

Maanpuolustuskorkeakoulu

Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos

Julkaisusarja 2: Tutkimuseloiteita nro 1

IKKUNOITA SOTILASKOULUTUKSEEN JA -KASVATUKSEEN

Asevelvollisten arvot, upseeriksi koulutettavien identiteetti ja
kriisinhallinnan näkökulma gender-toimintaan

Antti-Tuomas Pulkka (toim.)



MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU
JOHTAMISEN JA SOTILASPEDAGOGIIKAN LAITOS
JULKAISUSARJA 2: TUTKIMUSSELOSTEITA NRO 1

NATIONAL DEFENCE UNIVERSITY
DEPARTMENT OF LEADERSHIP AND MILITARY PEDAGOGY
SERIES 2: RESEARCH REPORTS NO. 1

**IKKUNOITA SOTILASKOULUTUKSEEN JA
-KASVATUKSEEN**

—

**ASEVELVOLLISTEN ARVOT, UPSEERIKSI
KOULUTETTAVIEN IDENTITEETTI JA
KRIISINHALLINNAN NÄKÖKULMA GENDER-
TOIMINTAAN**

PULKKA, ANTTI-TUOMAS (toim.)

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos

HELSINKI 2017

Pulkka, Antti-Tuomas (toim.): *Ikkunoita sotilaskoulutukseen ja -kasvatukseen – Asevelvollisten arvot, upseeriksi koulutettavien identiteetti ja kriisinhallinnan näkökulma gender-toimintaan*

Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos

Julkaisusarja 2: Tutkimuseloiteita nro 1

National Defence University,

Department of Leadership and Military Pedagogy

Series 2: Research Reports No. 1

Uusimmat julkaisut pdf-muodossa: <http://www.doria.fi/handle/10024/73990>

Kannen suunnittelu ja toteutus: Pasi Väätäinen ja Tuomas Peippo

ISBN 978-951-25-2882-0 (PDF)

**Maanpuolustuskorkeakoulu – National Defence University
Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos – Department of Leadership
and Military Pedagogy**

SISÄLLYS

Antti-Tuomas Pulkeka

ESIPUHE	1
----------------	---

Juha Lemström

1 ASEVELVOLLISTEN ARVOT JA SOTILASAMMATIN ARVOSTUS	3
1.1 Johdanto	4
1.1.1 Tutkimuksen viitekehys	5
1.2 Arvot ja yhteiskunta	6
1.2.1 Arvot ja arvojärjestelmät mielipiteiden taustalla	6
1.2.2 Yhteiskunnan ja arvojen vuorovaikutus	9
1.2.3 Arvojen muodostuminen suomalaisessa yhteiskunnassa	12
1.3 Menetelmät	14
1.3.1 Osallistujat ja konteksti	14
1.3.2 Tiedonkeruumenetelmät ja tutkimuksessa käytetty mittari	15
1.3.3 Analyysit	17
1.4 Tulokset	17
1.4.1 Alokkaiden suhtautuminen sotilaan ammattiin uravaihtoehtona ja puolustusvoimiin työnantajana	17
1.4.2 Vaikuttimet suhtautumisten taustalla	18
1.4.3 Mielipiteiden ja asenteiden vaikuttimet	19
1.4.4 Alokkaiden arvot ja arvojärjestelmät	20
1.5 Pohdinta	22

Sanna Kailaheimo ja Laura Häyhä

2 UPSEERIUS KADETTIEN SILMIN – UPSEERIN IDENTITEETIN RAKENTUMINEN KURSSIESSEISSÄ	35
2.1 Johdanto	35
2.2 Ammatillisesta identiteetistä Puolustusvoimien kontekstissa	36
2.3 Menetelmät	38
2.3.1 Tutkimuskysymykset ja aineisto	38
2.3.2 Analyysimenetelmät	38
2.4 Tulokset ja pohdinta	40
2.4.1 Kollektiivisen ja individualistisen identiteetin diskurssi	40
2.4.2 Historian ja tradition diskurssi	42
2.4.3 Arvojen diskurssi	43
2.4.4 Tehtävien ja roolien diskurssi	44
2.4.5 Kutsumuksellisuuden ja työn diskurssi	45
2.4.6 Yhteiskunnan paineiden ja muutoksen diskurssi	46
2.5 Tulokset ja pohdinta	47

Sini Kouri

3 GENDER-TOIMINTA OSANA SOTILAALLISTA	51
KRIISINHALLINTAA – REKRYTOINTI, KOULUTUS JA	
OPERATIIVINEN TOIMINTA	
3.1. Johdanto	52
3.2 Gender toiminta kansainvälisestä näkökulmasta tarkasteltuna	58
3.2.1 Gender-näkökulma rekrytoinnissa	59
3.2.2 Gender-näkökulma koulutuksessa	63
3.2.3 Gender-näkökulma operatiivisessa toiminnassa	65
3.3 Menetelmät	68
3.3.1 Osallistujat ja konteksti	68
3.3.2 Tiedonkeruumenetelmät	69
3.3.3 Analyysit	70
3.4 Tulokset	71
3.4.1 Gender-näkökulman toteutuminen rekrytoinnissa	72
3.4.2 Gender-toiminnan kouluttaminen	76
3.4.3 Gender-näkökulman sisällyttäminen operatiiviseen toimintaan	78
3.5 Yhteenveto	81
3.5.1 Keskeisimmät tutkimustulokset	81
3.5.2 Johtopäätökset	85
3.5.3 Pohdinta ja mahdolliset jatkotutkimukset	87
SUMMARY	95

ESIPUHE

Antti-Tuomas Pulkka

Puolustusvoimat on tehtäviensä ja Suomen puolustusratkaisun vuoksi erityisen kiinteästi suhteessa monenlaisiin eri toimintaympäristöjen edellytyksiin ja seurauksiin. Erityisesti lisääntyvien kansainvälisten tehtävien määrä ja vaihtelevuus, sekä yhteiskuntasuhde asevelvollisuuden kautta erittäin laajaan joukkoon kansalaisia ovat sotilaskoulutuksen ja -kasvatuksen määrittäviä piirteitä. On siis ajateltavissa, että tietoisuus toimintaympäristöjen vaatimusten ja asevoimien jäsenten valintojen ja suhtautumisen perusteista ovat oleellista tietoa haasteiden ja toimintaedellytysten ymmärtämiseksi.

Puolustusvoimien suhde muihin viranomaisiin ja kokonaisturvallisuuteen (Failandiasta Winlandiaan -projekti; sotilaspedagogiikka), johtamisen, rakenteiden ja toiminnan selkeyttäminen (JRT-tutkimus; johtaminen) sekä yhteiskuntasuhde mm. maanpuolustustahdon muodossa (TAHTO-projekti; sotilassosiologia) ovat tätä kirjoitettaessa eräitä Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitoksen keskeisimpiä tutkimussuuntauksia. Tähän työpaperikokoelmaan on kerätty kirjoituksia, joilla pyritään valottamaan erilaisia näkökulmia nykyajan haasteiden tunnistamiseen ja niistä keskusteluun mainittujen keskeisimpien tutkimushankkeiden orientoimana. Kirjoittajat tarkastelevat asiaa sekä yksilöiden kannalta, että toimintaympäristön kautta reflektoituna, ja erilaisin metodologisin perustein. Kirjoitukset ovat luonteeltaan työpapereita ja osa niistä perustuu tekijöiden opinnäytetöihin, joten niiden tuloksiin ja johtopäätöksiin on suhtauduttava pikemminkin avauksina ja ideoina, sekä osana käytävää, laajempaa keskustelua kuin varsinaisesti tutkimustuloksina jotka olisivat yleistettävissä tai sellaisinaan siirrettävissä käytäntöön. Kirjoittajien huomiot ovat arvokkaita sotilaskoulutuksen ja kasvatuksen piirissä työskenteleville heidän pystyessään näin lisäämään tietoisuuttaan Puolustusvoimien tärkeiden henkilöstöryhmien arvoista, itsensä määrittämisestä ja haastavien tehtävien erityisestä, modernista ulottuvuudesta, Gender-toiminnasta.

Kapteeni Juho Lemström on valmistunut sotatieteiden maisteriksi vuonna 2015 ja palvelee nyt Karjalan prikaatissa yksikön varapäällikkönä. Lemströmin toimenkuvaan on kuulunut pääasiallisesti varusmiesten koulutus pioneeriaselajissa sekä suunnittelu- ja esimiestehtävät perusyksikössä.

Lemström tarkastelee pro gradu -tutkielmansa laajaan kyselyaineistoon perustuvassa kirjoituksessaan asevelvollisten suhtautumista sotilaan ammattiin ja puolustusvoimiin työnantajana henkilökohtaisten arvojen avulla, sekä selvittää millaiset tekijät ovat tutkittavien kokemusten mukaan vaikuttaneet heidän mielipiteidensä muotoutumiseen. Lemström havaitsi, että mielipiteet sotilassammattia kohtaan vaihtelivat useiden erilaisten tekijöiden mukaan ja joillakin arvotyypeillä oli samaten merkitystä asevelvollisten suhtautumiseen. Asevelvolliset suhtautuvat sotilaan ammattiin ja puolustusvoimiin työnantajana neutraalisti (tulos mukailee myös varusmiesten loppukyselyjen havaintoja) ja on ajateltavissa, että tehokas keino näiden mielipiteiden muokkaamiseen näyttäisi olevan näkyvyys jokaisen nuoren peruskoulutuksessa ja mediassa, jo ennen varusmiespalvelusta.

Sanna Kailaheimo on valmistunut valtiotieteiden maisteriksi Turun yliopistosta vuonna 2015. Kailaheimon kiinnostuksen kohteina ovat koulutus, instituuti-

tiot sekä sosiaalinen periytyvyys ja liikkuvuus: hän valmistelee väitöskirjaa sosiologian oppiaineessa projektissa, joka tutkii ylisukupolvista kumulatiivista huono-osaisuutta ja resurssilla kompensoimista (INDIRECT).

Laura Häyhä on valmistunut yhteiskuntatieteiden maisteriksi Jyväskylän yliopistosta keväällä 2015. Erityisenä kiinnostukseen kohteena Häyhällä ovat ympäristön ja yhteiskunnan väliset suhteet, kestävä kehitys, riskit ja turvallisuus sekä erilaiset valtarakenteet: hän valmistelee väitöskirjaa Jyväskylän yliopistossa tutkimusaiheenaan Kiinan provinssien tulevaisuusnäkymät kestävän kehityksen ja vihreän kasvun näkökulmasta.

Sanna Kailaheimo ja Laura Häyhä tarkastelevat kirjoituksessaan, perustuen kurssiessiden laadulliseen analyysiin, kuinka kadetit rakentavat upseerin ammatti-identiteettiä. Kailaheimo ja Häyhä kirjoittavat kadettien näkemysten mielenkiintoisesta yhdenmukaisuudesta ja tulkitsemastaan kuudesta erilaisesta identiteetin rakentamiskurssista: (1) kollektiivisen vs. individualistisen identiteetin, (2) tradition ja historian, (3) arvojen, (4) upseerin tehtävien ja roolien, (5) kutsumuksellisuuden vs. työn sekä (6) yhteiskunnan paineiden ja muutoksen diskurssit. Kirjoittajat arvioivat, että upseerin ammatti olisi hiljalleen muuttunut yhteiskunnan mukana sisältäen kuitenkin selkeästi maanpuolustukseen liittyvät velvollisuudet.

Yleisesikuntamajuri Sini Kouri on valmistunut Yleisesikuntaupseerikurssi 57:ltä vuonna 2015 ja palvelee nyt Maavoimien esikunnassa operatiivisella osastolla osastoiesiupseerina. Kouri on suorittanut Ruotsin puolustusvoimien järjestämän Gender Field Advisor -kurssin ja on nimetty puolustusvoimien valtakunnalliseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmään sekä CMC (Crisis Management Center) Finland 1325 -ohjausryhmään. Kouri on palvellut kriisinhallintatehtävissä Kosovossa KFOR:n operaatiossa vuosien 2009–2010 aikana ja hänen muihin aiempiin tehtäviinsä on kuulunut mm. rauhanturvaajien henkilöstöasioiden johtaminen ja asiantuntijatehtävät, sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden kouluttaminen rauhanturvaajille.

Sini Kouri tarkastelee diplomityöhönsä perustuvassa kirjoituksessaan naisupseerien motiiveja hakeutua kriisinhallintatehtäviin, naisten osallistumisen vaikutuksia kriisinhallintaoperaatioihin sekä gender-näkökulman huomioimista koulutuksessa ja kriisinhallintajoukon operatiivisessa toiminnassa. Kouri kirjoittaa naisrauhanturvaajien osallistumisen vaikutuksista merkittävimpinä yhteyden saamisesta paikalliseen naisväestöön ja tärkeänä esimerkkinä sukupuolten tasa-arvosta. Toisaalta sukupuolen liiallinen korostaminen on nähtävissä haitalliseksi. Kouri pohtii tuloksiaan myös koulutuksen ja tehtävien suunnittelun kannalta kriittisesti: havaintojen perusteella on mahdollista, ettei Gender-näkökulman huomioon ottaminen kriisinhallintajoukon kouluttamisessa, operatiivisessa suunnittelussa, toimeenpanossa ja raportoinnissa ole ollut tarkoituksenmukaista tai optimaalista.

Helsingissä, helmikuussa 2017,

Majuri, FT

Antti-Tuomas Pulkka

1

ASEVELVOLLISTEN ARVOT JA SOTILASAMMATIN ARVOSTUS*Jubo Lemström*

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää alokkaiden suhtautumista sotilaan ammattiin ja puolustusvoimiin työnantajana. Suhtautumisen mittaamiseksi kartoitettiin alokkaiden arvoja ja heidän toimintaympäristöjensä rakenteita sekä niiden vaikutusta mielipiteiden syntymiseen. Arvojen mittaamisessa tukeuduttiin Schwarzin arvoteoriaan. Tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi alokkaille annettiin mahdollisuus myös arvioida itse omien mielipiteidensä syntymekanismeja.

Tutkimukseen osallistui yhteensä 1 151 alokasta kolmesta valmiusprikaatista, ja yhteensä yhdeksästä perusyksiköstä. Aineisto analysoitiin varianssianalyysin ja regressioanalyysin avulla. Regressioanalyysissä selitettävänä muuttujina käytettiin suhtautumista sotilaan ammattiin ja puolustusvoimiin työnantajana. Selittävinä muuttujina puolestaan käytettiin kansallista identiteettiä, tiedonsaantia ennen varusmiespalvelusta, arvoja, arvojärjestelmiä sekä mielipiteiden syntymiseen liittyneitä toimintaympäristöllisiä ja yhteiskunnallisia tekijöitä. Varianssianalyysiä käytettiin alokkaiden taustatietojen analysointiin samoihin selitettäviin muuttujiin liittyen. Mitattavina taustatietoina käytettiin alokkaiden sukupuolta, ikää, siviilisäätystä, koulutusta, asuinpaikkaa, asumismuotoa, sotilasläänii ja joukko-osastoa.

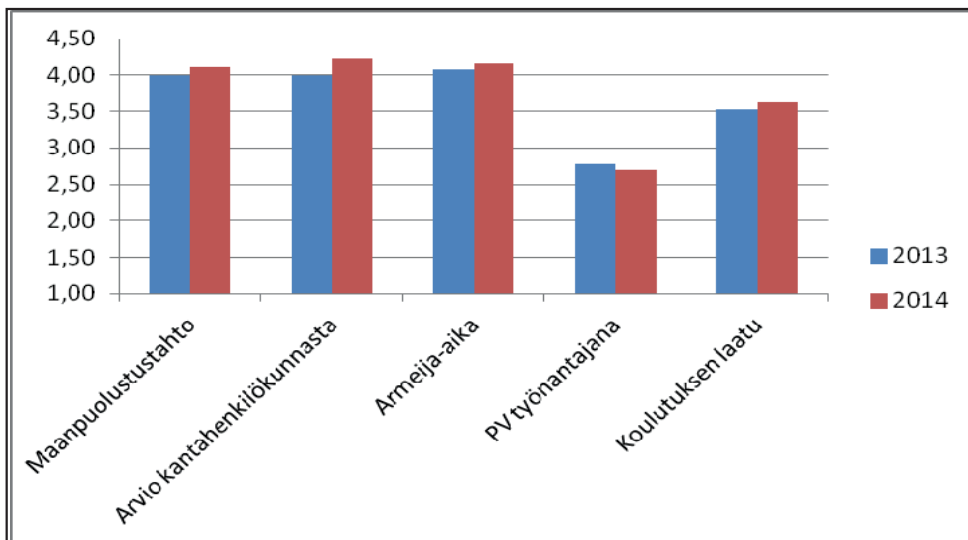
Tulokset osoittivat, että alokkaiden suhtautumiseen sotilaan ammattia ja puolustusvoimia työnantajana kohtaan vaihtelivat muun muassa sukupuolen ja joukko-osaton mukaan. Lisäksi lähes merkitsevä yhteys löytyi aselajista, asumispaikasta ja asumismuodosta. Taustamuuttujien lisäksi tilastollisesti merkitsevä yhteys suhtautumisiin löytyi kansallisesta identiteetistä, tiedonsaannista ennen varusmiespalvelusta, arvoista sekä arvojärjestelmistä. Yksittäisten arvojen osalta eniten mielipiteisiin vaikuttivat kansallinen turvallisuus ja käskyvalta. Arvotyyppien osalta puolestaan merkittävimmät tilastolliset yhteydet suhtautumisiin löytyivät yhdenmukaisuudesta ja vaihtelunhalusta. Mielipiteidensä ja arvojensa alokkaat kokivat syntyneen ennen kaikkea muiden ihmisten, koulutuksen sekä median toimesta. Mielipiteidensä ja arvojensa alokkaat itse kokivat syntyneen ennen kaikkea muiden ihmisten, koulutuksen sekä median kautta.

Tutkimuksen perusteella alokkaat suhtautuvat sotilaan ammattiin ja puolustusvoimiin työnantajana neutraalisti, joka vastaa myös varusmiesten loppukyselyjen tuloksia. Lisäksi puolustusvoimien kannalta paras keino näiden mielipiteiden muokkaamiseen näyttäisi olevan näkyvyys jokaisen nuoren peruskoulutuksessa ja mediassa, jo ennen varusmiespalvelusta.

1.1. Johdanto

Koko ihmiskunnan kirjoitetun historian ajan on yhteiskuntien tai yhteisöjen pitkäkestoinen hyvinvointi ja itsenäisyys perustunut tavalla tai toisella sotajoukkoihin, oli niiden kutsumanimi sitten mikä tahansa. Suomessa sotajoukkojen virkaa on lähes koko itsenäisyytemme ajan toimittanut organisaatio, joka nykyään tunnetaan nimellä puolustusvoimat. Sotajoukkomme ensimmäinen ja tärkein tehtävä puolestaan on koko Suomen alueellinen puolustaminen, ja puolustusratkaisumme ei perustu ammatti- vaan reserviläisarmeijaan. Juuri tämän vuoksi määrällisesti pienen sotilasammattihenkilöstön tulee olla ammattitaitoista ja motivoitunutta niin sodan- kuin rauhanajan tehtäviinsä.

Sotilastehtäviin liittyvä rekrytointi tapahtuu Suomessa lähes poikkeuksetta varusmiespalveluksessa, jonka vuoksi onkin huolestuttavaa, että loppukyselyiden perusteella varusmiehet eivät suhtaudu erityisen positiivisesti puolustusvoimiin työnantajana, vaikka varusmiespalvelus muuten koetaan laadukkaana ja maanpuolustustahto korkeana (kuvio 1). Nämä seikat puolestaan herättivät kysymyksen siitä, oliko tämä mielikuva varusmiehillä jo ennen varusmiespalvelusta, vai syntyikö se palveluksen aikana.



Kuvio 1. Varusmiesten valtakunnallisten loppukyselyiden tuloksia vuosilta 2013–2014 (Puolustusvoimien tutkimuslaitos 2015)

Tämän vuoksi tutkimuksessa selvitettiin juuri varusmiespalveluksensa aloittavien nuorten suomalaisten suhtautumista sotilaan ammattiin uravaihtoehtona sekä puolustusvoimiin työnantajana. Nuorten identiteetin ja mielipiteiden yläkäsitteenä käytettiin arvoja sekä arvojärjestelmiä, jonka vuoksi tutkimuksessa kartoitettiin myös mielipiteiden ja arvojen välistä yhteyttä. Nuorison arvojen koettiin myös olevan vahvasti liitoksissa heidän toimintaympäristöönsä sekä suomalaiseen kulttuuriin ja yhteiskuntaan. Tältä osin tutkimuksessa tarkastel-

tiin suomalaisten nuorten arvoja ja arvojärjestelmiä myös näiden tekijöiden näkökulmasta.

Tutkimuksen pääongelma oli:

Miten alokkaat suhtautuvat sotilaan ammattiin ja puolustusvoimiin työnantajana?

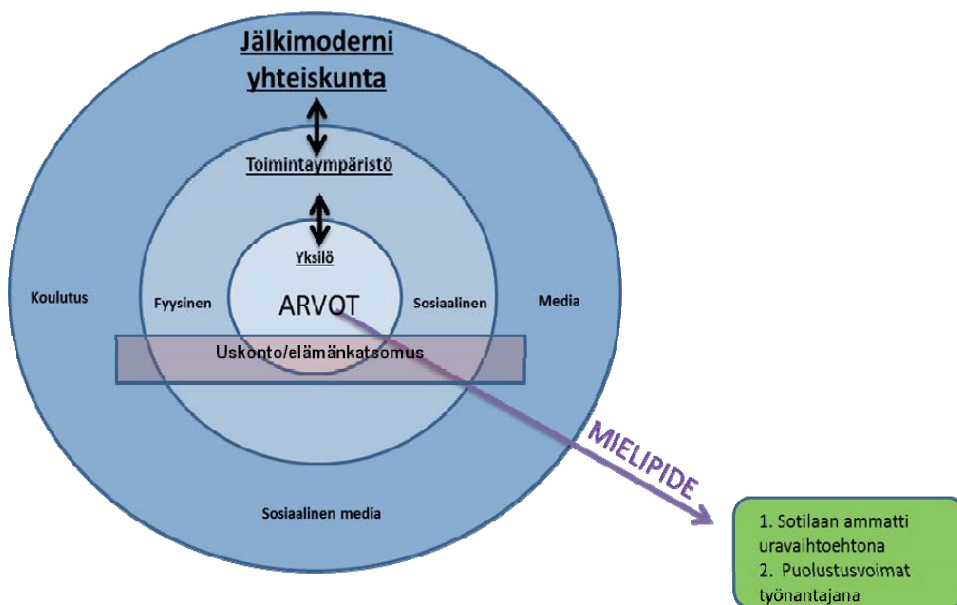
Tutkimuksen alaongelmat olivat:

1. Onko alokkaiden taustatiedoilla (*ikä, sukupuoli, koulutus, siviilisääty, asuminenmuoto, asumispaikka, sotilaslääni ja joukko-osasto*) yhteyttä suhtautumiseen sotilaan ammattiin tai puolustusvoimiin työnantajana?
2. Onko alokkaiden kansallisella identiteetillä tai tiedonsaannilla ennen varusmiespalvelusta yhteyttä suhtautumiseen sotilaan ammattiin tai puolustusvoimiin työnantajana?
3. Miten alokkaat kokevat yhteiskunnallisten tai toimintaympäristöllisten tekijöiden vaikuttaneen mielipiteisiinsä ja asenteisiinsä?
4. Onko alokkaiden arvioimilla yhteiskunnallisilla tai toimintaympäristöllisillä vaikuttimilla yhteyttä suhtautumiseen sotilaan ammattiin tai puolustusvoimiin työnantajana?
5. Millaisia arvoja ja arvojärjestelmiä alokkailla on?
6. Onko arvoilla tai arvojärjestelmillä yhteyttä suhtautumiseen sotilaan ammattiin tai puolustusvoimiin työnantajana?

1.1.1 Tutkimuksen viitekehys

Yksilöt kuvastavat aina, varsinkin laajemmassa mittakaavassa, omaa toimintaympäristöään, yhteiskuntaansa ja kulttuuriaan (Schwarz 2011, 13). Toimintaympäristön osalta tutkimuksessa keskityttiin fyysiseen ja sosiaaliseen toimintaympäristöön. Yhteiskunnan osalta tutkimuksessa selvitettiin koulutuksen, median ja sosiaalisen median toimintaa sekä niiden vaikutusta ihmisiin. Yhteiskunnan rakenteisiin kuuluu myös muitakin kokonaisuuksia kuin edellä mainitut, mutta ne rajattiin tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

Tutkimuksen viitekehyksessä (kuva 1) on esillä myös uskonto ja elämäntavot, jonka jakaminen joko yhteiskunnalliseksi tai toimintaympäristölliseksi tekijäksi ei ollut helppoa, eikä myöskään tarpeellista. Uskonto tai elämäntavot vaikuttaa jokaiseen ihmiseen eri tavalla, ja sen asema ihmisen elämässä on usein hyvin yksilöllistä. Jotkut kuuluvat kirkkoon vain siksi, että se on yhteiskunnallisesti vaikuttava instituutio, johon heidät on kastettu jo ennen kuin he pystyivät asiasta itse päättämään. Toiset puolestaan elävät hyvinkin harrasta elämää kirkon parissa, sen ollessa osa jokapäiväistä elämää ja toimintaympäristöä.



Kuva 1. Tutkimuksen viitekehys

1.2 Arvot ja yhteiskunta

1.2.1 Arvot ja arvojärjestelmät mielipiteiden taustalla

Clyde Kluckhohn kehitti vuosikymmeniä kestäneellä työllään käsitteellisen perustan arvotutkimukselle, jota käytetään yhä nykyäänkin. (Rescher 1976, 210–211, Mikkola 2003, 31–32, Van Deth & Scarbrough 1995, 27) Lisäksi arvoja ovat tutkineet esimerkiksi Milton Rokeach ja Shalom Schwartz. He kaikki määrittelevät arvot melko samalla tavalla, sillä he tukeutuivat osittain toistensa näkemyksiin tutkimuksissaan (ks. esim. Schwartz 1992, 1, 4 Mikkola 2003, 32).

Kluckhohnin mukaan arvo oli ”eksplisiittinen tai implisiittinen, yksilölle tunnusomainen tai ryhmälle luonteenomainen käsitys toivottavasta, mikä vaikuttaa käytettävissä olevien toiminnan keinojen ja päämäärien valintaan” (Kluckhohn 1951, 395 kääntänyt esim. Mikkola 2003, 31 ja Suhonen 1988, 17). Implisiittisen ja eksplisiittisen käsite arvoista on Kluckhohnin mukaan tarpeellinen, sillä yksilö ei aina kykene pukemaan sanoiksi kaikkia niitä asioita, jotka hänen mielestään ovat toivottavia. Toinen huomioon otettava asia Kluckhohnin määritelmässä on käsite toivottavasta (desirable), joka täytyy erottaa himoista ja haluista (desired) (Kluckhohn 1951, 393–399). Kuten Suhonenkin (1988, 18) on tutkimuksessaan huomauttanut, täytyy Kluckhohnin määritelmän mukaisia arvoja pitää sellaisina toiveina, joita yksilöt tai ryhmät ymmärtävät oikeutetuiksi, tai sellaisiksi, joita heidän pitäisi toivoa. Tässä mielessä arvoilla on selvästi normatiivinen luonne. Normatiivisella tarkoitetaan tässä yhteydessä suositusta tai ohjeistusta siitä, miten jokin asia pitäisi tehdä (Kluckhohn 1951, 391, 395–399).

Milton Rokeach kehitti Kluckhohnin jälkeen arvoteoriaansa, ja lisäsi käsitteen arvojärjestelmistä. Arvojärjestelmäteoriassa Rokeach esitti, että kaikilla ihmisillä ympäri maailmaa ovat samat arvot eriasteisina (Mikkola 2003, 32). Käytännössä arvojärjestelmä koostui hänen mukaansa 18 välinearvosta sekä 18 itseisarvosta. Lisäksi hän esitti, että arvot voidaan kunkin yksilön osalta esittää järjestyksessä tärkeimmästä vähiten tärkeimpään (Rokeach 1973, 10). Arvojen taustavaikuttajaksi Rokeach mainitsi kulttuurin, yhteisön, yhteiskunnan ja sen instituutiot sekä myös yksilön oman persoonallisuuden (Rokeach 1973, 3–5). Samalla hän toi ilmi oman näkemyksensä siitä, että arvot voivat myös muuttua, jolloin myös niiden tärkeysjärjestys yksilön omissa arvojärjestelmässä muuttuisi.

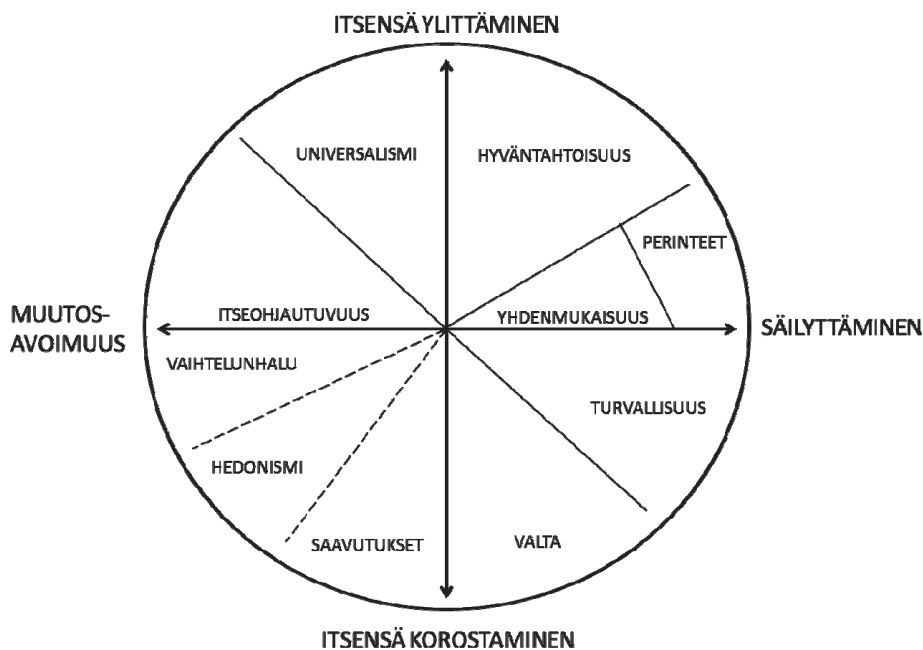
1. Tasa-arvo	20. Itsekuri	39. Vaikutusvalta
2. Sisäinen rauha	21. Irrallisuus	40. Vanhempien kunnioitus
3. Sosiaalinen valta	22. Perheen turvallisuus	41. Omien tavoitteiden valitseminen
4. Mielihyvä	23. Sosiaalinen tunnustus	42. Terveys
5. Vapaus	24. Luonnonläheisyys	43. Kyvykkyys
6. Hengellinen elämä	25. Elämän vaihtelevuus	44. Oman elämän hyväksyminen
7. Yhteenkuuluvuuden tunne	26. Viisaus	45. Rehellisyys
8. Yhteiskunnan järjestys	27. Käskyvalta	46. Julkisuus kuvan säilyttäminen
9. Elämän jännittävyys	28. Aito ystävyys	47. Kuuliaisuus
10. Merkitys elämässä	29. Maailman kauneus	48. Älykkyys
11. Hyvä käytös	30. Sosiaalinen oikeudenmukaisuus	49. Avuliaisuus
12. Varallisuus	31. Itsenäisyys	50. Elämästä nauttiminen
13. Kansallinen turvallisuus	32. Kohtuullisuus	51. Hurskaus
14. Itsekunnioitus	33. Kunnianhimoisuus	52. Vastuuntunto
15. Palvelusten vastavuoroisuus	34. Lojailus	53. Uteliaisuus
16. Luovuus	35. Avarakatseisuus	54. Anteeksiantavuus
17. Maailmanrauha	36. Nöyryys	55. Menestyminen
18. Perinteiden kunnioitus	37. Uskaliaisuus	56. Siisteys
19. Kypsä rakkaus	38. Ympäristön suojeleminen	

Taulukko 1. Schwartzin arvot suomennettuna (Schwartz 1992, 60–62)

Rokeachin arvoteoriassa oli kuitenkin useita puutteita, jonka huomasi myös Shalom Schwartz, joka on yksi Rokeachin arvoteoriaa tutkimuksissaan hyödyntäneistä sosiaalipsykologeista. Hän tutki Rokeachin teoriapohjan avulla ar-

vojärjestelmiä ja arvorakenteita useissa eri kulttuureissa ja yhteiskunnissa. Hän loi Rokeachin, sekä myös omien tutkimustensa pohjalta uudenlaisen mallin, joka selitti arvojen yleismaailmallista rakennetta. Hän laajensi samalla Rokeachin arvotaulukkoa siten, että arvoja oli hänen tutkimuksessaan yhteensä 56, jotka on esitetty taulukossa 1 (Arvot ovat esitetty samassa järjestyksessä, kuin missä ne Schwartzin tutkimuksessa kysyttiin vastaajilta).

Schwartzin tutkimus ei lisännyt pelkästään arvoja Rokeachin luomalle perustalle, vaan hän loi myös 10 niin sanottua arvotyyppiä, joiden jäsentyminen esitetään kuvassa 2. (Schwartz 1992, 5–12) Kuvassa esitetyt ympyrän vastapuolet edustavat toistensa vastakohtia. Muutosavoimuuteen kuuluvat arvotyyppit (*vaihtelunhalu ja itseohjautuvuus*) sisältävät vastakkaisia arvoja verrattuna säilyttämiseen kuuluviin arvotyyppeihin (*yhdenmukaisuus ja turvallisuus*). Sama koskee itsensä ylittämistä (*universalismi ja hyväntahtoisuus*) sekä itsensä korostamista (*saavutukset ja valta*). Kuviossa yhteensopivat ja toisiaan lähellä olevat arvotyyppit ovat siis vierekkäin, kun taas kauempana olevat edustavat toisenlaisia arvojärjestelmiä. Liitteestä 1 voi havaita tämän selvästi, sillä siinä edellä mainitut 56 arvoa on jaettu 10 arvotyyppiin sisään. Lisäksi arvotyypeille on esitetty selitteet, jotka selventävät niiden sisältöä. (Mikkola 2003, 45)



Kuva 2. Schwarzin malli arvojen järjestymisestä (Schwartz 1992, 45, Mikkola 2003, 45.)

Schwartzin tutkimus toteutettiin myös Suomessa, ja sen teoreettinen malli arvoille toimi suomalaisten kohdalla erittäin hyvin (Schwartz 1992, 31). Kyseisen tutkimuksen mukaan ikä vaikuttaa arvoihin huomattavasti, ja esimerkiksi opettajien ja opiskelijoiden välillä oli merkittäviä eroja. Opettajat painottivat arvois- saan yhdenmukaisuutta, turvallisuutta, perinteitä ja hyväntahtoisuutta. Opiske-

lijat puolestaan painottivat hedonismia, vaihtelunhalua ja itseohjautuvuutta. Tällaiset erot ovat merkittäviä senkin vuoksi, että opettajien ja opiskelijoiden arvomaailmat sijaitsivat Schwartzin luoman mallin vastakkaisilla puolilla, jolloin ne myös edustavat hyvin vastakkaisia arvomaailmoja. Nuoret ovat avoimia muutokselle ja pyrkivät korostamaan itseään, kun taas vanhemmat ihmiset korostavat pysyvyyttä, turvallisuutta ja itsensä ylittämistä. (Schwartz 1992, 32) Schwarzin mallia testasi myös sosiaalipsykologi Puohiniemi, joka totesi sen olevan lupaava malli arvojen kartoittamiseen (1995, 24).

Erot selittynevät osittain ikään kuuluvilla tekijöillä, kuten hormoneilla ja ylipäättänsä halulla kokea uusia asioita. Näiden syiden etsiminen ei kuitenkaan ollut tämän tutkimuksen kannalta tarpeellista. Tutkimuksen kannalta merkittävää oli keskittyä Schwartzin yleismaailmallisen teorian mukaiseen näkemykseen nykyisten nuorten arvomaailmasta, ja sen mahdolliseen vaikutukseen kytyttäessä mielipidettä sotilaan ammatista tai puolustusvoimista työnantajana. Toisaalta Schwartzin mukaan arvot voivat ikäryhmienkin suhteen muuttua nopeasti teknologisoitumisen, teollistumisen, politiikan ja turvallisuuden muuttuessa tai kehittyessä (Schwartz 1992, 47). Tämän vuoksi yhteiskunnan vastaavuoroinen vaikutus onkin merkittävässä asemassa tutkittaessa nuorisomme arvoja.

1.2.2 Yhteiskunnan ja arvojen vuorovaikutus

”Values are clearly, for the most part, cultural products” (Kluckhohn 1951, 398)

Yksilöiden arvot ja asenteet kuvastavat oman aikansa yhteiskuntaa ja kulttuuria, sekä ovat näiden kanssa vuorovaikutuksessa (ks. myös Turunen 1993, 17–18). Tältä osin pitää paikkansa vanha sanonta, jonka mukaan ei voi ymmärtää nykyisyyttä tai ennustaa tulevaisuutta, jos ei tunne menneisyyttä.

Rokeach mainitsee yhteiskunnan vaikuttavan arvoihin esimerkiksi niiden voimakkuuden tai tärkeyden suhteen. Eli mitä laajemmin yhteiskunta tai yhteisö omaa saman arvon, sitä voimakkaammin sen koetaan vaikuttavan yksilön arvojärjestelmässä. (Rokeach 1973, 9) Yhteiskunnan muutoksen voidaan nähdä ulottuvan nimenomaan yksilöiden arvojen tasalle asti, vaikka se voikin prosessina olla hyvin hidas (Kluckhohn & Strodtbeck 1961, 9) Yhteiskunta ja erityisesti sen päätösvaltaiset jäsenet ovat myös usein historiassa pyrkineet muokkaamaan yksilöitä siten, että heistä tulisi juuri toivotunlaisia (Kluckhohn, 1949, 196–197). Tästä esimerkkinä Hitlerin Saksa, joka pyrki muokkaamaan nuorisosta juuri tietynlaisia arjalaisia valioita. Kyseessä on toki äärimmäinen esimerkki, mutta yhteiskunnat eroavat hyvin paljon toisistaan, myös yksilötasolla.

