmiesten ja -naisten kokemuksia sukupuolen merkityksestä ja tasa-arvon kehittämistarpeista. Ensin tarkastellaan Puolustusvoimien tasa-arvoon liittyvää opetusta sekä suhtautumista sukupuolia erotteleviin virallisiin käytäntöihin. Tämän jälkeen tarkastellaan, miten oman sukupuolen koetaan vaikuttavan arvioiduksi ja arvostetuksi tulemiseen. Viimeisenä teemana on tasa-arvon kehittämistarpeiden kuvaus ja niiden vertailu edelliseen tutkimuskertaan vuonna 2011. Sukupuolen vaikutuksia arvioidaan usein neutraaleiksi, mutta naiset olivat kaikkiaan kokeneet sukupuolestaan enemmän haittaa kuin miehet. Sekä naiset että miehet kokevat edelleen sukupuolten tasa-arvon yleisimmin kehittämistä vaativaksi tasa-arvon alueeksi.

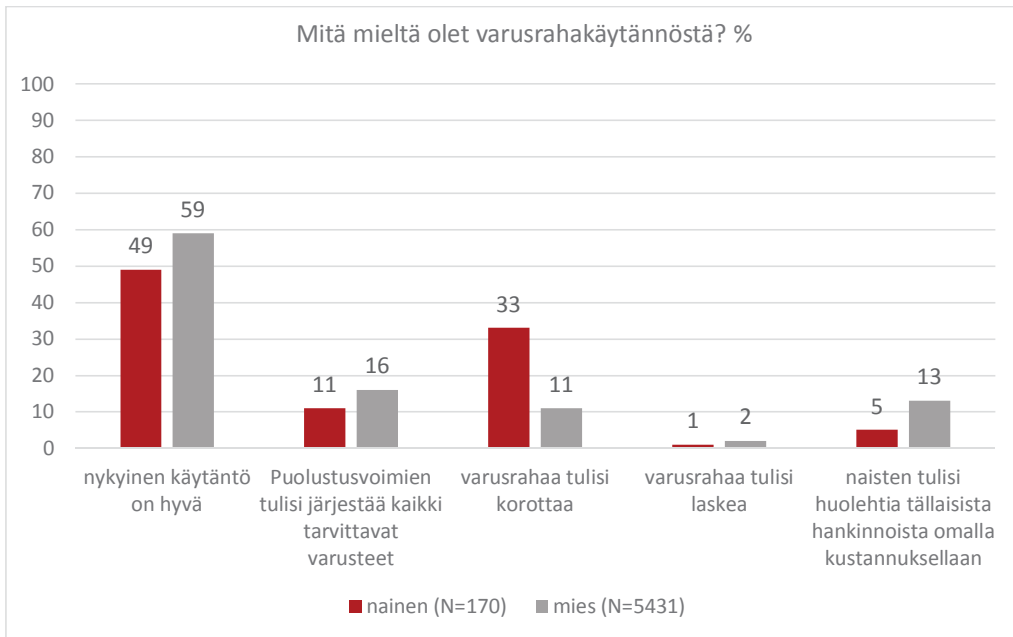
#### Tasa-arvo-opetus sekä suhtautuminen varusrahaan, hiusten pituuteen ja fyysisen kunnon mittaamiseen

Asepalveluksen oppituntien kokonaisuuteen kuuluu yhtenä teemana myös sukupuolten tasa-arvo. Tutkimustulosten perusteella aihepiiriä käsitellään vaihtelevasti eri puolilla Puolustusvoimia, mutta silloin kun se on ollut esillä, opetus on yleensä koettu useammin hyödylliseksi kuin hyödyttömäksi. Vastanneista puolet ilmoitti saaneensa opetusta koskien sukupuolten tasa-arvoa. Uudenmaan prikaatin, Porin prikaatin ja Ilmasotakoulun vastaajat ilmoittivat yleisimmin saaneensa tällaista opetusta<sup>11</sup>. Tutkimuksessa tarkasteltiin sekä virallisia että epävirallisia sukupuolia koskevia erilaisia käytäntöjä. Virallisiin käytäntöihin kuuluu naisten varusraha, hiusten pituuteen liittyvä ohjeistus sekä fyysisen kunnon testaaminen.

---

<sup>11</sup> Tässä tarkastelussa ei otettu lukuun Karjalan lennostoa, koska siellä vastausprosentti jäi kaikkiaan 22:een.

Naisten varusraha on tarkoitettu sellaisiin hankintoihin, joita puolustusvoimien perusvarustus ei kata. Tällaisia hankintoja ovat esimerkiksi naisten alusvaatteet ja kuukautissuojat, ja niihin on varattu 0,50 €/pvä. Miehet pitivät nykyistä käytäntöä hyvänä yleisemmin kuin naiset. Eniten muutosehdotuksista naisilta sai kannatusta varusrahan korottaminen. (kuvio 4.4.A.)



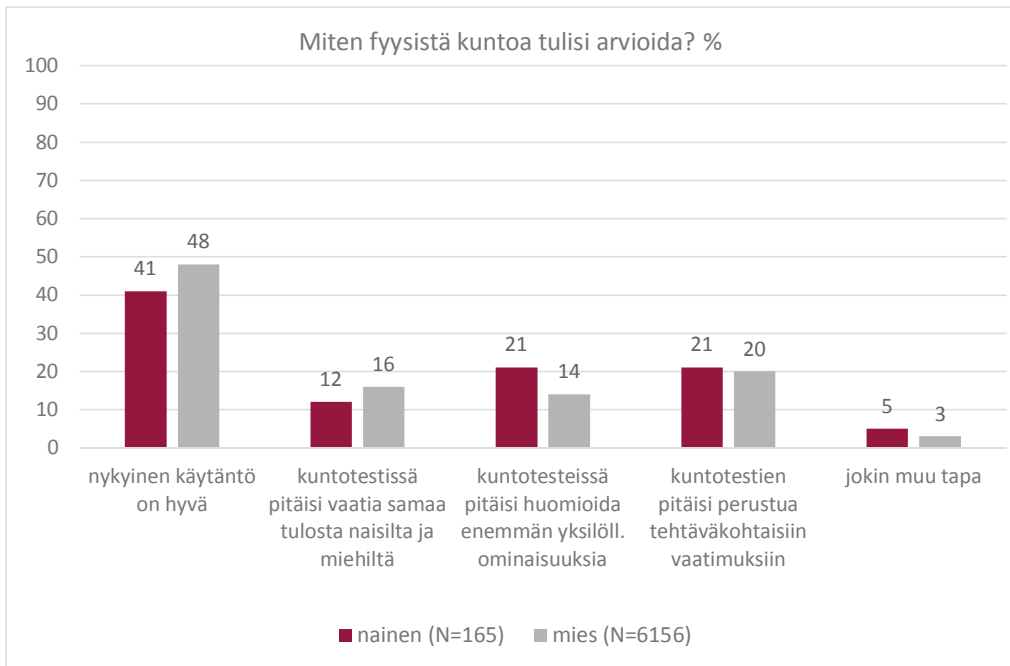
**Kuvio 4.4.A.** Mielenpitoet naisten varusrahasta sukupuolen mukaan (p=.000).

Hiuksia koskien Yleinen palvelusohjesääntö määrittää, että miesten hiukset on pidettävä lyhyinä ja siisteiksi leikattuina eikä partaa tai viiksiä sallita. Naisten hiusten pituutta ei rajoiteta, mutta hiukset on pidettävä siististi sidottuna siten, etteivät ne haittaa palvelusta. Nykyiseen käytäntöön oltiin useimmiten tyytyväisiä, mutta noin viidesosa toivoi, ettei kummankaan sukupuolen hiusten pituutta rajoitettaisi. (kuvio 4.4.B.) Tulokset eivät ole tilastollisesti yleistettävissä, mutta kuvaavat suhtautumista ainakin aineiston tasolla.



**Kuvio 4.4.B.** Mielenpitoet hiuksia koskevista käytännöistä sukupuolen mukaan ( $p>0.05$ ).

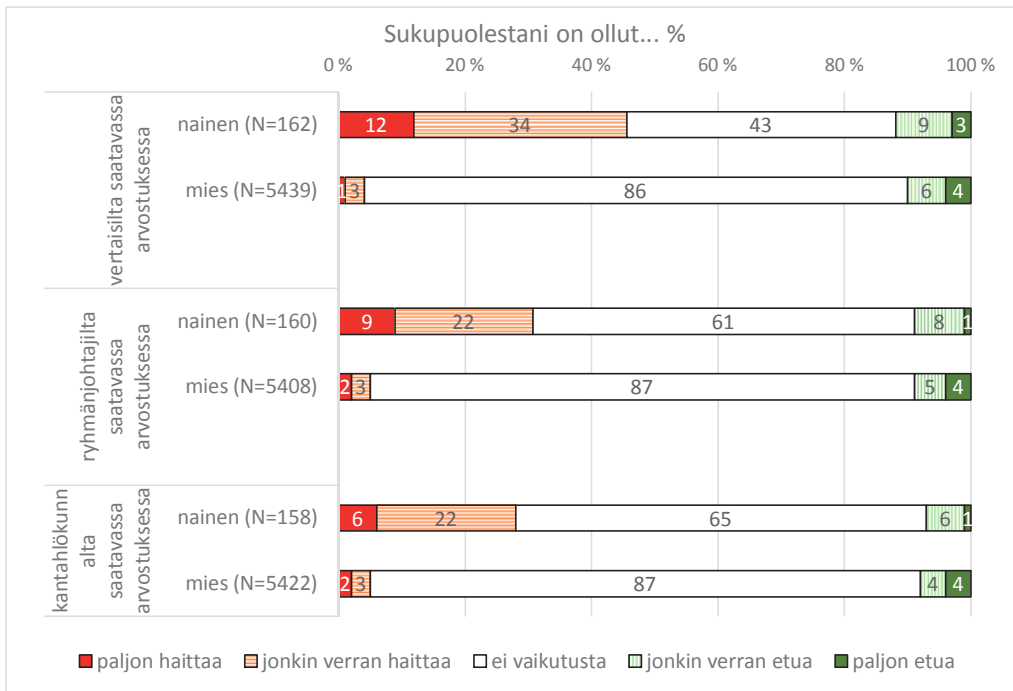
Asepalvelusta suorittavien fyysisen kunnan arvioimista koskien kaivattiin useimmin muutosta käytäntöihin, vaikkakin nykyisen käytännön kannattaminen oli annetuista vaihtoehdoista suosituinta. (kuvio 4.4.C.) Muutosehdotuksista naiset kannattivat useimmiten kuntotestien perustamista tehtäväkohtaisiin vaatimuksiin tai yksilöllisten ominaisuuksien suurempaa huomioimista. Myös miehet nostivat useimmin esiin kuntotestien perustamisen tehtäväkohtaisiin vaatimuksiin. Kyselyssä oli esimerkkinä tehtäväkohtaisista vaatimuksista käytetty sitä, että esimerkiksi huollon tehtävissä vaadittaisiin erilaista kuntoa kuin taistelevissa joukoissa.



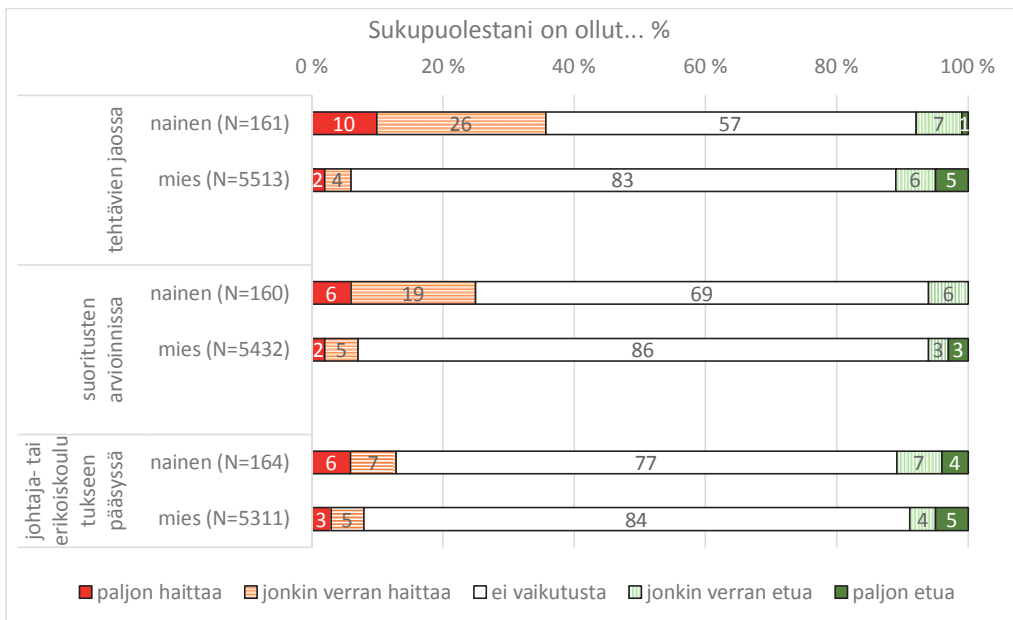
**Kuvio 4.4.C.** Mielipiteet palveluksessa olevien fyysisen kunnon parhaasta arviointitavasta sukupuolen mukaan ( $p=0.05$ ).