Yhteiskunnan muuttuminen rakennettiin tässä tutkimuksessa arvostetun yhdysvaltalaisen professori Ronald Inglehartin teorioiden ja tulkintojen pohjalta. Hän esittelee länsimaisen yhteiskunnan kehityksen vaikutusta ihmisten arvoihin kirjoissaan: ”Modernization and Postmodernization (1997)” sekä ”Culture Shift in advanced industrial society (1990)”. Huomattavaa Inglehartin teo-

rioissa on se, että vaikka hän käyttääkin erilaisia termejä kuin esimerkiksi Ro-keach ja Schwarz, on yhteneväisyyksiä silti löydettävissä paljon. Hyvänä esimerkkinä mainittakoon Schwarzin arvotyypit, jotka ovat löydettävissä myös materialismia ja postmaterialismia edustavista Inglehartin arvoista. (Mikkola 2003, 47)

Inglehart jakaa viimeisen parin vuosisadan kehityksen kolmeen vaiheeseen: traditionaaliseen, moderniin ja postmoderniin yhteiskuntaan. Traditionaalinen yhteiskunta oli maatalouteen, metsästyksen ja paikallaan pysyvään talouteen perustuva yhteiskunta, jossa yhteisöjen vaikutus yksilöihin oli erityisen suuri. Maatalouteen perustuvassa yhteiskunnassa yksilön asema perustui lähes aina siihen, mihin perheeseen synnyttiin eikä liikkumavaraa juuri ollut. Talonpoikien lapsista tuli talonpoikia ja piikoja, ja maatilojen omistajien lapsista aateliaisia, maaherroja tai muita yhteiskunnallisia vaikuttajia. Tällöin myös yhteisöllillä oli omat selkeät säännöt ja normit, joita kaikkien tuli noudattaa. Tähän liittyi myös uskonnon vahva vaikutus jokaisen ihmisen elämään. Jumalan ja uskonnon rooli koettiin usein ehdottomana, minkä kyseenalaistaminen oli epäsoveliasta, ellei jopa rangaistavaa. Tässä mielessä traditionaalisen yhteiskunnan piirteitä on tavattavissa yhä esimerkiksi jyrkän islamistisissa maissa. Tällaisissa yhteisöissä ei luonnollisesti jäänyt paljoa liikkumavaraa yksilölle, sen enempää toiminnan kuin ajatustenkaan suhteen. Elämää ohjasivat uskontoon perustuvat hyveet ja arvot, jolloin elämä pyöri ruoan tuottamisen ja perheen ympärillä. (Inglehart 1997, 38, 70–71, 78, 81; Hautamäki 1996, 14; Parsons 1967, 421–425)

Myös modernille yhteiskunnalle löytyy useita merkittäviä ominaispiirteitä, jotka poikkeavat traditionaalista yhteiskunnasta. Ensinnäkin teollistuminen mahdollisti, ellei jopa motivoinut ihmisiä rationaaliseen ajatteluun, joka ei ollut enää sidonnaista uskontoon (Touraine 2007, 73, 130). Rationaalisen ajattelun seurauksena ihmiset keksivät yhä tehokkaampia toimintatapoja sekä tuotteita. Tehokkuuden, suorittamisen ja tuottavuuden merkityksen lisääntyessä ihmiset muuttivat yhä suurempiin yhteisöihin, eli kaupunkiin. Tällainen muuttoliike aiheutti perheiden hajoamista ja yhteisten arvojen rapautumista. Tieteen tekeminen ja rationaalinen ajattelu puolestaan vetosi yhä enenevässä määrin ihmisiin, mikä puolestaan vähensi uskonnon ja Jumalan merkitystä yksilöiden elämässä (Touraine 1995, 9–10, 33–39). Tällaiset muutokset olivat omiaan murtamaan traditionaalille yhteiskunnalle tunnusomaisia yhteisöllisyyden sääntöjä ja arvoja.

Jälkimodernin yhteiskunnan tunnusmerkkien määrittäminen on vaikeampaa kuin modernin, mutta omanlaisensa yleistäminen on kuitenkin mahdollista. Berman (1992, 43) kuvaa jälkimodernin aikakauden alkua seuraavalla tavalla: ”1960-luvun alun ihmiset olivat aktiivisempia poliittisesti ja olivat rakastuneita siihen maailmaan, jota he tulisesti pyrkivät muuttamaan”. (ks. myös Bjol 1985, 161–162) 1960-luku oli uusien sosiaalisten ”new age” liikkeiden kulta-aikaa (Heelas, 1996, 57) Thompson (1992, 226–227) ja Seidman (1992, 49) kuitenkin toteavat, että selkeimmin käsite jälkimodernista löi itsensä läpi 1970–1990-lukujen aikana. Jälkimodernille aikakaudelle on ominaista ”epäillä paitsi yhteisiä eettisiä identiteettejä, ylipäänsä yleisiä totuuksia, tiedon kasvun ja

historiallisen edistyksen kuvitelmia” (Setälä 1998, 25). Setälän käsitys pohjautuu hyvin vahvasti tunnetun ranskalaisen filosofin, Jean-Fracois Lyotardin näkemykseen, jonka mukaan jälkimodernius on ennen kaikkea epäuskoa ”yleisiä totuuksia” kohtaan (Lyotard 1995, 27). Yleisellä totuudella tässä tapauksessa tarkoitetaan esimerkiksi marxismia tai valistumista. Pantzar (1998, 45) jatkaa tästä kuvaamalla elämänlaadun olevan jälkimodernismissä tärkeämpää kuin suoriutuminen. Hänen mukaansa esimerkiksi vapaa-aika ja ystävät ovat tärkeämpiä kuin menestyminen työelämässä. (ks. myös Mikkola 2003, 20–21 ja Inglehart 1997, 28) Tällöin postmodernin yhteiskunnan arvot ovat ennen kaikkea elämisyhteiskunnan arvoja.

Elämän laadun parantamiseen kuuluu myös ihmisten elämien individualisoituminen, eli yksilöllistyminen, joka on yksi jälkimodernin aikakauden tunnusmerkeistä. Yksilöllistymisen seurauksena ihminen ei enää ole ensisijaisesti lajinsa ja yhteisönsä edustaja, vaan yksilö (Sihvola 1996, 73). Yksilöllistymisen perusteena on toiminnan ja oman elämän suunnittelun vapaus. Tämä vapaus koetaan usein valitettavasti vapautena jostain (esimerkiksi varusmiespalveluksesta) eikä vapautena johonkin, kuten ilmaisunvapauteen. (Hoikkala 1998, 98–99 Touraine 2007, 108) Sosiologi Anthony Giddens kuvaakin nykyaikaa yksilön kannalta elämäntapavalinnan aikakaudeksi (Giddens 1999, 5–6, 52–68). Yksi esimerkki tästä on nuorison tarve erottua yksilöinä muista mitä erilaisimmilla tavoilla, kuten tyylillä, tatuoinneilla, harrastuksilla tai kehonrakenteella. (Hoikkala 1998, 100) Kellner (1992, 143) ja Hall (1992, 277) toteavatkin yksilön identiteetin olevan jälkimodernissa yhteiskunnassa epävakaa ja herkkä muuttumaan erilaisten vaikuttimien johdosta. Tämä olikin yksi peruste siihen, että yhteiskunnallisia ja toimintaympäristöllisiä tekijöitä tutkittiin myös tässä tutkimuksessa, sillä Suomen voidaan nähdä olleen jälkimoderni yhteiskunta 1980-luvun informaatioteknologian nousun seurauksena (Jokinen & Saaristo 2002, 90–121).

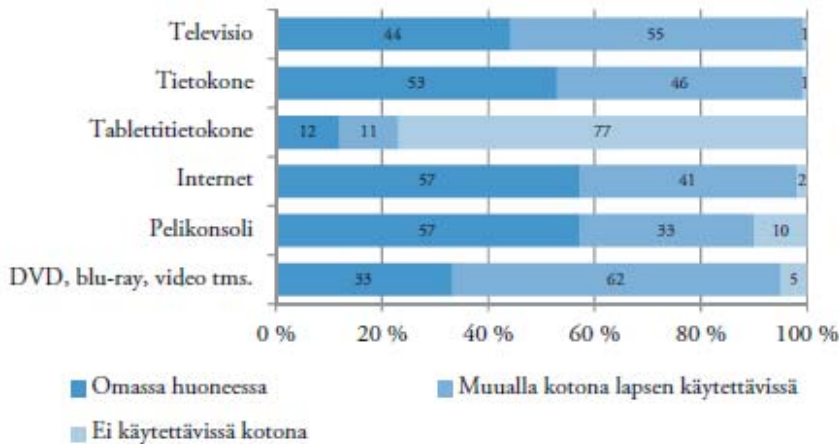
Nyky-yhteiskunnan – varsinkin suomalaisen – ymmärtäminen vaatii asioiden kategorioimista ainakin osittain menneeseen ja nykyisyyteen, jossa Inglehart on onnistunut tutkimuksissaan melko hyvin. Hänen teoriansa mukaan arvot eivät pelkästään muuta yhteiskuntaa, vaan ennen kaikkea yhteiskunta muuttaa jäsentensä arvoja (taulukko 2).

Muuttujat	Traditionaalinen (agraarinen)	Moderni (teollinen)	Jälkimoderni (jälkitemoderni)
Yhteiskunnan tehtävä	Selviytyminen	Taloudellisen kasvun maksimointi	Hyvinvoinnin maksimointi
Yksilön arvot	Uskonnolliset ja yhteisölliset normit ”Traditionaaliset arvot”	Saavuttaminen ja menestyminen ”Materialistiset arvot”	Hyvinvointi ”Jälkimaterialistiset arvot”
Auktoriteetit	Traditionaaliset auktoriteetit	Rationaaliset ja lakiin perustuvat auktoriteetit	Kaikkien auktoriteettien painoarvon vähentäminen

Taulukko 2. Erot yhteiskuntamuotojen välillä (Inglehart 1997, 75–76)

1.2.3 Arvojen muodostuminen suomalaisessa yhteiskunnassa

Yksilöiden arvojen ollessa sidoksissa yhteiskuntaan ja toimintaympäristöön, oli tarve myös tarkemmin selvittää miten arvot suomalaisessa yhteiskunnassa muodostuvat. Keskeisimmiksi tekijöiksi valittiin tässä tutkimuksessa: Media ja sosiaalinen media, koulutus ja koulutusjärjestelmä, uskonto ja elämäkatsomus sekä fyysinen ja sosiaalinen toimintaympäristö.



Kuvio 2. Mediavälineiden saatavuus lasten omassa huoneissa tai omassa käytössä (Nuorisotutkimusseura & Suoninen 2012, 17)

Median ja sosiaalisen median käsitteleminen omana osionaan on tämän tutkimuksen osalta tärkeää, sillä ne näyttelevät niin isoa osaa nykyisestä yhteiskunnastamme, varsinkin nuorison osalta (ks. kuva 2) (Suoranta & Lehtimäki 2004, 7–52). Wiio (1998, 14) toteaaakin, että media ja viestintä näyttelevät niin suurta osaa nykyihmisen elämässä, että vapaan tahdon käsite vaarantuu. Nykyään nuoret usein kokevatkin, että heidän tarvitsee olla kaikkialla ja yhteydessä kaikkeen jatkuvasti (Östman 2009, 179). Tämä osaltaan selittää myös puhelien käyttöasteen lisääntymistä katukuvassa (ks. myös Tapscott 2010, 23–24, Suoranta & Lehtimäki 2004, 15 ja Noppari & Uusitalo & Kupiainen & Luostarinen 2008, 29–53). Median ja viestinnän keinoilla voidaan vaikuttaa ihmisten mielipiteisiin esimerkiksi politiikassa, sotilasasioissa, elintarvikkeissa, vaatteissa, elektroniikassa, hyvinvoinnissa ja yleisesti kulutuksessa. Tätä näkemystä tukee myös journalistiikan professori Risto Kunelius, jonka mukaan modernissa yhteiskunnassa viestintä ja sillä vaikuttaminen ovat vallankäytön ensisijaisia menetelmiä. (Kunelius 1998, 11). Kunelius, Noppari ja Reunanen (2009, 386–387) ovatkin tutkimuksissaan todenneet, että peräti 52–83 % yhteiskunnallisesti merkittävistä henkilöistä tukeutuu mediaan ja verkostoitumiseen omassa tehtävissään. Median ja sosiaalisen median osalta tässä tutkimuksessa mitattiin vain sitä, kuinka paljon alokkaat itse kokivat niiden vaikuttaneen omien mielipiteidensä syntyymiseen.

Suomalainen koulutus ja koulutusjärjestelmä puolestaan edustaa kiistatomaasti muun yhteiskunnan tilaa ja kulttuuria, sekä kansallisten päättäjien tahotilaa siitä, miten suomalaisia tulee opettaa (ks. myös Suoranta & Lehtimäki 2004, 75 ja Touraine 2000, 125, 275–276). Castells (1999, 40–41) jatkaa toteamalla, että tieto ja informaatio edustavat yhteiskunnassa valtaa. Jälkimodernissa yhteiskunnassa koulutuksella onkin erittäin suuri merkitys yksilön toimintaan yhteisössä, ja siihen minkä ”ryhmän” jäseneksi tämä liittyy (Ramon 1999, 66). Koulutuksesta tulee mentaalista ja tiedollista pääomaa, joka vähentää jälkimodernin yhteiskunnan mukanaan tuomaa eriarvoisuutta, ja asettaa yhteiskunnan jäsenet ainakin osittain samalle viivalle. Koulutuksella onkin merkittävä ja elämänpituisen vaikutus yksilön identiteettiin (Antikainen & Rinne & Koski 2013, 282–310). Varusmiespalveluksensa aloittavat nuoret, eli pääasiallisesti 18–23 vuotta täyttäneet, ovatkin viettäneet suurimman osan elämästään opiskellen organisaatioissa, jotka ovat vahvasti yhteiskunnan kontrollissa. Tällöin onkin mahdotonta havainnoida yhteiskunnan vaikutusta nuorisoon ilman, että tarkasteluun ottaa myös koulutuksen ja koulutusjärjestelmän vaikutusta. Arvojen perustuessa kokemuksiin, kulttuuriin ja toimintaympäristöön, koulun ja koulutuksen merkitys yhä korostuu, sen edustaessa näitä kaikkia omalla tavallaan (Schwartz 1992, 18). Koulutuksen vaikutuksen osalta tässä tutkimuksessa mitattiin sitä, kuinka paljon alokkaat kokivat sen vaikuttaneen omiin mielipiteisiinsä, ja sitä, oliko koulutustaustalla tilastollisesti todettavissa olevaa yhteyttä arvoihin tai mielipiteisiin.

Uskonto puolestaan on olennainen osa ihmisen kirjoitettua historiaa, ja esimerkiksi länsimainen ajanlasku perustuu uskonnollisiin tapahtumiin. Uskonto on kirvoittanut sotia, saanut aikaan rauhoja ja on yhä edelleen merkittävä osa useiden ihmisten jokapäiväistä elämää. Emeritusprofessori Helena Helven mukaan nuoren ihmisen uskomusjärjestelmä (belief system) rakentuukin yhä edelleen kodin, kirkon, joukkoviestimien ja muiden sosiaalisten instituutioiden kautta. Tältä osin uskomusjärjestelmä vastaa kuvaukseltaan hyvin pitkälti arvojärjestelmää (ks. arvojen ja uskonnollisuuden yhteydestä myös Francis & Croft & Pyke & Robbins 2014, 39). Uskomukset alkavat muodostua aikaisessa vaiheessa lapsuutta, ja jatkavat muuttumista aikuistumisen ja kokemusten myötä. Uskomukset eivät kuitenkaan ole aina suoria kopioita vanhemmilta, vaikka tiettyjä selviä elementtejä siirtyykin eteenpäin. Uskomukset ja uskonto ovatkin yhteiskunnan mittakaavassa selkeämmin periytyviä kuin yksilötasolla. Tällöin myös yhteiskunta ja kulttuuri vaikuttavat uskonnon kautta yksilöihin. Hyvänä esimerkkinä toimii Suomen koulujärjestelmässä järjestettävä pakollinen uskonnon tai elämänkatsomuksen opetus. (Opetushallitus 2004, 201–213 ja Helve 1994, 63–80) Jälkimodernille yhteiskunnalle on uskonnon suhteen tullut uusia ominaispiirteitä. Uskon tarve itsessään ei välttämättä ole vähentynyt merkittävästi, mutta se on useilla muuttanut muotoaan spirituaalisuuden ja hengellisyyden suuntaan, eikä enää seuraa kirkon virallista dogmatiikkaa, joka ilmenee esimerkiksi silloin, kun ihmiset protestiksi eroavat kirkosta jonkin yhteiskunnallisen tapahtuman seurauksena (Kemppe 2010 ja Eroa kirkosta 2010). Uskonnon osalta tutkimuksessa selvitettiin ainoastaan sitä, kokivatko alokkaat itse sen vaikuttaneen omien mielipiteiden syntymiseen.

Toimintaympäristön käsittely erillisenä kokonaisuutena oli tärkeää, vaikka se onkin pitkälti riippuvainen ympäröivästä kulttuurista ja yhteiskunnasta. Aiemmin käsiteltyjen yhteiskuntateorioiden mukaisesti esimerkiksi kotipaikkakunta, asumismuoto, asumispaikka, siviilisääty ja muut ihmiset ovat osa yksilökohtaista toimintaympäristöä. Modernille ja jälkimodernille yhteiskunnalle ominainen kaupungistuminen esimerkiksi on kotipaikkakunnan lisäksi merkittävä vaikuttaja yksilöiden toimintaympäristön kannalta. Hautamäki kuvaa asiaa hyvin: ”Kaupunkilaisuus on hallitseva elämäntapojen viitekehys. Kaupunkilaisuus irrottaa itsessään ihmisiä luonnon sanelemasta elämäntavasta. Kaupungeissa lähiyhteisöjen paine heikkenee. Naapureita tuskin tunnetaan. Samoissa taloissa asuu ihmisiä, joilla on keskenään täysin erilainen koulutus, ammatti ja harrastukset. Perheet hajoavat ja uusia muodostetaan kaikilla mahdollisilla yhdistelmillä.” (Hautamäki 1998, 154). Tämän vuoksi tutkimuksessa selvitettiin oliko alokkaiden asumispaikalla (kaupunki, taajama tai maaseutu) yhteyttä muihin mielipiteisiin tai arvoihin. Lisäksi kysyttiin, kokivatko alokkaat, että heidän oma kotipaikkakuntansa olisi vaikuttanut mielipiteiden syntymiseen.

Yhteiskunnan modernisaatio ja jälkimodernisaatio eivät kuitenkaan rajoitu toimintaympäristöjen osalta vain kaupungistumiseen, vaan ne vaikuttavat myös perheeseen, eli yksilöiden sosiaaliseen toimintaympäristöön. Jallinojan (1997, 35–97) mukaan esimerkiksi avioerot ovat nimenomaan jälkimodernille yhteiskunnalle ominainen piirre, sillä avioliitoista on tullut jokaisen henkilökohtaisten päätösten kohde. Avioeron aiheuttama muutos perherakenteissa aiheuttaa vääjäämättä myös muutoksia lasten kasvatukseen ja perherakenteeseen, joka puolestaan vaikuttaa siihen, millaisia lapsista aikuisina tulee. (ks. esim. Hirsjärvi & Laurinen 2004, 15, 276–277). De Carlo ja Widmer (2011, 216–233) Tutkijoiden keskuudessa on esitetty myös näkemyksiä, joiden mukaan ydinperheissä lapset luottavat vanhempiansa enemmän, kuin muissa perhemuodoissa (ks. esim. De Carlo ja Widmer 2011, 216–233). Käytännössä he esittävät, että ydinperheissä aikuisiksi kasvaneet lapset luottavat vanhempiansa enemmän, kuin esimerkiksi uusioperheissä. Tällöin oletettavasti myös vanhempien mielipiteet asioista saattavat vaikuttaa lasten mielipiteisiin muita perhemuotoja enemmän. Sosiaalisen toimintaympäristön vaikutuksen osalta tutkimuksessa mitattiin sitä, kokivatko alokkaat sen vaikuttaneen mielipiteidensä syntymiseen, ja sitä, oliko asumismuodolla tai siviilisäädellä tilastollisesti osoitettavissa olevaa yhteyttä mielipiteisiin tai arvoihin.

1.3 Menetelmät

1.3.1 Osallistujat ja konteksti

Tutkimuksen otokseen valittiin Porin prikaatin, Kainuun prikaatin sekä Karjalan prikaatin saapumiserän 2/2014 alokkaat. Kussakin prikaatissa kyselyyn osallistui kolmen eri perusyksikön alokkaat, jolloin tutkimuksen otos koostuu yhteensä yhdeksästä perusyksiköstä. Mahdollisimman vertailukelpoisen aineiston saamiseksi kyselyihin osallistui kaikista valmiusprikaateista vain pioneeri-,

jalkaväki- sekä viestiyksikön alokkaita. Aineisto kerättiin aikavälillä 14.–18.7.2014, joka oli saapumiserän 2/2014 toinen palvelusviikko. Kysely haluttiin toteuttaa varusmiehille mahdollisimman aikaisessa vaiheessa palvelusta, jolloin palvelus itsessään vaikuttaisi tuloksiin mahdollisimman vähän. Yhteensä kyselyyn osallistui 1 151 alokasta. Kyselyille pyydettiin lupa niin perusyksiköistä, joukkoyksiköistä kuin valmiusprikaateista. Tämän seurauksena tutkimuksen toteutusajankohta saatiin kussakin kyselyyn osallistuneessa yksikössä viikko-ohjelmiin jo ennen palveluksen alkamista.

Kyselytilanteissa ohjeistuksen antoi virka-asussaan esiintynyt tutkija itse. Tällä pyrittiin parantamaan alokkaiden osallistumista kyselyyn, sillä siviilivaatteissa liikkuva sotilas olisi saattanut hämmentää alokkaita. Kaikille vastaajille annettiin mahdollisuus olla vastaamatta kyselyyn, mutta tilasta kiellettiin poistumasta ennen kuin kaikki kyselyyn vastanneet olivat valmiita. Tällä pyrittiin ehkäisemään ylimääräisiä häiriötekijöitä vastaajien osalta, vaikka se osittain onkin vastoin hyvää tutkimuskäytäntöä. Tilaisuuden aloittamisen jälkeen alokkaille jaettiin tulostettu kyselylomake sekä puolustusvoimien tiedonkeruulomake, johon alokkaat täyttivät vastauksensa. Ohjeistuksen aikana käytiin läpi koko kyselylomake, ja huomioita kiinnitettiin erityisesti eri osioiden välillä muuttuvaan asteikkoon ja vastausvaihtoehtoihin. Lisäksi alokkaille kerrattiin oikeaoppinen tiedonkeruulomakkeen käyttö, jota he olivat käyttäneet kuitenkin jo palveluksensa ensimmäisellä viikolla.

1.3.2 Tiedonkeruumenetelmät ja tutkimuksessa käytetty mittari

Tutkimuksen Tutkimuksessa käytetty kyselylomake koostui neljästä osiosta, joita olivat vastaajien taustatiedot, asenteet ja mielipiteet, asenteiden ja mielipiteiden muodostuminen sekä arvot. Vastaajien taustatietoja kartoitettavia kysymyksiä oli yhdeksän. Asenteita ja mielipiteitä mitattiin likert asteikollisilla kysymyksillä, joita oli yhteensä 25. Summamuuuttujia näistä kysymyksistä muodostettiin yhteensä neljä: Kansallinen identiteetti (kuusi väittämää, esim. ”Olen isänmaallinen”), tiedonsaanti ennen varusmiespalvelusta (kaksi väittämää, esim. ”Olen saanut tietoa puolustusvoimista työnantajana ennen varusmiespalvelusta”), suhtautuminen sotilaan ammattiin (kolme väittämää, esim. ”Sotilaan ammatti on mielenkiintoinen”) ja suhtautuminen puolustusvoimiin työnantajana (kolme väittämää, esim. ” Haluaisin saada lisää tietoa puolustusvoimista työnantajana”). Osa asenteista ja mielipiteitä mitanneista väittämistä jätettiin faktorianalyysin seurauksena hyödyntämättä. Asenteiden ja mielipiteiden muodostumista mitattiin kuudella Likert-asteikollisella kysymyksellä. Arvoja puolestaan mitattiin 56 järjestysasteikollisella väittämällä.

Kysymyslomake esiteltiin maanpuolustuskorkeakoulun sotatieteiden maisteriopiskelijoilla, jonka jälkeen se vielä testattiin varusmiehillä Karjalan prikaatissa. Saadun palauttaan ja kokemusten perusteella kyselylomakkeesta poistettiin yksi kysymys ja muokattiin muutamia kysymyksiä helpommin ymmärrettäviksi.

Kyselylomake oli sisällöltään suhteellisen haasteellinen, ja kysely toteutettiin vasta palvelusajan jälkeen, aikavälillä 18.00–21.00. Tämän vuoksi myös vastausten hylkäämiseen käytettävien kriteerien valitseminen oli suunniteltava huolellisesti. Pitkän suunnitteluprosessin lopputuloksena tutkimuksessa käytettiin seuraavia perusteita vastauksien hylkäämiseen:

1. Tiedonkeruulomake oli täytetty vain osittain.
2. Vastauksia kysymykseen tai väittämään oli enemmän kuin yksi tai vastaus ei sijainnut annetun asteikon sisällä.
3. Tiedonkeruulomake oli silmämääräisesti täytetty siten, että vastauksista syntyi jokin selkeästi havaittavissa oleva kuvio.
4. Neljäs hylkäysperuste perustui Schwarzin itse käyttämiin hylkäysperusteisiin, joiden mukaan arvoihin liittyviin kysymyksiin ei saanut käyttää vastausvaihtoehtoa f (tämä arvo on omassa elämässäni tärkein tai sillä on itselleni erittäin suuri merkitys) yli 21 kertaa tai mitä tahansa muuta vastausvaihtoehtoa yli 35 kertaa. (Schwartz 1992, 18–20)
5. Viides hylkäysperuste perustui myös arvoihin, jonka perusteella vastausvaihtoehtoja a (vastustan tätä arvoa) ja f tuli käyttää ainakin yhden kerran. (Schwartz 1992, 18–20)

ARVODATALLA	VAST.	HYL.	HYV.	HYV %.
PORPR	447	238	209	46.8
3JK	179	84	95	53.1
EK	150	93	57	38.0
1PIONK	118	61	57	48.3
KARPR	314	166	148	47.1
2PIONK	87	46	41	47.1
2PSJK	138	78	60	43.5
2VK	89	42	47	52.8
KAIPR	390	208	182	46.7
1VK	109	50	59	54.1
TEKNK	120	64	56	46.7
1JK	161	94	67	41.6
YHT:	1151	612	539	46.8

Taulukko 3. Vastaajat ja hyväksytyt vastaukset

Hylkäysperusteet olivat tiukat, ja suuri hylkäysprosentti oli odotettavissa. Lopulta tutkimuksen aineistoon hyväksyttiin 539 tiedonkeruulomaketta (ks. taulukko 3). Hylättyjen ja hyväksytyjen lomakkeiden välillä ei ollut tilastollisesti merkittäviä eroja mielipiteiden ja asenteiden osalta, ja hyväksytyt vastaukset

vastasivat edelleen lähes 5 % koko saapumiserästä, jonka vuoksi hylkäysperusteita ei ollut tarpeen tarkentaa.

1.3.3 Analyysit

Aineiston analysointiin käytettiin tässä tutkimuksessa IBM:n SPSS 22 (Statistical Package for Social Sciences) ohjelmaa. Exploratiivisen faktorianalyysin avulla asenteita ja mielipiteitä mitanneet osiot jakautuivat 4 faktoriin: Kansallinen identiteetti, suhtautuminen sotilaan ammattiin, suhtautuminen puolustusvoimiin työnantajana ja tiedonsaanti ennen varusmiespalvelusta. Exploratiivista faktorianalyysyä voitiin käyttää, koska Kaiserin testin ((Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy) arvoksi tuli $KMO = .86$ ja Bartlettin sferisyydestin (Bartlett's Test of Sphericity) arvoksi $p < .001$. Alarajana yksittäisten muuttujien latautumisessa käytettiin kuhunkin faktoriin arvoa $> .40$. Lisäksi yli $> .30$ ristikkäislatautumista pidettiin liian voimakkaana, jolloin kyseistä muuttujaa ei huomioitu mihinkään faktoriin. Schwarzin arvoteoria on jo aiemmin testattu, jonka vuoksi arvojen osuutta ei tässä tutkimuksessa pyritty käsittelemään faktorianalyysin avulla.

Regressioanalyysyä puolestaan käytettiin tässä tutkimuksessa selittämään arvojen, arvotyyppien, kansallisen identiteetin sekä tiedonsaannin yhteyttä suhtautumiseen sotilaan ammattia ja puolustusvoimia työnantajana kohtaan. Lisäksi tutkimuksessa käytettiin yksisuuntaista varianssianalyysyä tutkittaessa vastaajien taustatietojen perusteella muodostettavien ryhmien välisiä eroja suhtautumisessa sotilaan ammattiin ja puolustusvoimiin työnantajana.

1.4 Tulokset

1.4.1 Alokkeiden suhtautuminen sotilaan ammattiin uravaihtoehtona ja puolustusvoimiin työnantajana

Vastausvaihtoehdot tässä osiossa olivat: 1) *täysin eri mieltä*, 2) *jokseenkin eri mieltä*, 3) *ei samaa eikä eri mieltä*, 4) *jokseenkin samaa mieltä* ja 5) *erittäin paljon*. Tulosten perusteella voidaan tehdä muutamia havaintoja, joista ensimmäisenä esille nousee se, että suhtautuminen sotilaan ammattiin ($Ka = 2.86$) on hyvin lähellä myös suhtautumista puolustusvoimiin työnantajana ($Ka = 2.95$). Sama koskee myös väittämiä 26 ja 29, sekä väittämiä 32 ja 34 (taulukko 4). Tulokset näyttävät olevan siis samansuuntaisia, kuin varusmiesten loppukyselyissä.

Faktori	Ka	Keskihajonta
Muuttuja		
SUHTAUTUMINEN SOTILAAN AMMATTIIN	2.86	1.19
24. Sotilaan ammatti on mielenkiintoinen	3.15	1.25
26. Voisin kuvitella työskenteleväni puolustusvoimille ammattisotilaana	2.51	1.39
32. Haluaisin saada lisää tietoa sotilaan ammatista uravaihtoehtona	2.92	1.39
SUHTAUTUMINEN PUOLUSTUSVOIMIIN TYÖNANTAJANA	2.95	.99
25. Puolustusvoimat on mielestäni hyvä työnantaja	3.31	1.08
29. Voisin kuvitella työskenteleväni puolustusvoimille siviilitehtävissä	2.69	1.24
34. Haluaisin saada lisää tietoa puolustusvoimista työnantajana	2.85	1.38

Taulukko 3. Suhtautumisen sotilaan ammattiin ja puolustusvoimiin työnantajana faktoriratkaisu ja kuvailevat tunnusluvut

1.4.2 Vaikuttimet suhtautumisten taustalla

Tarkasteltaessa vastaajien taustatietojen vaikutusta vastauksiin, löydettiin muutamia esille nostettavia kokonaisuuksia. Tilastollisesti merkitsevä yhteys taustatietojen ja puolustusvoimiin työnantajana tai sotilaan ammattiin uravaihtoehtona löytyi ainoastaan sukupuolesta, sillä naiset suhtautuivat molempiin miehiä positiivisemmin.

Lähes merkitsevä tilastollinen yhteys löytyi lisäksi asumismuodosta, asumispaikasta ja aselajista. Asumismuodoista negatiivisin suhtautuminen löytyi kavereidensa tai sisarustensa kanssa asuvilta ja positiivisin puolisonsa kanssa asuvilta. Asumispaikkojen osalta kaupungeissa asuvat suhtautuivat niin sotilaan ammattiin kuin puolustusvoimiin työnantajana negatiivisemmin kuin taa-jamissa tai maaseudulla asuneet. Tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ei löytynyt iästä, siviilisäädystä eikä myöskään koulutustaustasta.

Kansallisen identiteetin ja tiedonsaannin selittävyyttä sotilaan ammattiin ja puolustusvoimiin työnantajana suhtautumisen taustalla testattiin regressiomallilla. Selittävyys sotilaan ammatin osalta nousi melko merkittäväksi (*Adj. R*² = .15, *F*(2, 536)=48.48, *p*<.001). Lisäksi tiedonsaannin (*B*=.31) ja kansallisen identiteetin (*B*=.29) selitysvaiva nousi riittävälle tasolle. Tulokset olivat samansuuntaisia myös suhtautumisessa puolustusvoimiin työnantajana (*Adj. R*²=.15, *F*(2, 536)=46,79, *p*<.001, *B* =.19 (*tiedonsaanti*) ja *B* = .33(*kansallinen identiteetti*)). Yhteys kyseisten faktorien osalta näkyy myös korrelaatioissa, joissa

tilastollisesti merkitsevä yhteys löytyy molemmista faktoreista molempiin kohtiin (taulukko 5).

Faktori	K_a	s	1	2	3	4
1. Kansallinen identiteetti	3.96	.85	-			
2. Tiedonsaanti ennen varusmiespalvelusta	2.68	1.17	.12*	-		
3. Suhtautuminen sotilaan ammattiin	2.86	1.19	.24**	.33**	-	
4. Suhtautuminen puolustusvoimiin työnantajana	2.95	.99	.31**	.26**	.76**	-

** $p < .001$

* $p < .05$

Taulukko 5. Varusmiespalvelus edeltäneen tiedonsaannin ja kansallisen identiteetin korrelaatio suhtautumisten kanssa

1.4.3 Mielipiteiden ja asenteiden vaikuttimet

Mielipiteiden ja asenteiden syntymisen arvioimiseksi alokkaita pyydettiin miettimään sitä, miten paljon esitetyt asiat ovat niihin vaikuttaneet. Vastausvaihtoehdot olivat: 1) *ei lainkaan*, 2) *vain vähän*, 3) *jonkin verran*, 4) *melko paljon* ja 5) *erittäin paljon*. Tulosten perusteella alokkaat kokivat muiden ihmisten vaikuttaneet kaikista eniten heidän mielipiteidensä ja asenteidensa syntyyn ($K_a=3.89$ ja $S=.84$). Uskonnon ja elämäntattomuksen puolestaan koettiin vaikuttaneen selkeästi vähiten ($K_a=1.75$ ja $S=1.05$).

Sukupuolten kautta tarkasteltuna tuloksista nousee esille huomionarvoisen seikka, sillä naiset ovat kokeneet kaikkien kysytyjen osa-alueiden vaikuttaneen itseensä enemmän, kuin miehet. Koulutuksen osalta matalasti koulutetut (peruskoulu korkein suoritettu tutkinto tai ei tutkintoa ollenkaan) kokivat median ja kotipaikkakunnan vaikuttavan koulutusta enemmän mielipiteiden syntymiseen. Muut taustamuuttajat eivät koulutusta lukuun ottamatta vaikuttaneet juuri mitenkään vaikuttimien arviointiin, vaan vaikuttimet pysyivät samassa järjestyksessä suunnilleen samoilla keskiarvoilla.

Korrelaatioiden perusteella vaikuttimien ja suhtautumisen välillä on löydettävissä yhteys vain muutamasta kohdasta, ja nämäkin kaikki liittyvät faktoriin, jolla mitattiin suhtautumista puolustusvoimiin työnantajana (taulukko 6). Suurin tilastollinen merkitsevyys ($p < .001$) löytyy koulutuksen ja kyseisen suhtautumisen välillä. Tilastollisesti lähes merkitsevät yhteydet löytyvät myös sosiaalisesti mediasta ja kotipaikkakunnasta. Korrelaatiokerroin jää kaikkien osalta kuitenkin hyvin alhaiseksi ($r < .14$). Huomionarvoista on myös lähes kaikkien vaikuttimien välillä oleva merkitsevä tai lähes merkitsevä tilastollinen yhteys. Ainoa poikkeus on muiden ihmisten ja uskonnon välinen yhteys, joka ei ole tilastollisesti merkitsevä eikä myöskään korreloi lainkaan ($p > .05$ ja $r < .1$). Sama

tulos saatiin myös regressiomalleilla, joissa päätutkimusongelman suhtautumisia selitettiin vaikuttimilla ($p < .05$, $Adj. R^2 < .06$).

Muuttuja/Faktori	1	2	3	4	5	6	7
1. Muut ihmiset	-						
2. Koulutus	.23**	-					
3. Media	.24**	.34**	-				
4. Sosiaalinen media	.19**	.14**	.50**	-			
5. Kotipaikkakunta	.27**	.31**	.10*	.11*	-		
6. Uskonto/elämänkatsomus	.06	.22**	.20**	.10*	.13**	-	
7. Suhtautuminen sotilaan ammattiin	.04	.01	.06	.03	.04	-.02	-
8. Suhtautuminen puolustusvoimiin työnantajana	.07	.13**	.10*	.02	.10*	.01	.76**

** $p < .001$

* $p < .05$

Taulukko 6. Vaikuttimien ja suhtautumisen yhteydet

1.4.4 Alokkaiden arvot ja arvojärjestelmät

Alokkaiden arvot mitattiin käyttämällä hieman muunneltua Schwarzin asteikkoa, jossa ääripäät olivat 1 (vastustan tätä arvoa) – 6 (tämä arvo on omassa elämässäni tärkein tai sillä on itselleni erittäin suuri merkitys). Tuloksista (liite 2 ja taulukko 7) on löydettävissä monia mielenkiintoisia kokonaisuuksia, joista ensimmäinen on yksittäisten arvojen järjestys. Alokkaiden vastausten perusteella tärkeimmäksi yksittäiseksi arvoksi nousi *perheen turvallisuus*. Seuraavat sijat menivät *elämästä nauttimiselle*, *aidolle ystäväydelle*, *vapaudelle*, *lojaalisuudelle*, *terveydelle*, *rehellisyydelle*, *vastuuntunnolle*, *tasa-arvolle* ja *sisäiselle rauhalle*. Kymmenen tärkeintä arvoa sijoittuvat viiteen arvotyyppiin: *Turvallisuus*, *hedonismi*, *hyväntabtoisuus*, *itseohjautuvuus* ja *universalismi*. Kymmenen vähiten tärkeää arvoa alokkailla olivat: *Hurskaus*, *hengellinen elämä*, *irralisuus*, *sosiaalinen valta*, *käskeyvalta*, *vaikutusvalta*, *yhteys luonnon kanssa*, *ympäristön suojelu*, *julkisuuskuvan säilyttäminen* ja *maailman kauneus*. Vähiten arvostetut arvot sijoittuivat puolestaan *perinteitä*, *hyväntabtoisuutta*, *valtaa*, *saavutuksia* ja *universalismia* mitanneiden arvotyyppien alle.

Huomionarvoista on *hyväntabtoisuutta* ja *universalismia* mitanneiden arvotyyppien alaisten yksittäisten arvojen sijoittuminen niin kauas toisistaan. Lisäksi huomiota herättää se, miten suuri ero eniten arvostetun sekä vähiten arvostetun arvon välillä on ($Ka = 5.38 - 2.07$), jota ei kuitenkaan ole raportoitu aiemmissa tutkimuksissa, jolloin vertailu ei ole mahdollista. Tämän lisäksi eniten

arvostettujen arvojen keskihajonta on selkeästi pienempää, kuin vähiten arvostettujen arvojen, joka kuvaa samalla tietynlaista konsensusta vastaajien keskuudessa tärkeimpinä pidettyjen arvojen suhteen. Liitteessä 2 on lisäksi esitetty korrelaatiot yksittäisten arvojen ja suhtautumisen (1. sotilaan ammatti ja 2. puolustusvoimat työnantajana) välillä. Molempien osalta suhtautumisten osalta eniten korrelaatiota löytyi seuraavista arvoista: *Kansallinen turvallisuus, käskyvalta ja kuuliaisuus*. Tämän lisäksi useilla yksittäisillä arvoilla oli tilastollisesti merkitsevä yhteys joko toiseen, tai molempiin faktoreihin, kuten taulukosta on nähtävissä.

Arvoja pyrittiin arvioimaan selittävinä muuttujina myös regressioanalyysin avulla, jonka tulokset löytyvät myös liitteestä 5. Regressiomalli jossa suhtautumista sotilaan ammattiin ($F(56, 482)=3.64, p<.001, Adj. R^2=.30$) ja puolustusvoimiin työnantajana ($F(56, 482)=3.43, p<.001, Adj. R^2=.29$) selitettiin yksittäisillä arvoilla, oli tilastollisesti merkitsevä. Suurin selitysaste suhtautumisessa sotilaan ammattiin ja puolustusvoimiin työnantajana löytyy *kansallisesta turvallisuudesta ja käskyvallasta*, joiden osalta tulos on myös tilastollisesti merkitsevä ($p<.001$). Sotilaan ammattin suhteen lähes merkitsevä yhteys ($p<.05$) löytyi myös seuraavista arvoista: *Rebellisyys, älykyys, avuliaisuus, elämän jännittävyys, maailmanrauha, kuuliaisuus, yhteiskunnan järjestys, itsekuri ja irrallisuus*. Tilastollisesti lähes merkitsevä yhteys puolustusvoimat työnantajana osalta puolestaan löytyi seuraavista arvoista: *Älykyys, maailmanrauha, kuuliaisuus, yhteiskunnan järjestys, varallisuus, ympäristön suojelu ja irrallisuus*. Korrelaatioiden ($r<.1$) ja regressioanalyysin ($B<.1$) perusteella selkeästi pienimmät tilastolliset yhteydet suhtautumisessa sotilaan ammattia ja puolustusvoimia työnantajana kohtaan olivat seuraavissa arvoissa: *Perheen turvallisuus, elämästä nauttiminen, aito ystävyys, vapaus, kypsä rakkaus, mielihyvä, uteliaisuus, merkitys elämässä, varallisuus, maailman kauneus, hengellinen elämä ja hurskaus*. Taulukossa 7 $r(1)$ ja $B(1)$ merkinnöillä tarkoitetaan kyseisen arvotyypin korrelaatiota ja regressioanalyysin selittävyyttä sotilaan ammattiin suhtautumisen kanssa. $R(2)$ ja $B(2)$ merkinnät puolestaan liittyvät samalla tavoin puolustusvoimiin työnantajana.

Arvotyyppi	Ka	s	r (1)	B(1)	r (2)	B(2)
Hedonismi	4,97	.74	.04	-.04	.03	-.04
Turvallisuus	4,51	.54	.20**	.06	.25**	.17
Itseohjautuvuus	4,46	.60	.11*	-.14	.13**	-.10
Hyväntahtoisuus	4,44	.54	.11**	-.15	.15**	-.15
Yhdenmukaisuus	4,31	.66	.28**	.41**	.29**	.30**
Saavutukset	4,16	.75	.21**	.09	.19**	.01
Universalismi	4,14	.69	.10*	.03	.18**	.17*
Vaihtelunhalu	4,04	.89	.23**	.23**	.17**	.11*
Valta	3,38	.73	.21**	.14	.20**	.14
Perinteet	3,36	.59	.12**	-.02	.13**	-.04

** $p<.001$ ja * $p<.05$

Taulukko 7. Alokkaiden arvotyypit

Regressiomalli jossa suhtautumista sotilaan ammattiin ($F(10, 528)=7.36$, $p<.001$, $Adj. R^2=.11$) ja puolustusvoimiin työnantajana ($F(10, 528)=7.19$, $p<.001$, $Adj. R^2=.10$) selitettiin arvotyypeillä, osoittautui yksittäisten arvojen mukaisesti tilastollisesti merkitseväksi (taulukko 7). Arvotyyppien osalta selkeästi selittävimäksi nousi *yhdenmukaisuus*. Tämän lisäksi *vaihtelunhalu* oli tilastollisesti lähes merkitsevä molempien suhtautumisten osalta. *Hedonismi* puolestaan osoittautui niin korrelaation ($r<.1$) kuin selittävyyden ($B<.1$) osalta selkeästi vähiten tilastollisesti merkitseväksi arvotyyppiä. Korrelaation osalta *hedonismi* on samalla ainoa arvotyyppi, joka ei korreloi edes lähes merkitsevästi ($p<.05$) suhtautumisiin.

1.5 Pohdinta

Päätutkimusongelmaan löydettiin hyvin selkeä ja yksiselitteinen vastaus, joka on linjassa varusmiesten alku- ja loppukyselyiden kanssa. Alokkaat suhtautuvat tulosten perusteella jo palveluksensa alkuvaiheessa hyvin neutraalisti niin sotilaan ammattiin kuin myös puolustusvoimiin työnantajana. Päätutkimusongelman osalta tulos on kiinnostava lähinnä siksi, että faktorianalyysin perusteella molemmat suhtautumista mitanneet faktorit olisi voinut yhdistää. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, etteivät alokkaat todennäköisesti osanneet erotella näitä kahta asiaa toisistaan, vaan ne koettiin ennemminkin synonyymeina toisilleen. Tätä näkemystä tukee myös kyselytutkimusten pilotointi, jossa varusmiehet ihmettelivät näiden kahden asian eroa. Puolustusvoimien kannalta huolestuttavaa on, etteivät alokkaat edes halunneet saada nykyistä enempää tietoa sen enempää sotilaan ammatista kuin puolustusvoimista työnantajana. Loppukyselyiden tuloksista on kuitenkin havaittavissa myös positiivisia kokonaisuuksia, sillä peräti 47 % varusmiehistä on vähintäänkin harkinnut työskentelevänsä puolustusvoimille joko siviilinä tai sotilaana (Puolustusvoimien tutkimuslaitos 2015).

Ensimmäisellä alatutkimusongelmalla pyrittiin tarkastelemaan alokkaiden taustatietojen, eli pääasiassa toimintaympäristöllisten tekijöiden (sukupuoli, ikä, siviilisääty, asumismuoto, asumispaikka, kotipaikkakunta [sotilasläänini], koulutus, joukko-osasto ja aselaji) yhteyttä päätutkimusongelmaan, eli suhtautumiseen sotilaan ammattiin ja puolustusvoimiin työnantajana. Tulosten valossa selkein yhteys oli löydettävissä sukupuolesta, joukko-osastosta ja kotipaikkakunnasta.

Sukupuolen osalta naiset suhtautuivat niin sotilaan ammattiin kuin puolustusvoimiin työnantajana huomattavasti miehiä positiivisemmin. Tulos oli odotettavissa, sillä naiset ovat astuneet varusmiespalvelukseen vapaachtoisesti, jolloin oletettavasti myös suhtautuminen on positiivisempaa kuin miehillä keskimäärin.

Kotipaikkakuntien osalta kaikkein positiivisin suhtautuminen päätutkimusongelman kohtiin löytyi Länsi-Suomen sotilasläänistä ja negatiivisin Etelä-Suomen sekä Itä-Suomen sotilasläänistä. Tulos on osittain yllättävä, sillä Itä-Suomen sotilasläänin alueella on selkeästi suurin keskittymä joukko-osastoja ja

samalla työpaikkoja puolustusvoimien osalta. Etelä-Suomen osalta alhaista tulosta selittänee jo aiemmin mainittu kaupungistuminen, joka tulosten valossa ennusti muita asumispaikkoja (taajamaa ja maaseutua) negatiivisempaa suhtautumista sotilaan ammattiin ja puolustusvoimiin työnantajana. Sama pätee vastavuoroisesti myös Länsi-Suomen sotilasläänin, jossa asukastiheys ja kaupungistumisaste ovat huomattavasti Etelä-Suomen sotilasläänin pienempiä. Toisaalta sama teoria ei toimi Pohjois-Suomen sotilasläänin, jossa asukastiheys ja kaupungistumisen taso ovat selkeästi alhaisimmat, mutta suhtautuminen päätutkimusongelman kohtiin on silti Länsi-Suomen sotilasläänin negatiivisempi. Kotipaikkakuntien tulos toistuu myös joukko-osastojen kohdalla, sillä positiivisin suhtautuminen löytyy Porin prikaatista ja negatiivisin Karjalan prikaatista. Tulos on ymmärrettävissä erityisesti siksi, että pääosa Karjalan prikaatin alokkaista asuu joko Etelä-Suomen sotilasläänin tai Itä-Suomen sotilasläänin alueella, jotka molemmat ennustivat muita sotilasläänin negatiivisempaa suhtautumista. Sama koskee myös Porin prikaatia, jossa palvelee pääsääntöisesti Länsi-Suomen sotilasläänin alueella asuvia varusmiehiä. Taustatietojen osalta heikko yhteys suhtautumisessa sotilaan ammattiin ja puolustusvoimiin työnantajana löytyi asumispaikan lisäksi ja aselajiyksiköstä sekä asumismuodosta. Aselajien osalta pioneeriaselajiyksiköissä palvelleet suhtautuivat selkeästi negatiivisemmin päätutkimusongelmien kohtiin kuin muut. Selkein ero löytyi viestiaselajiyksiköihin, joissa suhtautuminen oli huomattavasti positiivisempaa. Tulos on mielenkiintoinen, sillä juuri viestiaselajissa ja pioneeriaselajissa on runsaasti ammattikoulun käyneitä alokkaita, joista ainakin osalla myös uravalinta on tehty jo ennen varusmiespalvelusta. Syytä viestiaselajiyksikön alokkaiden positiivisempaan suhtautumiseen onkin hyvin vaikea löytää.

Seuraava alatutkimuskysymys koski kansallinen identiteetin ja tiedonsaannin yhteyttä päätutkimusongelman suhtautumisiin. Mielenkiintoista tuloksissa on, että selvin yhteys löytyy tiedonsaannin ja puolustusvoimiin työnantajana suhtautumisen välillä. Käytännössä tämä tarkoittaa, että mitä enemmän puolustusvoimista työnantajana tiedettiin, sitä positiivisemmin siihen suhtauduttiin. Sama ilmenee myös sotilaan ammattin kohdalla, mutta ei läheskään yhtä voimakkaasti. Lisäksi myös kansallisella identiteetillä oli positiivinen yhteys molempiin päätutkimusongelman suhtautumisiin. Nämä tulokset eivät sinänsä olleet yllättäviä, sillä erityisesti voimakas maanpuolustustahto ja kansallinen identiteetti lisäävät ymmärrettävästi positiivista suhtautumista organisaatioon ja ammattiin, joiden tehtävänä on ensisijaisesti puolustaa maata. Tulos on myös tiedonsaannin osalta ymmärrettävissä, sillä ihminen usein epäröi asioissa, joista ei tiedä tarpeeksi, jolloin runsaampi tiedonsaanti saattaa ennustaa myös avoimempaa suhtautumista käsillä olevaan asiaan.

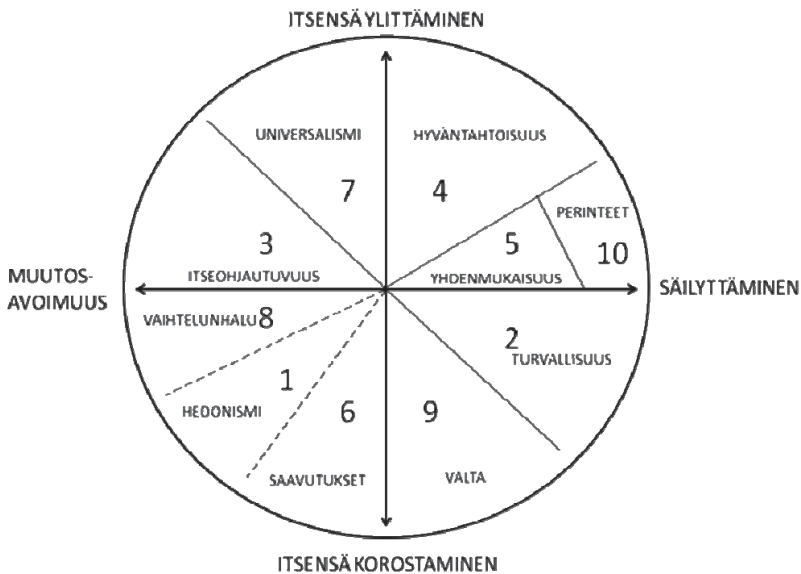
Neljännän ja viidennen alatutkimusongelman avulla selvitettiin, miten alokkaat arvioivat mielipiteidensä syntyneen. Lisäksi pyrittiin selvittämään löytyykö alokkaiden arvioiden ja päätutkimusongelman välillä selkeää yhteyttä. Tulosten perusteella alokkaat kokivat muiden ihmisten, koulutuksen, median ja sosiaalisen median vaikuttaneen eniten mielipiteidensä syntymiseen. Uskonnon ja elämäntapomuksen puolestaan koettiin vaikuttaneen selkeästi vähiten. Muiden ihmisten rooli tärkeimpänä tiedonlähteenä on ymmärrettävä, sillä al-

kukyselyidenkin perusteella 65 % alokkaista koki saaneensa eniten tietoa varusmiespalveluksesta kavereiltaan, vanhemmiltaan tai sukulaisiltaan (Puolustusvoimien tutkimuslaitos 2015). Tämän johdosta myös niin sanotut ”tornihuhut” elävät vahvoina saapumiserältä toiselle. Muita ihmisiä edustavat tässä tutkimuksessa edellä mainittujen lisäksi muut yksilön sosiaaliseen toimintaympäristöön kuuluvat ihmiset, jotka ennestään lisäävät vaikuttajien määrää ja selittävät tulosta omalta osaltaan. Muiden ihmisten ohella myös median ja sosiaalisen median koettu vaikuttavuus oli odotettavissa, sillä jo aiemmin esitettyjen tilastojen valossa ne näyttelevät erittäin suurta osaa nykynuorten elämässä. Sama on todettavissa myös alkukyselyistä, joiden mukaan 24.5 % alokkaista kokee saaneensa eniten tietoa varusmies-palveluksesta televisiosta, radiosta tai Internetistä. Koulutuksen merkitys puolestaan oli hienvoinen yllätys, sillä alkukyselyissä vain 0.5 % alokkaista koki saaneensa eniten tietoa koulusta tai opettajilta. Toisaalta nuoret ovat viettäneet ennen varusmiespalvelustaan suurimman osan elämästään eritasoisissa kouluissa ja koulutusjärjestelmissä, mikä ei kuitenkaan selitä sitä, miksi koulutuksen on koettu vaikuttaneen juuri tähän tutkimukseen liittyviin mielipiteisiin. Yhteys on kenties löydettävissä ennen kaikkea kansallista identiteettiä mitanneista väittämistä, joiden vastaamiseen vaikuttaneet mielipiteet ovat muokkautuneet yhteiskunnan kontrolloiman peruskoulutuksen kautta hyvin vahvoiksi.

Uskonnon ja elämänkatsomuksen pienenä koettu vaikutus on selitettävissä jo aiemmin esitetyn suomalaisen yhteiskunnan sekularisoitumisen johdosta. Uskonto ei yksinkertaisesti enää ole kovinkaan merkittävä tekijä nuorten elämässä, ainakaan laajemmassa mittakaavassa. Arvioitujen vaikuttavien tekijöiden osalta kaikkein mielenkiintoisinta oli kuitenkin se, ettei millään tiedonsaannin tavalla ollut tilastollisesti todistettavissa olevaa ja selkeää yhteyttä alokkaiden suhtautumiseen sotilaan ammattiin tai puolustusvoimiin työnantajana. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että päätutkimusongelman suhtautumisiin ei vaikuttanut se, miten tietoa oli ennen varusmiespalvelusta kyseisistä aiheista saatu. Tästä huolimatta puolustusvoimien tulisi jatkossa yhä korostaa toimintaansa mediassa ja sosiaalisessa mediassa, unohtamatta kuitenkin sitä, että varusmiespalveluksen jo suorittaneet ihmiset ovat tärkein vaikutusväline seuraaviin saapumiseriin. Vaikka varusmiespalveluksen tehtävänä ei ole rekrytoida puolustusvoimille uusia työntekijöitä, tulisi asevelvollisuuden suorittaneille pyrkiä jättämään positiivinen kuva niin varusmiespalveluksesta kuin myös puolustusvoimista organisaationa. Lisäksi puolustusvoimien tulisi pohtia keinoja siihen, miten se pystyisi lisäämään omaa näkyvyyttään nuorten peruskoulutuksessa, joka on otollista aikaa mielipiteiden ja arvojen muodostumisen kannalta. Kenties kadettien tutkinnossa olisi sellaisia relevantteja opintojaksoja, joita voisi ainakin osittain suorittaa käymällä kertomassa puolustusvoimiin ja sotilaan ammattiin liittyvää faktatietoa omissa entisissä oppilaitoksissaan, mitä ajoittain on jo vapaaehtoisuuteen perustuen tehtykin. Tämä saattaisi olla tarpeellista myös koska yli 70 % peruskoulujen ja lukioiden opinto-ohjaajista on naisia, joista vain hyvin pieni osa on suorittanut varusmiespalveluksen (Suomen opinto-ohjaajien Ry 2015). Tällöin heillä todennäköisesti on vielä

vähemmän tietoa puolustusvoimiin liittyvistä asioista kuin miespuolisilla, varusmiespalveluksen suorittaneilla kollegoillaan.

Viimeiset tutkimuskysymykset käsitelivät arvoja, arvotyyppejä ja niiden yhteyttä päätutkimusongelman suhtautumisiin. Arvojen ja arvotyyppien osalta tulokset ovat erityisen kiinnostavia, sillä ne poikkeavat osittain Schwarzin opiskelijoille suorittamasta tutkimuksesta (Schwartz 1992, 31). Hänen mukaansa opiskelijat arvottivat arvotyypeistä eniten hedonismia, itseohjautuvuutta ja vaihtelunhalua, mitkä kaikki kuvastavat muutosavoimuuteen liittyvää arvo-orientaatiota. Tämän tutkimuksen tuloksissa vaihtelunhalua arvostetaan sen sijaan paljon vähemmän, ja sen tilalle kolmen tärkeimmän joukkoon nousee turvallisuus. Ongelmalliseksi asian tekee se, että turvallisuus sijaitsee vastakkaisella puolella Schwarzin luomaa ympyrämallia, edustaen muutosavoimuuden vastakohtaa, eli säilyttämistä. Eroavaisuudet eivät rajoitu siihen, sillä arvotyypeille ei ole löydettävissä johdonmukaista, Schwarzin malliin perustuvaa jakoa (kuva 3).



Kuva 3. Alokkaiden arvotyyppit tärkeysjärjestyksessä Schwarzin mallissa

Arvotyyppien jakautuminen ei tässä aineistossa kuitenkaan kuvaa yksittäistä yksilöä, vaan ensisijaisesti kaikkia vastaajia. Jakautumisen perusteella voidaan tehdä useita mahdollisia johtopäätöksiä. Jos aineistoa käsitellään kuvaamaan kokonaisuuden lisäksi myös yksittäistä yksilöä, voidaan esittää perusteltu kysymys siitä, ovatko alokkaiden arvot tutkimusten kannalta riittävän kypsyeitä armeijaan mennessä. Tämä lähinnä sen vuoksi, että neljä tärkeimmäksi nousutta arvotyyppiä sijaitsevat muutosavoimuutta ja säilyttämistä kuvaavien arvo-orientaatioiden sisällä, jotka puolestaan ovat toistensa vastakohtia. Toisaalta kyseessä saattaa olla aiemmin mainittu Hoikkalan (1998, 92) teoria, jonka mukaan nuoret ja heidän arvonsa ovat hyvin tilanneriippuvaisia, eivätkä he enää yksiselitteisesti edusta pelkästään yhtä arvotyyppiä tai arvo-orientaatiota. Toi-

saalta tällainen tulos on mahdollinen myös silloin, mikäli kyselyyn vastanneista alokkaista osa kannatti muutosavoimuuteen liittyviä arvoja ja toiset puolestaan säilyttämiseen liittyviä arvoja. Tulosten hajanaisuus varmasti osaltaan myös selittää sen, miksi Schwarzin mallille suoritetun MDS -testin stressitaso nousi hieman liian korkeaksi.

Arvotyyppien ja päätutkimusongelman välillä oli kuitenkin löydettävissä yhteys, joka oli voimakas ainoastaan yhdenmukaisuuden ja vaihtelunhalun osalta. Kaikista pienin yhteys puolestaan löytyi hedonismista. Tulos on mielenkiintoinen, sillä hedonismi on odotetusti kaikista arvotyypeistä keskiarvoltaan tärkein alokkaille. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, ettei toimimista sotilaan ammatissa tai puolustusvoimissa työntekijänä koeta vaikeuttavan tai estävän oman mielihyvän ja nautinnon tavoittelua. Yhdenmukaisuuden tavoitteena puolestaan pidetään Schwarzin mukaan sellaisen toiminnan välttämistä, mikä voisi järkyttää tai aiheuttaa harmia muille. Arvoja tässä arvotyyppissä ovat kuuliaisuus, vanhempien kunnioitus, hyvä käytös ja itsekuri. Vaihtelunhalu puolestaan pitää sisällään uskaliaisuutta, elämän vaihtelevuutta sekä elämän jännittävyttä mittaavia arvoja. Näiden arvotyyppien osalta yhteys päätutkimusongelman suhtautumisiin onkin helposti ymmärrettävissä. Puolustusvoimien osalta tulos on kuitenkin hieman ongelmallinen, sillä kyseiset arvotyyppit kuvaavat paljon kasvatusta ja luonteenpiirteitä, jolloin niihin vaikuttaminen varusmiespalveluksen aikana on vähintäänkin haastavaa.

Yksittäisten arvojen kohdalla tulokset ovat hyvin pitkälti samansuuntaisia arvotyyppien kanssa, mutta esiin nousee muutamia kiinnostavia yksityiskohtia. Päätutkimusongelmien suhtautumisten osalta merkittävin yhteys löytyy kansallisesta turvallisuudesta ja käskyvallasta. Tämä ei ole lainkaan yllättävä tulos, sillä kansallinen turvallisuus on hyvin vahvasti sidoksissa puolustusvoimiin organisaationakin. Käskyvalta puolestaan mielletään hyvin helposti osaksi erityisesti sotilaan ammattia. Arvotyyppien vastaisesti, näihin yksittäisiin arvoihin lienee mahdollista vaikuttaa jopa varusmiespalveluksen aikana, ainakin kansallisen turvallisuuden osalta. Maslowin tarvehierarkiaa mukaillen kansallisen turvallisuuden kyseenalaistaminen, sekä realististen uhkakuvien luominen saattaisi nostaa myös kyseisen arvon tärkeyttä alokkaille. Tämä puolestaan tilastollisten analyysien perusteella todennäköisesti johtaisi positiivisempaan suhtautumiseen sotilaan ammattiin ja puolustusvoimiin työnantajana. Käskyvalta puolestaan on huomattavasti hankalampi arvo, jonka käyttämisessä puolustusvoimien tulisi olla hyvin varovainen. Käskyvallan itsessään nimittäin ei pitäisi olla sen enempiä sotilaan kuin kenenkään muunkaan puolustusvoimien työntekijän ensisijainen tavoite. Käskyvallan mahdollisuuden korostaminen sen sijaan saattaisi johtaa siihen, että esimerkiksi sotilaiksi rekrytoituisi henkilöitä, jotka eivät oikeasti olisi kyseiseen ammattiin sopivia. Arvotyyppien mukaisesti tärkeimpinä pidetyillä yksittäisillä arvoilla ei ole tilastollisesti osoitettavissa olevaa yhteyttä päätutkimusongelmaan. Tämä on osittain myös yllättävää, sillä tällöin tärkeimmäksi arvoksi nousseen perheen turvallisuuden ei lähtökohtaisesta koeta olevan uhattuna sotilaallisen voimankäytön seurauksena. Toisaalta voidaan myös kysyä, että miksi alokkaat kokisivat tällaista uhkaa, sillä kuten jo aiemmin mainittiin, on edellisistä sodista kulunut jo niin paljon aikaa, etteivät

nuorimmat sukupolvet pysty samaistumaan niihin. Samalla se tarkoittanee sitä, etteivät nuoret oikeasti ymmärrä, että sotilaallinen voimankäyttö Suomea kohtaan saattaisi koskea myös heidän omia perheitään.

Arvotyypeissä ja yksittäisissä arvoissa on myös yhteiskunnallisesta perspektiivistä katsottuna mielenkiintoisia kokonaisuuksia. Perinteitä, turvallisuutta ja yhdenmukaisuutta korostavat arvotyypit ovat länsimaisen yhteiskunnan osalta selkeästi traditionaaliseen aikaan viittaavia. Tässä tutkimuksessa ne ovat kuitenkin jakautuneet alokkaiden osalta hyvin tasaisesti muiden arvotyyppien joukkoon. Modernille aikakaudelle tyyppilliset valtaa ja saavutuksia painottavat arvotyypit sen sijaan ovat melko alhaisesti arvostettuja. Arvotyyppien osalta voidaankin todeta, että yhteiskunnan muutos jälkimodernin aikakauden osalta on tulosten perusteella edelleen kesken. Alokkaat näyttävät arvostavan ennen kaikkea nautinnollista elämää, jossa heidän oma tai läheistensä turvallisuus ei ole uhattuna, ja jossa he pystyvät olemaan itsenäisiä sekä valitsemaan omat tavoitteensa. Tällöin nuorista ei voidakaan enää puhua itsekeskeisinä hedonisteina, eikä nykyaikaa voida kuvata pelkästään elämisyhteiskuntana. Toisaalta osa yhdenmukaisuutta mittaavista arvoista voidaan käsittää myös hyveinä, jolloin niiden osalta tuloksissa saattaa esiintyä systemaattista virhettä valehtelun muodossa (ks. myös Mikkola 2003, 279–280, 306). Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että alokkaat mahdollisesti arvottivat yhdenmukaisuutta korostavia arvoja niiden abstraktiuden ja yleisen ”hyvyyden” vuoksi muita korkeammalle. Lisäksi Mikkolan (2003, 287) tutkimustulosten perusteella vanhemmat pyrkivät painottamaan lapsilleen erityisesti hyväntahtoisuuteen liittyviä arvoja kasvatuksessa, joka ennestään lisää systemaattisen virheen mahdollisuutta. Tällaisen virheen mahdollisuutta korostaa etenkin Mikkolan (2003, 285) tulokset, jonka mukaan keski-ikäiset arvottivat yhdenmukaisuutta huomattavasti vähemmän kuin nuoret tässä tutkimuksessa. Myös turvallisuuden kohoaminen arvotyyppien kohdalla korkealle saattaa johtua suhteellisen kypsymättömistä arvoista ennemmin kuin varsinaisesta arvojen muutoksesta suomalaisessa yhteiskunnassa. Turvallisuuden osalta tulosta saattaa alokkaiden osalta selittää Maslowin tarvehierarkian alimmat tasot, jotka vaikuttanevat varsinkin sellaisiin yksilöihin, jotka eivät vielä ole itsenäistyneet (ks. esim. Mikkola 2003, 306).

Samansuuntainen tulos ei rajoitu arvotyyppisiin, sillä modernille aikakaudelle tyyppillisiä arvoja (kuten varallisuus, vaikutusvalta ja kunnianhimo) ei pidetä erityisen tärkeinä. Tämä koskee osittain myös traditionaaliselle aikakaudelle tyyppillisiä arvoja (kuten hurskaus ja hengellinen elämä). Tästä huolimatta traditionaaliselle yhteiskunnalle ominaisia arvoja (kuten perheen turvallisuus ja vanhempien kunnioitus) löytyy myös kaikkein tärkeimpinä pidettyjen arvojen joukosta. Jälkimodernin aikakauden jatkuvaa muutosta puolestaan kuvaa hyvin vielä 1900-luvun loppupuolella nuorten mielestä tärkeiksi koettujen ympäristön suojelua ja maailman kauneutta kuvanneiden arvojen sijoittuminen vähiten arvostettujen arvojen joukkoon. Kenties yhteiskunnan kehittyminen seuraa samanlaista kaavaa kuin esimerkiksi muoti, jossa vanhoina pidetyt teemat nousevat aina uudelleen esiin. Samantyyppiseen johtopäätökseen päätyi myös Mikkola (2003, 303, 307–309), jonka mukaan jälkimoderni yhteiskunta pitää

sisällään piirteitä erityisesti traditionaalisesta yhteiskunnasta. (ks. myös Inglehart 1997, 23 ja Poutiainen 2007, 178–179)

Suomalainen yhteiskunta ja kulttuuri elävätkin jatkuvassa, ja monilta osin kiihtyvässä muutoksen tilassa. Tämä on selkeä haaste myös puolustusvoimille organisaationa, sillä se ei ole erillinen ja yhteiskunnasta irrallinen toimija. Puolustusvoimien pitää pystyä vastaamaan muutoksen tuomiin haasteisiin sekä kyetä erottumaan myös jatkossa kilpailukykyisenä ja haluttavana työpaikkana, niin sotilaiden kuin siviilienkin osalta. Tämän tutkimuksen perusteella nuorison mielipiteisiin puolustusvoimiin liittyen pystytään vaikuttamaan, varsinkin mikäli se aloitetaan tarpeeksi ajoissa, mielellään viimeistään kaikille nuorille pakollisen peruskoulutuksen aikana. Tämän lisäksi puolustusvoimien pitäisi näkyä ja kuulua valtakunnallisesti mahdollisimman monin eri keinoin, jotta sen haluama viesti saavuttaisi jokaisen suomalaisen nuoren tavalla tai toisella.

Puolustusvoimien kannalta tärkeintä on kuitenkin, että varusmiehet koulutetaan omiin sodanajan tehtäviinsä tehokkaasti ja ammattitaitoisesti. Tämä ei kuitenkaan riitä, sillä varusmiehiä tulee myös kunnioittaa ja arvostaa. Varsinkin koulutustehtävissä toimivien sotilaiden tulisi muistaa, että he ovat olemassa varusmiehiä varten, eivätkä varusmiehet heitä varten. Arvostamalla ja kunnioittamalla varusmiespalveluksensa suorittavia nuoria mahdollistetaan se, että he välittävät positiivisen kuvan puolustusvoimista myös eteenpäin. Tällä tavoin voidaan ylläpitää myös kansan positiivista suhtautumisen puolustusvoimiin ja maanpuolustukseen yleensä.

LÄHTEET

- Antikainen, A., Rinne, R. & Koski, L. 2013. *Kasvatussosiologia*. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Berman, M. 1992. ”Why modernism still matters”. Teoksessa S. Lash & J. Friedman (toim.) *Modernity & Identity*. Blackwell Publishers, Oxford. s.33–58.
- Bjol, E. 1985. *Kansojen Historia. 23 – rikas länsi*. Werner Söderström Oy, Porvoo – Helsinki – Juva.
- Castells, M., Flecha, R., Freire, P., Giroux, H., Macedo, D. & Willis, P. 1999. *Critical Education in the New Information Age*. Rowman & Littlefield Publishers Inc, Lanham, Boulder, New York, Oxford.
- De Carlo, I. & Widmer, E. 2011. ”The Fabric of Trust in Families: Inherited or Achieved”. Teoksessa R. Jallinoja & E. Widmer (toim.) *Families and Kinship in Contemporary Europe*. St Martin’s Press LLC, New York. s. 216–233.
- Eroa kirkosta 2010. ”Päivi Räsänen -kohu aiheutti 3 500 kirkosta eronnutta kahdessa päivässä”. [http://eroakirkosta.fi/media/none/tiedote_07_2013.html?year=2013 / 24.8.2014]

Francis, L., Croft, J., Pyke, A. & Robbins, M. 2014. "Young people's attitudes to religious diversity: quantitative approaches from social psychology and empirical theology". Teoksessa Arweck, Elisabeth & Jackson, Robert (toim.) *Religion, Education and Society*. Routledge, New York. s. 31–44.

Giddens, A. 1999 [1991]. *Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern Age*. Polity Press, Cambridge.

Grossberg, L. 1995. *Mielihyvän kytkennät. Risteilyä populaarikulttuurissa*. Vastapaino, Tampere.

Hall, S., Held, D. & McGrew, T. 1992. *Modernity and Its Futures*. Polity Press, Cambridge.

Hautamäki, A., Lagerspetz, E., Sihvola, J., Siltala, J. & Tarkki, J. 1996. *Yksilö modernin murroksessa*. Gaudeamus, Helsinki.

Hautamäki, A. 1998. "Arvot ja politiikka jälkimodernissa yhteiskunnassa". Teoksessa K. Kajaste (toim.) *Arvomme yhteiskunnassa*. Oy Edita Ab, Helsinki. s. 153–170.

Heelas, P. 1996. *The New Age Movement*. Blackwell Publishers Ltd, Oxford.

Helve, H. 1994. "The development of religious belief systems from childhood to adulthood: A longitudinal study of young Finns in the context of the Lutheran church". Teoksessa J. Corveleyn & D. Hutsebaut, Dirk (toim.) *Belief and Unbelief. International Series in the Psychology of Religion*. Rodopi B.V, Amsterdam. s. 63–86.

Hirsjärvi, S. & Laurinen, L. 2004. *Lempeästi mutta lujasti. Suomalaisia sanontoja ja arkiuskomuksia kasvatuksesta*. Werner Söderström Oy, Helsinki.

Hoikkala, T. 1998. "Nuorten elämänsuuntautumisesta". Teoksessa K. Kajaste (toim.) *Arvomme yhteiskunnassa*. Oy Edita Ab, Helsinki. s. 91–106.

Inglehart, R. 1990. *Culture Shift In Advanced Industrial Society*. Princeton University Press, New Jersey.

Inglehart, R. 1997. *Modernization And Postmodernization. Cultural, Economic and Political Change in 43 Societies*. Princeton University Press, New Jersey.

Jallinoja, R. 1991. *Moderni elämä. Ajankuva ja käytäntö*. Länsi-Suomi Oy, Rauma.

Jallinoja, R. 1997. *Moderni säädyllisyys. Aviosubteen vapaudet ja sidokset*. Gaudeamus Kirja, Helsinki.

Jokinen, K. & Saaristo, K. 2002. *Suomalainen yhteiskunta*. Werner Söderström Oy, Helsinki.

Kemppi, E. 2010. *Ajankohtaisen kakkosen homoillat*. [http://yle.fi/elavaarkisto/artikkelit/ajankohtaisen_kakkosen_homoillat_42605.html#media=42610 / 24.8.2014]

Kellner, D. 1992. "Popular culture and the construction of postmodern identities". Teoksessa S. Lash & J. Friedman (toim.) *Modernity & Identity*. Blackwell Publishers, Oxford. S.141–177.

Kluckhohn, C. 1976 [1951]. "Values and Value-Orientations in the Theory of Action: An Exploration in Definition and Classification". Teoksessa T. Parsons & E. Shils (toim.) *Toward a General Theory of Action*. Oxford University Press, Oxford.

Kluckhohn, F.R. & Strodtbeck, F.L. 1961. *Variations in Value Orientations*. Row, Petersons and Company, New York.

Kunelius, R., Noppari, E. & Reunanen, E. 2009. *Media vallan verkoissa*. Tampereen yliopisto, Tampere.

Lyotard, J-F. 1995 [1984]. "The Postmodern Condition". Teoksessa Seidman, Steven *The Postmodern Turn. New Perspectives on Social Theory*. University of Cambridge, Cambridge. s. 27–38.

Mikkola, T. 2003. *Muuttuvat arvot ja uusi keskiluokka. Tutkimus arvojen mittaamisesta ja monitasoisuudesta*. University of Helsinki. Yliopistopaino, Helsinki.

Noppari, E., Uusitalo, N., Kupiainen, R. & Luostarinen, H. 2008. "Mä oon nyt online!". *Lasten mediaympäristö muutoksessa*. Tampereen yliopisto, Tampere.

Nuoristotutkimusseura & Suoninen, A. 2012. *Lasten mediabarometri 2012*. [http://www.nuoristotutkimusseura.fi/julkaisuja/lastenmediabarometri2012.pdf / 24.8.2014]

Opetushallitus 2004. *Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet*. [http://www.oph.fi/download/139848_pops_web.pdf / 10.2.2014]

Pantzar, M. 1998. "Arvomurros on myytti: liikkeellä kohti elämysyhteiskuntaa". Teoksessa K. Kajaste (toim.) *Arvomme yhteiskunnassa*. Oy Edita Ab, Helsinki. s. 31–48.

Parsons, T. 1967 [1937]. *The Structure of Social Action*. The Free Press, New York.

Poutiainen, O. 2007. *Nuorten arvot ja tietoyhteiskunta-asenteet*. Väitöskirja. Helsingin Yliopiston teologinen tiedekunta. [<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/21609/nuortena.pdf?sequence=1>]

Puohiniemi, M. 1995. *Values, Consumer Attitudes And Behaviour. An application of Schwartz's value theory to the analysis of consumer behaviour and attitudes in two national samples*. Paintmedia & Paintprinting Oy, Helsinki.

Puolustusvoimien tutkimuslaitos 2015. *Valtakunnalliset alkun- ja loppukyselyt vuosilta 2013–2014*. Materiaali tekijän hallussa.

Rescher, N. 1976 [1969]. ”Arvot ja niiden rooli käyttäytymisen tutkimuksessa”. Teoksessa R. Tuomela & I. Patoluoto (toim.) *Yhteiskuntatieteiden filosofiset perusteet. Osa 2*. Oy Gaudeamus Ab, Helsinki. s.209–241.

Rokeach, M. 1973. *The Nature of Human Values*. The Free Press, New York.

Saarikoski, P., Suominen, J., Turtiainen, R. & Östman, S. 2009. *Funetista Facebookkiin. Internetin kulttuurihistoria*. Gaudeamus, Helsinki.