#### Sukupuolesta koetut haitat ja edut

Useimmiten naiset ja miehet kokivat, ettei sukupuolella ollut ollut vaikutusta siinä, miten oli tullut arvioiduksi ja arvostetuksi palveluksen aikana (kuvio 4.4.D. ja 4.4.E.). Etua sukupuolesta koettiin harvoin. Eroja kuitenkin näkyi siinä, miten sukupuolesta oli koettu haittaa. Naiset olivat kokeneet sukupuolestaan haittaa etenkin arvostuksen saamisessa ja tehtävien jaossa. Etenkin vertaisten arvostukseen naiset katsoivat sukupuolen vaikuttaneen haitallisesti.



**Kuvio 4.4.D.** Sukupuolen merkitys palveluksen aikana vertaisilta, ryhmänjohtajilta ja kantahenkilökunnalta saatavassa arvostuksessa sukupuolen mukaan ( $p=0.000$ ).

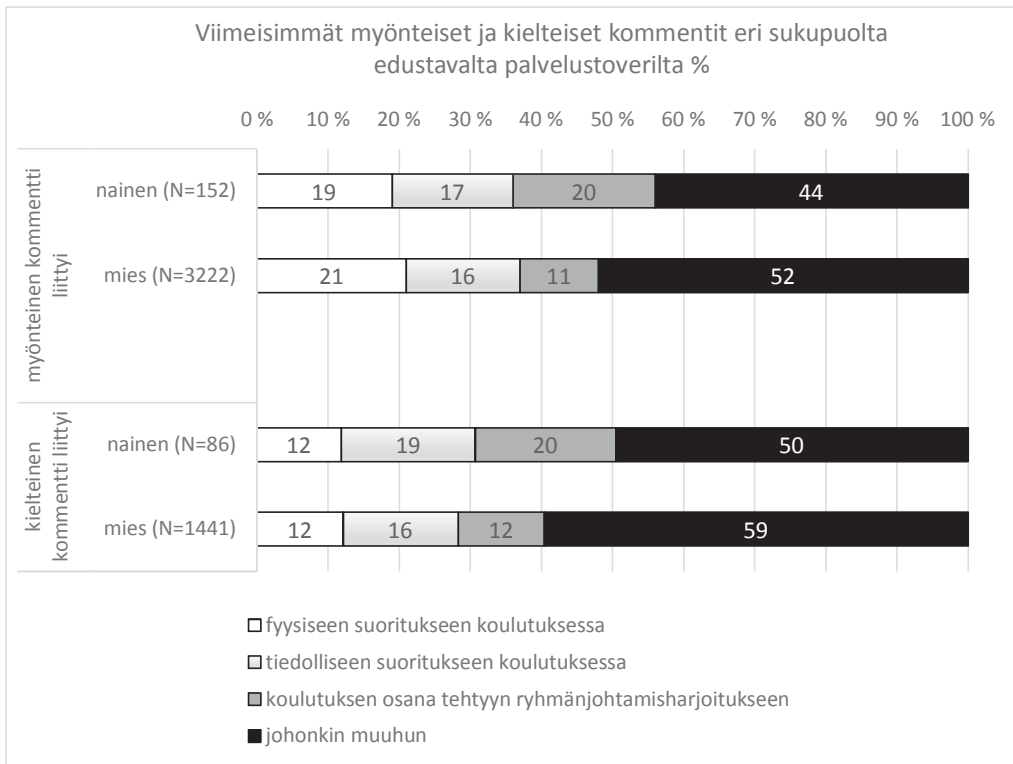


**Kuvio 4.4.E.** Sukupuolen merkitys palveluksen aikana tehtävien jaossa ( $p=0.000$ ), suoritusten arvioinnissa ( $p=0.000$ ) sekä johtaja- tai erikoiskoulutukseen pääsyssä ( $p=0.05$ ) sukupuolen mukaan.

Vertaisilta saatavaa palautetta tarkasteltiin tutkimuksessa siinä valossa, millaisia myönteisiä tai kielteisiä kommentteja vastaaja oli viimeksi saanut eri sukupuolta edustavalta palvelustoverilta. 12 prosenttia naisista ja 50 prosenttia miehistä ei ollut saanut lainkaan myönteisiä, 26 prosenttia naisista ja 69 prosenttia miehistä puolestaan ei ollut saanut lainkaan kielteisiä kommentteja eri sukupuolta edustavalta palvelustoveriltaan. Tässä ei pystytä erittelemään sitä, paljonko ja millaista palautetta palvelusta suorittavat ylipäättään vertaisilta saavat, mutta ainakin sukupuolten välisestä vuorovaikutuksesta voi sanoa sen, että painotus on useammin myönteisissä kommentteissa. On myös muistettava, että miehillä on huomattavasti harvemmin edes mahdollista saada kommentteja naispuoliselta palvelustoverilta naisten vähäisen määrän takia.

Kuviossa 4.4.F. esitetään saatujen kommenttien jakautuminen. Mukana tarkastelussa ovat ne vastaajat, jotka olivat ylipäättään saaneet kommentteja. Kiinnostuksen kohteena on ollut erityisesti se, missä määrin kommentointi oli liittynyt koulutustilanteisiin. Niistä yleisimmin oli kommentoitu fyysistä suoritusta. Naisten ja miesten välillä syntyi eroa oikeastaan vain ryhmänjohtamisharjoitusten suhteen: naiset olivat saaneet yleisemmin sekä myönteisiä että kielteisiä kommentteja eri sukupuolta edustavilta palvelustovereiltaan. Useimmiten kuitenkin myönteiset ja kielteiset kommentit olivat molemmilla liittyneet johonkin muuhun kuin fyysiseen tai tiedolliseen suoritukseen tai ryhmänjohtamisharjoitukseen koulutuksessa. On tärkeää huomata, että edellä esitelty tarkastelu ei kata kommentoinnin yleisyyttä ja suuntaa ylipäättään palveluksen aikana, vaan tarkastelun aikana on ollut viimeisin kerta, jonka vastaaja muistaa. Kielteisten kommenttien osalta tulokset eivät naisten osalta ole yleistettävissä.



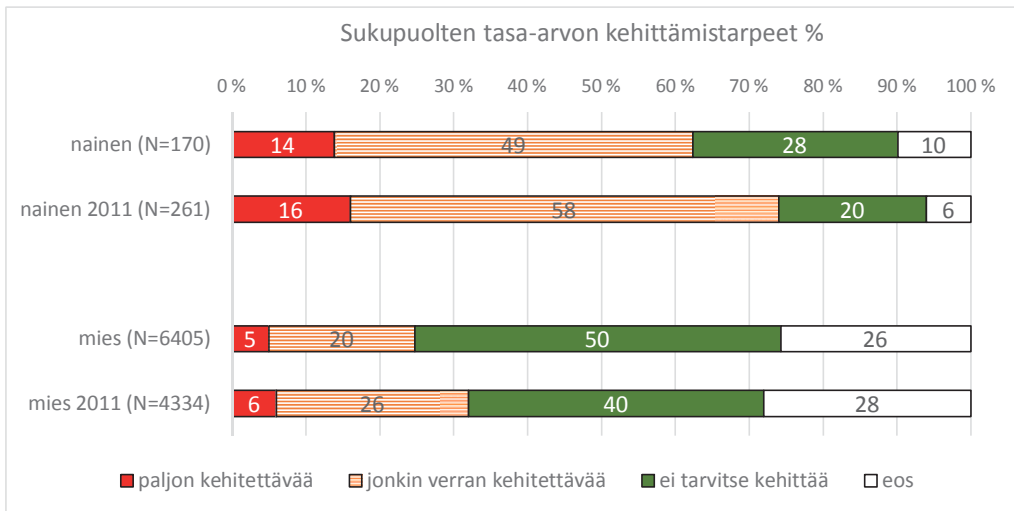


**Kuvio 4.4.F.** Mihin liittyen viimeksi on saanut myönteisen ( $p < 0.05$ ) tai kielteisen kommentin ( $p > 0.05$ ) eri sukupuolta edustavalta palvelustoverilta sukupuolen mukaan.

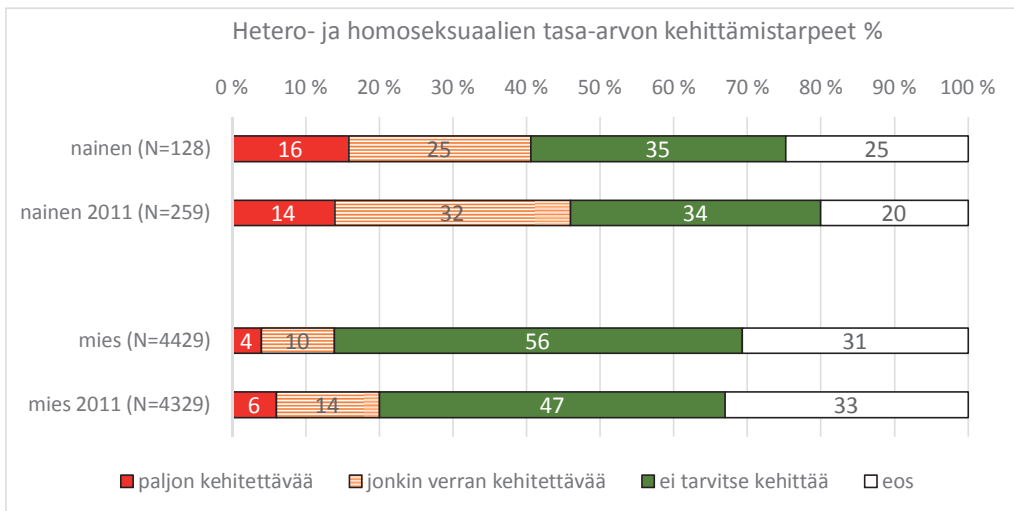
#### Sukupuolten tasa-arvon suhteen yleisimmin kehitettävää

Naiset näkivät yleisimmin kehittämistarpeita palveluksessa sukupuolten tasa-arvossa, seksuaalisessa tasa-arvossa (josta kysyttiin tässä homojen ja heteroiden välisenä) sekä etnisessä tasa-arvossa. Erikielisten sekä uskontojen ja vakaumusten tasa-arvo asettui keskikastiin. Kaikkein vähiten kehitettävää nähtiin ikätasa-arvossa. Miehet näkivät kaikissa osa-alueissa harvemmin kehitettävää kuin naiset, mutta hekin pitivät yleisimmin sukupuolten tasa-arvoa kehittämistä vaativana, sitten pienillä eroilla erikielisten ja etnistä sekä homo- ja heteroseksuaalien tasa-arvoa. (ks. kuvat 4.4.G.–4.4.L.)

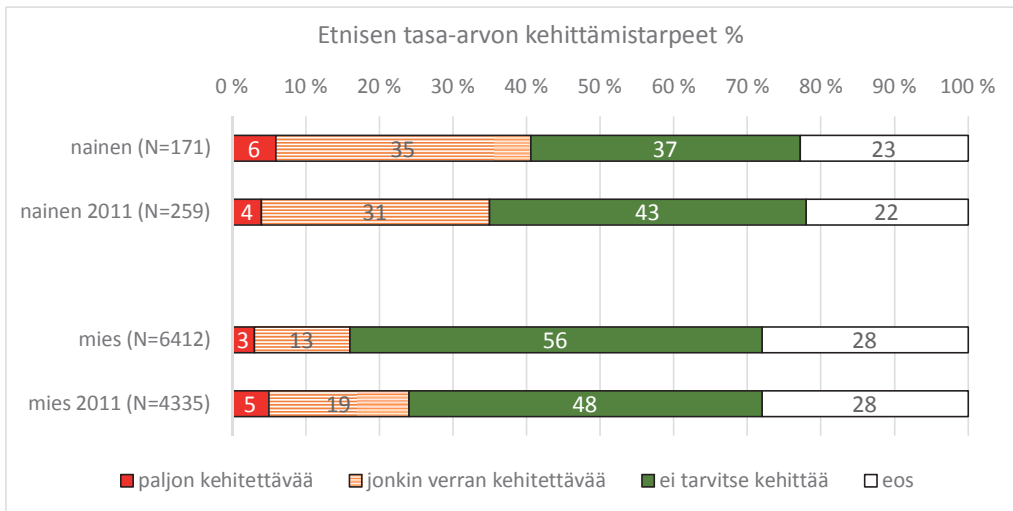
Tästä teemasta on mahdollista myös tehdä vertailuja vuoteen 2011, jolloin edellinen vastaava kysely toteutettiin. Kysymysmuoto on kehittämistarpeiden osalta säilytetty samana. Kehittämistarpeita ilmoitettiin nyt yleensä vähemmän kuin vuonna 2011 lukuun ottamatta etnistä, erikielistä sekä uskontojen/ vakaumusten tasa-arvoa, joissa naiset näkivät aiempaa enemmän kehittämisen tarvetta.