Seidman, S. & Wagner, D. (toim) 1992. *Postmodernism & Social Theory*. Basil Blackwell Inc, Cambridge.

Setälä, P. 1998. ”Eurooppalaiset arvot”. Teoksessa K. Kajaste (toim.) *Arvomme yhteiskunnassa*. Oy Edita Ab, Helsinki. s. 15–30.

Schwartz, S. 1992. “Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries”. Teoksessa M. Zanna (toim.) *Advances In Experimental Social Psychology. Volume 25*. Academic Press Inc, California.

Schwartz, S. 2011. *Kulttuuriset arvo-orientaatiot. Kansallisten erojen luonne ja seuraukset*. Suomentanut Martti Puohiniemi. Limor kustannus, Espoo.

Suomen opinto-ohjaajien Ry 2015. Jäsenrekisteri 2015. Yhteyshenkilönä jäsen sihteeri Mäntsälä, Tuija. Tieto saatu sähköpostitse 17.2.2015.

Suoranta, J. & Lehtimäki H. 2004. *Children In the Information Society. The Case of Finland*. Peter Lang Publishing Inc., New York.

Schwartzin nimeämät arvotyypit (Schwartz 1992, 5–12 ja Mikkola 2003, 44. Huom. Käännöksiä osittain muutettu tutkijan toimesta)

<p>1. Valta (Power): Vallan alueella tavoitellaan korkeaa yhteiskunnallista asemaa ja arvostusta, ihmisten ja varojen kontrolloimista sekä hallitsemista. Alueen arvot ovat sosiaalinen valta, vaikutusvaltaisuus, varallisuus, julkisuuskuvan säilyttäminen ja sosiaalinen tunnustus.</p>
<p>2. Saavutukset (Achievement): Henkilökohtainen menestyminen osoittamalla pätevyyttä yhteisön asettamien mittapuiden mukaan on päämääränä tällä osa-alueella. Alueen arvot ovat: menestyminen, kyvykkyys, kunnianhimoisuus, vaikutusvalta ja älykkyys.</p>
<p>3. Hedonismi (Hedonism): Päämääränä on mielihyvä ja aistinautinnot. Alueen arvot ovat mielihyvä ja elämästä nauttiminen.</p>
<p>4. Vaihtelunhalu (Stimulation): Tämän alueen päämääriä ovat jännitys, uutuus ja haasteet elämässä. Sen arvoja ovat uskalaisuus, elämän vaihtelevuus ja elämän jännittävyys.</p>
<p>5. Itseohjautuvuus (Self-Direction): Itseohjautuvuuden päämäärinä ovat itsenäinen ajattelu ja toiminta, luominen ja tutkiminen. Tämän alueen arvot ovat uteliaisuus, luovuus, vapaus, omien tavoitteiden valitseminen, itsenäisyys ja itsekunnioitus.</p>
<p>6. Universalismi (Universalism): Universalismissa päämääriä ovat ihmisten ja luonnon hyvinvoinnin ymmärtäminen, arvostaminen, sietäminen ja suojeleminen. Universalismi on hyväntahtoisuutta laajempi ottaessaan huomioon muidenkin (sisältäen luonnon) kuin lähiryhmään kuuluvien ihmisten tarpeet. Arvot ovat ympäristön suojeleminen, luonnonläheisyys, maailman kauneus, avarakatseisuus, sosiaalinen oikeudenmukaisuus, viisaus, tasa-arvo ja maailmanrauha.</p>
<p>7. Hyväntahtoisuus (Benevolence): Hyväntahtoisuuden päämääränä on säilyttää ja varmistaa läheisten hyvinvointi. Arvot ovat avuliaisuus, rehellisyys, anteeksiantavuus, hengellinen elämä, vastuuntunto, aito ystävyys ja kypsä rakkaus.</p>
<p>8. Perinteet (Tradition): Perinteet symboloivat ryhmän solidaarisuutta, ainutlaatuisuutta ja jatkuvuuden takeita. Päämääränä on kulttuurin ja uskonnon välittämien tapojen ja aatteiden kunnioitus, niihin sitoutuminen ja hyväksyntä. Arvot ovat oman elämän hyväksyminen, hurskaus, nöyryys, perinteiden kunnioitus ja kohtuullisuus.</p>
<p>9. Yhdenmukaisuus (Conformity): Yhdenmukaisuuden päämääränä on välttää toimintaa, haluja ja hetkellisiä mielihoitoja, jotka voisivat järkyttää tai aiheuttaa harmia muille tai loukkaisivat sosiaalisia odotuksia ja normeja. Arvot ovat kuuliaisuus, vanhempien kunnioitus, hyvä käytös, itsekuuri.</p>
<p>10. Turvallisuus (Security): Tässä päämääriä ovat yhteiskunnan, ihmissuhteiden ja yksilön turvallisuus, harmonia ja pysyvyys. Turvallisuusarvot voivat palvella sekä yksilön (terveys) että myös yhteisön (kansallinen turvallisuus) intressejä. Arvot ovat kansallinen turvallisuus, palvelusten vastavuoroisuus, siisteys, yhteiskunnan järjestys, perheen turvallisuus, yhteenkuuluvuuden tunne ja terveys.</p>

LIITE 2

Alokkaiden arvot ja niiden yhteys suhtautumiseen sotilaan ammattiin
(1) ja puolustusvoimiin työnantajana (2)

<i>Arvotyypit</i>	<i>Arvo</i>	<i>Ka</i>	<i>Kh</i>	<i>r (1)</i>	<i>B(1)</i>	<i>r(2)</i>	<i>B(2)</i>
TURVALLISUUS	PERHEEN TURVALLISUUS	5.38	.80	.1*	.03	.05	-.01
HEDONISMI	ELÄMÄSTÄ NAUTTIMINEN	5.37	.83	.07	0	.07	.03
HYVÄNTAHTOISUUS	AITO YSTÄVYYS	5.26	.88	.09*	.03	.09*	-.03
ITSEOHJAUTUVUUS	VAPAAUS	5.19	.89	.02	-.01	-.01	-.05
HYVÄNTAHTOISUUS	LOJAALISUUS	5.16	.84	.11*	.03	.09*	.02
TURVALLISUUS	TERVEYS	5.00	.93	.07	-.11	.11**	-.01
HYVÄNTAHTOISUUS	REHELLISYYS	4.99	.84	.16**	.15*	.18**	.12
HYVÄNTAHTOISUUS	VASTUUNTUNTO	4.80	.88	.14**	-.02	.14**	-.05
UNIVERSALISMI	TASA-ARVO	4.78	.95	.13**	.12	.15**	.07
UNIVERSALISMI	SISÄINEN RAUHA	4.71	1.06	.1*	.05	.12**	.03
HYVÄNTAHTOISUUS	KYPSÄ RAKKAUS	4.68	1.08	-.02	-.07	0	-.07
YHDENMUKAISUUS	VANHEMPIEN KUNNIOITUS	4.65	1.02	.17**	-.02	.18**	.01
ITSEOHJAUTUVUUS	OMIEN TAVOITTEIDEN VALITSEMINEN	4.64	.97	.09*	-.01	.12**	.03
ITSEOHJAUTUVUUS	ITSEKUNNIOITUS	4.63	.96	.12**	-.06	.12**	-.07
HEDONISMI	MIELIHYVÄ	4.57	.99	0	0	-.01	0
TURVALLISUUS	YHTEENKUULUVUUDEN TUNNE	4.57	.99	.06	.01	.12**	.06
SAAVUTUKSET	MENESTYMINEN	4.54	1.00	.17**	.12	.14**	.04
PERINTEET	OMAN ELÄMÄN HYVÄKSYMINEN	4.48	.99	.15**	.02	.14**	-.01
YHDENMUKAISUUS	HYVÄ KÄYTÖS	4.47	.90	.12**	-.04	.15**	0
SAAVUTUKSET	KYVYKKYYS	4.43	.93	.19**	-.02	.16**	-.06
UNIVERSALISMI	VIISAUUS	4.42	.99	.11*	.05	.13**	.02
SAAVUTUKSET	ÄLYKKYYS	4.42	1.07	.02	-.16*	.05	-.10*
HYVÄNTAHTOISUUS	ANTEEKSIANTAVUUS	4.35	.94	.02	-.09	.10*	0
HYVÄNTAHTOISUUS	AVULIAISUUS	4.33	.93	.20**	.18*	.22**	.08
UNIVERSALISMI	SOSIAALINEN OIKEUDENMUKAISUUS	4.33	1.02	.04	-.03	.10*	0
UNIVERSALISMI	AVARAKATSEISUUS	4.26	1.16	.03	-.03	.11*	.01
VAIHTELUNHALU	ELÄMÄN JÄNNITTÄVYYS	4.24	1.08	.17**	.13*	.1*	.08
TURVALLISUUS	SISTEYS	4.23	1.03	.10*	0	.125**	.04
TURVALLISUUS	KANSALLINEN TURVALLISUUS	4.23	1.04	.29**	.17**	.31**	.16**
UNIVERSALISMI	MAAILMANRAUHA	4.23	1.20	-.06	-.13*	-.01	-.13*
ITSEOHJAUTUVUUS	ITSENÄISYYS	4.21	1.10	.11*	.03	.08	.02
YHDENMUKAISUUS	KUULIAISUUS	4.20	.95	.25**	.14*	.26**	.12*
TURVALLISUUS	YHTEISKUNNAN JÄRJESTYS	4.13	1.00	.06	-.12*	.11**	-.10*
ITSEOHJAUTUVUUS	UTELIAISUUS	4.06	1.03	.07	0	.08	0
HYVÄNTAHTOISUUS	MERKITYS ELÄMÄSSÄ	4.06	1.23	.01	-.05	0	-.06
ITSEOHJAUTUVUUS	LUOVUUS	4.05	1.13	-.01	-.09	.06	-.01
VALTA	SOSIAALINEN TUNNUSTUS	4.05	1.04	.05	-.11	.12**	-.03
TURVALLISUUS	PALVELUSTEN VASTAVUOROISUUS	4.03	1.11	.1*	0	.13**	.04
SAAVUTUKSET	KUNNIAANHIMOISUUS	4.01	1.20	.19**	.06	.15**	.03
VAIHTELUNHALU	USKALLAISUUS	3.96	1.08	.18**	0	.12**	-.06
YHDENMUKAISUUS	ITSEKURI	3.94	1.07	.20**	.11*	.19**	.08
VAIHTELUNHALU	ELÄMÄN VAIHTELEVUUS	3.93	1.12	.21**	.05	.2**	.05
VALTA	VARALLISUUS	3.89	1.15	.02	-.07	-.05	-.09*
PERINTEET	NÖYRYYS	3.88	1.08	.14**	0	.15**	-.01
PERINTEET	PERINTEIDEN KUNNIOITUS	3.68	1.16	.15**	0	.19**	.03
PERINTEET	KOHTUULLISUUS	3.68	1.12	.09*	.01	.12**	-.01
UNIVERSALISMI	MAAILMAN KAUNEUS	3.59	1.26	.02	-.05	.08	-.05
VALTA	JULKISUUSKUVAN SÄILYTTÄMINEN	3.58	1.21	.10*	-.03	.12**	.02
UNIVERSALISMI	YMPÄRISTÖN SUOJELU	3.57	1.19	.10*	.09	.20**	.15*
UNIVERSALISMI	YHTEYS LUONNON KANSSA	3.40	1.22	.11**	.05	.17**	.04
SAAVUTUKSET	VAIKUTUSVALTA	3.40	1.08	.18**	.03	.18**	.02
VALTA	KÄSKYVALTA	2.82	1.18	.29**	.19**	.27**	.15**
VALTA	SOSIAALINEN VALTA	2.56	1.13	.21**	.09	.16**	.04
PERINTEET	IRRALLISUUS	2.37	1.31	-.12**	-.09*	-.18**	-.10*
HYVÄNTAHTOISUUS	HENGELLINEN ELÄMÄ	2.37	1.22	-.08	-.07	0	-.03
PERINTEET	HURSKAUS	2.07	1.28	0	.03	.04	.01

** p<.001 ja * p<.05

2

UPSEERIUS KADETTIEN SILMIN – UPSEERIN IDENTITEETIN RAKENTUMINEN KURSSIESSEISSÄ

Sanna Kailabeimo ja Laura Häyhä

Upseerin ammatti-identiteettiä on tutkittu vielä melko vähän Suomessa, vaikka upseerin ammatti onkin historiallisesti katsoen vanha. Ammatti-identiteettiä enemmän on tutkittu upseerien arvoja (esim. Ojala 1995; Ojala 1999; Limnell 2004; Heinänen 2008), jotka puolestaan sisältyvät ammatti-identiteettiin. Tässä artikkelissa tarkasteltiin sisällönanalyysillä ja diskurssianalyysillä, kuinka kadetit rakentavat upseerin ammatti-identiteettiä. Rakentavatko kadetit upseerin identiteettiä yhdenmukaisesti vai onko aineistosta selvästi löydettävissä monta erilaista upseerin identiteettiä? Aineistona tutkimuksessa käytettiin kadettien kurssiessettä. Analyysin perusteella löysimme aineistosta kuusi eri identiteetin rakentamiskurssia, joita ovat (1) kollektiivisen vs. individualistisen identiteetin, (2) tradition ja historian, (3) arvojen, (4) upseerin tehtävien ja roolien, (5) kutsumuksellisuuden vs. työn sekä (6) yhteiskunnan paineiden ja muutoksen diskurssit. Kadettien näkemykset upseerin ammatillisesta identiteetistä olivat yllättävän yhdenmukaiset. Aineistosta välittyi selvästi, että upseerin ammatin pitkästä historiasta huolimatta se on myös hiljalleen muuttunut yhteiskunnan mukana säilyttäen kuitenkin ydintehtävänsä, maanpuolustukseen liittyvät velvollisuudet.

2.1 Johdanto

Ammatti-identiteetin muotoutuminen alkaa yleensä jo opiskeluvaiheessa jatkaen vahvistumistaan edelleen työelämässä (esim. Eteläpelto & Vähäsantanen 2008). Tämän artikkelin tarkoituksena on antaa kadeteille oma ääni ja tuottaa näin kokemuksellista tietoa kadettien näkemyksistä, mitä heiltä tulevana upseereina vaaditaan. Artikkelissa pureudutaan keskeisesti upseerien vaatimusten mahdollisiin muutoksiin. Upseerien ammatti-identiteetin esitaipaleeksi voidaan laskea Maanpuolustuskorkeakoulun lisäksi myös asepalvelus, sillä tuolloin tulevat sotatieteiden opiskelijat ovat päässeet hieman tutustumaan tulevaan ammattiinsa ja työympäristöön saaden mahdollisesti ensimmäisen innoituksensa lähteä opiskelemaan upseerin tutkintoa.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on tutkittu jo upseerin ammattiin valmistuneiden ammatti-identiteettiä (esim. Broesder ym. 2015; Johansen ym. 2014; Ronen 2015; Johansen ym. 2015), jolloin identiteetin rakentumista on mahdollista kuvata ja voidaan vain tehdä retrospektiivisiä muisteluita sekä tulkita erilaisten ammatti-identiteettien vaikutusta yksilöiden toimintaan ja kokemuksiin. Tässä tutkimuksessa selvitämme, miten kadetit rakentavat upseeriutta eli upseerin ammatillista identiteettiä jo opiskeluiden aikana välttämällä näin retrospek-

tiivisyyden ongelman. Tämän lisäksi selvitämme, että rakentavatko kadetit upseerin identiteettiä samalla lailla vai onko aineistosta selvästi löydettävissä monta erilaista upseerin identiteettiä?

2.2 Ammatillisesta identiteetistä Puolustusvoimien kontekstissa

Identiteetistä voidaan erottaa erilaisia aspekteja, kuten persoonallinen identiteetti, sosiaalinen identiteetti sekä ammatillinen identiteetti, joista jälkimmäinen on tämän artikkelin kiinnostuksen kohteena. Ammatillisella identiteetillä tarkoitetaan käsitystä itsestä ammatillisena toimijana. Siihen kuuluu suhde työhön ja ammatillisuuteen sekä näkemys siitä, millaiseksi haluaa ammatissaan tulla sekä mihin kokee kuuluvansa ja samastuvansa. Ammatilliseen identiteettiin kuuluu myös näkemykset työtä ja ammattia koskevista arvoista, uskomuksista, tavoitteista ja eettisyydestä. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008)

Ammatillista identiteettiä ei voi luonnehtia staattiseksi, vaan pikemminkin alati kehittyväksi ja muotoaan muuttavaksi, sillä se perustuu elämänhistoriallisiin kokemuksiin (Vertanen 2002; Eteläpelto & Vähäsantanen 2008). Lisähaasteen ammatillisen identiteetin luomiselle voi tuoda työelämän prekarisaatio, jolloin työuralle on entistä pienempi ennustettavuus ja jatkuvuus. Nykyään ammatillinen identiteetti ei kohdennu niin vahvasti pysyvään ammattikuvaan ja tiettyyn ammatilliseen yhteisöön. Tällainen oli pari vuosikymmentä sitten yleisempää, sillä silloin oli tyypillisempää työskennellä samassa työpaikassa usein eläkkeelle saakka. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008).

Puolustusvoimissa tilanne on kuitenkin toisenlainen, sillä integroituminen tulevaisuuden työyhteisöön tapahtuu jo opiskeluaikana. Maanpuolustuskorkeakoulussa kandidaatin tutkinnon ja maisterin tutkinnon välissä useimmat opiskelijoista viettävät muutamia vuosia työelämässä (MPKK 2015). Perinteisestä yliopistosta työelämään on tarkoitus siirtyä vasta kun on suorittanut sekä kandidaatin että maisterin tutkinnon. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että upseerin ammatti-identiteetti vahvistuu työelämässä jo ennen maisteriopintojen suorittamista. Erona on myös uramahdollisuuksien suhteellisen hyvä ennustettavuus, sillä Maanpuolustuskorkeakoulussa opiskelleille on käytännössä tuleva työpaikka taattu Puolustusvoimissa. Muista yliopistoista valmistuneilla tilanne ei ole sama, sillä ura ei ole koulutus-instituutiosidonnainen ja vain murto-osa valmistuneista työllistyy opintojensa päätyttyä yliopistoihin.

Ammatillisen identiteetin merkitys persoonallisessa identiteetissä vaihtelee. Toisille ammatilla on vain välinearvo muiden keskeisimpien arvojen toteuttamisessa, ja toisille vastaavasti ammatti ja työ ovat keskeisessä roolissa persoonallisen identiteetin rakentajana. Ammatillisen identiteetin rakentuminen voidaan nähdä myös kamppailun näkökulmasta: opiskelija tai vastavalmistunut rakentaa käsitystä omasta ammatillisuudestaan ulkoisten odotusten ja roolien ympäröimänä, joista osa on ristiriitaisia, mutta joihin hänen oletetaan sopeutuvan. Näitä kamppailuja kutsutaan identiteettineuvotteluiksi. Aivan uran alussa ammatillisen identiteetin rakentumisessa korostuu työyhteisöön sosiaalistuminen yksilön omaksuessa työyhteisön toimintatavat ja arvot. Yksi-

löltä puuttuu alussa valta ja muiden yhteisön jäsenten hallitsema kulttuurinen pääoma, mutta kun valtaa ja muuta kulttuurista pääomaa on kertynyt, niin persoonallinen identiteetti saa myös enemmän tilaa ammatillisessa identiteetissä. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008; Sund 2002)

Ammatillista identiteettiä on tutkittu systemaattisesti etenkin opettajilta, ja monissa tutkimuksissa on eritelty opettajuuden käsitettä ja muutosta niin Suomessa kuin ulkomailla (esim. Vertanen 2002; Jokiniemi 2008; Beijgaard, Meijer & Verloop 2004; O'Connor 2008). Opettajilla vahvan ammatillisen identiteetin on havaittu auttavan selviytymään muutoksista ja epävarmuuksista (Jokiniemi 2008). Opettajuus ei ole kuitenkaan muuttumaton vaan koko ajan kehittyvä ja toimii vuorovaikutuksessa yhteiskunnan muutoksiin ja paineisiin (Vertanen 2002). Sotilaiden identiteettiä on tutkittu verraten vähän ja tietääksemme kadettien näkemystä upseerin identiteetistä vain yhdessä aikaisemmassa vielä julkaisemattomassa artikkelissa (Mäkinen [painossa]), ja siinäkin ennemminkin toimijuuden kautta kuin itse identiteetin rakentumisen näkökulmasta. Sen sijaan upseerin arvoja koskevaa tutkimusta on tehty enemmän niin Suomessa kuin ulkomailla (esim. Ojala 1995; Ojala 1999; Limnell 2004; Heinänen 2008). Arvotutkimus eroaa kuitenkin ammatillisen identiteetin tutkimuksesta siten, että arvot ovat osa ammatillista identiteettiä (vrt esim. Eteläpelto & Vähäsantanen 2008).

Sotilaiden identiteettiä on aiemmin lähinnä tutkittu tyypillisesti keskittyen vain identiteetin tiettyyn osaan. Alankomaissa on tutkittu rooli-identiteetin näkökulmasta sotiluuden ja rauhanylläpitäjän rooleja käyttäen kyselyaineistoa (Broesder ym. 2015). Norjalaisessa kontekstissa on tutkittu sotilasidentiteetin yhteyttä omaan kokemukseen sotilaallisesta kompetenssista. Operationaalisen identiteetin havaittiin olevan yhteydessä sotilaalliseen toimintakykyyn ja taitoihin, ja individualismin havaittiin vähentävän organisaatioon sitoutumista. (Johansen ym. 2014). Norjassa on myös tutkittu etnografisella otteella sotilaallisen identiteetin muutosta ja sitä on käsitelty peilaten sukupuoleen, hyvään sotiluuteen ja arvoihin (Rones 2015). Näiden lisäksi Norjassa on selvitetty hierarkkisella regressioanalyysillä sotilasidentiteetin yhteyttä työuupumukseen havaiten, että erityisesti individualismi ennustaa työuupumista (Johansen ym. 2015). Suomessa Mäkinen (2011) on tarkastellut sotiluuden muutosta historiallisesta näkökulmasta ja Aalto (2011) on eritellyt ammattiupseerin ja reserviupseerin identiteettien eroja pohdiskelevassa artikkelissaan. Edellä mainittujen lisäksi Suomessa on tehty muutama pro gradu-tutkielma ja opinnäyte aihealueesta (Lackman ym. 2009; Lahtinen 2015; Tuominen 2009; Saarelainen 2010). Huomionarvoista on se, että missään aikaisemmassa tutkimuksessa ei ole tutkittu upseerin identiteetin rakentumista, johon tässä artikkelissa on keskitytty.

2.3 Menetelmät

2.3.1 *Tutkimuskysymykset ja aineisto*

Tutkimuskysymyksemme ovat seuraavat:

1. Miten kadetit rakentavat upseerin identiteettiä?
2. Mistä asioista upseerin identiteetti koostuu?
3. Onko aineistosta löydettävissä yksi upseerin identiteetin niin kutsuttu ideaalityyppi vai ilmentääkö aineisto useita upseerin identiteettejä?

Vastataksemme näihin kysymyksiin käytimme tutkimusaineistona Maanpuolustuskorkeakoulun kadettien ryhmätyönä kirjoittamia kurssiessettä, joissa he erittelivät suomalaisen kadetin ja upseerin identiteettiä. Sotilaspedagogiikan perusopinnot erään opintojakson alussa kadeteille oli pidetty johdantoluentoja aiheesta ja kurssin päätteeksi heidän tehtävänä oli kirjoittaa ryhmätyönä pohtiva ja kokemuksellinen esse otsikolla ”Suomalaisen kadetin ja upseerin identiteetin monitasoisuus haasteineen ja mahdollisine ongelmineen nyt ja tulevaisuudessa”.

Aineiston erityisenä etuna on se, että aineisto kattaa kokonaisen vuosikurssin. Toisaalta aineiston heikkous liittyy siihen, että johdantoluento ja muu opetusmateriaali ovat mitä luultavimmin osin ohjanneet kadettien kirjoituskulmaa upseerin identiteetistä. Tämä näkyi aineistossa muun muassa siinä, että suuri osa esseistä noudatti samankaltaista rakennetta ja eritteli identiteettiä samojen teorioiden kautta, joskin hieman eri painotuksin. Informanttien yksityisyyden suojaamiseksi emme mainitse esseiden lukumäärää tai kirjoittamisajankohtaa, sillä näiden tietojen perusteella olisi mahdollista yhdistää aineisto tutkittaviin.

2.3.2 *Analyysimenetelmät*

Tässä tutkimuksessa yhdistimme sisällönanalyysia ja diskurssianalyysia, sillä halusimme selvittää mitä merkityksiä kadetit upseeriuteen liittävät ja miten näitä merkityksiä tuotetaan. Kurssiessiden analysointi aloitettiin yksinkertaisella sisällönanalyysillä, jonka jatkoksi teemoitimme koetun upseerin identiteetin eri diskursseihin. Diskurssianalyysin avulla aineisto oli mahdollista järjestää johtopäätösten tekemistä varten. Sisällönanalyysillä etsitään tekstin *merkityksiä* ja puolestaan diskurssianalyysissä analysoidaan *miten* näitä merkityksiä *tuotetaan* (Jokinen, Juhila & Suoninen 1999). Käytännössä tutkimus vastaa siihen, millaisia merkityksiä upseeriudella on kadettien identiteetille ja miten he rakentavat upseeriutta kurssiessissään. Esittelemme diskurssianalyysin teoriaa yleisellä tasolla ja sidostamme tätä oman tutkimuksemme kehukseen.

Diskurssianalyysi on yksi perinteisistä kielenkäytön analyysin suuntauksista, jossa tutkitaan erilaisten merkitysten rakentumista vuorovaikutuksessa. Se

on selkeimmin ymmärrettävissä kielenkäytön tutkimuksena, jossa analyysi keskittyy juuri siihen, miten sosiaalista todellisuutta tuotetaan erilaisissa sosiaalisissa käytännöissä ja konteksteissa. (Jokinen, Juhila & Suoninen 1999.) Diskurssit ovat ikään kuin ajattelutapoja tai merkityssysteemejä, jotka uusintavat itseään jatkuvasti sosiaalisessa vuorovaikutuksessa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Merkityssysteemi ei ole synonyymi sosiaaliselle todellisuudelle, vaan sosiaalinen todellisuus koostuu useista merkityssysteemeistä ollen siten moninainen ja kompleksinen. Diskurssi on ikään kuin kaksiteräinen miekka, koska sitä luodaan vuorovaikutuksessa, mutta yhtälailla se myös muokkaa sosiaalista todellisuutta ja vuorovaikutuksen tapoja. Bergerin ja Luckmannin (1994) mukaan diskurssit ovat luomassa sekä subjektiivista että objektiivista sosiaalista todellisuutta. Kuten jo edellisessä todettiin, diskurssit ovat hyvin kontekstisidonnaisia. Tämä tarkoittaa sitä, että analyysia tehtäessä on tunnettava varsinainen konteksti, minkä yhteydessä erilaisia merkitysrakenteita ja ajattelutapoja rakennetaan ja uusinnetaan sosiaalisen vuorovaikutuksen yhteydessä. Tässä tutkimuksessa analysoidaan sitä, kuinka kadetit rakentavat upseeriutta kurssiessissään. Kontekstina tutkimuksessa toimii Puolustusvoimat, ja siellä erityisesti Maanpuolustuskorkeakoulu, jossa näitä diskursseja uusinnetaan ja tuotetaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa esimerkiksi kurssiessien muodossa.

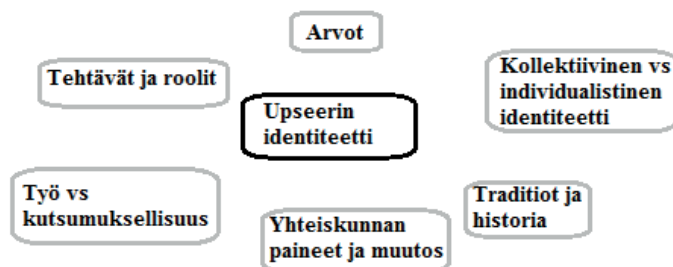
Diskurssianalyysi on pikemminkin lähestymistapa kuin metodologia, sillä siitä löytyy lukuisia erilaisia versioita eri tarkoituksia varten. Kuitenkin näitä kaikkia suuntauksia yhdistävä tekijä on, että diskurssianalyyseissa ”*tarkastellaan yksityiskohtaisesti sosiaalisen todellisuuden tuottamista sosiaalisissa käytännöissä*”. (Jokinen, Juhila & Suoninen 1993b; Suoninen 1999a, 18–19.) Erilaisten diskurssianalyyseiden yhtenäiset teoreettiset lähtökohdat pähkinänkuoressa ovat Jokisen, Juhilan ja Suonisen (1993a, 17–18) mukaan seuraavia. Kieli on sosiaalisuutta rakentava ja seurauksia tuottava tekijä. Täten muodostuu rinnakkaisia ja kilpaillevia merkityssysteemejä, jotka ovat kontekstisidonnaisia. Lisäksi toimijat, jotka kielellä tuottavat ja uusintavat merkityssysteemejä, kiinnittyvät myös näihin.

Varsinaista analyysia tehtäessä on muistettava, että diskurssit ovat aina tulkintoja, eivätkä aineistossa valmiina ”lilluvia”. Toisin sanoen analyysissa tulkitaan ja tiivistetään aineistosta esiin tulevia puhe- tai kirjoitustapoja. (Jokinen ym. 1993a, 29.) Yhteneväisyyksiä diskurssianalyyseillä on muun muassa tyypittelyn ja teemoittelun kanssa, mutta tällöin kiinnitetään varsinaisen sisällön kustannuksella siihen, miten tekstiä tai kieltä käytetään tuottamaan asioita ja ilmiöitä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Tutkimustyö aloitettiin itsenäisellä aineiston lukemisella keräten yhtäaikaista muistiinpanoja aineistosta nousevista aihealueista. Luettuamme kertaalleen aineiston tehden samalla muistiinpanot, yhdistelimme aineistosta nousseita teemoja ja diskursseja, jolloin tässä yhteydessä muodostui myös uusia luokkia. Tämän jälkeen muistiinpanot yhteen kokoamalla saimme selville, miten kadetit yleisesti rakentavat kurssiessissään upseeriutta. Jos luokittelut eli teemat erosivat toisistansa, niin päätimme lopulliset teemat keskustellen. Aineiston esianalyysi tehtiin siis itsenäisesti ja yhdistäminen puolestaan parityönä. Esianalyysin ja sitä seuraavaan yhteistyön tarkoituksena oli löytää mahdollisimman tehokkaasti ja luotettavasti kaikki aineistossa esiintyvät teemat.

2.4 Tulokset ja pohdinta

Aineistosta välittyi näkemys siitä, että kadetit kokivat upseerin identiteetin rakentuvan niin sisäisten kuin ulkoisten tekijöiden vuorovaikutuksesta. Kadetit hahmottelivat ideaalityypin upseeria, johon kohdistuu paineita niin Puolustusvoimien sisältä kuin laajemmasta yhteiskunnasta. Kadetit rakensivat upseerin identiteettiä kuuden päädiskurssin kautta: (1) kollektiivinen vs. individualistinen identiteetti, (2) traditioiden ja historian, (3) arvojen, (4) upseerin tehtävien, (5) kutsumuksellisuuden ja työn sekä (6) yhteiskunnan asettamien paineiden kautta (ks. Kuvio 1). Näihin liittyi myös keskusteluja mallikansalaisuudesta, sukupuolesta, työn ja kodin yhdistämisestä, pelkän palkkatyön ja kutsumustyön suhteesta, upseerin tehtävistä sodan ja rauhan aikana, yhteiskunnan roolista sekä tarkkailijana että aktiivisena vaikuttajana upseerin vaatimuksiin. Aineistosta kävi myös ilmi, että kadeteilla on hyvin yhdenmukainen näkemys upseerin ammatti-identiteetistä ja näin ollen aineistosta ei ole selvästi löydettävissä monta erilaista upseerin identiteettiä. Tässä luvussa käsittelemme diskurssit yksi kerrallaan ja lopuksi teemme lyhyen yhteenvedon. Kursivoidut sanat ja lauseet ovat suoria lainauksia aineistosta.



Kuvio 1. Kadettien diskurssit upseerin identiteetistä

2.4.1 Kollektiivisen ja individualistisen identiteetin diskurssi

Puolustusvoimien ja yksilön oman identiteetin välillä nähtiin ristiriitaa. Kadetit kokivat ristiriitaa siitä, että armeijassakin on alettu arvostamaan nyky-yhteiskunnan mukaisia individualistisia arvoja ja toisaalta armeijan nähdään pyrkivän siihen, että kadetit *työnnetään muotista läpi*, jotta vahva hierarkkisuus ja riittävä homogeenisuus säilyisivät. Kadetit tiedostivat Puolustusvoimien tietoisesta pyrkimyksen rakentaa identiteettiä esimerkiksi iskulausein, kuten *tee työtä, jolla on tarkoitus* kautta. Tästä kollektiivisen identiteetin olettamuksesta huolimatta kadetit tiedostivat yleisen individualismin vahvistumisen armeijassa ja siitä johtuvan vaatimuksen yksilölliseen identiteettiin ammatti-identiteetin ohella ja sisällä. Individualismin lisääntyminen näkyy siinä, että *uudet upseerit asettavat vaatimuksia myös työnantajalle, Puolustusvoimille*. Upseerin oletetaan sosiaalistuvan Puolustusvoimien arvoihin ja luovan identiteettinsä organisaation tavoitteiden kautta. Liiallinen individualismi ja itsenäinen ajattelu nähtiin

myös mahdollisena uhkana valtahierarkioille, jotka ovat tyypillisiä Puolustusvoimille. Valtahierarkioiden olemassaoloa perusteltiin erityisesti sillä, että sodan aikana selvät valtahierarkiat ovat toimivien joukkojen ja niiden turvallisuuden perusta. Toisaalta kadettien mukaan Puolustusvoimien arvojen ja yksilön omien arvojen välillä ei ole suurta ristiriitaa, koska Maanpuolustuskorkeakouluun hakeutuu jo lähtökohtaisesti samankaltaisen profiiliin lukeutuvia henkilöitä, jolloin arvopohja on jo muotoutunut lapsuudenkodissa, jolloin heidän ei tarvitse *esittää töissä*.

Sotilaan ammatti-identiteetti voi olla myös liian vahva ja kadettien mukaan se voi ikään kuin jäädä päälle *siviilissäkin*, joksi sotilaat kutsuvat kaikkea armeijan ulkopuolelle jäävää. Vapaa-ajalla sotilasammattin muistamista odotetaan käytöstapojen osalta, mutta liiallinen sotiluus voi aiheuttaa ristiriitaa kotiympäristössä. Kadetit kysyvätkin, kumpi on *normaalimpaa*, jäyhä sotilaallisuus vaiko kotielämän odotukset? Ongelmallisena nähdään myös perinteisen mieskuvan murentuminen nyky-yhteiskunnassa, jossa odotukset tunteiden näyttämisestä, arjen pyörittämisestä ja lastenhoidosta koskevat myös miehiä. Suurin osa tämän hetken ammattiupseereista on miehiä. Kadetit näkevät upseerin työn *vaativana* ja kotielämän *rauhallisena*, mikä viittaa siihen, että koti on yhä upseereille paikka rentoutua ja työ on pikemminkin haasteita ja toimintaa varten. Upseerin työtä pidetään hankalana perheen odotusten kannalta, koska upseerin työ vaatii paljon poissaoloa ja toisaalta palveluspaikat vaihtelevat siirtojen mukaisesti. Tehtävien kierron ja siitä johtuvien muuttojen vuoksi voidaan pitää arvokkaana upseerien kollektiivista yhteenkuuluvuuden-tunnetta, sillä se helpottaa sosiaalisten kontaktien luomista uudessa asuin- ja työpaikassa sekä helpottaa yhteistyötä eri yksiköiden välillä.

Kadetit kokevat ammatti-identiteetin kehittyvän iän ja työkokemuksen myötä, mikä sopii myös aiemman kirjallisuuden näkemyksiin ammatti-identiteetin rakentumisesta (esim. Eteläpelto & Vähäsantanen 2008). Alkuvuorin heikon ammatillisen identiteetin syynä pidettiin kiinnostavasti upseerikoulutuksen akateemisuutta ja vastaavasti ammatti-identiteetin vahvistumisen syynä sitä, että kadetit siirtyvät kandidaattivaiheen jälkeen työelämään neljäksi vuodeksi, jolloin he pääsevät niin sanottuihin käytännöntehtäviin. Kokemus akateemisen koulutuksen ammatti-identiteettiä heikentävänä voimana kielii siitä, että kadetit kokevat akateemiset tehtävät, kuten kirjoittamisen ja lukemisen, vieraammiksi kuin niin sanotut käytännöntehtävät. Tähän liittyy vahvasti myös odotukset tulevan ammatin käytännönläheisestä luonteesta.

Aineiston perusteella sotilaan identiteetin koettiin myös koostuvan fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja eettisestä toimintakyvystä. Tämä erittely johtunee siitä, että kadettien opinnoissa toimintakyvyllä ja sen eri määritelmillä on vahva asema. Huomioitavaa on, että toimintakykyä ajatellessaan kadetit itseasiassa peilaavat itseänsä Puolustusvoimien ideaaliin sotilaasta. Toimintakyvyllä tarkoitetaan yleisesti hyvää kompetenssia sotilaan työhön Puolustusvoimien kontekstissa. Näin ollen hyvä toimintakyky voidaan laskea upseeriuuteen kuuluvaksi.

2.4.2 *Historian ja tradition diskurssi*

Saaranen-Kauppinen & Puusniekan (2006) mukaan puheenvuorojemme ja erilaisten symbolisten tekojemme merkitysten tulkintaan vaikuttavat keskeisesti kulttuuriset konventiot, kuten normit. Toisaalta voi todeta, että normit ovat osin seurausta tietynlaisista diskursseista, joita jatkuvasti uusinnetaan. Erilaiset diskurssit määrittyvät vahvasti Puolustusvoimien kontekstissa normien ja symbolisten tekojen kautta, jota voidaan kutsua myös historian ja tradition diskurssiksi, joka löytyi myös aineistosta.

Historiallisesti sotilaan ammatti oli harvojen ja aatelisten mahdollisuus, jonka seurauksena sotiluus oli arvostettu ammatti. Historia ja yhteiskunnan kehitys ovat muokanneet ajan saatossa sotiluutta, sillä suomalaisten kadettien historia ulottuu noin 250 vuoden päähän. Upseerien historian katsotaan kulkevan tiiviisti käsi kädessä kadettikoulun kanssa, sillä upseeriksi ei voi tulla ilman kyseistä koulutusta. Lukuisista teknologian tuomista *lisämausteista* ja yhteiskunnallisista muutoksista huolimatta kadetit kokevat upseerien tekevän samaa työtä kuin toisen maailmansodan aikaan.