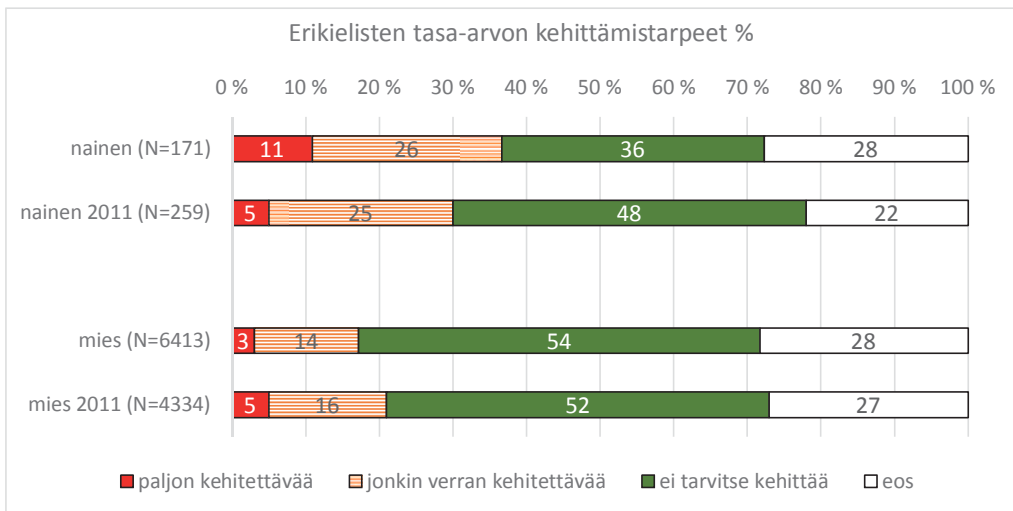
**Kuvio 4.4.G.** Sukupuolten tasa-arvon kehittämistarpeet sukupuolen mukaan (v. 2017  $p=.000$ ). Mukana vuoden 2011 vastaukset samaan kysymykseen.



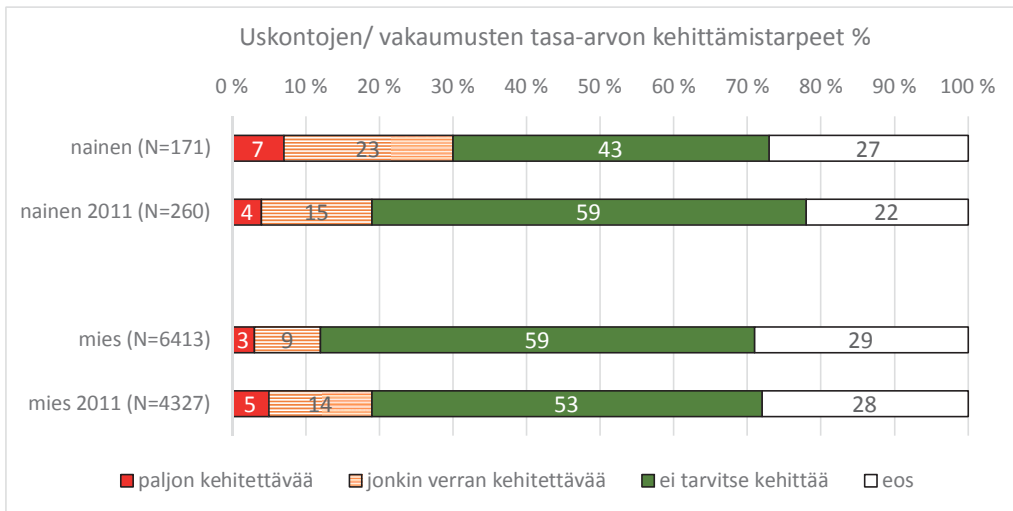
**Kuvio 4.4.H.** Hetero- ja homoseksuaalien tasa-arvon kehittämistarpeet sukupuolen mukaan (v. 2017  $p=.000$ ). Mukana vuoden 2011 vastaukset samaan kysymykseen.



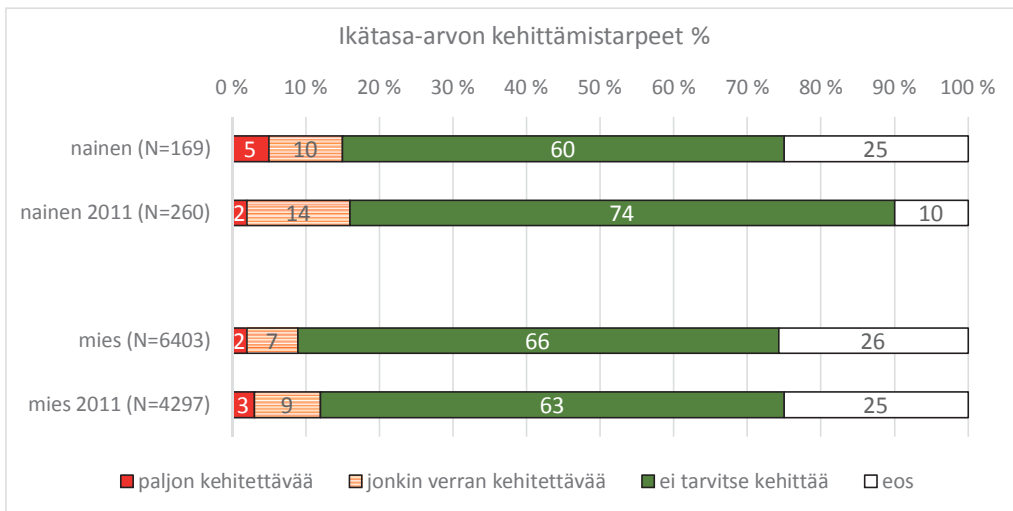
**Kuvio 4.4.I.** Etnisen tasa-arvon kehittämistarpeet sukupuolen mukaan (p=.000). Mukana vuoden 2011 vastaukset samaan kysymykseen.



**Kuvio 4.4.J.** Erikielisten tasa-arvon kehittämistarpeet sukupuolen mukaan (p=.000). Mukana vuoden 2011 vastaukset samaan kysymykseen.



**Kuvio 4.4.K.** Uskontojen/ vakaumusten tasa-arvon kehittämistarpeet sukupuolen mukaan ( $p=.000$ ). Mukana vuoden 2011 vastaukset samaan kysymykseen.



**Kuvio 4.4.L.** Ikätasa-arvon kehittämistarpeet sukupuolen mukaan ( $p<0.05$ ). Mukana vuoden 2011 vastaukset samaan kysymykseen.

#### 4.5. Kehittämisehdotukset

Kyselylomakkeen täyttämisen lisäksi varusmiehiltä ja -naisilta pyydettiin vapaamuotoisia kehittämissuhteita. Vastaaajilta kysyttiin avoimella kysymyksellä, miten asepalveluksen käytäntöjä tulisi vastaaajan mielestä kehittää. Kehittämisehdotukset liittyivät useimmiten koulutusjärjestelyihin ja –tapoihin, liikuntakoulutukseen sekä huoltoon ja varusteisiin. Kehittämisehdotukset luokiteltiin teemoittain (taulukko 4.5.A.).

**Taulukko 4.5.A.** Kehittämisehdotusten jakaantuminen teemoittain.

Teema	Mainintojen lukumäärä
Koulutusjärjestelyt ja -tavat	53
Liikuntakoulutus ja tähän liittyvä tuen tarve	22
Huolto ja varusteet	17
Asepalvelusta suorittavien aineellinen tuki	14
Lomajärjestelyt	13
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tukeminen	12
Majoitusjärjestelyt	12
Esimies-alaissuhteet	10
Asepalvelusta suorittavien sosiaaliset tukipalvelut	8
Ryhmän kanssa toimiminen	6
Kiusaamisen, syrjinnän ja/ tai häirinnän ehkäisy tai niihin puuttumisen keinot	4
Muut	8
<b>Yhteensä</b>	<b>179</b>

#### Koulutusjärjestelyt ja -tavat

Tähän teemaan luokitelluissa kehittämissuhteissa nostettiin esiin turhina pidettyjen koulutusten ja ”luppoajan” karsimista pois palveluksen sisällöistä toimintoja ja ajankäyttöä paremmin organisoidulla ja tehostamalla (13 mainintaa). Varusmiesjohtajille kaivattiin enemmän sallittuja kurinpitokeinoja (8 mainintaa). Epätarkoituksenmukaisina pidettyjä sotilashierarkiaan liittyviä käytäntöjä ehdotettiin karsittavaksi (5 mainintaa). Muutama vastaaja esitti, että palvelus voisi olla fyysisesti ja psyykkisesti rankempi (4 mainintaa). Tähän liittyen todettiin, että palvelus voisi yleisen asevelvollisuuden sijaan olla valikoiva, koska kaikilla ei ole edellytyksiä fyysisesti ja henkisesti vaativampaan palvelukseen. Muutama ehdotti aikaisempaa hiljaisuusajan alkamisajankohtaa riittävän unen varmistamiseksi (3 mainintaa). Koulutushaarakokeeseen toivottiin parempia valmistautumismahdollisuuksia (3 mainintaa). Yksittäiset koulutusjärjestelyihin ja -tapoihin liittyvät maininnat vaihtelivat. Joku toivoi, että AUK-kurssilla oleville annettaisiin enemmän koulutustöitä siten, että oppilas voisi asian en-

sin itse opeteltuaan opettaa sen muille oppilaille. Yksi kaipasi läheteille omaa koulutusta peruskoulutuksen tilalle. Eräs miehistöön kuuluva varusmies ehdotti palveluksen muuttamista koulutuspainotteisemmaksi ja siviilielämän opiskelua enemmän muistuttavaksi:

*Palvelus opiskelumaisemmaksi: nykyinen palvelus voitaisiin suorittaa opiskelutyylisesti leirejä lukuun ottamatta. Varusmiesten päivä voisi olla esim. klo 08-16, jonka jälkeen he voisivat poistua varuskunnasta, ja heille tulisi maksaa korkeaa opintotukea, sillä palvelus ei ole vapaaehtoista.*

*Pidetään asepalvelus koulutuspainotteisena: omasta palveluksestani suurin osa on kulunut työnteossa, esim. siivousta ja huoltotöitä. Varusmiehet eivät ole vapaaehtoisia, eikä heille edes makseta palkkaa. On siis suhteellisen kyseenalaista käyttää heitä työnteekoon. Varusmiespalveluksen tarkoituksena on luoda toimintakykyisiä sodanajan joukkoja. Se on ymmärrettävää ja tärkeää, kuitenkin 9 kuukauden vessanpesu ei siihen johda.*

Muut yksittäisiä mainintoja saaneet ehdotukset olivat: kaluston laskeminen ja tarkempi huolehtiminen erityisesti leirien yhteydessä, informaation kulku (tieto lomista tulee viime tipassa), yleiset toimintamallit yksiköiden välille (esimerkiksi kaappijärjestykset), häviämisilmoituksiin liittyvät käytännöt sujuvimiksi, Upinniemen Rannikkolaivaston tukikohdan laiturivahti koko sataman yhteiseksi, pitkillä marsseilla varusteiden kantamista pitäisi suhteuttaa painoon, tiedusteluryhmätoimintaa ja sissitoimintaa lisää, pidempi koulutus, ruokailut aluksille, viestinnän ja logistiikan parantaminen sekä lisää leirejä.

*Harjoituksissa ei hyötyä koulutuksesta (uusista asioista), mikäli sotilaat väsyneitä ja tilanteenmukaisuus ollut pitkään voimassa.*

*Tiedusteluryhmän toimintaa voisi lisätä ns. vihollisten linjojen takana. Harjoitteluna esim. miten yksiköiden tiedustelu näitten tietämättä esim. leirien aikana. Lisäksi majoittuminen tällä alueella esim. tilapäismajoittein. Sissitoimintaa. Mahd. sukeltajatoiminta märkäpuvilla.*

### Ryhmän kanssa toimiminen

Ryhmän kanssa toimimiseen liittyvissä kehittämissuhteissa toivottiin ryhmähenkeä parantavaa toimintaa. Tällä tarkoitettiin yhteistä tekemistä, kuten liikuntaturnauksia ja varuskuntien välisiä urheilukisoja (3 mainintaa). Kouluttajien välinen kommunikointi mainittiin myös:

*Naisten ja miesten ryhmäytymisen kannalta heidän olisi hyvä saada olla/ ”hengata” samassa tuvassa. Se voisi olla sallittua vaikka klo 21.00 asti, jonka jälkeen ei ja pystyy sitten tekemään rauhassa iltatoimet.*

Muutamassa vastauksessa myös pohdittiin erilaisiin etnisiin taustoihin liittyvän erityiskohtelun vaihtokutsia ryhmähengelle.

#### Kiusaamisen, syrjinnän ja/ tai häirinnän ehkäisy tai niihin puuttumisen keinot

Syrjinnästä, häirinnästä ja kiusaamisesta toivottiin tiedusteltavan kokemuksia palveluksen aikana muutenkin kuin kyselyillä. Ajateltiin, että kyselyissä ei ehkä ole helppo myöntää kielteistä kohtelua. Ryhmänjohtajille ehdotettiin koulutusta kiusaamisen ehkäisyyn liittyen. Ryhmän/ joukkueen yhteistä ryhmähenkeä parantavaa tekemistä ehdotettiin myös lisättäväksi. Ilmoittamismenettelyihin ehdotettiin uusia käytäntöjä:

*Suurin syy jatkuvaan syrjimiseen ja kiusaamiseen on pelko tuoda asia esiin. Mielestäni ryhmänjohtajan tulisi tehdä miehistöille selväksi turvalliset keinot kiusaamisen ilmoittamiseksi. Armeijassa leimautuu helposti kantelijaksi ja ilmoittamisen kynnystä voisi madaltaa kirjallisella ilmoituksella yksikön päällikölle. Lisäksi kiusaamisen sanktioista tulisi tiedottaa paremmin.*

#### Majoitusjärjestelyt

Majoitusjärjestelyihin liittyen eniten kiinnitettiin huomiota majoitusrakennusten kuntoon ja sisäilmaongelmiin (7 mainintaa). Yksittäisissä vastauksissa ehdotettiin miesten ja naisten sijoittamista samoihin tupiin yhteishengen luomiseksi ja että miehistö ja johtajien ei pitäisi yöpyä samoissa tuvissa, jotta heidän auktoriteettinsa säilyy.

*Ilmastointikanavien puhdistus tuvissa. Onko jo määräaikaishuuhdistuksia?*

*K7 sisäilmaongelma tulisi kartoittaa ja tarvittaessa ryhtyä jatkotoimenpiteisiin.*

#### Huolto ja varusteet

Ruokahuoltoon liittyen toivottiin terveellisempää ja monipuolisempaa ruokaa eli enemmän kasviksia ja salaatteja (3 mainintaa). Varusteiden vaihtomahdollisuuksien toivottiin olevan useammin (4 mainintaa). Naisille toivottiin urheilurintaliivejä (2 mainintaa). Varusteiden muunneltavuutta ja toimivuutta ehdotettiin kehitettäväksi (2 mainintaa). Yksittäisissä vastauksissa ehdotettiin esimerkiksi liikuntavarusteiden uusimista ja halvempiin varusteisiin siirtymistä, koska ne ovat kalliita korvattavia, jos jotakin häviää.

*Lämpimämmät hanskat talven leireille.*

*Varusvaihdosta pitäisi tehdä nopeampi ja arkisempi, esim. useammin kertoja, jolloin mahdollista vaihtaa vain alusvaatteita.*

*Varusvaihtoon olisi kiva päästä useammin -> ilta-ajat?*

## Esimies-alaissuhteet

Esimies-alaissuhteisiin liittyvät ehdotukset olivat yksittäisiä mainintoja. Niissä ehdotettiin varusmiesten vaikutusmahdollisuuksien parantamista, miehistön ja johtajien suhteiden parantamista yhteisillä aktiviteeteilla, esimieskoulutusta varusmiesten kohtaamiseen ihmisinä, palveluksessa olevien ulkomaailman parempaa huomioimista, tiedonkulun parantamista johtoportaalta miehistölle ja turhan ”kepin heiluttelun” poistamista joidenkin varusmiesjohtajien käytöksestä ja tavassa esitellä omaa käskyvaltaa.

*Yksiköissä varusmiehen on vaikea vaikuttaa, koska käsittely tapahtuu monen välikäden kautta. Yleensä luutnantti tai vääpeli ei ole kiinnostunut selvittämään esimerkiksi kapteenin linjauksia tai ei tunnu uskaltavan. Tähän liittyen myös olisi hyvä luoda järjestelmä, jossa varusmiehet voisivat oikeasti antaa rakentavaa palautetta varusteiden kunnosta yms. palveluksen aikana ”reaaliajassa”.*

*Olisi hyvä, jos kuunneltaisiin peruskoulutuskaudella omaa halukkuutta esim. johtajakoulutukseen. Vaikkakin minut itse siihen pakotettiin, mutta kylläkään mitään en myöskään kadu. Mutta niin monta tuttuani, jotka halusivat aukiin, eivät päässeet.*

## Asepalvelusta suorittavien terveydenhuolto ja sosiaaliset tukipalvelut

Suurin osa tukipalveluihin liittyvistä kehittämisehdotuksista koski terveydenhuollon ja lääkäripalvelujen parantamista (5 mainintaa). Lääkäriä oli toisinaan vaikea tavoittaa ja palvelu ei ollut odotusten mukaista:

*Lääkärin vastaanotto laadukkaammaksi. Epätietoa vaivoista ja liian hidasta.*

*Lääkärin tavoittaminen tarvittaessa on erittäin haastavaa. Minulla kesti 6 vk vamman sattumisesta päästä lääkärin vastaanotolle. Potilaita ei myöskään kuunnella ja vapautuksia laiminlyödään, esim. vapautustaistelijoita laitetaan nakkihommiin, joissa päällä oleva vamma vain pahenee.*



Vapaa-ajalle ja illoille toivottiin lisää aktiviteetteja. Tällaisina mainittiin yhteiset elokuvaillat, biljardi, pingis ja muut pelailumahdollisuudet. Yksittäisenä mainintana esitettiin, että Upinniemen tukikohdan varusmiehet saisivat mennä Rannikkoprikaatin sosiaalikuraattorin vastaanotolle.

### Liikuntakoulutus ja tähän liittyvä tuen tarve

Liikuntaa toivottiin lisää ja monipuolisemmin harjoitettuna (20 mainintaa). Todettiin, että voimaharjoittelua pitäisi olla mukana harjoittelussa esimerkiksi punttisalilla käymisen muodossa. Joku ehdotti, että omien harrastusten harrastamismahdollisuus taattaisiin niille, joilla on siviilissä joku oma laji. Myös itsenäisen harjoittelun mahdollisuutta toivottiin.

*Liikuntakoulutuksen pitäisi olla monipuolisempaa sekä sitä voisi lisätä. Monien taistelutoverieni ja minun kunto on laskenut huomattavasti palveluksen aikana. Crossfit-harjoittelu on ollut hyvää ja sitä voisi olla enemmän.*

*Enemmän liikuntaa ja monipuolisemmin vaihtoehtoja liikuntapalvelukseen, aina ei jaksa pelata sählyä.*

*Liikuntatarpeet/ -välineet ovat osittain jääneet ”alkeellisiksi”. Aiheuttavat vammoja käytössä osalle, esim. lenkkarit eivät sovi kaikkien jalkoihin, eikä kaikilla ole varaa tuoda omia lenkka-reita.*

### Lomajärjestelyt

Lomajärjestelyihin ehdotettiin käytäntöjen selventämistä erityisesti lomallepääsemisajankohdan suhteen (20 mainintaa). Lomien anomista ehdotettiin helpotettavan ja nopeutettavan, ja että lomia voisi anoa jo aiemmin kuin viikkoa aikaisemmin. Ehdotettiin myös vapautta siihen, miten haluaa kulkea lomalle. Matka-ajan pidennykseen oikeuttavaa aikaa ehdotettiin lyhennettäväksi. Lomille lähtöä toivottiin valoisaan aikaan. Joku kaipasi lisää iltavapaita, toinen olisi poistanut lauantaikiinniolut.

*Lomille lähtemisen ei aina tarvitsisi olla hirveä rumba, siihen pitäisi saada selkeyttä niin, että olisi vakioaika, jolloin päästään lomille.*

*Pitäisi olla selvempää, milloin pääsee lomille ja milloin ei. Kuntoisuuslomia oli vaikea anoa, koska niinä päivinä oli kuulemma jotain tärkeää.*

*Viikonloppukiinnioloista olisi hyvä saada kuntoisuusloma, koska kiinniolut eivät mene tasaisesti kaikille.*

Kaiken kaikkiaan lomaan liittyvissä kehittämissuunnitelmissa korostui lomakäytäntöjen selkeyttäminen ja keventäminen.

## Asepalvelusta suorittavien aineellinen tuki

Aineelliseen tukeen liittyvät kehittämissuositukset koskivat lähinnä palvelusenaikaisen päivärahan korottamista (13 mainintaa). Muutamat toivoivat erityisesti omillaan asuvien päivärahan korottamista ja kotivakuutuksen korvaamista:

*Mielestäni omillaan asuville pitäisi antaa 15-20 e enemmän, jotta olisi varaa muuhunkin kuin puhelinlaskuun ja ruokaan lomilla. Sillä 15 eurollakin olisi suuri merkitys, kun voisi käydä kahvilla sotilaskodissa tupalaisten/ kavereiden kanssa. Tiedän henkilöitä, jotka ovat lopettaneet palveluksen kesken, koska ei ole ollut varaa mihinkään, jonka johdosta innostus ja motivaatio loppunut.*

Joku ehdotti kotiutumisasiirien ottamista takaisin käyttöön. Sotilasavustuksen ohella toivottiin myös mahdollisuutta tehdä töitä ja tienata opintotuen tapaan tietty euromäärä ilman tuen menetystä.

## Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tukeminen

Pakollista asepalvelusta ehdotettiin tasa-arvon nimissä kaikille tai sitten kutsuntojen toteuttamista valikoivasti esimerkiksi Norjan käyttämän mallin mukaisesti (7 mainintaa). Joku mainitsi myös vaihtoehtona naisille erikseen suunnitellun palveluksen, jossa olisi huoltoon liittyvää koulutusta. Joku peräänkuulutti samanlaisia fyysisiä suoritusvaatimuksia naisille ja miehille.

Eräs varusnainen nosti esiin tarvetta tuoda naisten ja miesten samanlainen kohtelu selkeämmin esiin:

*Miesten ajatusmaailmaa on vaikea muuttaa, mutta tasa-arvo (nainen ja mies samanarvoisia) ja samanlainen arvostelu ja arvosteluperusteet johtamisessa ja arjessa tulisi tuoda selkeämmin ja enemmän esille sekä varusmiesten ja kantahenkilökunnan puolelta.*

Yhdessä ehdotuksessa toivottiin varusmiesten ja –naisten parempaa huomiointia yksilöinä. Vastaajan mukaan näin voitaisiin saada paremmin kaikkien kyvyt esiin ja palveluksessa käyttöön, mikä puolestaan lisäksi palvelusmotivaatiota. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta nostettiin esiin muustakin kuin sukupuolinäkökulmasta. Esimerkiksi arvostuskysymykset voivat koskea eri yksiköitä ja toimintoja:

*Mielestäni kaikille pitäisi kertoa paremmin eri joukko-osastojen toiminnasta, jotta yleinen leimaus ei ilmaantuisi ja stereotypiat. Esim. huollon ja viestikomppanian haukkuminen, vaikka ei tiedä, mitä heidän koulutuksensa pitävät sisällään.*

## Muut

Muita yksittäisiä mainintoja saivat esimerkiksi huonot julkiset kulkuyhteydet palvelupaikalle, paikallisista kertausharjoituksista luopuminen ja toive kyselyjen vähentämisestä. Joku kaipasi vanhaa palvelusaikaa takaisin ja toinen isompaa sotilaskotia. Muutama vastaus oli myös jätetty huumorilla oman palveluksen loppumisen tunnelmissa.

## Kehittämisehdotukset joukko-osastoittain

**Satakunnan lennostossa** kehittämisehdotukset kohdistuivat eniten liikuntakoulutukseen. Sitä toivottiin määrällisesti enemmän ja sen toivottiin olevan myös monipuolisempaa (8 mainintaa). Toiseksi eniten kehittämisehdotuksissa kiinnitettiin huomiota aikataulujen ja ajankäytön parempaan suunnitteluun, jotta palveluksesta saataisiin karsittua pois turhaa odottelua ja ”luppoaikaa” (7 mainintaa). Seuraavaksi eniten ehdotettiin parannuksia lääkäripalveluihin (4 mainintaa). Lääkärin tavoittamisessa, potilaiden kuuntelussa ja vapautuksien myöntämisessä todettiin olevan parannettavaa. Myös helpommin saatavia hammaslääkärin palveluja toivottiin. Liikuntakoulutuksen lisäämiseen liittyen, yhtä paljon kuin lääkäripalveluihin, kiinnitettiin huomiota palveluksen rasittavuuteen. Palveluksen fyysistä ja henkistä rasittavuutta erilaisten harjoitteiden muodossa oli voinut muutaman mielestä lisätä (4 mainintaa). Muutamassa vastauksessa toivottiin myös turhina pidettyjen (ja sotilashierarkiaan liittyvien) käytäntöjen karsimista palvelusarjesta (3 mainintaa). Esimerkkeinä mainittiin yksikön kierto ja muodossa syömään meneminen.