Nykypäivän suomalaiseen sotiluuteen on vaikuttanut ruotsalainen, venäläinen ja saksalainen sotilasoppi (esim. Vaahtolampi 2013). Venäjän ajoilta peruja ovat *pillekutarkkeus* ja *kova sotilaallinen kuri*, jolloin sotiluus ei ollut enää harvojen mahdollisuus toisin kuin Ruotsin vallan aikana, vaan sotilaan ammattiin hakeuduttiin sosiaalisen aseman ja suhteiden vuoksi. Aineistosta saa vaikutelman, että kadetit ja upseerit hakevat oikeutuksen ammatillensa vaalimalla sodan ja veteraanien perintöä sekä yleisesti sotiluuden historiaa. Sotilaita tarvittiin erityisesti sotien aikana ja koska sodan mahdollisuuden koetaan olevan yhä olemassa, niin ammatitaidosta on huolehdittava ja näin ollen sotilasammatti nähdään tarpeellisena ja oikeutettuna. Suomen sodilla ja yleisellä asevelvollisuudella nähdään olevan suuri merkitys siinä, että kadetit kokevat upseeriutta ja sotilaan ammattia arvostettavan myös sotilasmaailman ulkopuolella, sillä yleinen asevelvollisuus ja toisaalta lähihistoriassa olleet sodat tuovat sotilasmaailmaa lähemmäksi tavallista kansalaista.

Kadettikoulun koetaan olevan merkityksellisessä roolissa upseerin ammatillisen identiteetin luomisessa esimerkiksi perinteiden ja arvojen siirtämisen kautta. Kadettikoululla on myös suuri merkitys yhteisöllisyyden luomisessa, jota vahvistetaan erilaisin perintein ja rituaalein. Yhteisöllisyyden luominen traditioiden avulla aloitetaan jo kadetin ensimmäisenä yönä, jota kutsutaan *kunnianpäiväksi*. Tuolloin kadetit muistavat sodasta kärsinyttä *tammenlelväsukupolvea*, veteraaneja. Paikalla ovat tuoreiden kadettien lisäksi myös muut opiskelijat ja henkilökunta juhlapuvuissaan, jolloin tilaisuus toimii myös riittinä yhteisöön. Perinteillä vahvistetaan kadettien yhteenkuuluvuutta, jota aineistossa toistuvasti nimitetään *kadettien katkeamattomaksi ketjuksi* ja *kadettiveljeydeksi*. Kadetit kokevat yleistä yhteenkuuluvuutta vahvoista hierarkioista huolimatta ja kaikkein läheisimmiksi koetaan oma vuosikurssi. Tämä selittyy sillä, että opinnot ovat yhteisiä saman vuosikurssin kesken ja opinnoissa edetään samaa tahtia. Aineiston perusteella kadetit kokevat yhteenkuuluvuuden johtaneen ajattelemaan yhteisön etuja, ja tällöin myös nähdään velvollisuudeksi antaa hyvä ku-

va siviiliväestölle kadeteista sekä Puolustusvoimista. Tällaista ajattelumallia voisi luonnehtia myös ryhmäpaineen termein (vrt. Asch 1951; Milgram 1963).

Yhteenkuuluvuutta on osin vahvistamassa myös yhteinen asuinpaikka, sillä iso osa kadeteista asuu Santahaminan saarella ja myös ne, jotka eivät asu, ovat tiiviisti yhteistyössä myös vapaa-ajalla, koska koulutukseen kuuluu paljon erilaisia ryhmätöitä. Tarkat käyttäytymis- ja pukeutumiskoodit kadeteille ja sotilashenkilökunnalle luovat yhteenkuuluvuutta, mutta toisaalta toimivat myös erottelukeinona sotilaisiin ja siviileihin (vrt. Sherif 1935; Milgram 1963).

2.4.3 Arvojen diskurssi

Upseerin arvot kadetit pohjaavat *sotilasvalaan ja kadettilupaukseen*, joissa on myös elementtejä kristinuskosta. Edellä mainituista valoista on myös lupaus-versio, joka ei ole uskonnollinen, mutta silti kadetit järjestään lainaavat ja siteeraavat nimenomaan valoja. Yhteisen uskontopohjan koettiin olevan merkittävässä roolissa yhteisen, upseerille sopivan, arvopohjan luomisessa; ”*Vannoohan suomalainen kadettiinpseeri uskollisuuden, miehuuden, kunnian ja toveruuden puolesta – Auttakoon Jumala minua olemaan kestävä kunnian tiellä*”. Näiden lisäksi he mainitsivat solidaarisuuden aseveljiä kohtaan ja kunnian, joka käy hyvin ilmi kohdassa ”*sotilaan kunnia olkoon toimintani johtotähti*”. Eräät kadetit argumentoivat, että yleisestikin *kunniasta pubuttaessa tulee väkisin miehen mieleen sotilaan kunnia ja että kunnia tuo loistoa, jota tulee vaalia*. Toisaalta valoja ei nähdä myöskään pelkästään ongelmattomina vaan valoissa mainitun tappamisen/sotimisen ja vapaan elämän puolustamisen välillä tiedostetaan olevan ristiriitä.

Kadetit luovat kuvaa sotilaista ja opiskelijoista harvinaisen vahvoina yksilöinä:

”...nykypäivän tasa-arvo yhteiskunnassa armeijan kulttuuri saattaa tuntua monista epämuikavalta ja turhautavalta. Heikkoluonteisten ihmisten saattaa olla vaikeaa kestää sitä, että joku määrittelee rajat ja käskää tekemään jotain.”

Kiinnostavaa on, että johdettavana oleminen nähdään vahvuutena, todisteena siitä, ettei ole *heikkoluonteinen*. Toisaalta otteesta luodaan kuvaa armeijasta kovana paikkana, jossa selviää vain kovaluonteiset. Tekstiotteesta huomaa muutenkin toistuvan teeman siitä, että tasa-arvoisuus nähdään negatiivisessa valossa ja hierarkkisuuutta pidetään luonnollisena. Ristiriidan aiheuttaa kuitenkin se, että *upseerin arvomaailman on elettävä ajassa muuttumattomia arvolatauksia unohtamatta*, mikä herättää tutkijoille kysymyksen siitä, mitkä osat arvomaailmasta ovat muutoskelpoisia.

Akateemisuus nähdään uhkana arvoille koska: *On uhkana, että upseerikoulutukseen kohdistuva ulkoinen akateemisuus ja liiallisen vapaan ajattelun paine voi johtaa kadettien polut itsekeskeisempään suuntaan ja ”liiallinen” vapaa-ajattelu voi siten uhata yhteisön oikeuksia ja koheesiota, ja näin horjuttaa valtahierarkioita kun ne voidaan kyseenalaistaa* (vrt. myös Kollektiivisen ja individualistisen identiteetin diskurssi). Armeijan hierarkkisuus ja toisaalta suhtautuminen akateemisuuteen näkyy hyvin seuraavassa otteessa:

”Simpulat toimivat asiallisemmin ja kunnioittavammin henkilökuntaa kohtaan kuin henkilöä kohtaan, jonka luottamus heihin on annettu ikään kuin valmiina. Simpulat esimerkiksi käyttäytyvät sotilaallisemmin vanhempaa kadettia kohtaan, kuin siviilidosenttia kohtaan. Korkea-arvoinen upseeri saa pelkällä arvomerkillään simpun hermostumaan.”

Koska diskurssit rakentuvat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, luoden erilaisia sosiaalisia todellisuuksia, on tällöin kielenkäytöllä erilaisia seurauksia. Tällä viitataan nimenomaan kielenkäytön funktionaalisuuteen. Tällöin myös muodostuu juuri useita erilaisia kilpailevia ja rinnakkaisia sosiaalisen todellisuuden ulottuvuuksia, joiden avulla toimijat merkityksellistävät maailmaa eri tavoilla. (Suoninen, 2003.) Aineistosta käy myös ilmi ristiriita Puolustusvoimissa odotetun ja siviilissä odotetun esiintymisen välillä: *upseerin arvot tulisivat hyvin helposti kyseenalaistetuksi, mikäli hän edustaisi siviilimaailmassa tavalla, jolla hän johtaa sotilaita.* Huomioitavaa tässä on sana ”johtaminen”, joka viittaa siihen, että sotilasmaailman ja siviilimaailman johtamiskulttuureissa on eroja. Nämä erot pohjautunevat johtamisen hierarkkisuuteen ja kyseenalaistamattomuuteen; sotilasmaailmassa nämä hierarkiat ovat jäykempiä ja selvempiä kuin siviilissä.

Arvoihin liittyy vahvasti puhe mallikansalaisuudesta. Kadettien mukaan heiltä odotetaan erityistä esimerkillisyyttä niin siviilissä kuin palveluksessa, *ettei muille tule väärinkäsityksiä.* Tämä ajatus yhdistyy näkemykseen velvollisuuksista yhteisöä kohtaan. Kadettien ja upseerien tulee olla heidän näkemyksensä mukaan *kohteliaita, toiset huomioivia, puhtaita, siististi pukentuvia, täsmällisiä, esimerkkeinä muille, herrasmiehiä, luotettavia, uskollisia, sivistyneitä, yhteiskunnallisesti valvottuneita, ryhdikkäitä* ja kadettien vielä lisäksi *hyvin tanssivia.* Viimeisin liittyy siihen, että kadetit tanssittavat naisia itsenäisyyspäivän Linnanjuhlassa. Nämä perushyveet ilmenevät *arkipäivänä ovien jatkavana avaamisena, paikan tarjoamisena, naisvieraiden kohtelusta, ryhdikkyydestä.* Huomioitavaa edellisessä lainauksessa on myös naisten kohtelemisen korostuneen vieraanvaraisesti. Tämä viitanee siihen, että perinteisesti kadetit odottavat itseltään ja upseereilta *herrasmiesmäistä käytöstä,* johon kuuluu naisten ja miesten roolien korostaminen kohteliaisuuden ja kunnioittamisen näkökulmasta. Upseerin tehtäväksi koetaan hyvän imagon ylläpitäminen ja myös väärinkäsitysten purkaminen. Kadettien mukaan tällaisia on upseerien näkeminen *juoppoina* tai *sotabulluina.* Eräät kadetit rinnastivat identiteetin ja arvot synonyymeiksi. Perinteisten arvojen korostamisesta huolimatta kadetit kirjoittivat, että upseerien tulisi olla nykyään *suvaitsevaisuuden tiennäyttäjiä* konservatiivisen arvopohjan vaalimisen sijaan. Kadetit osuvasti kirjoittavat, että arvot ohjaavat kehitystä, mutta saattavat olla myös esteenä lisäkehitykselle.

2.4.4 Tehtävien ja roolien diskurssi

Upseerin tärkeimpänä tehtävänä pidetään sotiluutta ja muiksi tehtäviksi mainitaan *sotilasjohtajuus, kasvattajan rooli, kouluttaja, asiantuntija ja esimies.* Näiden muiden roolien tärkeysjärjestys vaihtelee aineistossa. Aineissa argumen-

toidaankin osuvasti nykyajan sotiluuden moninaisuutta: sodanajan osaamisen kohdalla upseerit ovat melko homogeenisia, mutta rauhanajan tehtävissään puolestaan heterogeenisiä, jolloin yksilöllisyys korostuu (vrt. kollektiivisen ja individualistisen identiteetin diskurssi). Pitkä rauhanaika nähdään sotiluuden, upseerin tärkeimmän tehtävän, kannalta ongelmallisena, sillä harvalla on enää käytännönkokemusta sodasta. Ainoa tällainen kokemus tulee lähinnä kriisinhallinta- ja rauhanturvaajan tehtävistä. Toisaalta kadetit kokevat turhauttavana sen, että todellinen päätehtävä on varusmiesten kouluttaminen eikä itse sotiluus. Toisaalta ”*armeijassa pojista tehdään miehiä*”-hokema koetaan edelleen relevantiksi, jolloin myös kouluttajan rooli nähdään tarpeellisena. Aineistossa mainittiin esimiehen, kuten kouluttajan, tärkeäksi ominaisuudeksi sen, että *hallitsee kaikkei alaistensa työt näitä selvästi paremmin*. Käytännössä se lienee upseerilta melkein mahdotonta, sillä etenkin rauhanaikana upseerien tehtävänkuvat ovat hyvin eriytyneitä ja kaikkien on mahdotonta sekä toisaalta tarpeetonta hallita kaikkea. Sama pätee tietenkin myös sotilasmaailman ulkopuolella; johtajan ei ole tarpeen osata kaikkia alaistensa tehtäviä. Kadettien mukaan upseerin tehtävissä tärkeintä on käytännönläheiset tehtävät ja niin sanotut paperityöt nähdään epäolennaisina.

Edellä mainittujen tehtävien lisäksi kadetit mainitsevat myös arvoihin liittyviä tehtäviä, kuten valmiuden uhrata henki Suomen puolesta, noudattaa palvelusvelvollisuuksia sekä ilmoitusvelvollisuus viranomaisille, jos joku toimii Suomen lakeja vastaan. Tämän lisäksi upseerin tulee huolehtia fyysisestä kunnostaan myös vapaa-ajalla pysyäkseen kenttäkelpoisena (vrt. toimintakyky). Upseerin tulee pystyä ottamaan ja kantamaan vastuuta olematta kuitenkaan sentimentaalinen esimerkiksi menettäessään yksilön omasta yksiköstään. Kadetti- ja sotilasvalojen mukaisesti sotilaiden tehtävänä on puolustaa koskemattomuutta, laillista valtiollista järjestystä ja esivaltaa sekä palvella maata ja edistää Suomen hyötyä ja parasta. Oleellisena nähdäänkin aika ajoin sotilasvaloihin palaamista ja niiden heijastamista nykyiseen yhteiskuntaan, jotta upseerin ydintehtävät ja arvot pysyvät tuoreena muistissa. Tiivistetysti voidaan sanoa, että valojen mukaan upseerien tehtävänä on tarjota turvallisuuden tunnetta yhteiskunnalle.

2.4.5 Kutsumuksellisuuden ja työn diskurssi

Kadetit erittelivät myös upseerin ammatillista identiteettiä kutsumuksellisuuden ja työn diskurssin kautta. Pääsääntöisesti upseerin ammatti koettiin ennen kaikkea kutsumusammattiksi ja rahallista korvausta ei pidetä niinkään merkittävänä, koska kyse on arvoihin perustuvasta ammattista (valmius *sotia* ja *oma elämä uhrata* vrt. valat). Kutsumuksellisuudelle nähdään kuitenkin monia uhkakuvia. Yhtenä uhkana pidetään pitkää rauhan aikaa, joka johtaa siihen, että ammattiin valmistuminen on tärkeämmässä roolissa ja sotiluudesta tulee ammatti muiden ammattien joukossa. Tästä kertoo upseerin ammatin virkamiehistyminen, jolloin työskennellään viitenä päivänä viikossa 8–16 ja viikonloppuisin ja iltaisin vain erillistä työehtosopimusten mukaista korvausta vas-

taan. Toisaalta tämä linja nähdään ongelmalliseksi, koska kadettien mukaan upseerin odotetaan olevan milloin vain tarvittaessa käytettävissä.

Kutsumuksellisuuden koetaan entisaikoihin verrattuna vähentyneen. Sekularisaatio eli maallistuminen nähdään osin syynä tähän. Kadetit argumentoivat myös, että upseerin koulutus ei houkuttele lahjakkaimpia joko aatteellisuutensa tai yhteiskunnallisen statuksen vuoksi. He perustelevat tätä sillä, että lahjakkaimmat taantuvat ja turhautuvat, mutta ratkaisuna lahjakkaimpien (tässä tapauksessa akateemisesti) houkuttelemiseen pidetään Maanpuolustuskorkeakoulun yliopisto statuksen ja opetuksen laadun kehittämistä. Moni kuitenkin näkee tämän Maanpuolustuskorkeakoulun ja yliopistojen lähentymisen ongelmallisena, koska se on luonut arvo-tyhjiön, *jota on pyritty täyttää suomalaisella organisaatiokulttuurilla*. Koulutus saatetaan nähdä myös astinlautana Puolustusvoimien ulkopuolisiin johtotehtäviin, jota kuitenkin hillitsee *kadettiveljeys* ja se, että kadettien mukaan *upseerikunta karsastaa siviilimaailmaan lähteneitä*.

Aineistossa toistuu myös hokema *kapea, mutta varma leipä*. Varmalla leivällä viitataan siihen, että perinteisesti armeija työllistää kaikki kouluttamansa henkilöt. Kapea leipä viitanee siihen, että upseerin ammatin rahallinen korvaus ei ole suuri. Eräät kadetit haastattelivat esseetään varten vanhempaa upseeria. Haastatteluiden perusteella sotilaan ammatti *ei ole glamouria* enää ja havainnoi tätä esimerkiksi, jossa hän kertoi *Ikea-kalusteiden* ostamisen olevan hyväksyttyä. Tällä hän viittaa siihen, että ennen sotilas-ammattilla saavutettiin korkea asema ja oletettavasti myös korkea tulotaso, mutta nykyään aseman ja tulotason puolesta ollaan enemmän niin kutsutun kansan enemmistön tasolla eli ostetaan edullisia ja käytännöllisiä *Ikea-kalusteita* kalliiden kalusteiden sijaan.

2.4.6 *Yhteiskunnan paineiden ja muutoksen diskurssi*

Aineiston perusteella kadetit suhtautuvat ristiriitaisesti muuhun yhteiskuntaan. Puolustusvoimat nähdään työnantajana ja yhteiskunta tarkkailijana, jolle täytyy aktiivisesti osoittaa olevansa kansan luottamuksen arvoinen ja toisaalta perustella tarpeellisuuttaan. *Ilman kansaamme emme ole mitään*. Tarpeellisuutta täytyy jatkuvasti perustella ja uusintaa pitkään jatkuneen rauhanajan vuoksi. Toisaalta yhteiskunnan nähdään myös aiheuttavan uudistuspaineita Puolustusvoimille. Kadetit perustelevat työtänsä, sillä että *sotaväki on olemassa, siksi ettei koskaan tarvitsisi sotia* ja toisaalta *sodan mahdollisuudessa*. Kadettien mukaan moni siviilissä taas ajattelee logikalla: *ilman sotia ei olisi armeijoita – Ilman armeijoita ei olisi sotia*. Näin ollen kadettien mukaan osa siviileistä ajattelee, että upseerit ovat *sotabulluja, kun haluavat olla osa turhaa armeijaa*. He myös kritisoivat siviilejä: *ihmiset tuntevat ajattelevan että kun pilliin vibelletään, otetaan suora lento ulkomaille pois sodan jaloista*. Kadetit tuntuvat kuitenkin luottavan, että *upseeri tullaan näkemään tarpeellisena niin kauan kuin maailmassa on sotia*.

Kadetit käsittelevät myös hieman ristiriitaisesti oman tulevan ammattinsa arvostusta muussa yhteiskunnassa. Yleisesti kadetit uskovat upseerin ammatin olevan erittäin arvostettu ja siviilien negatiivisen sävyn johtuvan ennen kaikkea siitä, että sotilasyhteisö on verraten kaukainen siviileille ja mielikuvat saadaan

lähinnä mediasta (rauhanturvaoperaatiot) ja varusmiesajasta. Toisaalta heidän mukaansa suomalaisilla on keskimääräistä parempi ymmärrys armeijasta ja upseereista, koska Suomessa on yleinen asepalvelus. Huomattavaa on, että kadetit laskivat myös naiset mukaan, koska naisten on mahdollista suorittaa vapaaehtoinen asepalvelus. Tämä on kuitenkin ehkä hieman yliarvioiva odotus naisten osalta, sillä vain harva nainen suorittaa vapaaehtoisen asepalveluksen. Ongelmana nähdään, että upseerin tehtävän konkreettisuus on piilossa siviileiltä ja toisaalta myös sitä, että mediassa upseeri nähdään päähenkilönä. Kadetit kokevat, että media on muutenkin keskittynyt negatiiviseen uutisointiin armeijan osalta.

Kadettien mukaan Kadettikoulu pystyi ennen toimimaan erillisenä yhteiskunnasta, mutta koska yhteiskunta arvostaa nykyään enemmän avoimuutta ja liberaaliutta, niin sen täytyy vastata siihen suuremmalla avoimuudella. Avoimuuden ja median paineen positiivinen seuraus on tosiasiallisen simpukuksen määrän laskeminen, mutta negatiivisena puolena nähdään esimerkiksi epäasialliseen kohteluun liittyvien *väärin mielikuvien* tehokas leviäminen sosiaalisessa mediassa.

2.5 Tulokset ja pohdinta

Tarkastelimme tässä artikkelissa, kuinka kadetit rakentavat upseerin ammatillista identiteettiä opiskeluaikana ja millaiseksi he kokevat upseerin identiteetin. Suomessa upseerin identiteetistä on tehty vielä melko vähän tutkimusta (ks. luku 2) ja erityisesti tutkimus vasta opiskeluvaiheessa olevien upseerien näkemyksistä koskien upseerin identiteettiä puuttuu kokonaan. Artikkelissa syvennyttiin tarkastelemaan upseerin ammatti-identiteetin määritelmää, identiteetin keskeisimpiä rakennuspalikoita sekä ammatti-identiteettiin liitettyjen vaatimusten muutoksia.

Tutkimusaineistona hyödynsimme Maanpuolustuskorkeakoulun Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitoksen kadettien kurssiessettä. Sisällönanalyysiä ja diskurssianalyysiä käytettiin tutkimusmenetelminä tuottamaan keskeisimmät tutkimustulokset. Analyysin perusteella kadetit rakensivat upseerin identiteettiä opiskeluvaiheessa kuuden eri diskurssin kautta. Niitä olivat (1) kollektiivisen vs. individualistisen identiteetin, (2) tradition ja historian, (3) arvojen, (4) tehtävien ja roolien, (5) työn ja kutsumuksellisuuden sekä (6) yhteiskunnan paineiden ja muutoksen diskurssit. Aineistosta välittyi vahvasti ajatus siitä, että upseerit jakavat yhteisen arvomaailman, joka alkaa kehittymään jo opiskeluvaiheessa. Tätä vahvistavat erilaiset traditiot, jotka liittävät opiskelevat kadetit ja jo valmistuneet upseerit samaan kokemuspohjaan, jota kadetit kutsuvat *kadettien katkeamattomaksi ketjuksi*, jossa koetaan *kadettiveljeyttä*.

Yhteiskunnan muutos nähtiin erityisenä haasteena upseerin identiteetille. Se koettiin uhkaavana, sillä yhteiskunnan muuttuminen pakottaa väistämättä myös armeijaa uusintamaan itseään ja päivittämään rakenteitaan. Yhteiskunnan individualisoituminen haastaa armeijainstituution perinteisiä hierarkkisia rakenteita, arvomaailmaa sekä työnjakoa erityisesti rauhanaikana. Upseerin so-

danajan tehtävien ei koeta juuri muuttuneet toisesta maailmansodasta, mutta sen sijaan rauhan aikana upseerien tehtävien koetaan vahvasti erikoistuneen.

Aineistosta päätellen kadeteilla oli jopa hämmästyttävän yhtenäinen käsitys siitä, mistä upseerin identiteetti koostuu. Tämä saattaa osin johtua siitä, että kadeteilla oli ennen kurssiesseen kirjoittamista johdatusluentoja aiheesta. Tämän vuoksi olisikin kiinnostavaa tehdä vielä haastattelututkimus kadeteille vuoden tai kahden jälkeen kurssin käymisestä ja verrata kadettien myöhempiä vastauksia upseerin identiteetistä heidän kurssiesseidensä näkemyksiin. Toisaalta yhtä kiinnostavaa olisi tietää kadettien näkemyksiä asiasta ennen kurssia. Kaikki eri vaiheet huomioon ottaen olisi hahmotettavissa, kuinka kadettien upseerin identiteetin rakennus muovautuu eri vaiheissaan.

LÄHTEET

Aalto, J. 2011. ”Sama tehtävä—eri tausta. Eettisen koulutuksen mahdollisuudet kansainvälisiin tehtäviin valmistautuvien kadetti- ja reserviupseerien koulutuksessa”. *Tiede ja ase* 69:34–41.

Asch, S. E. 1951. “Effects of group pressure upon the modification and distortion of judgments”. *Groups, leadership, and men*. s. 222–236.

Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. 2004. “Reconsidering research on teachers’ professional identity”. *Teaching and teacher education* 20(2): 107–128.

Berger, P.L. & Luckmann, T. 2000. *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen: Tiedon-sosiologinen tutkielma*. (engl. *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*, 1966.) Suomentanut ja toimittanut Vesa Raiskila. Jälkisanat: Tapio Aittola ja Vesa Raiskila. Helsinki: Gaudeamus, 1994. (3. painos 2000).

Broesder, W. A., den Buijs, T. P. O., Vogelaar, A. L., & Euwema, M. C. 2015. ”Can Soldiers Combine Swords and Ploughshares? The Construction of the Warrior–Peacekeeper Role Identity Survey (WPRIS)”. *Armed Forces & Society* 41(3): 519–540.

Eteläpelto, A. & Vähäpelto, K. 2008. ”Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona”. Teoksessa: Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) 2008. *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Heinänen, J. (2008). ”Upseerien arvotutkimus 2007”. Teoksessa Sirén, T. (toim.). *Upseerina 100-vuotiaassa Suomessa – millä arvoilla muutoksen maailmassa?* Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu.

Johansen, R. B., Laberg, J. C., & Martinussen, M. 2014. "Military Identity as Predictor of Perceived Military Competence and Skills". *Armed Forces & Society* 40(3): 521–543.

Johansen, R. B., Martinussen, M., & Kvilvang, N. 2015. "The influence of military identity on work engagement and burnout in the Norwegian army rapid reaction force". *Journal of Military Studies* 6(1):1–11.

Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. 1993. *Diskursianalyysin aakkoset*. Tampere: Vastapaino.

Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. 1999. *Diskursianalyysi liikkeessä*. Vastapaino: Tampere.

Jokiniemi, S., 2008. "Uusi opettajuus, ammatti-identiteetti ja tiedonhankinta". *Informaatiotutkimus* 25(3): 58–69.

Lackman, S., Lillomäki, H., Ruoko, J., & Saramäki, R. 2009. *Onko sotilaan identiteetti vaarassa?: lentoteknillisen aliupseeriston koulutuksen kehittäminen*. Opinnäyte, Tampereen ammattikorkeakoulu.

Lahtinen, K. 2015. *Turvallisuustoimijuus: kadettien ja poliisiopiskelijoiden käsityksiä ammatti-identiteetistään*. Pro gradu-tutkielma, Maanpuolustuskorkeakoulu.

Limnell, J. 2004. *Upseeriston arvokartoitus 2004*. Helsinki: Kadettikunta.

Milgram, S. 1963. "Behavioral study of obedience". *The Journal of abnormal and social psychology* 67(4): 371–378.

MPKK 2015. *Opintojen eteneminen*. [www.puolustusvoimat.fi / 22.2.2016]

Mäkinen, J. 2011. "Muuttuvat puolustusvoimat–muuttumaton sotiluus?" *Tiede ja ase* 69:79–95.

Mäkinen, J. (painossa). "Educating both Cadets and Civilians in Times of General Conscription". Teoksessa P. Ertl (toim.) *Armed Forces and Society in the 21st Century: Values, Needs and Ends*. Springer Science International: Cham/Wiesbaden.

O'Connor, K. E. 2008. "'You choose to care': Teachers, emotions and professional identity". *Teaching and teacher education* 24(1): 117–126.

Ojala, J. 1995. *Upseerin etiikka*. Helsinki: Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus.

Ojala, J. 1999. ”Upseerin arvotutkimus”. Teoksessa Salminen, E. (toim.). *Ajatuksia upseerin arvomaailmasta*. Helsinki: Kadettikunta.

Rones, N. 2015. *The struggle over military identity: a multi-sited ethnography on gender, fitness and "the right attitudes" in the military profession/field*. Väitöskirja Norwegian School of Sport Sciences.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. *KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto* [verkkójulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto [ylläpitäjä ja tuottaja]. [<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/> / 11.2.2016]

Saarelainen, A. 2010. *Suomalainen sotilasidentiteetti yhteiskunnan muutoksessa toisen maailmansodan jälkeen*. Pro gradu-tutkielma, Helsingin yliopisto.

Sherif, M. 1935. “A study of some social factors in perception”. *Archives of Psychology (Columbia University)*.

Sundin, O., 2002. “Nurses’ information seeking and use as participation in occupational communities”. *The New Review of Information Behaviour Research* 3: 187–202.

Suoninen, E. 2003. *Tutkimusmenetelmät*. [verkkójulkaisu]. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto [ylläpitäjä] [<https://www.jyu.fi/hum/aineistot/tutkijakoulu/suoninen.pdf> / 11.2.2016]

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Tuominen, T. 2009. *Kadettien eettinen toimintakyky ja identiteetti. Kyselytutkimus eettisen toimintakyvyn yksilötekijöiden ja identiteettitekijöiden välisistä yhteyksistä*. Pro gradu-tutkielma, Tampereen yliopisto.

Vahtolampi, E. 2013. *Maanpuolustuskorkeakoulu 20-vuotta – Sotilasliopiston ensiaskleet 1993–2013*. MPKK: Juvenes Print.

Vertanen, I. 2002. *Ammatillinen opettajuus vuonna 2010: toisen asteen ammatillisen koulutuksen opettajan työn muutokset vuoteen 2010 mennessä*. Väitöskirja, Tampereen yliopisto.

3

GENDER-TOIMINTA OSANA SOTILAALLISTA KRIISINHALLINTAA – REKRYTOINTI, KOULUTUS JA OPERATIIVINEN TOIMINTA

Sini Kouri

Kansainväliset sotilaalliset kriisinhallintaoperaatiot ovat muuttuneet yhä vaativammiksi, ja kriisinhallinnan tehtäväkenttä on laajentunut ja monipuolistunut. Operaatioalueella olevilta kriisinhallintahenkilöiltä odotetaan yhä enemmän kykyä yhteistyöhön kaikkien toimijoiden kanssa yhteiskunnan vakauden ja turvallisuuden palauttamiseksi ja säilyttämiseksi.

Suomen kansallisen toimintaohjelman mukaan Suomi tukee naisten osallistumista kriisinhallintatehtäviin ja varmistaa, että kaikilla kriisinhallintatehtäviin lähtevillä on ihmisoikeus- ja tasa-arvokysymysten asiantuntemus. Suomella tulee olla kyky tehdä yhteistyötä integroimalla YK:n päätöslauselma 1325 ”Naiset, rauha ja turvallisuus”, kansainvälinen oikeus, kansainvälinen humanitaarinen oikeus sekä ihmisoikeusvelvoitteet kaikkeen kriisinhallintakoulutukseen. Suomi sisällyttää gender-näkökulman osaksi kriisinhallintajoukkojen operatiivista toimintaa huomioimalla gender-näkökulman operaatioiden suunnittelussa, toimeenpanossa ja raportoinnissa.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää puolustusvoimien virassa olevien naisupseerien motiiveja hakeutua kriisinhallintatehtäviin, naisten osallistumisen vaikutuksia kriisinhallintaoperaatioihin sekä gender-näkökulman huomioimista koulutuksessa ja kriisinhallintajoukon operatiivisessa toiminnassa.

Tuloksena ilmeni, että naisrauhanturvaajien kriisinhallintatehtäviin osallistumisen vaikutuksista merkittävimpiä olivat yhteyden saaminen paikalliseen naisväestöön. Miesten ja naisten työskentely yhdessä samoissa tehtävissä koettiin tärkeänä esimerkkinä sukupuolten tasa-arvosta. Sukupuolen liiallinen korostaminen nähtiin haitalliseksi, ja tehtävän vaatimukset tuleekin asettaa tehtävässä tarvittavien ominaisuuksien, tietojen ja taitojen mukaisesti. Gender-koulutuksen osalta ilmeni, että Suomessa annetaan gender-peruskoulutus, mutta operaatioalueella ei täydennyskoulutusta annettu. Gender-näkökulman huomioon ottaminen kriisinhallintajoukon operatiivisessa suunnittelussa, toimeenpanossa ja raportoinnissa ei tulosten perusteella toteutunut.

Johtopäätöksenä todetaan, että naisupseerit ovat pääosin halukkaita palvelemaan kriisinhallintatehtävissä. Gender-koulutuksen todettiin olevan liian yleisellä tasolla eikä sitä kyetty konkreettisesti huomioimaan ja soveltamaan joukon operatiivisessa toiminnassa. Tulosten mukaan, mikäli kriisinhallintaoperaatioiden gender-toiminnan vaikuttavuutta halutaan tehostaa, näyttäisi siihen olevan keinoja.

3.1 Johdanto

“In conflict areas across the world, women’s movements have worked with the United Nations to rebuild the structures of peace and security, to rehabilitate and reconcile societies, to protect refugees and the internally displaced, to educate and raise awareness of human rights and the rule of law. Within the Organization itself, the integration of gender perspectives in peace and security areas has become a central strategy.” Kofi A. Annan, Yhdistyneiden kansakuntien pääsihteeri vuosina 1997–2006. (United Nations 2002, ix)

Rauhanturvaamisen ja kriisinhallinnan tarkoituksena on parantaa kriisialueen olosuhteita ja luoda edellytykset pysyvän rauhan saavuttamiselle. Peruskäsitteinä toiminnalle ovat rauha, turvallisuus ja oikeudenmukaisuus. Kriisialueilla miesten, naisten ja lasten tilanteet, ongelmat ja turvallisuusuhat ovat pääsääntöisesti toisistaan poikkeavia. Näkemys on kriisinhallintatoiminnassa viime aikoina voimistunut, ja tämä tulee ottaa huomioon kriisinhallinnassa ja muussa yhteiskunnan jälleenrakennusta tukevassa toiminnassa. (Suomen kansallinen toimintaohjelma 2012–2016 / 2012.) Artikkelissa käsitellään suomalaisten naisten rekrytointia ja osallistumista kansainvälisiin sotilaallisiin kriisinhallintatehtäviin sekä kriisialueen paikallisen kulttuurin ja eri väestö- ja ihmisryhmien huomioon ottamista osaksi rauhanturvaajien koulutusta sekä kriisinhallintajoukon operatiivista toimintaa.

Yhdistyneiden kansakuntien (YK) turvallisuusneuvosto hyväksyi 31.10.2000 päätöslauselman 1325 ”Naiset, rauha ja turvallisuus”. Päätöslauselmassa käsitellään naisten ja tyttöjen asemaa konflikteissa sekä sukupuolen perusteella tapahtuvaa väkivallan ennaltaehkäisyä. Päätöslauselmalla pyritään edistämään tasavertaisuutta kasvattamalla naisten osuutta rauhanneuvotteluissa, rauhanrakentamisessa sekä rauhanturva-toiminnassa. (United Nations Security Council Resolution 1325.) Päätöslauselmaa 1325 on vuosina 2008–2013 täydennetty useilla YK:n turvallisuusneuvoston päätöslauselmilla. Päätöslauselmien toimeenpanoon liittyvää toimintaa kuvaavaksi termiksi on vakiintunut ”gender-toiminta”. (United Nations Security Council Resolution 1325, 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122.) Tässä artikkelissa viitataan päätöslauselman 1325 numerolla jatkossa koko päätöslauselma-alueeseen.

Gender-toiminnalla ei tarkoiteta yksinomaan miesten ja naisten välisiä eroja, naisnäkökulmaa tai naisten aseman parantamista, vaan sukupuolten välisen samanarvoisuuden toteutumista miesten, naisten ja haavoittuvien väestöryhmien keskuudessa. Gender-toiminnalla pyritään vaikuttamaan asenteisiin, rakenteisiin ja ennakkoluuloihin, jotka estävät samanarvoisuuden toteutumisen. Gender-toiminta on osa ihmisoikeuksia ja muita kansainvälisiä velvoitteita, joihin kaikilla ihmisillä pitäisi olla yhtäläinen oikeus. Monissa kulttuureissa on edelleen hyvin vahvana käsitys, että miesten ja naisten toiminnot ja luonteenpiirteet määräytyvät biologisen sukupuolen mukaan. Tämä käsitys rajoittaa sosiaalisesti rakentuneen gender-käsityksen hyväksymistä. (Egnell, Hojem & Berts 2014, 4; Cohn 2013, 3; Pitkänen 2009, 24–25; Gierycz 2001, 28–29.)

Suomessa laadittiin kansallinen toimintaohjelma YK:n päätöslauselman 1325 toimeenpanemiseksi. Suomi noudattaa toimintaohjelmassa tasa-arvon kaksoisstrategiaa, jolla tarkoitetaan tasa-arvon edistämistä ja sukupuolinäkökulman huomioon ottamista kaikessa suunnittelussa, toiminnassa ja päätöksenteossa. Toimintaohjelman tarkoituksena on kehittää sukupuolten välistä tasa-arvoa siten, että naisilla ja miehillä on yhtäläiset oikeudet, velvollisuudet ja mahdollisuudet kaikilla elämänalueilla. Päätöslauselman 1325 täytäntöönpanolla tavoitellaan koko yhteiskunnan vakautta ja kehitystä. (Suomen kansallinen toimintaohjelma 2012–2016 / 2012, 5, 12.)

Suomen kansallisen toimintaohjelman ja Pääesikunnan laatiman normin mukaan kriisinhallintatehtävien rekrytointikäytäntöjen on oltava oikeudenmukaisia ja tasa-arvoisia. Erityisesti kiinnitetään huomiota naisten osallistumiseen kannustamalla ja tukemalla naisia hakeutumaan kriisinhallintatehtäviin. Kaikkien tehtävien on oltava avoimia molemmille sukupuolille, ja kriisinhallintatehtävät tulee ottaa osaksi normaalia urakehitystä. Kansallisella tasolla painotetaan, että kriisinhallintakoulutukseen on sisällytettävä YK:n päätöslauselma 1325, kansainvälinen oikeus, kansainvälinen humanitäärinen oikeus sekä ihmisoikeusvelvoitteet. Kaikessa kriisinhallinnan peruskoulutuksessa ja operaatiokohtaisessa perehdytyskoulutuksessa tulee kouluttaa gender-kysymysten käsittelyä, käytännönläheisiä toimenpiteitä ja operaation erityispiirteiden tuntemusta. Kriisinhallintajoukkojen operatiivisessa toiminnassa on otettava huomioon gender-näkökulma osana operatiivista suunnittelua, toimeenpanoa ja raportointia. Operaatioiden suunnittelussa, toimeenpanossa ja raportoinnissa on kiinnitettävä erityisesti huomiota operaatioalueen naisten ja lasten turvallisuuteen, operaation mandaatin määrittelyssä rajoissa. Yhteistyössä paikallisväestön kanssa on otettava huomioon paikalliset naiset aktiivisina toimijoina yhteisöissään. Toimintaohjelmassa korostetaan operatiivisen johdon vastuullisuutta päätöslauselman 1325 toimeenpanossa, ja gender-osaaminen tulisi huomioida rekrytoinneissa ja arvioinneissa. (Suomen kansallinen toimintaohjelma 2012–2016/2012, 8–11, 23–28; PE asiakirja HK461/2014.)