**Ilman joukko-osastotietoja palautetuissa kehittämisehdotuksissa** korostuivat kasarmien kunto (6 mainintaa). Vastauksissa ehdotettiin sisäilmaongelmien kartoittamista ja tarvittaviin toimenpiteisiin ryhtymistä. Lomiin liittyvissä ehdotuksissa toivottiin vakioitua lomautuskellonaikaa ja toisaalta turhaksi koettujen täyteohjelmien poistamista lomille lähtöpäiviltä, jotta lomalle voisi lähteä aiemmin. Lisää lomiakin joku ehdotti. Muutama kiinnitti huomiota toimintojen ja ajankäytön organisoinnin ja tehostamisen (2 mainintaa) ohella liikuntakoulutukseen (2 mainintaa), jota olisi voinut olla enemmän ja monipuolisemmin. Myös itsenäisen harjoittelun mahdollisuuksia toivottiin.

**Karjalan lennoston** kolmesta vastaajasta kaksi toivoi naisille suunnattuja varusteita ja yksi ehdotti parannuksia tiloihin erityisesti liikuntamahdollisuuksia koskien.

**Rannikkolaivaston** kehittämisehdotukset jakaantuivat siten, ettei mikään teema noussut selkeästi ylitse muiden. Muutama toivoi lisää liikuntamahdollisuuksia ja monipuolisuutta liikuntakoulutukseen sekä liikkumismahdollisuuksien tukemista varusalueella (esimerkiksi lisää pyöriä hankkimalla) (3 mainintaa). Muilta osin vastaajat olivat kirjanneet yksittäisiä mainintoja esimerkiksi lomajärjestelyistä ja asevelvollisuuden ulottamisesta myös naisiin.

*Panssariprikaatissa* muutamat vastaajat perään kuuluttivat kovempaa kuria ja enemmän sallittuja kurinpitokeinoja varusmiesjohtajille (7 mainintaa). Joissakin näistä maininnoista kovempi kuri ja koulutuksen kovuus fyysisenä ja psyykkisenä rasituksena yhdistettiin toisiinsa. Enemmän ja monipuolisempaa liikuntaa kaivattiin viikko-ohjelmaan (8 mainintaa). Eniten kommentoitiin kuitenkin lomajärjestelyjä (10 mainintaa). Niihin toivottiin selkeyttä. Päivärahan korottamista toivoi lähes yhtä moni (8 mainintaa). Varusteiden vaihtomahdollisuuksien lisäämistä ja muuntelevuuden kehittämistä toivottiin (5 mainintaa) ja pakollista asepalvelusta koko ikäryhmälle myös esitettiin (4 mainintaa). Joitakin mainintoja saivat toive terveellisemmästä ja monipuolisemmasta ruoasta (3 mainintaa), koulutuksen tiivistäminen ”luppoajan” poistamisella (3 mainintaa), ryhmänjohtajien kouluttaminen syrjinnän, kiusaamisen ja häirinnän ennalta ehkäisemiseksi (3 mainintaa) ja esimieskoulutusta varusmiesten ihmisenä kohtaamiseen (2 mainintaa). Kaivattiin enemmän unta (2 mainintaa) ja toisaalta myös ryhmähenkeä parantavaa toimintaa (2 mainintaa). Muuten vastaajat olivat kirjanneet yksittäisiä ehdotuksia laajasti eri teemoista.

## 5. Johtopäätökset

### 5.1. Yhteenveto tuloksista

Tutkimuksen keskeisiä tarkastelukohteita ovat olleet oman ryhmän ja sen tuen yhteys naisten ja miesten palveluskokemukseen, kielteisen kohtelun kokemukset, palvelukseen liittyvät järjestelyt ja niiden mahdolliset muutokset sekä palveluksen kehittämistarpeet.

Oman ryhmän tuki ja hyväksyntä on sekä naisilla että miehillä merkittävä tekijä palveluskokemuksen kannalta. Se korostaa palvelusajan kokemusten myönteisyyttä sekä naisilla myös näyttäisi vähentävän sukupuolesta koettua haittaa tehtävien jaossa, jatkokoulutukseen pääsyssä sekä vertaisilta, ryhmänjohtajilta ja kantahenkilökunnalta saatavassa arvostuksessa. Johtajakoulutetuilla varusnaisilla tuki oli todennäköisemmin matala kuin miehistössä. Tuen puutteellisuus nosti esiin myös tarpeita kehittää tasa-arvoa. Keskeinen myönteinen ryhmäkokemus naisilla ja miehillä oli hyväksytyksi tuleminen omana itsenään. Ryhmää koskevat ongelmat liittyivät yleensä siihen, ettei ole kokenut voivansa kertoa ryhmässä turvallisesti ongelmistaan. Naisilla esiin nousi myös tuen puute silloin, kun palveluksessa oli ollut vaikeaa. Kehittämisehdotuksissa ryhmätoimintaan toivottiin lisää ryhmähenkeä parantavaa toimintaa sekä pohdittiin mahdollisuutta naisten ja miesten oleskella enemmän samoissa tiloissa koulutustilanteiden ulkopuolella.

Kyselyssä kielteisen kohtelun eli syrjinnän, kiusaamisen ja häirinnän kokemukset olivat yleisempiä naisilla kuin miehillä, mutta sekä naiset että miehet olivat kokeneet kielteistä kohtelua vähemmän

kuin aiemmin. Varusnaiset ja -miehet olivat kokeneet eriarvoista kohtelua useimmin varusmiesjohtajan taholta. Kiusaamista naiset olivat kokeneet eniten useamman muun vertaisen taholta ja miehet useamman vertaisen tupakaverin taholta. Sekä varusnaiset että -miehet olivat kokeneet häirintää selvästi useimmin yhden vertaisen taholta.

Varusnaiset ja -miehet olivat ilmoittaneet eriarvoisesta kohtelusta ja kiusaamisesta useimmin vertaiselle tai läheiselle palveluksen ulkopuolella, naiset kuitenkin varsin paljon miehiä useammin. Myös häirinnässä nämä olivat yleisimmät ilmoittamisen tahot, paitsi miehillä toiseksi yleisin taho oli varusmiesjohtaja. Varsin yleistä oli myös kielteisestä kohtelusta ilmoittamatta jättäminen, joka miesten kohdalla oli pysynyt samalla tasolla. Naisilla eriarvoisesta kohtelusta ja kiusaamisesta ilmoittamatta jättäminen oli vähentynyt, mutta häirinnästä ilmoittamatta jättäminen ei. Yleensä ilmoittamatta jättämisen syynä oli se, ettei ilmoittamista pidetty tarpeellisena, mutta esiin nostettiin myös huoli siitä, ettei tulisi vakavasti otetuksi.

Tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita myös siitä, miten palvelukseen liittyviin järjestelyihin ja niiden mahdollisiin muutoksiin suhtaudutaan. Varusteiden osalta kysyttiin palveluspuvusta sekä taistelukoulutusvarustuksesta. Niiden kokoon ja istuvuuteen oltiin useammin tyytyväisiä kuin tyytymättömiä, mutta kritiikkiä herätti eniten naisilla palveluspuvun istuvuus vartalon mittasuhteisiin sekä naisilla ja miehillä lähes yhtä paljon palveluspuvun pesu- ja vaihtomahdollisuudet. Asepalveluksessa sukupuoli erotteleviin käytäntöihin – naisten varusrahaan, hiusten pituutta määritteleviin sääntöihin ja fyysisen kunnon arviointiin – suhtauduttiin moninaisuutta ja vaihtelua sallivasti. Suhtautumistavat majoittumisen, peseytymisen ja wc-tilojen uudelleenorganisointiin naisille ja miehille yhteisiksi eivät ole helposti selitettävissä tutkimuksessa käytössä olleilla taustatekijöillä. Tulokset viittaavat myös siihen, että vastaamista on pidetty vaikeana. Myönteisimmin suhtauduttiin naisten ja miesten majoittamiseen yhteistupiin, mutta erityisesti naiset suhtautuivat kielteisesti muihin järjestelyihin.

Asepalvelusta suorittavilta pyydetty kehittämisehdotukset liittyivät yleisimmin koulutusjärjestelyihin ja -tapoihin, liikuntakoulutukseen ja sen tukeen sekä huoltoon ja varusteisiin. Koulutusjärjestelyissä kiinnitettiin huomiota organisoinnin tehostamiseen ja koulutuspainotteisuuden lisäämiseen muiden tehtävien sijaan. Liikuntakoulutusta toivottiin enemmän ja monipuolisemmin toteutettuna. Esimerkiksi voimaharjoittelulle nähtiin olevan tarvetta. Liikuntavälineiden ja -varusteiden ei katsottu olevan kaikilta osin ajanmukaisia. Huollon ja varusteiden suhteen kiinnitettiin huomiota etenkin tiheämpiin varusteiden vaihtomahdollisuuteen. Myös moniin muihin virallisiin ja arkisiin toimintatapoihin liittyviä kehittämisehdotuksia tehtiin.

## 5.2. Keskustelu ja kehittämistarpeet

Yksi tapa käsitellä sukupuolta asepalveluksessa on ollut hahmottaa se naisten integroimisena miesvaltaiseen sotilasorganisaatioon. Pohtiessa tämän tutkimuksen tuloksia nousee esiin perustavanlaatuisen kysymys siitä, mitä integraatiolla tarkoitetaan. Sisältyykö siihen pelkästään naisten sopeuttaminen Puolustusvoimien järjestyksiin ja kulttuuriin vai muuttuvatko myös organisaatio ja sen toimintatavat? Tässä tutkimuksessa olemme ottaneet tarkastelunäkökulmaksi osallisuuden ja nostaneet esiin naisten ja miesten kokemuksia esiin nimenomaan ryhmän näkökulmasta. Ryhmäsuhteiden, palveluksen käytäntöjen ja niihin liittyvien mahdollisten uusien järjestelyjen tarkastelu tuli mielekkääksi siitäkin näkökulmasta, että pohjoismainen yhteistyö on tehnyt näkyväksi naisten ja miesten palvelusolosuhteita eri maissa, erityisesti NATO-maissa Tanskassa ja Norjassa. Tämä on puolestaan herättänyt pohdintoja sukupuoleen perustuvan erottelun vähentämisestä naisten ja miesten palvelusolosuhteissa, esimerkiksi majoituksessa.

Oma ryhmä oli naisille ja miehille tärkeä osa palveluksen myönteiseksi kokemista. Hyvässä ryhmässä sukupuoli ei korostu. Tyypillisesti ryhmässä ollaan valmiita toimimaan molempien sukupuolten kanssa tai sitten ryhmän sukupuolikoostumuksella ei ylipäätään katsota olevan merkitystä. On hyvä muistaa, että tärkeydestään huolimatta oma ryhmä ei ole ainoa palveluksen myönteisyyttä määrittävä tekijä. Naisten osalta ryhmän tukea ja hyväksyntää voisi parantaa vielä suurempi tuki ja luottamuksellisuus siten, että ongelmista voisi kertoa omassa ryhmässä turvallisesti. Myös miehillä ongelmista kertomisen mahdollisuus olisi keskeinen tekijä ryhmäkokemuksen parantamisessa. Lisäksi vertaisten välisessä arvostuksessa naiset kokivat haittaa sukupuolestaan ryhmätuesta riippumatta. Huomionarvoista koulutuksessa saatavan tuen kannalta oli myös se, että asepalveluksessa pidemmälle koulutautuneet naiset saivat todennäköisemmin heikommin tukea ryhmältään kuin miehistössään. Onko niin, että palveluksen edetessä ryhmänjohtajiksi ja kokelaiksi koulututtavien välillä kilpailullisuus korostuu ja sukupuolesta koetut haitat pääsevät esiin?

Tutkimusta ja sen raportointia on haastanut se, että tarkastelun alla ovat olleet sekä kokemukset että näkemykset mahdollisesta muutoksesta. On eri asia arvioida eletyn palveluksen aspekteja kuin kuvitella, miltä tuntuisi jakaa eriasteisesti intiimejä tiloja ja tilanteita eri sukupuolta olevien palvelustovereiden kanssa. Sekä aiempi tutkimuksemme (Leinonen et al. 2012) että varusnaisten ja -miesten antamat kehittämis ehdotukset tekevät kuitenkin näkyväksi sitä, että sukupuolten sosiaaliset suhteet ja palveluksen järjestelyt tähän liittyen askarruttavat myös palvelusta suorittavia. Tutkimustuloksissa nousi esiin se, että naiset pyrkivät ratkomaan sukupuolten tasa-arvon kehittämistarpeita myös kannattamalla yhteistupiin siirtymistä. Ainakin yhteismajoitus on siis myös tutkimuksemme kannalta olennaisen osallisuuden kysymys. Siihen liittyy niin tiedonsaanti kuin ryhmäytymisen mahdollisuudet jaetussa sosiaalisessa tilassa palveluksen ulkopuolella.