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Suomen kansallisessa toimintaohjelmassa ja Pääesikunnan normissa käskettyjen gender-toiminnan suunnittelun ja toimeenpanon vastuiden nykytila sekä tunnistaa mahdolliset kehityskohteet. Tarkoituksena oli tutkia erityisesti käytännön tehtävien toteutumista puolustusvoimissa rekrytoinnissa, koulutuksessa ja operatiivisessa toiminnassa. Artikkelin kannalta olennaisimpia ovat seuraavat tehtävät (Suomen kansallinen toimintaohjelma 2012–2016/2012, PE asiakirja HK461/2014.):

- Naisten määrää ja osuutta kriisinhallinnassa lisätään.
- Kaikille kriisinhallintatehtäviin lähteville koulutetaan ihmisoikeus- ja tasa-arvokysymysten perusteet.
- Gender-näkökulma otetaan huomioon operaatioiden suunnittelussa, toimeenpanossa ja seurannassa.

Tutkielman taustaksi kartoitettiin, miten paljon suomalaisten naisten osuus on sotilaallisissa kriisinhallintatehtävissä kasvanut ja mitä vaikutuksia naisten osal-

listumisella on operaatioihin. Kriisinhallintatehtäviin lähtevien sotilaiden koulutuksen osalta selvitettiin kaikille rotaatiokoulutuksessa annettavan gender-koulutuksen nykytila sekä kriisinhallintajoukon komentajien saama täydentävä gender-koulutus. Operatiivisen toiminnan osalta pyrittiin selvittämään gender-näkökulman huomioiminen operatiivisessa suunnittelussa, toimeenpanossa ja raportoinnissa.

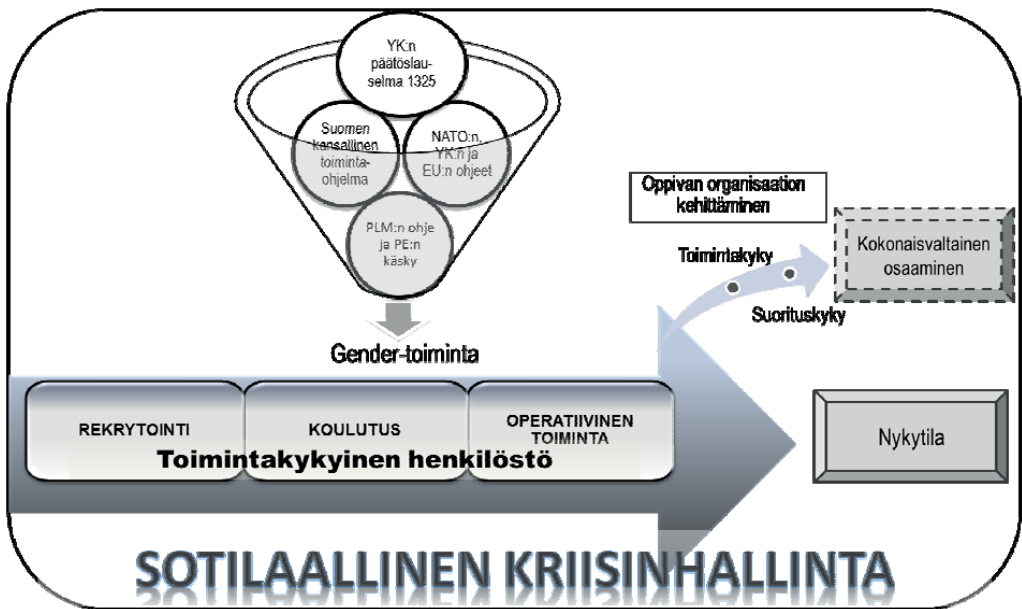
Tutkielman pääkysymys on seuraava:

Miten gender-toiminta on toteutunut sotilaallisen kriisinhallinnan rekrytoinnissa, koulutuksessa ja operatiivisessa toiminnassa?

Päätutkimuskysymyksestä johdetut alakysymykset ovat seuraavat:

1. Mitä gender-toiminnalla tarkoitetaan rekrytoinnissa, koulutuksessa ja operatiivisessa toiminnassa?
2. Mitkä tekijät vaikuttavat naisten osallistumiseen kansainvälisiin sotilaallisiin kriisinhallintatehtäviin ja miten hakeutumista voidaan edistää?
3. Miten kriisinhallintatehtäviin lähtevien sotilaiden gender-koulutus on toteutettu?
4. Miten gender-näkökulma on huomioitu kriisinhallintajoukkojen operatiivisessa toiminnassa?
5. Miten gender-toimintaa voitaisiin kehittää rekrytoinnissa, koulutuksessa ja operatiivisessa toiminnassa?

Tutkimusasetelma (kuviokuva 1) sijoittuu sotilaallisen kriisinhallinnan viitekehukseen. Gender-toimintaa ohjaavat asiakirjat, joista kattoasiakirjana on YK:n 1325 päätöslauselma. Päätöslauselman perusteella on laadittu Suomen kansallinen toimintaohjelma sekä kriisinhallintaoperaatioita johtavien kansainvälisten organisaatioiden ohjeet. Näiden pohjalta puolustushallintoon on laadittu Puolustusministeriön käsky ja viimeisimpänä Pääesikunnan normi, joka on lähimpänä kriisinhallintaa toteuttavia joukkoja. Ohjeet sulautuvat yhteen ja antavat suuntalinjat gender-toiminnan toteuttamiseksi rekrytoinnissa, koulutuksessa ja operatiivisessa toiminnassa. Gender-toiminnan ilmenemistä ja kehittämistä on pyritty tutkimaan sotilaspedagogiikan keskeisten teorioiden, oppivan organisaation ja toimintakyvyn, avulla. Gender-toiminnan nykytilasta saatujen tulosten perusteella pyrittiin löytämään kehittämiskohteita ja esittämään myös keinoja gender-toiminnan kehittämiseksi oppivan organisaation ja yksilön toimintakyvyn periaatteiden mukaisesti.



Kuvio 1. Tutkimusasetelma

Kummankin sukupuolen panos on edellytys tehokkaalle ja menetykselliselle operatiiviselle toiminnalle, minkä vuoksi naisten määrän lisäämistä kriisinhallintajoukoissa pidetään tärkeänä. Konfliktien ymmärtäminen ja ratkaiseminen edellyttää paikallisten väestöryhmien tilanteen ja tavoitteiden ymmärtämistä. Yhteistyön tekeminen paikallisväestön ja paikallisviranomaisten kanssa on avainasemassa kerätessä operaatioalueen tai omien joukkojen turvallisuustilanteeseen liittyviä tietoja. Joissakin tilanteissa kriisinhallinta-joukkojen naiset kykenevät toimimaan konfliktialueen naisten kanssa tehokkaammin kuin miehet, koska useilla alueilla miesten on vaikea lähestyä paikallisia naisia. Hyödyntämällä kriisinhallintajoukkojen naisten ja miesten panosta ja kontakteja voidaan tehokkaammin ottaa huomioon koko paikallisväestö. Toteutuksesta huolehtiakseen Pääesikunta on normissaan käskenyt tasa-arvoisista rekrytointikäytänteistä eri henkilöstöryhmien välillä. Perhe-elämän yhteensovittamista pyritään kehittämään tiedottamalla operaation olosuhteista perheille sekä tukemalla perheiden verkostoitumista järjestämällä yhteisiä tapaamisia. Ulkoista ja sisäistä tiedottamista kriisinhallintatehtävistä kehitetään kiinnittämällä erityistä huomiota naisille suunnattuun tiedottamiseen. (PE asiakirja HK461/2014.)

Kriisinhallintajoukon koulutuksen yhteydessä tulee kaikille kriisinhallintaoperaatioon lähteville opettaa perustiedot gender-toiminnasta ja sen toimenpanosta operaatioalueella. Johtotehtäviin sijoitettaville ja gender-asiantuntijoille tulee antaa rotaatiokoulutusta täydentävää koulutusta gender-toiminnasta. Koulutuksen tulee sisältää ainakin päätöslauselman 1325 sekä kansainvälisen oikeuden ja kansainvälisen humanitaarisen oikeuden perusteet ja ihmisoikeusvelvoitteet, jotka sisällytetään kaikkeen kriisinhallintakoulutukseen vähimmäisvaatimuksena kansainväliset standardit. Koulutuksessa tulee kiinnittää huomiota ihmiskauppateemaan, lasten suojeluun sekä

operaatiokohtaisiin tapoihin ja käytänteisiin. Rotaatiokoulutuksen tulee sisältää käytännön harjoituksia gender-toiminnasta. (PE asiakirja HK461/2014.)

Operatiivisessa toiminnassa gender-näkökulman huomioon ottaminen edellyttää, että kaikessa toiminnassa tunnistetaan miesten, naisten, poikien ja tyttöjen erilaiset turvallisuushahat ja tarpeet. Uhkia ja tarpeita on pyrittävä analysoimaan käytettävissä olevien tietojen avulla, jotta kaikkien väestöryhmien turvallisuutta ja ihmisoikeuksia voidaan edistää mandaatin määrittämässä rajoissa. Operatiiviseen toimintaan vaikuttavat asiat korostuvat erityisesti kerätessä turvallisuustilanteeseen liittyvää tietoa, koulutettaessa paikallisia turvallisuusjoukkoja sekä tehtäessä yhteistyötä paikallisten järjestöjen kanssa. Operatiivisen johdon vastuu on tärkeää gender-näkökulman huomioon ottamiseksi joukkojen toiminnassa. Toiminnan tehostaminen edellyttää normin mukaisesti, että kriisinhallintajoukkojen suunnittelua koskeviin ohjeisiin liitetään osio, joka tarkastelee gender-näkökulmaa operaatioissa. Suomalaiset kriisinhallintajoukot toteuttavat gender-toimintaa ohjeistuksen mukaisesti huomioimalla eri väestöryhmät. (PE asiakirja HK461/2014.)

Suomen sotilaallista puolustusta varten muodostettua suorituskykyä käytetään myös sotilaalliseen kriisinhallintaan. Puolustusvoimien pyrkimyksenä on saavuttaa tilanne, jossa samat joukot soveltuvat kaikkiin tehtäviin. (KOYL 2008, 28–29.) Pääesikunnan normissa käsketään sisällyttää gender-koulutus kriisinhallintahenkilöstön koulutuksen lisäksi kaikkiin perus- ja jatkotutkintopintoihin sekä täydennyskoulutukseen (PE asiakirja HK461/2014). Sisällyttämällä gender-peruskoulutus jo varhaisessa vaiheessa opintoihin voidaan henkilöstön osaamista ja toimintakykyä tältä osin kehittää vastaamaan suorituskykyvaatimuksia ja tehtävien täyttämistä.

Kriisinhallinnassa on tärkeää kehittää koulutusta vastaamaan riittävällä tasolla tulevaisuuden haasteisiin. Ennakoimalla muuttuvia tilanteita ja kehittämällä koulutusta kyetään vastamaan kriisinhallinnan asettamiin vaatimuksiin entistä laajempien ja syvempien päämäärien saavuttamiseksi. Siviili- ja sotilas-kriisinhallinnan lähestyessä toisiaan tulee sotilaiden kyettä aiempaa enemmän huomioimaan ja ymmärtämään kohdemaan kulttuurin vaikutukset turvallisuuden säilyttämisessä. Rauhanturvatehtävissä palvelevien sotilaiden ja upseerien on tärkeää kyettä tilanteenmukaiseen ymmärrykseen, joka on eräänlaista käytännön viisautta uusissa, tuntemattomissa tilanteissa. Hyve-etiikan keskeinen termi on käytännön viisaus, jonka avulla ennalta odottamattomissa tilanteissa kyetään käyttäytymään ja toimimaan oikein. Käytännön viisaus tukee päätöksentekoa sen jokaisessa vaiheessa: valmistelussa, harkinnassa ja päätöksen toimeenpanemisessa. Keskeisenä kysymyksenä on, kuinka voidaan kouluttaa käytännön viisaat sotilaat toimimaan oikein tuntemattomassa tilanteessa, jonka voi aavistaa olevan kulttuurisesti, uskonnollisesti ja poliittisesti herkkä ja monimutkainen. (Anttila, Kylä-Harakka, Leskinen, Mikkonen & Toiskallio 2007, 84–86.)

Turvallisuusympäristön rakentamiseksi ja ylläpitämiseksi tarvitaan toimintakykyä muuttuvien, uusien ja yllättävien asioiden ja tapahtumien kohtaamiseen. Yksilön valmiuksissa on kyse toimintakyvystä, joka sisältää tietoa ja osaamista mutta myös persoonallisuutta ja eettisyyttä. Toistavin harjoituksin

voidaan päästä osaamiseen ilman persoonallisuuden ja eettisyyden kehittymistä. Todellinen taito on toimintakykyä, joka ilmenee kykynä toimia vastuullisesti muuttuvissa, monimutkaisissa, kuormittavissa ja ennalta arvaamattomissa tilanteissa ja ympäristöissä. Konkreettisena esimerkkinä voidaan pitää kriisinhallintaa, jossa kestäviä tuloksia ei saada pakottamalla kohdemaat omiin arvoihin. Hyvä toimintakyky ei ole todellisuuden alistamista omille arvoille, vaan kyky kohdata toisenlaisuus. Yksilö toimii harkitusti ennen kokemattomissa tilanteissa ja oloissa olleessaan toimintakykyinen. Tällaista valmiutta tarvitaan muuttuvissa kriisinhallintaoperaatioissa, ja erityisen tärkeää tällainen valmius on johdattavassa asemassa olevalle sotilaille, joka voi joutua tekemään kauaskantoisia ja suurta vastuuta vaativia päätöksiä. (Toiskallio & Mäkinen 2009, 5, 7, 50.)

Rauhanturvaajien työkenttä on kaksijakoinen. On ensiarvoisen tärkeää luoda luottamukselliset suhteet paikallisväestöön, mutta toisaalta on oltava valmiina myös aseellisen voiman käyttöön. Sotilaan on näin ollen hallittava perinteiset sotilaan valmiudet aseiden käyttämiseksi, ja samalla tulee olla vuorovaikutustaitoinen ja kykenevä toimimaan monikulttuurisessa ympäristössä. Kriisinhallinnassa keskeinen periaate on inhimillisen turvallisuuden edistäminen, jolla tarkoitetaan valtioiden turvallisuuden vastapainona sitä, että jokaisen yksilön tarpeet turvattuun ympäristöön otetaan huomioon. Monimutkaisissa konflikteissa haasteena ovat kontaktit paikalliseen siviiliyhteisöön. Kriisinhallinta vaatii toimintakyvyn näkökulmasta moninaista kykyä ja valmiutta toimia. Organisaation suorituskyvyn ja yksilön toimintakyvyn kehittämisen kannalta on olennaista, että kriisinhallintaoperaatioista kerätään palautetta avoimesti sekä paikallisväestöltä että kriisinhallintahenkilöstöltä. (Anttila 2010, 195, 197–200.)

On ilmiselvää, että ympäristön muutokset aiheuttavat sotilaiden toiminnalle yhä monimutkaisempia ja stressaavampia tilanteita. Yksittäisen sotilaan rooli sotilaallisessa toiminnassa on kasvanut merkittävästi kriisien monimutkaistuessa. Myös yksilön vastuu tekemistään toimista on yhä suurempi. Tästä syystä kokonaisvaltaisen toimintakyvyn (Holistic Model of Action Competence, HOMAC) kehittäminen on erityisen tärkeää. Toimintakyvyllä ei tarkoiteta erityisiä taitoja tai kykyjä, vaan valmiuksia toimia erilaisissa yhteyksissä. Kokonaisvaltaisen toimintakyvyn avulla kriittisesti ajatteleva yksilö on valmis muuttamaan tavanomaisia rutiineja. Yksilö pystyy myös aktiivisesti ottamaan vastuuta ja osallistumaan päätöksentekoon monimutkaisissa tilanteissa ratkaisun löytämiseksi. Kriisinhallintaoperaatioissa palvelevien upseerien ja aliupseerien päätöksenteossa eettinen toimintakyky on keskeisessä asemassa. Ratkaisun teossa on kyettävä ottamaan huomioon eettiset vaikutukset, joita ei operaation yksityiskohtaisellakaan ohjeistuksella kyetä määrittämään etukäteen. Ihmisten turvallisuuden käsite on kytköksissä upseerien toimintakykyyn, erityisesti eettiseen toimintakykyyn. (Anttila, Kylä-Harakka, Leskinen, Mikkonen & Toiskallio 2007, 97–101.)

Kokonaisvaltaisen toimintakyvyn näkökulmasta sotilalta kriisinhallintatehtävissä edellytettävät taidot voidaan jakaa taistelu- ja neuvottelutaitoihin. Taistelutaidot ovat välttämättömät turvallisuuden luomiseksi ja ylläpitämiseksi. Neuvottelutaitoja tarvitaan toiminnan ja olosuhteiden kehittämiseksi kriisialu-

eella. Taistelutaitojen avulla upseerien tulee kyetä toteuttamaan taktiset operatiot ja logistiikka noudattaen kansainvälisiä ja humanitaarisia lakeja. Syvälinen ymmärrys kriisinhallinta-operaation päämääristä ja kriisinhallintajoukkojen statuksesta on välttämätön. Turvallisuuden ylläpitämisen avulla luodaan edellytykset yhteistoimintaan paikallisväestön kanssa. Alueella olevien eri toimijoiden syvälinen tuntemus on edellytys onnistuneelle yhteistoiminnalle. Sopeutuminen toimimaan muuttuvassa tilanteessa monien eritaustaisten ihmisten ja ihmisryhmien kanssa on tärkeä taito vaativassa kriisinhallinnan toimintaympäristössä. Kommunikaatio ja luottamuksen rakentaminen paikallisväestöön ovat tärkeitä tekijöitä operaation onnistumiseksi. Eri kulttuurien tunteminen ja kulttuuritietous ovat avaintekijöitä yksilön toiminnan kannalta. Upseerien osalta kokonaisvaltaista toimintakykyä voidaan kehittää vastaamaan nykypäivän haasteisiin elinikäisen oppimisen avulla ottamalla huomioon myös tulevaisuuden haasteet. (Anttila, ym. 2007, 104–111.)

3.2 Gender-toiminta kansainvälisestä näkökulmasta tarkasteltuna

Suomen kannalta keskeisimmät kriisinhallinnan toimijat ovat YK, EU ja Nato (Suomen kokonaisvaltainen kriisinhallintastrategia 2009, 12). Kullakin maalla on oma ohjeistuksensa koskien gender-näkökulman integrointia osaksi kriisinhallintaoperaatioita. Ohjeiden tarkoituksena on taata YK:n turvallisuusneuvoston päätöslauselman 1325 toimeenpano ja gender-näkökulman integrointi osaksi YK:n, Naton ja EU:n johtamia kriisinhallintaoperaatioita. Ohjeisiin on sisällytetty käytännönläheisiä ohjeita päätöslauselman sisällyttämiseksi suunnitteluun, toimeenpanoon ja toteutuksen seurantaan. Gender-näkökulman huomioon ottaminen mahdollistaa turvallisen, vakaan ja tasapainoisen ympäristön saavuttamisen koko väestölle. Gender-toimintaa voidaan käyttää työkaluna operatiivisen vaikuttavuuden tehostamiseksi. (EU 2008; YK 2010; Nato 2012.) Gender-toiminnasta ja siihen liittyvistä asioista on länsimaissa tehty useita tutkimuksia sekä kirjoitettu kirjoja, raportteja ja muita julkaisuja. Kirjallisuuskatsauksessa tarkastellaan gender-toiminnan perusteita kansainvälisestä näkökulmasta ja sen ilmenemistä kriisinhallintaoperaatioiden rekrytoinnissa, koulutuksessa ja operatiivisessa toiminnassa. Pääosa julkaisuista on laadittu Yhdysvalloissa, Iso-Britanniassa tai Ruotsissa. Kansainvälisissä tutkimuksissa selkeän painopisteen muodostivat naisten osallistuminen asepalvelukseen sekä siihen liittyvät haasteet ja mahdollisuudet. Huomattavasti vähemmän tutkimuksia on gender-toiminnan toteuttamisesta kriisinhallinta-operaatioissa sukupuolineutraalista näkökulmasta.

Sukupuoli vaikuttaa yhtä lailla poikien ja miesten kuin tyttöjen ja naisten valinnanmahdollisuuksiin. Valitettavasti nykykonflikteille on kuitenkin luonteenomaista, että kärsijöinä ovat yhä enemmän naiset ja tytöt. Ennen sotaa, sodan aikana ja sodan jälkeenkin siviilitappioista suurin osa kohdistuu naisiin. Naiset ovat ensisijaisina kohteina raiskauksissa ja seksuaalisessa väkivallassa, joita käytetään sodankäynnin aseina. Naiset ovat myös enemmistönä pakolaisissa, jotka joutuvat hylkäämään kotinsa. Heitä käytetään vihollisen häpäisemi-

seksi, moraalin rikkomiseksi ja koko yhteiskunnan vastustamiseksi. Raiskauksia, pakotettuja raskauksia ja seksuaalista hyväksikäyttöä käytetään harkitusti sodankäynnin välineenä. (Sjöberg & Via 2010, 10; Olsson & Tryggestad 2001, 1.) Huolimatta siitä, menehtyykö kriiseissä enemmän naisia kuin miehiä surmaajat ovat pääsääntöisesti miehiä (Kronsell & Svedberg 2012, 47). Gender-toimintaa ei tulisi kuitenkaan suoraan yhdistää tarkoittamaan naista, vaan sen merkitys tulisi ymmärtää laajemmin ja kokonaisvaltaisemmin operaatioiden erityispiirteet huomioiden (Kronsell 2012, 141).

3.2.1 Gender-näkökulma rekrytoinnissa

Päätöslauselma 1325 ja sen sisältämä gender-toiminnan suunnittelu on integroitu kaikkeen kansainväliseen ja monikansalliseen sotilas- ja turvallisuustoimintaan. Sen yhtenä keskeisenä teemana on naisten määrän lisääminen kriisinhallintajoukkoihin sekä naisten näkyminen osana joukkoa toimittaessa yhdessä paikallisväestön kanssa. Viime vuosikymmeninä naisten määrä Euroopan ja Yhdysvaltojen armeijoissa onkin kasvanut 13–15 prosenttiin. Joissakin maissa määrä on jopa 17 prosenttia. Yhdysvalloissa naisia on viime vuosina sijoitettu myös operatiivisiin joukkoihin etenkin Irakiin ja Afganistaniin, joissa naisten määrä on noin 11 prosenttia. (Eulriet 2012, 1.) Edellä esitetyn mukaan Euroopan maiden armeijoissa naisten osuus on kasvanut 13–15 prosenttiin. Ainoastaan muutamassa Euroopan maassa luvut ovat todellisuudessa näin korkeat, joka voidaan todeta useamman lähteen perusteella (ks. taulukko 1).

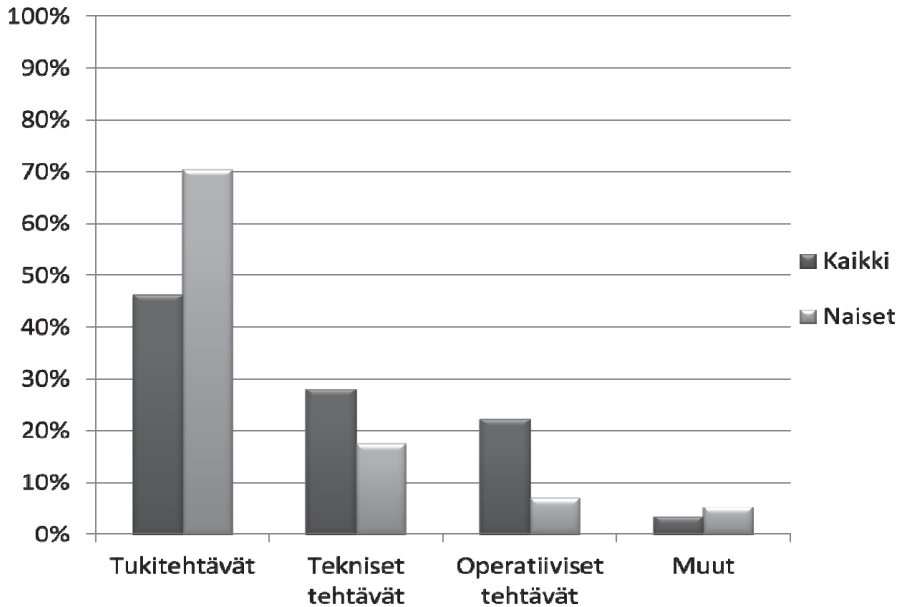
Naisten sijoittaminen operatiivisiin joukkoihin on maailmanlaajuisesti hyvin rajattua. Ainostaan seitsemän maata sijoittaa naisia kaikkiin taistelutehtäviin (Australia, Kanada, Belgia, Hollanti, Tanska, Norja ja Espanja). Auletten ja Wittnerin (2012, 381) mukaan seitsemän muuta maata sallii naisille useita taistelutehtäviä (Ranska, Suomi, Ghana, Israel, Japani, Iso-Britannia ja Yhdysvallat). Suomessa naisia koulutetaan sodan ajan tehtäviin saman periaatteen mukaisesti kuin miehiä. Sotilaskoulutuksen saaneille naisille ei ole luokiteltu erillisiä tehtäviä, vaan he toimivat niissä tehtävissä, joihin he rauhan aikana saavat koulutuksen. (Laisi 2001, 191.) Auletten ja Wittnerin (2012, 381) tutkimuksen mukaan Suomi on virheellisesti mainittu kuuluvan maihin, jossa tehtäviä on rajattu. Suomessa naiset voivat hakeutua vapaaehtoiseen asepalvelukseen kaikkiin tehtäviin. Naiset, jotka täyttävät pääsyaatimukset ja valintakriteerit, sijoitetaan koulutusta vastaaviin sodan ajan tehtäviin kuten asevelvolliset miehetkin.

Maa (Tilasto vuosi)	Naisten määrä (%)
Afganistan (2010)	0,3
Australia (2010)	15,7
Bangladesh (2008)	0,4
Belgia (2001)	7,7
Brasilia (2008)	3,5
Espanja (2001)	5,8
Etelä-Afrikka (2005)	17,4
Ghana (2008)	8,9
Hollanti (2001)	8,0
Iso-Britannia (2010)	13,6
Italia (2001)	0,17
Kanada (2010)	14,5
Kreikka (2001)	3,8
Luxemburg (2000)	4,2
Nepali (2008)	3,8
Norja (2001)	14
Peru (2008)	4,7
Portugali (2000)	6,6
Puola (2010)	1,8
Ranska (2010)	15,15
Ruotsi (2015)	13
Saksa (2010)	9,1
Suomi (2013)	2,8
Sveitsi (2008)	0,5
Tanska (2001)	5,6
Tshekin tasavalta (2000)	3,3
Turkki (2000)	0,1
Unkari (2000)	6,8
Uusi-Seelanti (2010)	3,8
Yhdysvallat (2004)	15,0

Taulukko 1. Naisten (sotilaat) osuus eri maiden asevoimissa (Eulriet 2012, 111; Cohn 2013, 131; Soeters & van der Meulen 2007, 21; Carreiras 2006, 99; Davis & McKee 2004, 37; Kronsell 2012, 110; Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2013, 11; Historik - Försvarsmakten 2015; Universal Conscription - The Norwegian Armed Forces 2015).

Naisten voidaan todeta olevan maailmanlaajuisesti miehiä vähälukuisemmin edustettuna sotilasjoukoissa. Jopa pohjoismaissa, joissa tasa-arvoisuus on tärkeässä asemassa, EU:n taisteluosastossa (Nordic Battle Group) oli vuonna 2010 ainoastaan viisi prosenttia naisia. (Sjöberg & Via 2010, 39.) Taulukkoon 1 on saatavilla olevien tietojen perusteella koottu eri maissa palvelevien naisten osuuksia asevoimissa. Vanhimmat tilastot ovat vuodelta 2000 ja uusimmat vuodelta 2015. Suomea koskeva tilasto on vuoden 2013 Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätöksestä. Lukuun sisältyvät upseerit (63), erikoisupseerit (12),

opistoupseerit (11) ja aliupseerit (171) (Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2013, 11).



Kuvio 2. Keskiarvo tehtävien jakautumisesta Nato-joukoissa (Carreiras 2006, 106).

Aiempiä tilastoja tarkasteltaessa ja vertailtaessa naisten määrät eivät merkittävästi poikkea nykytilanteesta suuntaan tai toiseen. Enimmilläänkin naisten osuus on ollut 15 prosentin luokkaa, joten näkyvyyden ja vaikuttavuuden kannalta voidaan puhua marginaalijoukosta. Naisten määrän kasvattamisessa on kuitenkin tärkeää muistaa, että vaikka naisille mahdollistettaisiin samat tehtävät kuin miehille, ei instituutio automaattisesti muutu gender-tasa-arvoiseksi tai gender-neutraaliksi (Sjöberg 2013, 234). Vaikka naisia on rekrytoitu sotilasorganisaatioihin, heitä saatetaan sijoittaa ainoastaan tukitehtäviin. Sotilasjohtajat ovat kiistelleet vuosia naisten sijoittamisesta operatiivisiin tehtäviin syyttäen, että naisten sijoittaminen voi häiritä tai vaarantaa koko joukon toiminnan. Heidän mukaansa joukon suorituskyky heikkenee, koska naiset ovat liian pieniä, heikkoja ja tunteellisia sotilaisiksi. (Sylvester 2013, 38; Benedict 2009, 16; Laisi 2001, 190–191.) Owensin (2008, 38) mukaan naisia ei tulisi sijoittaa maataistelujoukkoihin eikä etualueen tukijoukkoihin. Hänen mukaansa naiset ovat fyysisesti liian heikkoja ja pieniä kantamaan painavaa varustusta. Kriisinhallintatehtävien luonteen muuttuessa vaativammaksi ovat ”pehmeiden taitojen” lisäksi merkittävään rooliin nousseet asekäsitelytaidot ja taisteluvalmius samalla, kun mahdollisuus kuolla tai haavoittua on kasvanut. Kriisinhallintajoukon edellytetään pysyvän puolueettomana ja nauttivan siviiliyhteiskunnan luottamusta samalla, kun joukon odotetaan lopettavan väkivaltaisuudet käyttämällä tarvittaessa väkivaltaisia keinoja. (Dittmirr & Apelt 2008, 63, 67.) Tehtävien jakautumisesta (kuvio 2) on nähtävissä sukupuoleen pohjautuva erottelu, jossa

naisten osuus painottuu tukitehtäviin. Kuvio 2, joka on muodostettu 13 Nato-maan tiedoista, osoittaa naisten tehtävistä 70 prosentin olevan tukitehtäviä. Teknisissä tehtävissä palvelee noin 17 prosenttia ja operatiivisissa tehtävissä ainoastaan 7 prosenttia. (Carreiras 2006, 105.)

Vaikka fyysisen toimintakyvyn aiheuttamia rajoituksia on asteittain kumottu, perustellaan naisten sopimattomuutta sotilastehtäviin edelleen psyykkisillä syillä. Naisten ajatellaan yhä olevan miehiä tunteellisempia ja huolehtivampia, kun taas aggressiivisuuden uskotaan olevan sotilaille välttämätöntä. (DeGroot 2001, 23.) Perinteisesti miesten uskotaan olevan myös psyykkiseltä toimintakyvyltään naisia kestävämpiä. Naisten oletetaan sortuvan paineen alla. Historiasta on kuitenkin löydettävissä useita esimerkkejä, joiden mukaan saman koulutuksen saanut nainen selviytyy stressaavista taistelutilanteissa siinä kuin mieskin. Maskuliinisuuteen liitettyjä ominaisuuksia ei voida selittää ainoastaan geeniperimällä. Käyttäytymiseen erilaisissa tilanteissa ja olosuhteissa voivat vaikuttaa lapsuus sekä aikaisemmat kokemukset, ja siihen voidaan vaikuttaa myös koulutuksella. (Newsome 2007, 121–122.)

Cordesin (2008, 36) mukaan naiset, jotka palvelivat Irakissa lääkinnällisissä, kuljettajan tai mekaanikon tehtävissä, eivät kärsineet sen enempää post-traumaattisesta stressistä tai masennuksesta kuin vastaavissa tehtävissä olleet miehet. Samassa tutkimuskokoelmassa todetaan Neymeyerin (2008, 76) mukaan kuitenkin, että naiset kärsivät post-traumaattisesta stressistä kaksi kertaa miehiä enemmän, ja että sota on naisille miehiä traumaattisempi kokemus. Sekä psyykinen toimintakyky että taistelun kokeminen on kuitenkin yksilöllistä. Näin ollen psyykkistä toimintakykyä suhteessa tehtävään on kyettävä arvioimaan ennen tehtävään valintaa ja tarvittaessa tehtävän aikana, niin miesten kuin naistenkin osalta. (Segal 1982, 275.) Voidaankin todeta, ettei tässä suhteessa miesten ja naisten välillä ole esiintynyt eroavaisuuksia. Lähteiden perusteella on usein kiisteltä yleisellä tasolla siitä, täyttääkö nainen sotilaan tehtävään asetetut fyysiset vaatimukset. Biologisten faktojen perusteella lihasmassan ja maksimaalisen hapenottokyvyn osuus on kiistatta miehillä lähtökohtaisesti naisia suurempi, joten tehtävässä tulisikin määrittää sen täyttämisen edellyttämät fyysiset rajat, jotka ovat yhtenevät sukupuolesta riippumatta. Niin fyysisiä kuin psyykkisiäkin ominaisuuksia tulisi kyetä arvioimaan yksilökohtaisesti ilman sukupuolisidonnaisuutta.

Gender-toiminnalla ja gender-näkökulman sisällyttämisellä operatiiviseen toimintaan tarkoitetaan paljon muutakin kuin naisten määrän lisäämistä tai heidän sijoittamistaan operatiivisiin tehtäviin. Gender-toiminnan tulisikin olla kokonaisvaltaista, ja se pitäisi sisällyttää kaikkiin toimintoihin. (Egnell, Hojem & Berts 2014, 4–5, 29.) Asevoimissa ja kriisinhallintatehtävissä naisten ja miesten tulisi kyetä työskentelemään omana itsenään pyrkien hyödyntämään omia vahvuuksiaan. Kokonaisuutena tarkastellen parhaan toimintakyvyn omaava henkilöstö muodostaa suorituskykyisimmän joukon. Ennakkoluu-loihin ja asenteisiin kyetään vaikuttamaan, kun jokainen toimii omana itsenään osana joukkoa ja pyrkii kehittymään tehtävien täyttämiseksi. Sukupuolen perusteella tapahtuva suosiminen ja eriarvoinen kohtelu vaikuttavat negatiivisesti asenteisiin ja yleiseen mielipiteeseen etenkin osastossa, jossa pääosa joukosta edustaa

vastakkaista sukupuolta. Tehtävään sopivuutta tai onnistumista tehtävässä ei tule sitoa käsityksiin sukupuolelle asetetuista ennakko-odotuksista kumpaankaan sukupuoleen liittyen.

3.2.2 Gender-näkökulma koulutuksessa

Kriisinhallintakoulutukseen valituilta naisilta ja miehiltä odotetaan hyvää toimintakykyä, ja useassa maassa toimintakykyä mitataan koulutuksen aikana. Koulutettavat naiset ovat miehiin verrattuna keskimäärin 14,3 kg kevyempiä, 12 cm lyhyempiä ja heillä on 16,9 kg vähemmän lihassolukkoa, minkä johdosta fyysinen kuormitus on raskaampaa. (Carreiras & Kümmel 2008, 10.) Tutkimusten mukaan miehet ovat kiistatta naisia kookkaampia, painavampia, vahvempia ja nopeampia. He pystyvät kantamaan painavampia kantamuksia nopeammin ja pidemmän matkaa. He pystyvät heittämään esimerkiksi käsikranaatteja pidemmälle ja tarkemmin. Lisäksi he suoriutuvat edellä kuvatuista fyysistä toiminnoista kuumemmassa lämpötilassa. (Tuten 1982, 247–248, 252.)

Koulutuksessa fyysistä toimintakykyä mitataan suoritettavilla fyysisillä testeillä. Yhdysvaltalaisen tutkimuksen mukaan osa miehistä suhtautuu koulutettaviin naisiin vihamielisesti. Syynä tähän ovat erilaiset fyysisten testien rajat, jotka naisilla ovat miehiä matalammat. Tämä aiheuttaa joukon yhteenkuuluvuuden heikkenemistä sekä epäluottamuksen ja epäoikeudenmukaisuuden tunnetta joukossa. Tutkimukseen vastanneet miehet olivat ehdottomasti sitä mieltä, että naisilla tulee olla samat vaatimukset samoihin tehtäviin. (Aulette & Wittner 2012, 384; Owens 2008, 38–40.) Naisten fyysisten testien rajojen alentaminen yllytti miehiä katkeruuteen ja seksismiin lujittaen samalla perinteistä käsitystä naisten heikosta fyysisestä toimintakyvystä (Newsome 2007, 135–136).

Yhdysvalloissa on tutkittu harjoittelun vaikutusta fyysisen toimintakyvyn kehittymiseen. Tutkimuksessa ainoastaan 25 prosenttia naisista kykeni suorittamaan samoista fyysisistä tehtävistä kuin miehet. Kuitenkin 24 viikon harjoittelun jälkeen määrä nousi 75 prosenttiin. Tutkimuksen perusteella iän todettiin vaikuttavan fyysiseen toimintakykyyn sukupuolta enemmän. (Davis & McKee 2004, 57.) Selvää on, että tietyt tehtävät edellyttävät tietyn tasoista fyysistä toimintakykyä. Tämän perusteella tulisikin asettaa tehtävään vaadittavat kriteerit. Ei pidä olettaa, että yksikään nainen ei selviydy tai että kaikki miehet selviytyvät vaadituista kriteereistä. Siksi fyysiset rajat tuleekin asettaa tehtävän vaativuuden eikä sukupuolen perusteella. (Carreiras 2006, 90; Segal 1982, 271.) Asetettaessa fyysisten testien rajat tehtävän eikä sukupuolen mukaan naiset voivat suorittaa testit yksilöinä, eivätkä vain luokiteltuna naisiksi. Naiset on helpommin hyväksytty yhdenvertaisina joukkoon, kun naisten ja miesten testit ovat yhdenmukaiset. (Newsome 2007, 135–136.)