Sen sijaan muissa, peseytymiseen, pukeutumiseen ja wc-tiloihin liittyvissä, järjestelyissä haastetaan intiimiä aluetta eri tavalla ja todennäköisesti ne nähdään myös tällaisina kysymyksinä. Niihin liittyy myös enemmän epämääräisyyttä käytännön järjestelyjen suhteen, joten vastaajien oli vaikeampi arvioida suhtautumistapaansa. Ulkomaista tutkimusta yhteisistä järjestelyistä ei voida pitää täysin verrannollisena kutsunta- ja valintamenettelyjen erillaisuuden vuoksi sekä siksi, että tutkimuksessa on käytetty jo valmiiksi motivaatioiltaan valikoitunutta joukkoa. Parhaiten tietoa yhteistupiin majoittumisesta voidaan saada tekemällä siihen liittyviä kokeiluja. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella ei voi esittää menettelyjä, jotka haastaisivat naisten ja miesten intiimiä yksityisyyttä tämän pidemmälle.

Sukupuolten tasa-arvo on säilyttänyt paikkansa keskeisenä tasa-arvon kehittämiskohteena. Naisten vastaukset nostavat toiseksi seksuaalisen tasa-arvon kehittämistarpeen. Se, miten erilaisia tasa-arvon kehittämistarpeita yleisellä tasolla arvioidaan, voi liittyä niin palveluksessa koettuun kuin yleisempiin yhteiskunnallisiin kehityskulkuihinkin. Erilaiset tasa-arvotemat voivat nousta pinnalle ja toisaalta taas joidenkin ryhmien eriarvoisuudesta voi tulla aiempaa hyväksytympää, mikä voi myös vaikuttaa siihen, miten kehittämistarpeita arvioidaan.

Kielteisen kohtelun kokemukset olivat vähentyneet, mutta ne olivat naisilla yleisempiä kuin miehillä. Eriarvoisen kohtelun kokemukset nostavat esiin varusmiesjohtajan ja miehistön väliset suhteet. Varusmiesjohtajien koulutuksessa tulisikin kiinnittää huomiota vallankäyttöön liittyvän vastuun opetteluun. Koulutustilanteet näyttävät olevan keskeisimpiä tämän kannalta. On hyvä huomata, että asepalvelusta suorittavat ovat eniten tilanteissa, joissa heihin valtaa käyttävä on nimenomaan varusmiesjohtaja. Osaamisessa varusmiesjohtaja ei voi samalla viivalla kuin kantahenkilökuntaan kuuluva ja toisaalta toimii monissa tilanteissa myös puskurina kantahenkilökunnan ja varusmiesalaisten välissä. Siksi huomiota on kiinnitettävä myös kantahenkilökunnan toimintaan ryhmänjohtajien kouluttajina. Tämän tutkimuksen tuloksia olisi hyvä käydä läpi myös varusmies- ja ryhmänjohtajakoulutuksen kehittäjien kanssa.

Palveluksessa tasa-arvonäkökohtia sisältävän koulutus nähtiin useammin hyödyllisenä kuin hyödyttömänä. Tällä tutkimuksella ei ollut mahdollista selvittää tarkemmin eri puolilla toteutettujen koulutusten tasa-arvosisältöjä. Kuitenkin tämän tutkimuksen tulokset, joista näkyy naisten ja miesten kokemusten omaleimaisuus ja yhdistävät tekijät, olisivat hyvä havainnollistus koulutuksiin. Asepalvelusta ja erityisesti johtajakoulutuksia suorittaville tutkimustulokset avaavat palveluksen eriarvoisen ja muun kielteisen kohtelun riskitilanteita. Esimerkkejä tällaisista tilanteista ovat tehtävien jako, jossa naiset olivat kokeneet haittaa sukupuolestaan tai kiusaaminen naisilla sukupuoleen liittyvänä kokemuksena, sillä kiusaajat olivat yleensä muita kuin omia tupakavereita. Miehillä taas kiusaajat olivat yleensä omia tupakavereita. Tutkimus näyttää myös, että kielteinen kohtelu haastaa ryhmäkiinteyttä.

On tärkeää nostaa tietoisuutta siitä, miten omat käytännöt, kuten asiaton kielenkäyttö, sulkevat ulos osan porukasta ja huonontavat palveluskokemusta. Myös varusmiesten ja -naisten omat kehittämissuositukset nostavat esiin ryhmähengen nostattamisen merkityksellisenä tekijänä.

Kehittämistarpeet koskevat myös asepalvelusta suorittavilta kerättävän tutkimusaineiston laadunvarmistusta. Nyt jo kahteen kyselyaineiston keruuseen pohjautuva kokemus on näyttänyt, että optisen lomakkeen käyttö on monin tavoin ongelmallinen kerättävän aineiston luotettavuuden kannalta. Näitä ongelmia olemme tehneet näkyväksi aineiston kuvauksessa. Kyselyn kysymysten tulisi olla samassa lomakkeessa tai näytössä, johon vastauksetkin annetaan. Täyttötilanteessa yksityisyyden suoja tulisi pitää mahdollisimman korkealla, jotta arkaluontoisiinkin kysymyksiinkin uskalletaan vastata. Tämä kysymys on tärkeä myös organisaation omien kyselyjen, kuten varusmiesten loppukyselyn, luotettavuuden kannalta.

### 5.3. Jatkotutkimustarpeet

Kyselytutkimus tuottaa monilta osin hyvin yleistettävän kuvan sukupuolten välisistä suhteista ja tasa-arvotilanteesta asepalveluksessa. Tutkimuksessa operoidaan niillä muuttujilla, jotka ovat olleet käytettävissä. Jos palvelusolosuhteiden jakamiseen liittyvistä tekijöistä, kuten yhteismajoituksesta ja -suihkuvuoroista ja wc-tiloista, halutaan saada syvempää tietoa, laadullinen ote olisi paikallaan näkökulmien syventämiseksi. Tällöin pääsisimme paremmin käsiksi siihen, millaisia huolenaiheita yhteisjärjestelyihin liittyy. Lisäksi ryhmäkokemukset, kuten millainen ryhmä on turvallinen ja tukea antava, voisivat päästä vielä monipuolisemmin esiin. Tällaiset tarkastelut auttavat myös kehittämään entistä parempia muuttujia tilastollisiin tarkasteluihin. Lisäksi, jos yhteismajoitukseen liittyviin kokeiluihin päädytään, ainakin osan kokeiluista kannattaisi olla myös suunnitelmallisen tutkimuksen kohteena.



## Lähteet

- Abrams, Dominic & Randsley de Moura, Georgina & Hutchison, Paul & Viki, G. Tendayi (2005) When Bad Becomes Good (and Vice Versa): Why Social Exclusion Is Not Based on Difference. Teoksessa Dominic Abrams & Michael A. Hogg & José M. Marques (toim.) *The Social Psychology of Inclusion and Exclusion*. Psychology Press, New York & Hove. 161–189.
- Brundtland Steder, Frank & Stornaes, Annett V. & Stubberud, Kari (2015) Military Women – The Achilles Heel in Defence Politics? Teoksessa Frank Brundtland Steder (toim.) *Military Women – The Achilles Heel in Defence Politics?* Abstrakt forlag AS, Oslo. 15–52.
- Carreiras, Helena (2008) From Loyalty to Dissent: How Military Women Respond to Integration Dilemmas. Teoksessa Helena Carreiras & Gerhard Kümmel (toim.) *Women in the Military and in Armed Conflicts*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden. 161–181.
- Carreiras, Helena & Kümmel, Gerhard (2008) Off Limits: The Cults of the Body and Social Homogeneity as Discursive Weapons Targeting Gender Integration in the Military. Teoksessa Helena Carreiras & Gerhard Kümmel (toim.) *Women in the Military and in Armed Conflicts*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden. 29–47.
- Harinen, Olli (2003) Varusmiesten arviointi varusmiesajasta ja koulutuksesta. Tuloksia kuuden saapumiserän loppukyselyistä vuosina 2000–2002 sekä vertailua vuoden 1992 tuloksiin. Teoksessa Vesa Nissinen (toim.) *Kehittyvä varusmieskoulutus*. Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus, Tutkimuslustoiteita A/3/2003. Edita Prima, Helsinki.
- Harinen, Olli (2011) *Johdatus suomalaiseen sotilassosiologian tutkimukseen. Joitakin piirteitä sotilassosiologian tutkimuskohteista, menetelmistä ja puolustusvoimissa tehdyistä tutkimuksista*. Maanpuolustuskorkeakoulu, Käyttätymistieteiden laitos, Julkaisusarja 1, Nro 4/2011. Juvenes Print Oy, Tampere.
- Harinen, Olli (2013) *Varusmiesten maanpuolustustahto, kansallinen identiteetti ja kokemukset palvelusajasta. Tuloksia puolustusvoimissa 2005-2009 tehdyistä varusmieshaastatteluista*. Maanpuolustuskorkeakoulu, Käyttätymistieteiden laitos, Julkaisusarja 1, Nro 1/2013. Juvenes Print Oy, Tampere.
- Hellum, Nina (2017) “Not focussing on whether it’s a spout or a handle”. *An anthropological study on even gender balance among conscripts in a Norwegian Air Force battalion*. FFI-Rapport 17/01196, FFI – Norwegian Defence Research Establishment.
- Hogg, Michael A. & Fielding, Kelly S. & Darley, John & Fringe, Dwellers (2005) Processes of Deviance and Marginalization in Groups. Teoksessa Michael A. Hogg & José M. Marques (toim.) *The Social Psychology of Inclusion and Exclusion*. Psychology Press, New York & Hove. 191–210.

- Jenson, Jane (1998) *Mapping social cohesion: The state of Canadian research*. Canadian Policy Research Networks Study No. F-03.
- Saatavilla [http://www.cccg.umontreal.ca/pdf/cprn/cprn\\_f03.pdf](http://www.cccg.umontreal.ca/pdf/cprn/cprn_f03.pdf). Luettu 03.05.2017.
- Kallunki, Valdemar & Lehtonen, Olli (2013) Ohi on! Entä sitten? Osallisuus varusmiesten kotiutumiseen liittyvän luottavaisuuden selittäjänä. *Nuorisotutkimus*, 31:1, 41–56.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977) *Men and Women of the Corporation*. Basic Books, New York.
- Leemann, Lars & Kuusio, Hannamaria & Hämäläinen, Riitta-Maija (2015) *Sosiaalinen osallisuus*. Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke (Sokra). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla [www.thl.fi/sokra](http://www.thl.fi/sokra). Luettu 06.05.2017.
- Leinonen, Minna; Nikkanen, Risto & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri (2012) *Sukupuolten tasa-arvo puolustusvoimissa – kehittämistarpeiden näkökulma asepalvelusta suorittavien ja henkilöstön kokemuksiin*. Työraportteja 88/2012, Työelämän tutkimuskeskus, Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Tampereen yliopisto, Tampere.
- Pipping, Knut (1947, suom. 1978) *Komppania pienoisyhteiskuntana. Sosiologisia havaintoja suomalaisesta rintamayksiköstä 1941–1944*. Otava, Helsinki.
- Salo, Mikael (2008) *Determinants of Military Adjustment and Attrition During Finnish Conscript Service* (Varusmiespalvelukseen sopeutumisen ja palveluksen keskeyttämisen ennustekijät). National Defence University, Department of Education, Publication Series 2, Research Reports No 21.
- Salo, Mikael & Siebold Guy L. (2008) Variables Impacting Peer Group Cohesion in the Finnish Conscript Service. *Journal of Political and Military Sociology*, 36:1, 1–18.
- Sotilaan käsikirja (2017) Helsinki: Puolustusvoimat, Pääesikunta, henkilöstöosasto.
- Tabachnick, Barbara G. & Fidell, Linda S. (2013) *Using Multivariate Statistics*. Pearson Education Limited, Essex.
- Yoder (1991) Rethinking Tokenism: Looking beyond Numbers. *Gender and Society*, 5:2, 178–192.