Koulutuksessa, rekrytoinnissa ja tehtävään sijoittamisessa toimivimmaksi käytännöksi on todettu tehtäväkohtainen valinta yksilön ominaisuuksien perusteella. Teoksessa *Tasa-arvoinen turvallisuus?* todetaan, että iän ja sukupuolen mukaan eritellyt suoritusastot ovat arkipäivää lähes kaikissa Nato-maissa (Ju-

karainen & Terävä 2010, 21). Useissa Nato-maissa naisilla ja miehillä on erilaiset fyysisen kunnan testirajat, mutta monissa maissa testirajat ovat molemmille sukupuolille samat. Tällaisia maita ovat esimerkiksi Tanska, Hollanti, Belgia, Iso-Britannia ja Kanada. Näissä asevoimissa myös naisten osuus on pääsääntöisesti suurempi kuin asevoimissa, joissa naisilla ja miehillä on eri testirajat. Belgiassa siirryttiin sukupuolen mukaisista rajoista yhtenäisiin testirajoihin ottamalla kaikille käyttöön miesten testien rajat. Menettely ei kuitenkaan näin tehtynä ollut gender-neutraali, vaan suosi miehiä ja syrji naisia. Muissa Nato-maissa, joissa testirajat ovat kummallekin sukupuolelle samat, muutos tehtiin asettamalla kokonaan uudet rajat tehtävän vaativuus huomioiden. Tapaus osoittaa, kuinka hieman totutusta poikkeavalla menettelyllä päästään parhaaseen lopputulokseen, kun tavoitteena on testirajojen muuttaminen gender-neutraaleiksi. (Carreiras 2006, 104–105.)

Kanadan Human Rights Commission on julkaissut neljä kohtaa tehtävään sidonnaisen fyysisen toimintakyvyn mittaamiseksi. Aluksi tunnistetaan operatiivisen tehtävän edellyttämät vaatimukset, jonka perusteella määritetään fyysisen toimintakyvyn edellytykset tehtävän täyttämiseksi. Tämän jälkeen suunnitellaan testi, joka mittaa tehtävässä vaadittavaa fyysistä toimintakykyä. Lopuksi asetetaan testin minimiraja perustuen tehtävän toteuttamiseen. (Davis & McKee 2004, 59.) Kanadan otettua käyttöön sukupuolineutraalit testirajat kaikki tehtävät avautuivat molemmille sukupuolille. Kanadassa on tultu johtopäätökseen, että nainen voi suoriutua vaativassa tilanteessa siinä kuin mieskin. (Winslow 2010, 8.)

Kriisinhallintaoperaatioihin osallistuvilta mailta edellytetään, että gender-toiminta koulutetaan kaikille rauhanturvaajille ennen operaatioon lähtöä. Suurimpana ongelmana on ollut kouluttaa gender-toiminta käytännönläheisellä tavalla. Siviilikriisinhallintakeskuksen ajatuksena on muuttaa opetusta siten, että kaikki kouluttajat sisällyttävät gender-näkökulman opetukseensa aiheesta riippumatta. Tämä vaatii kuitenkin sekä kouluttajilta että opiskelijoilta avointa mieltä ja halua ottaa gender-näkökulma huomioon osaksi koulutusta. Riippumatta siitä, kuinka paljon henkilöitä koulutetaan ennen operaatiota, lopullinen gender-toiminta muodostuu vasta jokaisen omassa työssä operaatiossa. (Kronsell 2012, 139; Pitkänen 2009, 41–42.) Eri maiden antamassa peruskoulutuksessa on merkittäviä eroja, joten täydennyskoulutus operaatioalueella on usein tarpeen. Ongelmana koulutuksen antamiselle on kuitenkin ajan puute, sillä aikaa operaatioalueelle saapumisen jälkeen on vain muutamia päiviä. Tämän vuoksi joukkojen komentajilla onkin suuri vastuu oikeanlaisen YK:n toimintaperiaatteet täyttävän koulutuksen antamisesta ja myös käytännön toteutumisen seurannasta. (Winslow 2010, 23–25; Stiehm 2001, 46.)

Naton ohjeistuksessa käsitellään gender-näkökulman sisällyttämistä kriisinhallintaoperaatioiden suunnitteluun kokonaisvaltaisella lähestymistavalla (engl. Comprehensive Approach) ja kehittämistä jakamalla toiminnasta kerätyjä ja analysoituja parhaita käytäntöjä. Gender-koulutus tulisi aloittaa kotimaassa jo mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja sisällyttää kaikkeen koulutukseen. Tällä mahdollistettaisiin syvempi ymmärrys, laajempi näkökanta ja elinikäinen oppiminen gender-toiminnasta. Gender-koulutuksen vähimmäis-

vaatimuksina paikallisväestön kanssa toimiville Naton joukoille ovat seuraavat (Nato 2012.):

- YK:n päätöslauselman 1325 mukaiset gender-näkökulmat on sisällytettävä koulutukseen, harjoitteluun ja evaluointiin.
- Gender-näkökulma on sisällytettävä Naton kriisinhallintakurssien koulutukseen.
- Koulutuksen on oltava ajantasaista ja siinä on huomioitava vallitsevat käytännöt, paikalliset tavat ja trendit.
- Koulutuksen tulee sisältää kulttuuria ja tapoja käsitteleviä oppitunteja ja harjoituksia operatiivisen vaikuttavuuden tehostamiseksi.
- Käyttäytymissäännöt tulee kouluttaa kaikille joukoille.
- Isäntämaan on vastattava lähettämiensä joukkojen koulutuksesta.
- Kriisinhallintaoperaatiota valmisteltaessa Naton tulee jakaa strategisen ja operatiivisen tason syötteitä ja suosituksia koskien gender-toiminnan ulottuvuutta uudella operaatioalueella.

Gender-koulutuksessa haasteen muodostaa se, että lähteiden perusteella valtaosa koulutuksesta annetaan vasta juuri ennen operaatioon lähtöä kriisinhallintakoulutuksessa tai jopa vasta toimialueella täydennyskoulutuksena. Sotilaspedagogisesta näkökulmasta tarkasteltuna oppimisen tulisi rakentua ja kehittyä pitemmällä ajanjaksolla, jolloin opitut tiedot ja taidot syvenevät uuden oppimisen ja kokemusten karttumisen myötä. Mikäli asia kohdataan vasta rotaatio-koulutuksessa, myös oppiminen saattaa jäädä pinnalliseksi. Tällöin opittua ei kyetä kytkemään aikaisempiin kokemuksiin, ja tiedot myös unohtuvat helpommin, jos niillä ei ole kiinnekohtaa aiemmin opittuun. Koulutuksen tapahtuessa jo alemmilla tasoilla päästään syväoppimiseen, jolloin tieto rakentuu ja täydentyy yksilön kehittymisen myötä. Sotilaspedagogiikan periaatteiden mukaisesti tiedot ja taidot rakentuvat yksilön ominaisuuksien, erityispiirteiden ja toimintakyvyn ympärille, jolloin yksilöllä on kyky soveltaa niitä vaihtoehtoisessa toimintaympäristössä. (Toiskallio 1998, 34–37.)

3.2.3 Gender-näkökulma operatiivisessa toiminnassa

Gender-toiminta on sisällytetty valtioiden ja kansainvälisten toimijoiden mandaatteihin. Projekteja suunniteltaessa tulisi gender-näkökulman vaikutukset ottaa huomioon, ja toiminnasta tulisi kerätä tietoa, joka järjesteltäisiin gender-näkökulmien mukaisesti. Virallisista ohjeista huolimatta gender-toimintaa ei ole onnistuttu välittämään kriisinhallintajoukkojen tietoisuuteen mandaateissa määriteltyjen toimintatapojen noudattamiseksi. (Sjoberg & Via 2010, 12; Dittmer & Apelt 2008, 63.) Usein kulttuuri, uskonto tai maan tavat saattavat aiheuttaa sen, ettei paikallinen miesväestö hyväksy työskentelyä naisten kanssa. Tämän vuoksi juuri näissä maissa gender-toiminnan toteuttaminen on erityisen suuressa roolissa operaation onnistumisen kannalta. (Nato 2013; UN Pea-

cekeeping 2012; NORDEFECO 2010; Genderforce 2007; EU Operations HQ 2006.)

Monet kriisimaista sijaitsevat Pohjois-Afrikassa, Lähi-idässä tai Etelä- tai Kaakkois-Aasiassa, joissa kaikissa islam on vallitsevana uskontona. Islamia on tulkittu aikojen saatossa ja eri tilanteissa monilla tavoilla. Naisen asemaan ja kohteluun voivat vaikuttaa muun muassa hänen ikänsä, taustansa ja varallisuutensa. Useiden tulkintojen mukaan mies on kuitenkin perheen pää, mikä toisinaan ajatellaan oikeudeksi päättää naisen asioista. (Akar & Tiilikainen 2009.) Afganistanissa ISAF-operaatioissa (International Security Assistance Force) muun muassa Suomi ja Ruotsi eivät kulttuurisensitiivisistä syistä ole sijoittaneet naisia mentorin tehtäviin, joissa työskennellään yhdessä Afganistanin asevoimien kanssa. Sen sijaan Yhdysvallat ja useat muut maat ovat sijoittaneet naisia myös kyseisiin tehtäviin. (Egnell, Hojem & Berts 2014, 97.)

Rauhanturvaajien velvollisuus suojella (engl. Responsibility to Protect) on hyvä esimerkki siitä, miten kriisinhallintaoperaatioiden toiminnot ovat tulleet yhä kiinteämmäksi osaksi paikallisväestöä ja heidän ihmisoikeuksiaan (Kronsell 2012, 138). Kriisinhallintaoperaatioissa tehtäviin kuuluu vuorovaikutus paikallisen väestön kanssa. Useiden tutkimusten mukaan operaatio voi hyötyä naisten osallistumisesta kriisinhallintaoperaatioihin. EU:n, YK:n ja Naton raporteissa todetaan, että etuja ovat yhteyden saaminen paikallisiin naisiin ja heidän tarpeidensa huomioiminen. Tietyissä kulttuureissa miehen ei ole sopivaa keskustella paikallisten naisten kanssa. Naispuolinen rauhanturvaaja voi parantaa joukkojen kommunikointikykyä paikallisten kanssa ja olla samalla esimerkkinä naisen asemasta. Perinteisesti naiset myös yhdistetään rauhanomaisuuteen ja empaattisuuteen eli heillä ajatellaan olevan luontainen halu toimia eettisesti oikein. Keskusteluyhteyden luomisella ja tiedustelutiedon keräämisellä paikallisilta naisilta on mahdollista parantaa kriisinhallintaoperaation vaikuttavuutta. (Nato 2013; Kronsell 2012, 109; UN Peacekeeping 2012; NORDEFECO 2010; Genderforce 2007; EU Operations HQ 2006; Gierycz 2001, 27–28; Olsson & Tryggestad 2001, 2.)

Rauhanturvaamisessa tulee osata sotilaalliset taidot, mutta tärkeää on myös osata toimia tilanteessa oikealla tavalla. Sotilaantoimintakyvyn fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja eettinen osa-alue vaikuttavat kykyyn toimia vastuullisesti. Tehtäessä esimerkiksi etsintäoperaatioita paikallisväestön keskuudessa on varottava pelästyttämästä lapsia aseiden käytöllä. Tehdyn operaation jälkeen tulee mahdollistaa paikallisväestön normaalitoimintojen jatkaminen. (Kronsell & Svedberg 2012, 74, 163.) Voidaankin todeta, että toimittaessa kriisinhallinta-tehtävissä yhteistyössä paikallisväestön kanssa pelkkä tekninen osaaminen ei riitä, vaan vielä tärkeämpää on ihmisten ymmärtäminen. Nainen saattaa tietyissä tilanteissa ymmärtää paremmin naisten tarpeet. Operaatiomaan kulttuurista ja tavoista johtuen paikallisten naisten ei välttämättä ole edes mahdollista keskustella perheen ulkopuolisten miesten kanssa. Tällöin ainoa keino saada naisväestön ääni kuuluviin on keskustella naispuolisten rauhanturvaajien kanssa. Paikalliset miehet sen sijaan keskustelevat enemmän miesrauhanturvaajien kanssa. Kaiken kaikkiaan kriisinhallintaoperaation onnistumisen kannalta on tärkeää ymmärtää kaikkien paikallisten ihmisten tarpeet ja saavuttaa tätä kautta

koko väestön luottamus. (Nato 2013; Kronsell & Svedberg 2012, 211–213; UN Peacekeeping 2012; NORDEF 2010; Genderforce 2007; EU Operations HQ 2006; Gierycz 2001, 27–28.)

Naton johtamat operaatiot tulee suunnitella ja toimeenpanna huomioiden gender-näkökulma kaikessa toiminnassa. Gender-näkökulmaa voidaan käyttää työkaluna helpottamaan yhteiskunnan kokonaisvaltaista ymmärtämistä. Operatiivisen toimintaympäristön tuntemisella voidaan saavuttaa menestystä ja vaikuttavuutta operaation onnistumisessa. Nato-johtoiset operaatiot voivat olla tuloksekkaampia, mikäli naisten osallistuminen voidaan laajentaa kaikille tasoille. Sekä miesten että naisten taidot ja kokemukset ovat välttämättömiä operaation menestymisen kannalta. Operaatioissa pyritään tavoittamaan koko paikallisväestö: miehet ja naiset sekä pojat ja tytöt. Tavoitteen kannalta olisi optimaalisinta, jos molempia sukupuolia olisi kriisinhallintajoukoissa ja -ryhmissä. (Nato 2012.)

Operatiivisessa suunnittelussa, toimeenpanossa ja arvioinnissa on otettava huomioon, että Gender-neuvonantajan asiantuntijuus sisällytetään operatiiviseen suunnitteluun alusta alkaen koko suunnitteluprosessin ajan. Gender-näkökulman on perustuttava operaatioalueelta analysoituihin tietoihin ja gender-asiat analysoidaan operatiivisen suunnitteluprosessin mukaisesti osana tilannetietoisuutta. Tilannekuvan muodostamisessa tulee aina huomioida gender-näkökulma. Joukkojen kokoonpanoja suunniteltaessa tulee ottaa huomioon vaatimukset gender-neuvonantajan integroimisesta kriisinhallintaorganisaatioon sekä naisten sijoittamisesta strategisen ja operatiivisen tason tehtäviin, jotta koko paikallisväestö voitaisiin tavoittaa kaikkina aikoina. Gender-neuvonantaja toimii asiantuntijana siviilien suojelemisessa koskien erityisesti naisten ja lasten suojelemista väkivallalta, seksuaaliselta hyväksikäytöltä ja ihmislakuljetukselta. Gender-näkökulma tulee sisällyttää kaikkeen paikallisväestön tukemiseen, kouluttamiseen ja mentorointiin. Naton ohjeiden mukaisesti gender-näkökulman sisällyttämisestä operaatioihin tulisi raportoida osana muuta raportointia. (Nato 2012.)

Gender-toiminta tulisi kytkeä selkeämmin kriisinhallintaoperaatioiden operatiiviseen vaikuttavuuteen, ei pelkästään poliittisesti painotetuksi henkilöresurssiaksi naisten määrän tai oikeuksien lisäämiseksi. Gender-koulutus tulisi sisällyttää kaikkeen sotilaskoulutukseen, jolloin olisi mahdollista saavuttaa pysyvä muutos organisaation kulttuurissa. Toisin sanoen gender-näkökulman sisällyttäminen osaksi operatiivista toimintaa on olennaista ja tällöin myös sotilaiden keskuudessa ymmärrettävämpää. Valtavirtaistamalla gender-toiminta osaksi sotilasorganisaation tehtävää – operatiivista toimintaa – saadaan positiivisempia tuloksia kuin keskittymällä ainoastaan naisten rekrytointiin. Yhtenä merkittävänä tavoitteena on raportoida operaatioista paikallisväestön keskuudessa, joita sotilaat tekevät. Gender-näkökulman sisällyttämisestä toimintaan tulee kerätä tietoa systemaattisesti, jotta havainnoista ja kokemuksista voidaan oppia. Monet Euroopan sotilaskomentajat ovat nostaneet esille tarpeen gender-toiminnan sisällyttämisestä operatiiviseen toimintaan. Heidän mukaansa tämä on avain menestykseen rauhaa ja turvallisuutta edistävässä operaatioissa. (Egnell, Hojem & Berts 2014, 7–8, 13–14, 19.)

3.3 Menetelmät

Tutkimustulokset on saatu keräämällä, analysoimalla ja mittaamalla kokemustietoa tutkittavasta aiheesta sekä tekemällä konkreettisia havaintoja tutkimusaineistosta. Tutkimusongelmien ratkaisemiseksi käytettiin useampaa tiedonkeruutapaa, jolloin kyseessä on monimenetelmäinen tutkimusstrategia.

Kirjallisuuskatsauksen ja Porin prikaatin aiemmin teettämän tasa-arvokyselyn perusteella laadittiin kysely naisupseereille. Kyselyn tulosten perusteella haastateltiin sähköpostitse kriisinhallintajoukon komentajina palvelleita sekä kriisinhallintatehtävissä palvelleita naisupseereja. Tutkimusaineisto muodostui kyselystä sekä haastatteluista, jotka analysoitiin sisällönanalyysiiä käyttäen teemoittelemalla.

Tuloksia tarkastellaan kirjallisuuskatsauksen pohjalta eriteltyinä naisupseerien rekrytointiin ja vaikutukseen kriisinhallintaoperaatioissa, gender-toiminnan kouluttamiseen kriisinhallintajoukoille sekä gender-näkökulman huomioon ottamista operatiivisessa toiminnassa.

3.3.1 Osallistujat ja konteksti

Puolustusvoimien virassa oleville naisupseereille teetettyyn kyselyyn vastasi 40 naisupseeria, joka on noin 65 prosenttia kokonaismäärästä. Pääosa vastaajista oli 30–40-vuotiaita. Vastaajia oli jokaisesta puolustushaarasta: 26 maavoimista, 10 merivoimista ja 4 ilmavoimista. Naisupseereille teetettyyn kyselyyn vastanneista 40 henkilöstä ainoastaan seitsemän oli palvelnut aikaisemmin kriisinhallintatehtävissä. Tehtävät olivat pääsääntöisesti eri toimialojen toimistoupseerin tehtäviä sekä yksi sotilastarkkailijatehtävä ja kaksi perusyksikön varapäällikön tehtävää. Tehtävien perusteella voidaan todeta, että naisupseereista pääosa palvelee tehtävissä, joissa ei olla juurikaan tekemisissä paikallisen väestön kanssa. Kolme henkilöä oli hakenut ja valittu tehtävään, mutta ei ollut omasta päätöksestä lähtenyt palvelukseen. Kahdeksan kertoi hakeutuneensa, mutta ei ollut tullut valituksi tehtävään joukko-osaston kielteisen irrotettavuuslausunnon takia. Hiukan yli puolet vastaajista ei ollut edes hakenut kriisinhallintatehtäviin, mutta jopa 28 vastaajaa ilmoitti ajatelleensa tulevaisuudessa hakeutua kriisinhallintatehtäviin.

Edellä esitetyn aineiston, johtopäätöksien ja teoreettisen aineiston perusteella haastateltiin Afganistanissa ISAF-operaatioissa palvelleita suomalaisia kriisinhallintajoukon komentajia ja naisupseereita. Suomalaisen kriisinhallintajoukon komentajina Afganistanissa on palvelnut vuoden 2008 alusta syksyyn 2014 yhteensä 13 komentajaa. Tutkielmaa varten kaikilta 13 komentajana palvelleelta kysyttiin suostumusta osallistua haastatteluun. Haastatteluun vastasi yhteensä 10 SKJA:n komentajana toiminutta. Haastateltujen määrä on näin ollen 77 prosenttia perusjoukosta tutkielman rajauksen mukaisella ajanjaksolla. Kaikki haastateltavat olivat 1960-luvulla syntyneitä yleisesikuntaupseerikurssin suorittaneita miehiä, jotka olivat toimineet SKJA:n komentajina vähintään kuusi kuukautta.

SKJA:ssa on palvellut vuodesta 2008 syksyyn 2014 ainoastaan neljä puolustusvoimien virassa olevaa naisupseeria, joista kolme oli palveluksessa vuonna 2011. Haastatteluun osallistuivat kaikki neljä naisupseeria, joten vastaajien määrä on 100 prosenttia perusjoukosta. Palvelusaika oli kaikilla vähintään kuusi kuukautta. Naisupseereita palveli sekä operatiivisissa että esikuntatehtävissä.

3.3.2 Tiedonkeruumenetelmät

Tiedonkeruumenetelmänä käytettiin monimenetelmäistä aineistonkeruutapaa eli kysely- ja haastattelututkimusta. Kyselymuotona on käytetty monivalintakysymysten ja avointen kysymysten yhdistelmää. Käytettyä haastattelumenetelmää voidaan pitää puolistrukturoituna tai teemahaastatteluna. Haastattelut Afganistanissa palvelleille komentajille ja naisupseereille toteutettiin sähköpostihaastatteluilla. Haastattelukysymykset laadittiin teoreettisen aineiston ja aiemmin toteutettujen kyselyjen ja niistä muodostuneiden johtopäätösten pohjalta. Luotettavuuden parantamiseksi sekä kysely- että haastattelumittareista rakennettiin ensin raakavedos, johon pyydettiin kollegoiden korjauskehdotuksia. Mittaria tarkennettiin korjausten perusteella, jonka jälkeen se vielä testattiin koehenkilöillä ennen varsinaista kyselyä.

Tulosten luotettavuutta lisää se, ettei joukkoa ole valittu otannalla satunnaisesti eikä ei-satunnaisesti. Kyselyihin tai haastatteluihin vastanneita ei ole valittu tutkijan mielenkiinnon mukaisesti joko saatavuuden (helposti kokoon saatu joukko) tai harkinnan (halu tutkia oleellisia henkilöitä) mukaan. Ulkoista validiutta lisää tutkimustulosten yleistettävyyys tutkittavan joukon keskuudessa. (Miles, Huberman & Saldaña 2014, 314; Metsämuuronen 2000, 37, 41.) Kysely naisupseereille ja haastattelut kohdennettiin koko populaatiolle. Kyselyyn vastasi 65 prosenttia naisupseereista. Haastateltavien vastausprosentti oli komentajien osalta 77 ja naisupseerien osalta 100 prosenttia. Vastaajien määrän puolesta tulosta voidaan pitää luotettavana ja myös tutkimustulokset voidaan korkean vastausprosentin perusteella yleistää koskemaan koko perusjoukkoa. Kriisinhallintaoperaatioista kotiutuville rauhanturvaajille pidetty tasarvokysely Porin prikaatissa on toteutettu satunnaisotannalla. Kyselyyn vastanneet ovat palvelleet neljässä eri operaatiossa eri vuosina, joten vastaukset ovat kattaneet eri maissa ja eri aikaan palvelleiden näkemykset. Tulokset ovat suuren otannan, kyselyn useamman ajankohdan ja eri operaatioiden takia osittain yleistettävissä.

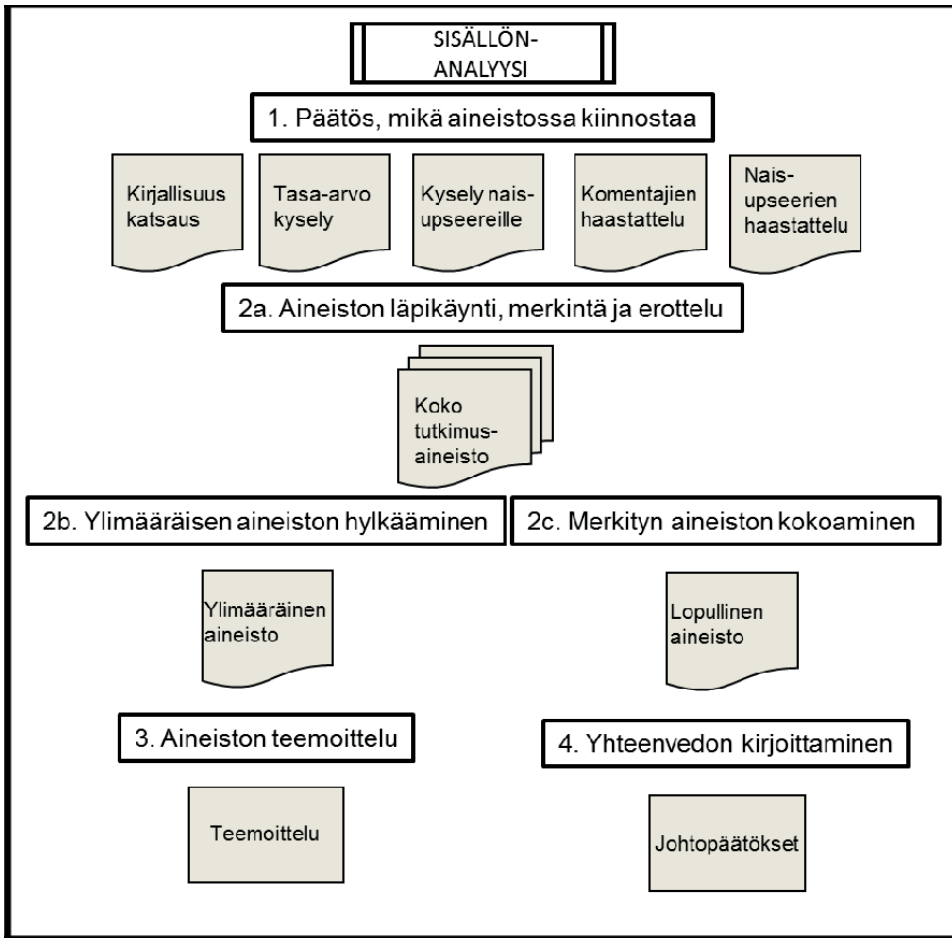
Tulosten yleistettävyyttä ajatellen on muistettava, että niin kyselyihin vastanneiden naisten kuin miestenkin näkemykset perustuvat osittain ainoastaan joko ennakkokäsitykseen, kokemuksiin kotimaan tehtävissä tai kuultuihin asioihin sukupuolen vaikutuksista kriisinhallintatehtävissä. Osaa kyselyjen tuloksista on kuitenkin voitu verrata kansainvälisiin tutkimuksiin ja raportteihin, joiden kanssa tulokset ovat samanlaisia. Tutkielman luotettavuuteen on vaikuttanut myös tutkijan esiyymmärrys käsiteltävästä asiasta. Tutkielman tuloksia naisten määrän lisäämisen vaikutuksista ja naisupseerien motiiveista hakeutua

kriisinhallintatehtäviin voidaan edellä esitettyjen perusteiden pohjalta pitää luotettavina.

3.3.3 *Analyysit*

Sisällönanalysointia käytettiin aineiston analysoinnissa teoriaohjaavasti. Teemoittelemalla vastausaineisto kategorioittain on pyritty löytämään samanlaisia tai toisistaan poikkeavia seikkoja (Miles, Huberman & Saldaña 2014, 277–278). Menetelmässä hyödynnettiin teoreettisia kytkeitä, mutta ne eivät pohjautu suoraan teoriaan, vaan teoria toimii apuna analyysin tekemisessä. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 93, 96–97.) Kuviossa 3 on esitetty periaatekuvana analysoinnin toteuttaminen. Kuvio perustuu yleiseen kuvaukseen laadullisen aineiston analysoinnin toteuttamisesta (Tuomi & Sarajärvi 2013, 92).

Sisällönanalyysiin avulla toteutettiin lähdemateriaalin ja tutkimusaineiston teemoittelu, jonka perusteella vertailtiin ja yhdisteltiin eri lähteiden esittämää informaatiota. Analyysin avulla teemoiteltiin havainnot teoreettisesta aineistosta sekä empiirisistä tuloksista. Teemoittelussa käytettiin kolmea kokonaisuutta rekrytointia, koulutusta ja operatiivista toimintaa. Johtopäätöksissä verrattiin keskeisimpiä havaintoja ja pyrittiin löytämään merkityksellisimmät tekijät sekä kehittämismahdollisuudet.



Kuvio 3. Analyysin toteuttaminen (ks. Tuomi & Sarajärvi 2013, 92).

3.4 Tulokset

“We encourage states and our partners to ensure women’s participation in the prevention, management and resolution of conflicts. The overall aim is to raise awareness and work toward greater female participation in the areas of defense and security.” Mari Skåre – Nato Secretary General’s Special Representative for Women, Peace and Security (Skåre 2012)

Suomessa naiset ovat voineet osallistua kriisinhallintatehtäviin vuodesta 1991. Vapaaehtoisen asepalveluksen tultua naisille mahdolliseksi vuonna 1995 rekrytointikäytännöt yhdenmukaistettiin nais- ja mieshakijoiden välillä. Yhdenmukaistamisen jälkeen kriisinhallintatehtävissä palvelevilta on lähes poikkeuksetta vaadittu suoritettu varusmiespalvelus. (Kronsell & Svedberg 2012, 92; Harkka & Villanen 2002, 30–31.) Vuosina 1991–2013 kriisinhallintatehtävissä on palvellut yhteensä 504 naista. Puolustusvoimien vuosikertomusten mukaan

naisten vapaaehtoisen asepalveluksen on suorittanut noin 6 000–7 000 naista. Asepalveluksen suorittaneista vajaat viisi prosenttia on osallistunut kriisinhallintatehtäviin. (Puolustusvoimien vuosikertomukset 1999–2012; Porin prikaatin rekrytointialan tilastot kriisinhallintatehtävissä palvelleet naiset 2013.)

Puolustusvoimien viroissa olevista naisupseereista 16 on ollut kriisinhallintatehtävissä, mikä on 20 prosenttia naisupseerien kokonaismäärästä. Näin ollen tarkasteltaessa naisupseerien osallistumista kriisinhallintatehtäviin voidaan todeta luvun olevan suhteessa puolustusvoimien palveluksessa oleviin naisupseereihin melko korkea. Operaatiot, joissa naiset ovat palvelleet, ovat hyvinkin erilaisia niin tehtäviltään kuin olosuhteiltaan. (Puolustusvoimien vuosikertomukset 1999–2012; Porin prikaatin rekrytointialan tilastot kriisinhallintatehtävissä palvelleet naiset 2013.)

3.4.1 Gender-näkökulman toteutuminen rekrytoinnissa

Toimintakyvyn käsitteen ja sen eri ulottuvuuksien avulla on ryhmitelty ja analysoitu naisten suhtautumista ja motiiveja suhteessa kriisinhallintatehtäviin osallistumiseen. Valintaan ja päätökseen vaikuttavia tekijöitä on perusteltua tarkastella juuri tästä sotilaskasvatuksen näkökulmasta. Sodan tai sitä alempiasteisten kriisien toimintaympäristö vaikuttaa yksilön toimintakykyyn niin fyysisen (fyysinen kunto, alueen olosuhteet), psyykkisten (kokemukset, vaarallisuus, kuoleman pelko), sosiaalisten (perhe, ystävät, sukulaiset) kuin eettisten (toiminnan tarkoituksenmukaisuus, kulttuurilliset tekijät, uskonnolliset tekijät) osa-alueiden kautta (Toiskallio 1998, 25–29). Kyselyllä pyrittiin toimintakyvyn nelikentän avulla etsimään perusteita, jotka vaikuttavat hakeutumiseen kriisinhallintatehtäviin. Toimintakykyteoria edustaa naisupseerin olemassaoloa, ja sen perusteella on pyritty löytämään keinoja vaikuttaa toimintakyvyn eri osa-alueisiin sekä löytämään keinoja hakeutumisen edistämiseksi.

Naisupseereille suunnatussa kyselyssä selvitettiin, mitkä olivat merkittävimmät syyt hakeutua kriisinhallintatehtäviin. Suurin osa vastaajista ilmoitti olevansa halukkaita ja motivoituneita lähtemään kriisinhallintatehtäviin sopivassa elämäntilanteessa. Ainoastaan 12 naista ilmoitti, ettei ole edes harkinnut hakeutua kriisinhallintatehtäviin. Vastauksista oli selvästi havaittavissa, että oman ammattitaidon kehittäminen ja kokemuksista oppiminen ovat tärkeimmät syyt hakeutua kriisinhallintatehtäviin. Pääosa kriisinhallintatehtävistä on maavoimien tehtäviä. Viime vuosina on ollut tehtäviä myös merivoimien henkilöstölle, mutta ilmavoimille suunnattuja tehtäviä ei juuri ole ollut haettavissa. Hakemattomuuteen vaikuttikin vastaajan puolustushaara, johon liittyen ei välttämättä ollut tehtäviä tarjolla.

Kriisinhallintatehtävissä toimiminen ja oppiminen edellyttävät kokonaisvaltaisesti hyvää toimintakykyä ja samalla myös kehittävät sitä. Toimintakyvyn vaatimukset ovat sitä suuremmat, mitä vaativammasta toimintaympäristöstä fyysisesti ja psyykkisesti on kyse (Toiskallio 1998, 9). Kriisimaiden toimintaympäristössä kaikkien toimintakyvyn elementtien täytyy siis olla tasapainossa ja riittävän korkealla tasolla, jotta henkilöstö hakeutuu tehtäviin ja kykenee

toimimaan vaativissa kriisinhallintatehtävissä. Toimintakyvyn nelikentässä ammattitaidon ja itsensä kehittäminen voidaan luokitella psyykkiseen osa-alueeseen, koska ne perustuvat kokemuksista oppimiseen. Kehittymiseen vaikuttavat myös muut nelikentän elementit. Vastaajista jopa 24 vastasi ammattitaidon kehittämismahdollisuuden vaikuttavan hakeutumiseen erittäin paljon ja 13 melko paljon. Avointen vastausten perusteella naisupseerit haluavat kehittää itseään paitsi ammatillisesti myös kokonaisvaltaisemmin testaamalla itseään ja syventämällä omaa ymmärrystään, joista alla esimerkkinä muutama avoin vastaus.

”Halukkuuteen lähteä kv-tehtäviin vaikuttaa eniten se, että voi kokea jotain uutta niin ammatillisesti kuin muunkin elämän saralla. Ymmärrys laajemmasta ja toiminta erilaisissa organisaatioissa erilaisten ihmisten kanssa ja parissa kehittää ammattitaitoa merkittävästi.”

”Mistään muusta kuin kv-tehtävästä ei tällä hetkellä voi saada ammattitaitoa omaan työtehtävään. Oma prikaati kouluttaa kv-varusmiehiä ja yksiköstä riippumatta joutuu olemaan tekemisissä kv-koulutuksen kanssa. Syö uskottavuutta, kun on käskettyä kouluttamassa roottorissa asioita, vaikka ei ole ollut ulkomailla ja sen lisäksi omalle yksikölle tulossa valmiusjoukon koulutus. Myös ammattitaito tavalliseen varusmieskoulutukseen varmasti paranisi. Lisäksi haluan nähdä itsestäni pystynkö toimimaan johtajana myös muissa kuin Suomen rauhanajan harjoituksissa.”

Vastausten perusteella merkittävin yksittäinen syy kriisinhallintatehtäviin hakemattomuuteen on ero omista lapsista. Jopa 23 vastaajaa ilmoitti eron lapsista vaikuttavan hakeutumiseen erittäin paljon. Suurin osa avoimista vastauksista käsittelee perhettä ja lasten vaikutusta kriisinhallintaoperaatioon hakeutumiseen. Useassa vastauksessa todettiin, että lasten ollessa pieniä, alle kymmenen vuoden ikäisiä, on hakeutuminen äitinä lähes mahdotonta. Alla on esitetty esimerkki perhesyiden vaikutuksista kriisinhallintatehtäviin hakeutumiseen.

”Henkilökohtaisesti olen kuitenkin sitä mieltä, että perhesyyt (pienet lapset) estää hakeutumisen rauhanturvatehtäviin. Mielestäni äidin paikka ei ole turvaamassa rauhaa ulkomailla, kun lapset ovat pieniä.”

”En halua olla erossa lapsistani. Uskon, että mieheni pärjäisi lasten kanssa ilman minua, mutta en halua olla poissa lasteni elämästä enempää kuin jo työni vuoksi joudun olemaan.”

Vaikka ”isyystrendi” on yleistynyt, on monen vastaajan mielestä ulkomaankomennuksille lähteminen miehille edelleen helpompaa ja yhteiskunnallisesti hyväksytympää kuin naisille. Esimerkkinä tällaisista vastauksista ovat alla olevat avoimet vastaukset.

”Tuntuu siltä, että miehille on keskimääräistä helpompaa olla erossa perheestään.”

*”Merkittävimpiä mietittäviä tekijöitä rauhanturva-/ kriisinhallintatehtäviin hakeutumisessa ovat perhe- ja raha-asiat. Mikäli puolisoa ei tehtäviin hakeutuessa ja sinne lähtiessä olisi, niin päätös olisi äärimmäisen helppo. Tällä hetkellä tulevaisuuden suunnitelmat perheen perustamisesta ja armeijassa työskentelyn yhdistämisestä hie-
man rasittavat. Pubumattakaan siitä, että lähtisin palvelemaan ulkomaille 6–12
kk:n ajaksi. Lisäksi ystävien, perheen, tuttavien ”yleinen paheksunta” siitä, että
perheen äiti ”jättää” lapsensa koti-Suomeen ja lähtee palvelemaan ulkomaille, on ai-
ka kovaa. Tuntuu, ettei yhteiskunta ole vielä valmis siihen, että naisetkin voivat olla
yhtäläillä sotilaita sekä vanhempia ja palvella ulkomailla rauhanturva-
/ kriisinhallintatehtävissä. Miesten osalta tämä on huomattavasti hyväksyttävämpää
varmasti johtuen suomalaisten jäykistä sukupuolirooleista.”*

Vastausten perusteella naisupseerit olivat pääsääntöisesti halukkaita perustamaan perheen urakehityksen kustannuksella. Hakemattomuuteen eivät niinkään vaikuttaneet muut sosiaaliset tekijät, kuten puolisoista, ystävistä tai sukulaisista erillään oleminen. Näistä merkittävämpänä negatiivisena tekijänä oli puolisoista erillään olo. Vastaajista noin puolet ei kokenut tämän tekijän juuri-kaan haittaavan hakeutumista ja vain noin kymmenelle erillään olo haittaisi erittäin tai melko paljon.