## Työelämän tutkimuskeskuksen julkaisuja

### Julkaisuja – Sarja T

- 1/1988 **Kasvio, Antti:** Teollisuuden rakennemuutos ja naistyöntekijät. Tutkimus kevyen teollisuuden naistyöntekijöiden asemasta ja sen muuttumisesta 1980-luvun tuotannollisen muroksen oloissa. Tampere 1988. 142 s.
- 2/1989 **Kinnunen, Merja:** Työt, toimet ja luokittelut. Tampere 1989. 80 s.
- 3/1989 **Juhela, Arto:** Teknologinen kehitys ja työelämän koulutus. Tarkastelua uuden teknologian käyttöönoton vaikutuksista teollisuustyöntekijöiden työhön ja koulutukseen. Tampere 1989. 132 s.
- 4/1990 **Kasvio, Antti:** Työorganisaatioiden tutkimus ja niiden tutkiva kehittäminen. Kirjallisuuskatsaus. Tampere 1990. 206 s.
- 5/1990 **Filander, Karin, Heiskanen, Tuula & Kirjonen, Juhani:** Tutkimuksen ja koulutuksen strategiavalinnat työelämän kehittämisessä. English summary. Tampere 1990. 95 s.
- 6/1990 **Korvajärvi, Päivi:** Toimistotyöntekijäin yhteisöt ja muutoksen hallinta. Tampere 1990. 190 s.
- 7/1990 **Korvajärvi, Päivi, Järvinen, Riitta & Kinnunen, Merja:** Muutokset kiireen keskellä. Seurantatutkimus muutoksista toimihenkilöiden työpaikoilla 1980-luvulla. Työsuojelurahaston rahoittama seuranta-raportti. Tampere 1990. 207 s.
- 8/1991 **Kasvio, Antti:** Tulevaisuuden vaatetustehdas. Vertaileva tutkimus vaatetusteollisuuden organisatorisista innovaatioista 1990-luvulla. Tampere 1991. 286 s.
- 9/1991 **Saari, Juho:** Rajan takaa, hämärästä. Kypsiä palkkatyön yhteiskuntien epävirallinen talous. Tampere 1991. 238 s.
- 10/1991 **Rauhala, Pirkko-Liisa:** Sosiaalialan työn kehittäminen: tutkimus sosiaalialan työn yhteiskunnallisista ehdoista ja työn sisällöstä. Loppuraportti. Tampere 1991. 200 s.
- 11/1992 **Saloniemi, Antti:** Kampanjan mahdollisuudet ja rakentamisen turvallisuus. Rakenna turvallisesti -kampanjan toimintaympäristössään. Tampere 1992. 234 s.
- 12/1992 **Martikainen, Riitta & Yli-Pietilä, Päivi:** Työehdot ja sukupuoli - sokeat sopimukset. Tampere 1992. 307 s.
- 13/1994 **Koistinen, Pertti & Ostner, Iiona (eds.):** Women and Markets. Learning of the Differences in the Finnish and German Labour Markets. Tampere 1994. 385 p.
- 14/1994 **Kasvio, Antti, Nakari, Risto, Kalliola, Satu, Kuula Arja, Pesonen, Ilkka, Rajakaltio, Helena & Syvänen, Sirpa:** Uudistumisen voimavarat. Tutkimus kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämisestä. Tampere 1994. 419 s.
- 15/1996 **Kalliola, Satu:** Lewiniläinen ryhmäpäätös kunnallishallinnon työyhteisöissä. Tutkimus yhteistoiminnasta ja toimintatutkijan kenttätöystä. Tampere 1996. 222 s.
- 16/1997 **Lavikka, Riitta:** Big Sisters. Spacing Women Workers in the Clothing Industry. Tampere 1997. 238 s.
- 17/1998 **Heiskanen, Tuula, Lavikka, Riitta, Piispa, Leena & Tuuli, Pirjo:** Joustamisen monet muodot. Pukineteollisuus etsimässä tietä huomiseen. Tampere 1998. 310 s.
- 18/1999 **Isaksson, Paavo:** Henkilöstön edustus ja refleksiivinen oikeus. Henkilöstön edustus yritysten päätöksenteossa refleksiivisen oikeuden kannalta. Tampere 1999. 483 s.

## Työraportteja

- 1/1989 **Aro, Jari:** Fordismin kriisi ja joustavatuotantostrategia. Tampere 1989. 33 s.
- 2/1989 **Arnkil, Robert:** Työvoimatoimiston kehittämissjännitteet muuttuvilla työmarkkinoilla. Tapausesimerkinä Tampereen työvoimatoimisto. Tampere 1989. 60 s.
- 3/1989 **Aro, Jari:** Massatuotannosta muodin tekemiseen? Hong Kongin vaatetusteollisuuden kehityspiirteitä. Tampere 1989. 27 s.
- 4/1989 **Saloniemi, Antti:** Näkökohtia Rakenna turvallisesti -kampanjasta ja rakennusteollisuuden töistä ja työsuojelusta. Väli­raportti. Tampere 1989. 116 s.
- 5/1989 **Martikainen, Riitta:** Hyvän naisen lisä. Työehdot, sopimustoiminta ja sukupuoli-järjestelmä. Esitutkimus. Tampere 1989. 83 s.
- 6/1989 **Rauhala, Pirkko-Liisa:** Tietoperusta ja työtehtävät sosiaalialan keskiasteen ammatteissa. Käsitteellistä kehittelyä. Tampere 1989. 70 s.
- 7/1990 **Kasvio, Antti:** Recent Work Reforms, Their Social and Political Context and the Development of Social Scientific Work Research in Finland. Tampere 1990. 28 p.
- 8/1990 **Koivisto, Tapio:** Työsuojelu kunnissa. KTV:läisten työsuojeluaktiivien näkemyksiä organisaatiokohtaisten työsuojelukäytäntöjen kehittämisestä. Tampere 1990. 139 s.
- 9/1990 **Kirjonen, Juhani:** Työelämän tutkimus Suomessa jatkokoulutuksen näkökulmasta. Tampere 1990. 20 s.
- 10/1990 **Kivimäki, Riikka:** Työmarkkinoille paluu ja työuran murros. Keski-ikäisen naisen koulutus- ja työllistymissuunnitelmat. Tampere 1990. 86 s.
- 11/1990 **Arnkil, Robert:** Ikkunoita työvoimatoimiston toimintaan. Tapausesimerkinä Tampereen työvoimatoimisto. Tampere 1990. 115 s.
- 12/1990 **Saloniemi, Antti:** Construction, Safety and Campaigns. Some Notes on Finnish Construction Industry, Its Safety Problems and Possibilities of Campaigns. Tampere 1990. 65 p.
- 13/1990 **Laiho, Marianna:** Tulevaisuuden toimitusta tekemässä. Raportti Journalististen organisaatioiden ja työ­kulttuurien muutos -seminaarista Tampereella 2.—3.3.1990. Tampere 1990. 47 s.
- 14/1990 **McDaid, Mike:** The Economic and Social Dimensions to European Integration: An Interpretation of 1992 and Its Implications for Finland. Tampere 1990. 33 p.
- 15/1990 **Martikainen, Riitta:** Gender and Women's Interests in Collective Bargaining. Tampere 1990. 25 p.
- 16/1990 **Kevätsalo, Kimmo:** Kunnallishallinnon työelämän laadun ja palvelutuotannon tulok­sellisuuden kehittämisen tutkimusohjelma. Tampere 1990. 148 s.
- 17/1990 **Heiskanen, Tuula, Hyväri, Susanna, Kinnunen, Merja, Kivimäki, Riikka, Korva­järvi, Päivi, Lehto, Anna-Maija, Martikainen, Riitta, Räsänen, Leila, Salmi, Minna, Varsa, Hannele & Vehviläinen, Marja:** Gendered Practices in Working Life. Project Outline. Tampere 1990. 37 p.
- 18/1990 **Tolppanen, Marjo:** Työhön palaavat ja ammattiaan vaihtavat aikuiskoulutuksellisenä haasteena. Esitutkimusraportti. Tampere 1990. 49 s.
- 19/1990 **Heiskanen, Tuula (toim.):** Työelämän muuttuvat ehdot – kohti 1990-luvun työpolitiikkaa. Raportti Työelämän muutoksen asiantuntijaseminaarista Tampereella 9.-10.1.1990. Tampere 1990. 203 s.
- 20/1990 **Heiskanen, Tuula, Hyväri, Susanna, Kinnunen, Merja, Kivimäki, Riikka, Korva­järvi, Päivi, Lehto, Anna-Maija, Martikainen, Riitta, Räsänen, Leila, Salmi, Minna, Varsa, Hannele & Vehviläinen, Marja:** Työelämän sukupuolistuneet käytännöt. Tutkimussuunnitelma. Tampere 1990. 56 s.
- 21/1991 **Kuitunen, Kimmo:** Toimintatutkimuksen tulosten arviointi- ja mittaamisongelmat: Esimerkitapauksena henkilöstön kehittäminen kuntasektorilla. Tampere 1991. 101 s.

- 22/1991 **Lumijärvi, Ismo:** Tulosarvioinnin kehittämisen tutkimisesta. Näkökulmia viitekehyyksen ja tutkimusmetodiikan tämentämiseksi liittyen kunnallisten palveluorganisaatioiden työelämän laadun tutkimushankkeeseen. Tampere 1991. 51 s.
- 23/1991 **Kasvio, Antti:** Taloudellisen rationaliteetin rajat. Markkinayhteiskunnallistumisen ja sosiaalisen integraation yhteyden pohdintaa viimeaikaisessa sosiologisessa ja taloustieteellisessä kirjallisuudessa. Tampere 1991. 63 s.
- 24/1991 **Heiskanen, Tuula:** The Relationship of Theory and Practice from the Viewpoint of the Learning Process: an Assessment of an Extension Training Programme for Public Administrators. Tampere 1991. 45 p.
- 25/1991 **Kasvio, Antti, Mak, Csaba & McDaid, Michael (eds.):** Work and Social Innovations in Europe. Proceedings of a Finnish-Hungarian Seminar in Helsinki, 11–13 September 1990. Tampere 1991. 394 p.
- 26/1991 **Ketola, Outi (toim.):** Näkökulmia kunnallisten organisaatioiden kehittämiseen. Tampere 1991. 219 s.
- 27/1992 **Koistinen, Pertti, Poikkeus, Leena, Sihto, Matti & Suikkanen, Asko:** Finnish Labour Market Policy in Trial – Evaluation on the 1980's. Tampere 1992. 91 p.
- 28/1992 **Pesonen, Ilkka:** Hyvän keittiön salaisuus. Asiantuntijanäkemykset ruokapalvelujen kehitysvaiheista Suomessa. Tampere 1992. 49 s.
- 29/1992 **Lavikka, Riitta:** Ryhmätyö tulee vaatetusteollisuuteen. Tutkimus vaatetusyritysten siirtymisestä vaihetyöstä ryhmätyöhön perustuviin työorganisaatioihin. Tampere 1992. 240 s.
- 30/1992 **Kuula, Arja:** Tulosta, säästöä ja kannustusta? Tutkimus kunnallisen sektorin tulospalkkioiden ongelmista ja mahdollisuuksista. Tampere 1992. 108 s.
- 31/1992 **Pesonen, Ilkka:** Työkonferenssimenetelmä työn tutkimisen ja kehittämisen välineenä. Tampere 1992. 106 s.
- 32/1992 **Kalliola, Satu:** Henkilöstön kuulemisesta yhteispäätämiseen. Tampere 1992. 134 s.
- 33/1992 **Partanen, Sirpa:** Tuloksellisuuden arviointi kunnissa. Tampere 1992. 178 s.
- 34/1992 **Nakari, Risto:** Työelämän laatu kunnissa. Tampere 1992. 178 s.
- 35/1992 **Isaksson, Paavo:** Henkilöstön edustuksen toteutuminen yritysten hallintoelimissä. Esitutkimusraportti. Tampere 1992. 128 s.
- 36/1992 **Kasvio, Antti (ed.):** Industry without blue-collar workers – Perspectives of European clothing industry in the 1990's. Tampere 1992. 441 p.
- 37/1993 **Kyllönen, Riitta:** Work/Family Interface: Perspectives and Solutions. A Literature Review. Tampere 1993. 35 p.
- 38/1993 **Kasvio, Antti:** Action research for improved performance and quality of working life in Finnish municipal service organizations. A project description. Tampere 1993. 28 p.
- 39/1993 **Alasoini, Tuomo:** Ohut tuotanto ja antroposentrinen tuotanto tulevaisuuden tehtaan malleina. Näkökulmia kansallisen FAST-tutkimusprojektin kannalta. Tampere 1993. 95 s.
- 40/1993 **Saari, Juho:** Markkinayhteiskunta, työmarkkinat ja sosiaalipolitiikka. Karl Polanyin 'suuren murroksen' yhteiskuntateoriasta ja sen ajankohtaisuudesta. Tampere 1993. 71 s.
- 41/1993 **Martikainen, Sinikka, Riikonen, Eila & Vuorisalo, Irmeli:** Siivoustyötä tekevien alueellinen varhaiskuntoutustarve. Tampere 1993. 97 s.
- 42/1993 **Kovanen, Helena:** Sosiaalityöntekijöiden ja heidän lähijohtajiensa käsityksiä johtamisesta alueellisessa sosiaalitoimistossa. Tampere 1993. 78 s.
- 43/1993 **Koistinen, Pertti:** Lama ja työvoimapolitiikan linjavalinnat Suomessa. Tampere 1993. 44 s.

- 44/1994 **Alasoini, Tuomo, Hyötyläinen, Raimo, Kasvio, Antti, Kiviniitty, Jyrki, Klemola, Soili, Ruuhilehto, Kaarin, Seppälä, Pertti, Toikka, Kari & Tuominen, Eeva:** Tehdas laboratoriona. Työ, kulttuuri ja teknologia -tutkimusprojektin väliraportti. Tampere 1994. 142 s.
- 45/1994 **Kasvio, Antti (ed.)** Research on Consumer-oriented Action in Public Services. Materials from a European Workshop in Helsinki, 12 March 1993. Tampere 1994. 104 p.
- 46/1994 **Saari, Juho:** Sosiologinen rationaalinen valinnan teoria ja uusi taloussosiologia. Tampere 1994. 100 s.
- 47/1994 **Kasvio, Antti:** Action-oriented work research in Finland: The development of a multiparadigmatic research programme in the midst of and employment crisis. Tampere 1994. 38 p.
- 48/1994 **Alasoini, Tuomo, Hyötyläinen, Raimo, Kasvio, Antti, Kiviniitty, Jyrki, Klemola, Soili, Ruuhilehto, Kaarin, Seppälä, Pertti, Toikka, Kari & Tuominen, Eeva:** Manufacturing change. Interdisciplinary research on new modes of operation in Finnish industry. Tampere 1994. 135 p.
- 49/1994 **Lavikka, Riitta, Teder, Juhan & Varendi, Merle:** Viron vaatetusteollisuus tienhaarassa. Yhteiskunnan muutosten heijastuminen Viron vaatetusteollisuudessa. Eesti Roivatööstus teelahkmed. Ühiskonnas toimivate muutuste kajastumine Eesti roivatööstuses. Tampere 1994. 200 s.
- 50/1995 **Heiskanen, Tuula, Lavikka, Riitta, Piispa, Leena & Tuuli, Pirjo:** Puhe on muutoksesta. Tutkimus yhteistyöstä ja muutoksen hallinnasta pukinetehtaissa. KULTA-projektin raportti. Tampere 1995. 164 s.
- 51/1995 **Koivisto, Tapio:** PL-verstaan uudet toimintatavat. Analyysi osallistavan uudelleensuunnittelun prosessista. Tampere 1995. 95 s.
- 52/1996 **Aho, Simo:** Kotitalouksien työ ja keskinäinen apu. Tampere 1996. 33 s.
- 53/1997 **Aho, Simo & Vehviläinen, Jukka:** Activating the Young Unemployed into Education? Studies on the Effects of a Recent Policy in Finland and on the Hidden Rationalities among Uneducated Young People. Tampere 1997. 29 s.
- 54/1998 **Aho, Simo, Piliste, Toomas & Teder, Juhan:** Private Entrepreneurship in Estonia 1989-1996. Experiences and Challenges in a Transitional Economy. Tampere 1998. 163 pages.
- 55/1998 **Koivisto, Tapio & Koski, Pasi:** Terveysteknologiayritys ja innovaatiojärjestelmä. Verkostoanalyysi suomalaisesta teknologiaprojektista. Tampere 1998. 68 s.
- 56/1998 **Kautonen, Mika, Schienstock, Gerd, Sjöholm, Harri & Huuhka, Pekka:** Tampereen seudun osaamisintensiiviset yrityspalvelut. Tampereen seudun osaamisintensiiviset yrityspalvelut (TOP) -projektin loppuraportti. Tampere 1998. 66 s.
- 57/1999 **Saloniemi, Antti & Oksanen, Hanna:** Two Studies on the Structural Background of Industrial Accidents. Tampere 1999. 45 p.
- 58/1999 **Koivisto, Tapio, Ahmaniemi, Riikka & Koski, Pasi:** Uudelleenmuotoutuvat alihankintaverkostot. Analyysi toimittajasuhteiden laadullisista muutoksista. Tampere 1999. 91 s.
- 59/2000 **Kautonen, Mika & Tiainen, Mari:** Regiimit, innovaatioverkostot ja alueet. Vertaileva tutkimus Pirkanmaalla ja Keski-Suomessa. Tampere 2000. 80 s.
- 60/2001 **Kivimäki, Riikka:** Hoitovapaat työpaikan ja perheen arjessa. Tampere 2001. 106 s.
- 61/2001 **Järvensivu, Anu:** Lääketoimialan osaamisintensiivisten palvelujen kuvaus sosiaalisen pääoman näkökulmasta. Tampere 2001. 34 s.
- 62/2001 **Kolehmainen, Sirpa:** Work Organisation in High-Tech IT Firms. Tampere 2001. 104 p.
- 63/2001 **Ahmaniemi, Riikka, Kautonen, Mika & Tulkki, Pasi:** Tietointensiiviset yritysverkostot Porin alueella. Tampere 2001. 85 s.



- 64/2001 **Schienstock, Gerd, Rissanen, Tapio & Timonen, Henni:** Pirkanmaalaiset yritykset matkalla tietoyhteiskuntaan. Yritysten teknologiset käytännöt eurooppalaisessa vertailussa. Tampere 2001. 110 s.
- 65/2001 **Tulkki, Pasi & Lyytinen, Anu:** Ammattikorkeakoulu innovaatiojärjestelmässä. Osa 1. Alueelliset innovaatioverkostot. Väliraportti. Tampere 2001. 85 s.
- 66/2003 **Lyytinen, Anu, Kuusinen, Riitta & Niemonen, Heidi:** Näkökulmia ammattikorkeakoulun rooliin innovaatiojärjestelmässä. Tampere 2003. 133 s.
- 67/2003 **Hakola, Paula:** Bioenergia-alan innovaatiojärjestelmän kehitys Tampereen seudulla. Tampere 2003. 64 s.
- 68/2003 **Hytönen, Sanni & Kolehmainen, Jari:** Tietämyksenhallinta uusmedia- ja ohjelmistoyritysten innovaatiotoiminnassa. Tampere 2003. 102 s.
- 69/2004 **Marttila, Liisa, Kautonen, Mika, Niemonen, Heidi & von Bell, Kaarina:** Yritysten ja ammattikorkeakoulujen T&K -yhteistyö. Ammattikorkeakoulut alueellisessa innovaatiojärjestelmässä: koulutuksen ja työelämän verkottumisen mallit, osaprojekti III. Tampere 2004. 143 s.
- 70/2004 **Filander, Karin & Jokinen, Esa:** Tekemällä oppimisen kokeita – Ammattiopettajat työssäoppimisen kentillä. Toimintatutkimus Opekon kehittämishankkeista. Loppuraportti. Tampere 2004. 117 s.
- 71/2004 **Virjo, Ilkka:** The Ageing and the Labour Market in the Nordic Countries: A Literature Review. Tampere 2004. 49 p.
- 72/2004 **Lavikka, Riitta:** Verkostoshteerien oppiva yhteisö – Yhdessä unelmaa toteuttamaan. Tampere 2004. 89 s.
- 73/2005 **Kolehmainen, Sirpa (ed.):** Research and Development of Gender Equality in Working Life. Tampere 2005. 101 pages.
- 74/2005 **Marttila, Liisa, Kautonen, Mika, Niemonen, Heidi & von Bell, Kaarina:** Ammattikorkeakoulujen T&K -toiminta: T&K -yksiköt koulutuksen, tutkimuksen ja kehittämistyön rajapinnassa. Tampere 2005. 45 s.
- 75/2005 **Jokinen, Esa & Luoma-Keturi, Natalia:** Koulutuksesta välineitä yksilön työuran pidentämiseen. Koulutuksen ajallisten vaikutusten tarkastelu. Tampere 2005. 89 s.
- 76/2006 **Valkama, Päivi & Järvensivu, Anu:** Osaamisen kehittämis- ja kierrättämisverkostojen hyviä käytäntöjä. Tampere 2006. 79 s.
- 77/2006 **Suvinen, Nina, Kautonen, Mika, Niemonen, Heidi, Marttila, Liisa & Lyytinen, Anu:** Ammattikorkeakoulujen ja uusien osaamisalojen kohtaaminen. Konteksti-analyysi: Ammattikorkeakoulu osana uusien osaamisalojen alueellisia kehittäjäyhteisöjä -hanke. Osaraportti I. Tampere 2006. 100 s.
- 78/2007 **Marttila, Liisa, Andolin, Mikael, Kautonen, Mika, Lyytinen, Anu & Suvinen, Nina:** Uutta luomassa. Ammattikorkeakoulu osana uusien osaamisalojen alueellisia kehittäjäyhteisöjä. Tampere 2007. 80. s.
- 79/2007 **Cömertler, Necmiye:** Integration of Turkish women in Finland into Finnish society. Tampere 2007. 61 p.
- 80/2008 **Jääskeläinen, Paul, Jokinen, Esa & Spangar, Timo:** Työvoimakoulutuksen yhteiskehittäminen, henkilökohtaistamisen kolme vaihetta ja hankintamenettely. Tampere 2008. 77 s.
- 81/2008 **Kempe, Jouni, Kivimäki, Riikka & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri:** Työn ja perheen yhteen sovittamisen kehittäminen työpaikoilla. Enemmän joustoa yrityksiin. Tampere 2008. 80 s.
- 82/2008 **Arnkil, Robert, Heiskanen, Tuula, Jokinen, Esa, Nakari, Risto & Piispa, Leena:** Työurien pidentäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen. Valtionhallinnon työhyvinvointiohjelman arviointi. Tampere 2008. 107 s.

- 83/2009 Santamäki, Kirsti, Kankaanranta, Terhi, Henriksson, Lea & Rissanen, Pekka:** Sairaanhoitaja 2005. Peruseräraportti. Tampere 2009. 46 s.
- 84/2009 Järvensivu, Anu & Koski, Pasi:** Hyvä, parempi, innovaatio? Tutkimus organisatorisista innovaatioista, työelämän laadusta ja työn mielekkyydestä. Tampere 2009. 123 s.
- 85/2010 Arnkil, Robert, Järvensivu, Anu, Koski, Pasi & Piirainen, Tatu:** Exploring Quadruple Helix. Outlining user-oriented innovation models. Tampere 2010. 113 p.
- 86/2011 Spangar, Timo, Arnkil, Robert, Jokinen, Esa, Jääskeläinen, Paul & Keskinen, Anita:** Työlähtöisen kuntoutuksen ja työterveyshuollon lupaavista käytännöistä viisaaseen toisen asteen levittämiseen. Työläs- ja iTyöläs-hankkeiden ulkoisen arvioinnin loppuraportti. Tampere 2011. 99 s.
- 87/2011 Kivimäki, Riikka:** Työhyvinvointi on tehtävä. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen työhyvinvointia kehittämässä. Tampere 2011. 50 s.
- 88/2012 Leinonen, Minna, Nikkanen, Risto & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri:** Sukupuolten tasa-arvo puolustusvoimissa – Kehittämistarpeiden näkökulma asepalvelusta suorittavien ja henkilöstön kokemuksiin. Tampere 2012. 198 s.
- 89/2012 Piirainen, Tatu:** Kohti kestävästä kilpailukykyä ja toimintatapaa. Opas yrityksen kilpailukykyyn ja toimintatavan kestävyuden arviointi- ja kehittämistyökalun rakentamiseen. Tampere 2012. 36 s.
- 90/2015 Ojala, Satu, Nätti, Jouko & Kauhanen, Merja:** Työn laatu ja myöhempi työura osajana määräaikaisessa työssä. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2013–2014. Loppuraportti. Tampere 2015. 125 s.
- 91/2015 Piirainen, Tatu:** Yritysten kestävätkä pärjäämiskeinot rakennemuutoksessa. Opas uuden kestävä perustan rakentamiseen yritystoiminnalle. Tampere 2015. 90 s.
- 92/2016 Jolkkonen, Arja, Koistinen, Pertti, Kurvinen, Arja, Lipiäinen, Liudmila, Nummi, Tapio & Virtanen, Pekka:** Työura katkolla. Henkilöstövähennyksissä työpaikkansa menettäneiden ja toimipaikkoihin jääneiden työntekijöiden työmarkkinoille kiinnittyminen. Tampere 2016. 81. s.
- 93/2017 Otonkorpi-Lehtoranta, Katri, Leinonen, Minna & Heiskanen, Tuula:** Sitoutuminen ja tiedon jakaminen tietointensiivisissä yrityksissä. Tampere 2017, 112 s.
- 94/2017 Peutere, Laura, Lipiäinen, Liudmila, Ojala, Satu, Järvinen Katri-Maria, Pyöriä, Pasi, Saari Tiina & Jokinen, Esa:** Taluskriisit, työhyvinvoinnit ja työurat. Tampere 2017. 80 s.
- 95/2017 Jokinen, Esa:** Arjen ammattilaiset – Järjestökentän työelämän laadun selvitys. Tampere 2017. 46 s.

### Julkaisujen myynti

verkkokauppa@juvenesprint.fi  
<https://verkkokauppa.juvenes.fi/>







## **Työelämän tutkimuskeskus**

### **Postiosoite**

33014 Tampereen yliopisto

### **Käyntiosoite**

Kalevantie 5

Tampere

Puhelin 03 355 111 (vaihde)

### **Julkaisujen myynti**

[verkkokauppa@juvenesprint.fi](mailto:verkkokauppa@juvenesprint.fi)

<https://verkkokauppa.juvenes.fi>

ISBN 978-952-03-0567-3 (nid.)

ISBN 978-952-03-0568-0 (pdf)

ISSN 0785-2657