Gender-näkökulman huomioon ottamista rekrytoinnissa tarkasteltiin myös Afganistanissa palvelleiden kriisinhallintajoukon komentajien sekä naisupseerien näkökulmasta. Haastateltavilta kysyttiin heidän näkemystään siitä, mitä gender-näkökulman huomioon ottamisella rekrytoinnissa tarkoitetaan ja mitä merkitystä sillä on operaation kannalta. Haastateltavien kanssa samaan aikaan kyseisessä tukikohdassa oli palvellut 2–5 suomalaista naista ja 20–40 ruotsalaista naista, joten vastaajilla voidaan olettaa olleen kokemuksia naisrauhanturvaajien kanssa toimimisesta. Afganistanissa palvelleiden kriisinhallintajoukon komentajien ja naisupseerien näkemykset olivat pääosin yhteneviä. Vastaajien mielestä tärkeintä rekrytoinnissa on noudattaa tasapuolisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Alla olevan vastauksen perusteella tärkeintä on korostaa yksilön henkilökohtaisia ominaisuuksia, jotka tukevat tehtävän hoitamisessa.

*”En näe syytä miksi naisten määrää tulisi lisätä tai vähentää. Mielestäni sukupuol-
lella ei ole merkitystä. Mielestäni merkitystä on sillä kuka on koulutukseltaan tai
persoonaltaan sopivin tehtävään.” (SKJA naisupseeri)*

Haastateltavien kokemusten perusteella todettiin operaation onnistumisen kannalta olevan etua, mikäli joukossa on edustettuna molempia sukupuolia. Tästä huolimatta tehtäviin ei tulisi valita henkilöä sukupuolen perusteella, vaan osaamisen kannalta sopivin henkilö kuhunkin tehtävään. Komentajien vastauksista ilmeni, että naisia tulisi saada kaikkiin tehtäviin ja kaikille tasoilla. Eräs komentajista mainitsi, että naisia tulisi olla vähintään kymmenen prosenttia joukon vahvuudesta. Tehtävät on kuitenkin ehdottomasti täytettävä tasapuolisesti ketään suosimatta.

Vastausten perusteella naisten määrän lisäämisen tärkeys tunnustettiin, mutta samalla todettiin, ettei sen pitä olla itseisarvo. Naisten määrän lisääminen ei tule perustua kiintiöihin eikä tapahtua keinotekoisesti tasa-arvon nimissä, vaan sen tulisi perustua osaamisen hyödyntämiseen normaalin rekrytoinnin kautta. Vastaajien näkemyksen mukaan kriisinhallintatehtäviin ei myöskään tulisi velvoittaa osallistumaan, vaan sen tulisi jatkossakin perustua vapaaehtoisuuteen. Naisten monipuolista osaamista ja hienotunteisuutta todettiin tarvittavan erityisesti kommunikoinnissa paikallisten naisten kanssa. Tärkeää on huomioida myös paikallisen alueen kulttuurin aiheuttamat mahdolliset rajoitukset kommunikoitaessa miesväestön kanssa. Naisrauhanturvaajien kriisinhallintatehtäviin osallistumisen edut ja rajoitukset tulee tunnistaa alla olevien esimerkkivastausten mukaisesti, jotta toiminnan vaikuttavuutta voidaan tehostaa.

”Kriisinhallintatehtävissä palvelevien naisten määrän lisäämisellä on mahdollista saavuttaa parempi yhteys alueen naisiin. On muistettava että usein kriisialueilla naisten määrä on suurempi kuin ”normaalissa” yhteiskunnassa. Tämä siksi, että sodat ovat pienentäneet miesten määrää. Naisilla on paljon tietoa asioista, koska he ovat eläneet kyseisen alueen kriisin keskellä, seivyttyneet siellä ja kyyneleet näin tarkkailemaan kehitystä vuosi toisensa jälkeen. Usein tieto myös siirtyy verbaalisesti sukupolvelta toiselle ja usein juuri äidiltä tyttärelle. Tämä hiljainen tieto voisi olla saatavissa käyttöön ainakin osittain, mikäli kriisa-joukoissa palvelisi enemmän naisia.” (SKJA komentaja)

”On kuitenkin tehtäviä, joissa eri sukupuolten edustajien on äärimmäisen vaikeaa toimia. Tästä esimerkkinä neuvonantajatehtävät ja koulutustehtävät ääri-islamilaississa maissa, joissa naispuolisten sotilaiden on vaikeaa toimia miesten kouluttajana tai neuvonantajana. Toisaalta taas samoissa maissa miespuoliset sotilaat eivät pysty hankkimaan tietoa paikallisilta naisilta tai keskustelemaan heidän kanssaan. Normaaleihin sotilaan tehtäviin rekrytoidessa sukupuolella ei ole merkitystä, mutta kun rekrytoidaan henkilöitä erityistehtäviin, pitää tarkastella tehtävä tapauskohtaisesti.” (SKJA naisupseeri)

Operaation tehtävän toteutumisen kannalta heterogeenisen joukon koettiin olevan tehokkaampi. Yhden komentajan arvion mukaan naisten mukanaolo osana kriisinhallintajoukkoa voi myös aiheuttaa jännitteitä joukon sisäiseen koheesioon. Turvallisuusnäkökulma tulee ottaa huomioon asetettaessa muun muassa fyysisten testien rajoja, jotta valituilla henkilöillä on riittävä toimintakyky tehtävässä toimimiseen. Alla olevien esimerkkien mukaisesti vastaajien mielestä kaikkien tehtävien tulisi olla pääsääntöisesti avoimia molemmille sukupuolille, mutta kohdemaan kulttuuri on kuitenkin huomioitava erityisen tarkasti paikallisväestön henkilökohtaisissa neuvonantajatehtävissä.

”Kaikkien pitää ehdottomasti olla kaikille avoimia. Tehtävään tulee valita koulutuksen ja osaamisen perusteella, ei sukupuolen. Mielestäni se, että tehtävät on mahdollisia vain naisille, laittaa miehet eriarvoiseen asemaan. Tehtävien jakaminen su-

kupuolen perusteella aiheuttaa sen, että emme ole sukupuolten kesken tasa-arvoisia.” (SKJA naisupseeri)

”Lähtökohteisesti tehtävien pitäisi olla avoimia kummallekin sukupuolelle. Käytännössä kuitenkin koin niin, että jos olisin toiminut joukon johtajana minun olisi ollut vaikea luoda luottamuksellista suhdetta paikallisiin johtajiin (kuvernöörit, poliisipäälliköt jne.) sukupuoleni takia. Kun osallistuin samoihin tapaamisiin ulkopuolisena jäsenenä (CIMIC-upseeri), jonka MOT-ryhmän johtaja esitteli paikalliselle johtajalle, minut hyväksyttiin helpommin mukaan tilanteeseen.” (SKJA naisupseeri)

”Kaikkien kriisinhallintatehtävien ei tule olla avoimia molemmille sukupuolille. Tämä siitä yksinkertaisesta syystä, että kaikki tehtävät eivät sovi pääsääntöisesti kulttuurillisista syistä molemmille sukupuolille. Esimerkkeinä, toimiminen menestyksekkäästi mentorin tehtävissä ISAF-operaatiossa afgaanarmeijalle on mahdotonta naiselle. Toimiminen gender-advisorina on puolestaan mahdollista, huolimatta siitä, että suurin osa paikallisista yhteistyökumppaneista; suurat (koraanin luku), paikalliset poliisipäälliköt vast. ovat miehiä. Naispuolisten afgaanipoliisien/sotilaiden mentorointi olisi mahdollista ja osaamisen tasokin olisi meillä korkea. Miesten toimiminen puolestaan tehtävissä, jossa yhteistyötä pitäisi tehdä paikallisten naisten kanssa, olisi varmasti yhtä hedelmätöntä kuin päinvastoinkin ajateltuna.” (SKJA naisupseeri)

Tulosten perusteella perinteisistä näkemyksistä ja uskomuksista huolimatta tulisi kyetä löytämään ominaisuuksien puolesta sopivimmat henkilöt kriisinhallintatehtäviin, sukupuoleen sitomatta. Tällöin olisi paremmat mahdollisuudet vaikuttaa kriisialueen väestöön ja kestäväen rauhan rakentamiseen ja näin ollen kriisinhallintaoperaation onnistumiseen. Konfliktialueella tulisi kyetä suojelemaan kaikkia väestöryhmiä ja takaamaan turvallinen ja tasa-arvoinen elinympäristö kaikille väestöryhmille huolimatta siitä, kuinka kriisi on eri ihmisiin vaikuttanut. Kriisinhallintatehtävissä palvelevien rauhanturvaajien sosiaaliset taidot, yhteistoimintakyky ja kyky toimia oikein odottamattomassa tilanteessa ovat avainasemassa huolimatta sukupuoli-rooleihin liittyvistä vallitsevista peruskäsityksistä tai -odotuksista.

3.4.2 Gender-toiminnan kouluttaminen

Kriisinhallintatehtäviin rekrytoidun henkilöstön kouluttamisesta kotimaassa ennen kriisinhallintaoperaation lähtöä vastaa Porin prikaati. Kriisinhallintatehtäviin rekrytoituille henkilöille koulutetaan rotaatiokoulutuksessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden perusteet. Koulutuksen tavoitteena on opettaa kriisinhallintahenkilöstölle perustiedot ja -taidot YK:n 1325 päätöslauselman toimeenpanosta kriisinhallinnassa. Tunnin luennolla opetetaan perusteet YK:n 1325 päätöslauselmasta, tasa-arvon tärkeydestä ja sen vaikutuksesta miesten ja naisten asemaan, operaatioalueen erityispiirteet sekä yleiset kriisinhallintahenkilöstön käyttäytymissäännöt. Lakimiehen pitämällä kahdella oppi-

tunnilla opetetaan perusteet kansainvälisestä humanitäärisestä oikeudesta, sodan oikeussäännöistä ja ihmisoikeuksista. Kulttuurikoulutuksen teoriaosuudella opetetaan kulttuurin vaikutuksia yhteiskuntaan, politiikkaan, talouteen ja uskontoon sekä näiden tekijöiden vaikutusta edelleen eri väestöryhmien käyttäytymiseen. Gender-harjoituksissa harjoitellaan erilaisiin tilanteisiin soveltuvia toimintamalleja sekä kommunikointia erilaisten ihmisten kanssa. Sovelletun vaiheen harjoituksessa harjoitellaan neuvottelujen järjestämistä ja toteuttamista eri ihmisten, toimihenkilöiden ja järjestöjen kanssa sekä toimintaa tarkastuspisteillä. (SKJA:n rotaatiokoulutussuunnitelma 2010.)

Haastateltavilta kysyttiin kokemuksia heidän saamastaan gender-koulutuksesta sekä sen sisällöstä ja merkityksestä. Koulutuksen aikana perusosaaminen tulisi haastateltavien vastausten perusteella kouluttaa kaikille. Gender-toiminnan kouluttamisen tulisi lisätä tietoutta eri väestöryhmien asemasta kohdemaassa sekä sisältää myös realistisia keinoja, joiden avulla voitaisiin vaikuttaa heikommassa asemassa olevien elämään. Tärkeää on ymmärtää operaatioalueen paikalliset olosuhteet sekä tunnistaa erilaiset sukupuoliroolit eri kulttuureissa. Koulutuksella tulisi pyrkiä samanarvoisuuden ymmärtämiseen ja konkreettisten keinojen antamiseen, jotta tasa-arvoisuutta voidaan edistää niin kohdemaassa kuin kriisinhallintajoukossakin. Yhden komentajan vastauksen perusteella operatiivisen toiminnan kouluttamisessa on opetettava huomioimaan vahingon, haitan ja vaaran aiheuttamisen minimointi ei-sotilallisia toimijoita tai kohteita kohtaan. Kohdemaan kulttuuritekijöiden kouluttamisen lisäksi tulisi huomioida myös yhteistyömaiden eroavaisuudet, jotka selittävät erilaisia toimintatapoja. Alla olevissa esimerkeissä kiteytyvät vastausten perusteella merkittävimmät tekijät, jotka tulisi huomioida gender-koulutuksessa.

”Mielestäni koulutuksessa pitäisi keskittyä siihen, miten pystyttäisiin antamaan paikallisille esimerkki tasa-arvoisesta yhteiskunnasta. Koulutuksessa pitäisi antaa keinot sille, miten tätä asiaa voitaisiin kehittää maissa, joissa naisten asema on erityisen huono. Jos tasa-arvo toteutuu operaation sisällä, sitä mallia voidaan viedä helpommin myös operaation ulkopuolelle. Isossa operaatiossa on mukana suuri joukko paikallistyöntekijöitä, joiden kautta asenteita voidaan myös yrittää muuttaa.” (SKJA naisupseeri)

”Tässä se suurin haaste onkin. Genderistä puhutaan usein yleisellä tasolla. Lähestymiskulma on usein myös idealistinen eikä ota huomioon kohdealueen kulttuuria ja tapoja. Tästä johtuen pyritään implementoimaan meidän yhteiskuntamme tasa-arvomalli ilman ymmärrystä sen vaatimasta ajasta ja kulttuurillisista herkkyyksistä. Gender on usein kritiikittömästi nostettu universaaliksi arvoksi, mitä se valitettavasti ei ole.” (SKJA komentaja)

Haastatelluista naisupseereita kaksi ei ollut tietoisia YK:n päätöslauselman 1325 sisällöstä. Kahdelle vastaajista päätöslauselma oli ennestään tuttu. Suomen 1325-toimintaohjelma oli tuttu entuudestaan yhdelle naisupseereista. Aikaisempaa koulutusta naisupseerit olivat saaneet kadettikoulussa, jossa lakimiehen oppitunnilla käsiteltiin ihmisoikeusasioita sekä SKJA:n rotaatiokoulu-

tuksessa pidetyllä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus -oppitunnilla. Komentajista pääosa kertoi saaneensa aikaisempaa gender-koulutusta virka-urakursseilla koskien lähinnä ihmisoikeuksia sekä muuta gender-koulutusta Puolustusvoimien kansainvälisen keskuksen, YK:n tai NORDEFECO:n järjestämällä kansainvälisillä kursseilla tai EU:n taisteluosastossa. Kolme haastatelluista komentajista vastasi, ettei ollut saanut aiempaa gender- tai ihmisoikeuskoulutusta. Sekä naisupseerien että komentajien saama koulutus oli kaiken kaikkiaan hyvin yleisellä tasolla, eikä konkreettisia toimintatapoja, case-harjoituksia tai gender-näkökulman sisällyttämistä kriisinhallintajoukon toimintaan ollut juurikaan koulutettu tai harjoiteltu.

Operaatioalueella ei vastaajien mukaan järjestetty gender-asioita koskevaa täydennyskoulutusta eikä sen integroimista osaksi joukon toimintaa ohjeistettu. Useampi vastaajista totesi gender-toimintaa käsitellyn muutaman kerran ruotsalaisten kanssa käydyissä keskusteluissa ja heidän huomioineen sen enemmän omassa toiminnassaan. Yksi vastaajista totesi koulutuksen puuttumisesta huolimatta huomanneensa, että paras tapa levittää yhdenvertaisuutta oli käyttää naisrauhanturvaajia tukikohdan ulkopuolella erilaisissa tehtävissä.

3.4.3 Gender-näkökulman sisällyttäminen operatiiviseen toimintaan

Suomalainen kriisinhallintajoukko palveli pääosin yhteistoiminnassa ruotsalaisten kanssa Mazar-e Sharifin alueella osana Task Force Northern Lightsia. Ruotsalaiset olivat laatineet pysyväsuhjeen gender-toiminnan toteuttamisesta YK:n, Naton ja ISAF:n ohjeiden pohjalta. Ohjeessa käsketään sisällyttää gender-näkökulma osaksi kaikkien joukkojen toimintaa ja kaikkea operatiivista suunnittelua, toimeenpanoa ja arviointia. Komentajan tahto on, että koko henkilöstön on oltava gender-tietoisia ja toteuttaa operatiot päätöslauselman 1325 hengessä. Gender-näkökulman tarkoituksena osana operatiivista toimintaa on tavoittaa koko paikallisväestö, niin miehet kuin naiset. Operatiivisessa suunnittelussa, toimeenpanossa ja arvioinnissa on aina huomioitava, että afganinaisten ja -miesten asema ja elinolot poikkeavat toisistaan merkittävästi. Gender-näkökulmaa tulee käyttää työkaluna ymmärtämään ja arvioimaan operatioiden vaikutukset eri väestöryhmiin tarkoituksena nostaa operatiivista vaikuttavuutta. Paikallisten naisten tapaaminen on tärkeä instrumentti luottamuksen rakentamiseksi paikallisväestöön ja Afganistanin hallintoon. (SOP 003 GENDER 2012.)

Gender-näkökulman sisällyttäminen operatiiviseen toimintaan toteutetaan pyrkimällä kommunikoidaan paikallisten naisten kanssa operaatioalueella luottamuksen saavuttamiseksi ja kapinallisten toimintamahdollisuuksien heikentämiseksi. Tarkoituksena on kannustaa ja peräänkuuluttaa gender-näkökulman sisällyttämistä toimintaan toimittaessa yhdessä paikallisten asevoimien kanssa. Gender-toiminnan tavoitteena on ohjata ja tukea paikallishallintoa toteuttamaan itsenäisesti koko väestön yhdenvertainen kohtelu. Samalla pyritään vähentämään kapinallisten mahdollisuuksia levittää propagandaa ISAF:sta ja Afganistanin asevoimista. (SOP 003 GENDER 2012.)

Pysyväisohjeessa konkreettisina tehtävinä kaikille joukoille käsketään pyrkiä sisällyttämään toteutettavan operaation henkilöstöön myös naisrauhanturvaajia ja naistulkkeja. Joukkojen mukana toimivien gender-yhteyshenkilöiden työtä on tuettava sisällyttämällä heidän syötteensä joukon toimintaan. Normaaliin raportointiin on sisällytettävä havainnot gender-toiminnasta ja varmistettava raportin jakaminen myös gender-neuvonantajalle. Joukkojen tulee varmistua, että koko kriisinhallintahenkilöstölle on koulutettu gender-toiminnan perusteet ja että etenkin etsintäoperaatioissa gender-näkökulma on ymmärretty ja sisäistetty. Lisäksi pysyväisohjeessa on käsketty yksityiskohtaisempia ohjeita gender-neuvonantajalle, esikunnan eri osastoille sekä alajohtoportaille. (SOP 003 GENDER 2012.)

Haastattelujen avulla pyrittiin selvittämään vastaajien käsityksiä ja kokemuksia gender-näkökulman sisällyttämisestä osaksi operatiivista toimintaa. Vastausten perusteella gender-näkökulmalla tarkoitetaan operatiivisessa toiminnassa kohdemaan kulttuurin tuntemista, ymmärtämistä ja sen kunnioittamista. Operatiivisessa toiminnassa on pyrittävä huomioimaan kaikki väestöryhmät tasa-arvoisesti sekä pyrittävä kriisinhallintajoukkojen toiminnalla edistämään eri asemassa olevien ihmisten tasa-arvoistamista. Vastaajat painottivat vähemmistöjen ja haavoittuvien ihmisryhmien huomioon ottamista suunnittelussa, operaation toimeenpanossa ja tiedonkeruussa samanarvoisuuden edistämiseksi. Kaikessa operatiivisessa toiminnassa tulee tiedostaa taustalla vaikuttavat ihmisoikeussäännökset, mutta kuitenkin huomioida tapakulttuurin asettamat rajoitukset. Yksi haastatelluista komentajista mainitsi myös sen, että operatiivisessa toiminnassa tulisi pyrkiä vahingon, vaaran ja haitan aiheuttamisen minimointiin ei-sotilaallisia toimijoita tai kohteita kohtaan. Omalla toiminnallaan joukon tulisi myös näyttää esimerkkiä tasa-arvon toteutumisesta sekä pyrkiä edistämään erityisesti naisten ja lasten aseman parantamista.

Haastateltavien kokemusten mukaan gender-näkökulma ilmeni operaatioiden suunnittelussa kuitenkin hyvin vähän tai ei lainkaan. Naisupseerit eivät esittäneet lainkaan esimerkkejä, kuinka gender-näkökulma olisi ilmennyt operaatioiden suunnittelussa. Haastatelluista komentajista muutama kertoi operaation gender-neuvonantajan osallistuneen suunnitteluun, mutta hänen panoksestaan ei koettu olleen merkittävää hyötyä puheenvuorojen pysyessä yleisellä tasolla ilman konkreettisia toimenpide-ehdotuksia. Muutama vastaajista kertoi, että naisrauhanturvaajia oli suunniteltu tehtäviin kulloisenkin tehtävän vaatimusten mukaan. Operatiivisten tehtävien toimeenpanossa merkittävimmäksi tekijäksi osoittautui naisrauhanturvaajien käyttö yhteyden saamiseksi paikalliseen naisväestöön. Naisrauhanturvaajia käytettiin jonkin verran tiedon keräämisessä paikallisilta naisilta. Alle on koottu vastaajien kokemuksia naisrauhanturvaajien käytöstä erilaisissa tilanteissa.

”Tehtävissä, jossa oli ilmeinen tarve puhuttaa tai tutkia naisia, oli varauduttu asettamalla naissoilaita joukon mukaan. Ruotsalaisilla oli 2-3 tiedustelutoimialalla ja CIMIC-toiminnassa olevaa naista, jotka tukivat MOT-ryhmiä. Esimerkkinä esim. MEDCAP, jossa hoidettiin/ rokotettiin myös naisia.” (SKJA komentaja)

”Minua ja muita naispuolisia rauhanturvaajia hyödynnettiin jonkin verran tiedonkeruussa naisväestön keskuudesta. Kävimme esimerkiksi vierailuilla tyttökouluissa, Women’s affairs toimistoissa, naisvankiloissa ja vaaleihin liittyen naisten rekisteröitymis-/äänestyspaikoissa. Lisäksi toimitimme joitain Quick Impact Project -rahoituksella hankittuja materiaaleja/esineitä suoraan kohderyhmälle eli paikallisille naisille.” (SKJA naisupseeri)

”Afganistanin toimintakulttuuri vaatii miehen neuvotteluihin, ainakin korkeimmissa tilanteissa. Tosin meillä oli hyviä kokemuksia myös nais sotilaiden onnistumisista. Univormu usein neutraloi sukupuolen.” (SKJA komentaja)

Kriisinhallintajoukko toimi esimerkkinä tasa-arvon toteutumisesta, mikäli edustettuna oli molempia sukupuolia. Yksi komentajista totesi, että paikallisen naisväestön aseman parantamiseen keskityttiin enemmänkin CIMIC-toiminnassa kuin muissa operatiivisissa tehtävissä. Yhdellä komentajista oli kokemus räikeisiin epäkohtiin puuttumisesta paikallisväestön keskuudessa sekä vaikuttaminen paikallisviranomaisten toimintaan paikallisen naisen kaappaamisen estämiseksi. Kaiken kaikkiaan kokemuksia gender-näkökulman sisällyttämisestä operatiiviseen toimintaan oli hyvin vähän.

Vielä heikempi tilanne oli vastausten perusteella gender-toiminnan raportoinnin suhteen. Haastateltavista suurin osa totesi, ettei gender-näkökulma ilmennyt raporteissa. Ainoat havainnot gender-toiminnan raportoinnissa olivat gender-neuvonantajan laatimat raportit ja puheenvuorot tilannekatsauksissa. Vastajat eivät kuitenkaan olleet nähneet raportteja, ja tilannekatsauksen puheenvuoroa ei usein pidetty tai se jäi teoreettiselle tasolle. Komentajien kokemukset gender-neuvonantajan käytöstä ja toiminnasta olivat varsin vähäisiä ja tuntuivat merkityksettömiltä. Gender-neuvonantajan toiminta oli liian teoreettista ja yleisellä tasolla sen toimiessa omana prosessinaan, eikä sitä ollut liitetty osaksi kaikkea toimintaa. Alla oleva esimerkkivastaus kuvaa vastaajien kokemuksia gender-neuvonantajan käytöstä.

”Valitettavasti lisäarvo joukon toiminnalle on ollut erittäin vähäinen, jos ei jopa nolla. Syyinä on ollut Gender Advisorien kykenemättömyys tuoda lisäarvoa operatiiviseen toimintaan tai lisätä joukon ymmärrystä gender-asioista osana paikallista kulttuuria. GENAD:n toiminta on usein hyvin yleisellä tasolla (1325) ilman kykyä sitoa periaatteita ja tavoitteita käynnissä olevaan operaatioon. Pahimmillaan Gender Adviseista on tullut eräänlaisia gender-komissaareja, jotka ovat ajaneet omaa agendaansa joukon suuntaan. Parhaimmillaan he ovat puuhastelleet genderluonteisten CIMIC-projektien parissa. Välillä tuntuu, että GA on joukossa poliittisista syistä ilman selvää tarvetta tai tehtävää. GA:n osalta ovat valitettavasti usein henkilövalinnat pahasti epäonnistuneet. Ei nyky muodossaan tarpeellinen henkilö joukossa.” (SKJA komentaja)

Haastateltavista valtaosa totesi, ettei ollut havainnut sukupuolella olleen merkitystä operaation onnistumiselle. Ainoaksi sukupuolitekiäjäksi muodostui paikallisesta kulttuurista johtuen se, että rauhanturvaajanaisten tulisi keskustella pai-

kallisten naisten kanssa ja rauhanturvaajamiesten tulisi keskustella paikallisten miesten kanssa. Etuna siis pidettiin yhteyden saamista sekä paikallisiin naisiin että miehiin. Yksikään vastaajista ei ollut kokenut, että naisrauhanturvaajien osallistuminen olisi vaarantanut kriisinhallintajoukon toimintaa. Alla on esimerkkinä SKJA:ssa palvelleen naisupseerin kokemus työskentelystä operaatioissa.

”Sukupuolestani oli hyötyä siinä, että pystyin usein ainoana rauhanturvaajana menemään tiloihin, jotka oli varattu pelkästään paikallisille naisille. Tosin joskus tämä saattoi heikentää omaa turvallisuuttani hetkellisesti, koska en pystynyt ottamaan kehtään toista henkilöä mukaani suojaamaan omaa toimintaani. Toki aseeton paikallistulkki seurasi minua aina tapaamisiin. Tehtävieni suorittamista hankaloitti jonkin verran se, että paikalliset miehet eivät yleensä puhuneet suoraan minulle. Käytännössä keskustelu tapahtui yleensä niin, että osoitin kysymykseni tai sanani suoraan kyseiselle miehelle, joka vastasi niihin katsoen joukkomme tulkkia tai miespuolista kollegaani. Sen jälkeen tulkki käänsi vastauksen minulle. Sain siis asiani selvitettyä ja hoidettua, mutta ilman henkilökohtaista kontaktia kyseiseen mieheen.”
(SKJA naisupseeri)

Komentajien vastausten perusteella suomalaiset eivät juurikaan käyttäneet LL-prosessia gender-toiminnan parantamiseksi. Kolme vastaajista mainitsi tietoa kerätyn osana muuta LL-prosessia. Ruotsalaiset käyttivät LL-prosessia oman gender-toimintansa kehittämiseen, mutta tietoa hyvistä käytänteistä ei suomalaisten kanssa juurikaan vaihdettu.

3.5. Yhteenveto

Alati muuttuvassa kriisinhallintaympäristössä erityisen tärkeää on kyetä tunnistamaan organisaation oppimisessa vaadittavat muutokset, jotta haluttuun lopputulokseen päästään. Kriisinhallintatehtävissä on oleellista, että toimintakykyiset yksilöt muodostavat tehokkaan suorituskykyisen joukon. Puolustusvoimien oppivana organisaationa tulisi muuttaa itseään vastaamaan kriisinhallintaoperaatioiden muuttuvia vaatimuksia kehittämällä yksilöiden toimintakykyä ja näin ollen koko organisaation suorituskykyä. (Anttila 2010, 195, 197–200; Mäkinen 2010.)

3.5.1 Keskeisimmät tutkimustulokset

Tutkimusaineiston mukaan gender-toiminnalla rekrytoinnissa tarkoitetaan naisten määrän kasvattamisen tärkeyttä, jotta joukossa olisi edustettuna molempia sukupuolia ja toiminta olisi siten kokonaisvaltaisempaa. Rekrytoinnin tulee perustua oikeudenmukaisuuteen ja yhdenvertaisuuteen. Tehtävät on pyrittävä täyttämään tasapuolisesti perustuen osaamiseen ja tehtävän vaatimuksiin. Kaikkien tehtävien tulee olla avoimia molemmille sukupuolille.

Gender-näkökulman sisällyttämisellä koulutukseen tarkoitetaan tiedon lisäämistä eri väestöryhmien asemasta kohdemaassa. Kriisinhallintatehtäviin lähteille tulisi opettaa, mitä gender-toiminta on kyseessä olevassa operaatiossa. Lisäksi tulisi opettaa kykyä tunnistaa eri sukupuoliroolit eri kulttuureissa. Ajantasaisen koulutuksen tulisi sisältää konkreettisia keinoja tasa-arvoisuuden edistämiseksi, ja näitä keinoja tulisi myös käytännössä harjoitella. Koulutuksen tavoitteena tulisi olla pyrkimys sisällyttää sukupuolinäkökulma ja eri väestöryhmien huomioiminen osaksi ajattelua ja työskentelyä, jotta henkilöstöllä olisi valmius kohdata erilaisia tapoja ja toimia erilaisissa tilanteissa.

Gender-näkökulman sisällyttämisellä operatiiviseen toimintaan tarkoitetaan paikallisväestön tapojen ja kulttuurin kunnioittamista. Kriisinhallintajoukon tulisi kyetä huomioimaan kaikki väestöryhmät tasapuolisesti ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan edistämään heikommassa asemassa olevien ihmisten tilannetta paikallisväestön tasa-arvoistamiseksi. Operatiivisessa toiminnassa ei tule loukata tapakulttuuria, vaan tulee tiedostaa toiminnan taustalla vaikuttavat ihmisoikeusasiat. Vähemmistöt ja haavoittuvat ihmisryhmät on otettava huomioon operaatioiden tiedonkeruussa, suunnittelussa, toimeenpanossa ja raportoinnissa samanarvoisuuden edistämiseksi. Kriisinhallintajoukon esimerkillisellä ja oikeanlaisella toiminnalla onkin mahdollista saavuttaa paikallisten luottamus ja siten vähentää kapinallisten toimintamahdollisuuksia.

Tulokset osoittivat, että naisten määrän lisäämisen positiiviset vaikutukset, paikallisten naisten tarpeiden huomiointi, ryhmän kommunikointikyvyn parantaminen ja esimerkin näyttäminen, ovat samantyyppisiä kansainvälisissä tutkimuksissa esitettyjen vaikutusten kanssa. Tärkeintä on joukon monipuolisuus siten, että joukossa toimii sekä naisia että miehiä. Tehokkaimpaan lopputulokseen kriisinhallintaoperaation kannalta päästään naisten ja miesten työskennellessä yhdessä tasavertaisina. Heterogeeniset joukot on todettu toimiviksi niin puolustusvoimissa kuin yritysmaailmassa, sillä ne tuovat asioiden käsittelyyn ja näkökulmiin monipuolisuutta ja toiminnanvapautta. Naisten ja miesten sekaryhmillä on vaikutusta paitsi paikallisväestön myös joukon sisäiseen tasa-arvoon. Merkittävin hyöty saavutetaan siinä, että kriisinhallintajoukon on mahdollista tavoittaa koko paikallisväestö ja huomioida paikallinen kulttuuri. Paikallisväestön kohtaamisessa henkilökohtaisten ominaisuuksien tulee tukea tehtävissä toimimista. Tärkeimpinä ominaisuuksina voidaan pitää sosiaalisia taitoja, ihmiskeskeisyyttä ja yhteistoimintakykyä.

Tuloksissa tuli erityisen vahvasti esille näkemys, että kriisinhallintatehtävään on sukupuolesta huolimatta valittava sopivin henkilö. Perusteluna pidettiin tasapuolisuutta ja samanarvoisuutta myös rekrytoinnissa. Tehtävien täyttämisen tulee tapahtua tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Sukupuolen ei tule olla itsetarkoitus, vaikka naistenkin osaamista tarvitaan kaikilla tasoilla ja tehtävissä. Kun naisten vaikuttimia hakeutua kriisinhallintatehtäviin tarkasteltiin toimintakyvyn osa-alueiden avulla, nousivat sosiaaliset syyt tärkeimmiksi. Merkittävin peruste olla hakeutumatta kriisinhallintatehtäviin olivat perhesyyt, jotka vaikuttivat eniten naisupseerien hakeutumattomuuteen. Perinteiset sukupuoliroolikäsitykset perhe-elämän suhteen ovat yhä tiukassa, vaikka naisupseerit voidaan mieltää sukupuoliroolijaon ”edelläkävijöiksi” heidän palvellessaan

miesvaltaisessa ja usein ”miesten työksi” mielletyissä ammatissa. Tämä näkyi niin naisupseerien vastauksissa heidän omissa asenteissaan kuin myös heidän käsityksistään yhteiskunnan asenteesta. Yhteiskunnan käsityksenä tuntuu edelleen olevan, että perheellisten miesten on hyväksyttävämpää palvella ulkomaila kriisinhallintatehtävissä kuin naisten.

Operatiivisia tehtäviä on maailmanlaajuisesti rajattu sukupuolen perusteella. Suuressa osassa maita naisia onkin sijoitettu ainoastaan esikunta- ja tuki-tehtäviin. Näkökulmaa on perusteltu naisten ja miesten erilaisella fyysisellä tai psyykkisellä toimintakyvyllä. Vastaavaa toimintakyvyn mahdollista erilaisuutta ei tullut esille empiirisessä aineistossa. Tulosten perusteella vastaajat olivatkin täysin yksimielisiä siitä, että tehtäviä ei tulisi rajata sukupuolen mukaan. Tässäkin painotettiin osaamisen ja vaatimusten täyttymisen olevan ratkaisevaa. Ainoastaan paikallisväestön mentorin tehtäviä voidaan kohdemaan kulttuurista johtuen joutua rajaamaan turvallisuustekijöiden vuoksi. Tietyissä tehtävissä naisten määrää lisäämisellä voi olla negatiivisia vaikutuksia turvallisuuteen. Ottamalla haitat huomioon ja tiedostamalla ne voidaan epäkohtiin puuttua ja kasvattaa operaation turvallisuutta.

Voimassa olevan ohjeistuksen mukaan gender-toiminta tulee kouluttaa kaikille kriisinhallintatehtäviin lähteville ja erityisesti avaintehtävissä toimiville henkilöille. Empiirisistä tuloksista kuitenkin ilmeni, että SKJA:ssa palvelleiden henkilöiden aiemmin saama gender-koulutus oli hyvinkin vaihtelevaa. Gender-peruskoulutus annetaan kaikille SKJA:n rotaatiokoulutuksen yhteydessä. Tästä huolimatta osa vastaajista ei tunnistanut saaneensa gender-koulutusta tai tien-nyt YK:n päätöslauselmasta 1325 tai Suomen kansallisesta toimintaohjelmasta. Osa vastaajista kertoi joukon saaneen rotaatiokou-lutuksessa gender-asioista ainoastaan hyvin niukan koulutuksen, joka koski lähinnä naisten ja tyttöjen asemaa Afganistanissa sekä kriisinhallintajoukon käyttäytymissääntöjä. Teoreettisen aineiston mukaan koulutuksen tulisi olla konkreettista ja pääpainon operatiivisessa vaikuttavuudessa. Gender-näkökulma tulisi kyetä liittämään osaksi kaikkea koulutusta. Empiiristen tulosten perusteella SKJA:n operaatioissa palvelleille rauhanturvaajille gender-toiminnasta saatettiin puhua yleisellä tasolla, mutta sen huomioimista ja soveltamista osaksi joukon operatiivista toimintaa ei koulutettu tai ohjeistettu.

Gender-toiminnan sekä ihmisoikeus- ja tasa-arvoasioiden opetusta vastaajat ilmoittivat saaneensa virkauransa aikana ennen rotaatiokoulutusta vaihtelevasta riippuen siitä, missä tehtävissä olivat uransa aikana toimineet tai mille kurseille osallistuneet. Johtopäätöksenä voidaan todeta, ettei gender-, ihmisoikeus- tai tasa-arvoasioita kouluteta virkauran aikana systemaattisesti. Voimassa olevan ohjeistuksen mukaan kotimaassa annettua gender-koulutusta tulisi täydentää operaatioalueella osaksi omaa tehtävää. Empiirisen aineiston perusteella täydennyskoulutusta ei kuitenkaan toimialueella annettu. Vastusten perusteella täydennyskoulutus koski joitakin ruotsalaisia toimijoita, joita olivat lähinnä erityiset naisryhmät (engl. Female Engagement Teams) tai seka-ryhmät (engl. Mixed Teams). Muutama komentajista kertoi saaneensa lyhyen tietoiskun gender-asioista gender-neuvonantajalta. Voidaankin todeta, että suomalaiselle kriisinhallintajoukoille ei Afganistanissa anneta täydennyskoulu-

tusta gender-toiminnasta. Syynä tähän lienee kiire aloittaa toiminta tehtävissä, joten täydennyskoulutukseen ei ole aikaa eikä resursseja henkilöstön hoitaessa omia varsinaisia tehtäviään.

Kirjallisuuskatsauksesta ilmeni, että joissakin maissa kriisinhallintakoulutuksen aikana tehtävien fyysisten testien rajat ovat sukupuolen perusteella erilaiset. Vaiheen yksi ja kaksi empiiristen tulosten perusteella niiden testirajojen, joiden perusteella hakija hyväksytään kriisinhallintatehtäviin, tulee ehdottomasti olla samat molemmilla sukupuolilla. Perusteena tälle voidaan aineiston perusteella pitää sitä, että testien rajoissa tulee noudattaa tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta. Testeillä on kyettävä mittaamaan tehtävässä vaadittavaa toimintakykyä sukupuolesta riippumatta. Testien rajojen tulee perustua kyseisessä tehtävässä vaadittavaan toimintakyvyn mittaamiseen. Kriisinhallintatehtävien vaatimat fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn testit on toteutettava siten, että operaation turvallisuutta ei vaaranneta. Puolustusvoimissa henkilöstön rekrytoinnissa yksilöiden toimintakyvylle on asetettu sukupuolesta huolimatta samat vaatimukset. Kriisinhallintatehtäviin lähtöä edeltävän toimintakyvyn mittaamisen tulee perustua tehtävässä vaadittavaan toimintakykyyn. Gender-toiminnan näkökulmasta toimintakyvyn mittaamisen on tapahduttava tasapuolisesti ja tehtävän vaatimukset huomioiden.

Kirjallisuuskatsauksen perusteella operaation suunnittelussa tulee huomioida eri väestöryhmät, tuntea operaatioalue, käyttää mahdollisuuksien mukaan gender-neuvonantajan asiantuntemusta sekä suunnitella joukon kokoonpano operaation vaatimusten mukaisesti. Tulosten perusteella gender-näkökulman huomioiminen ei juurikaan toteutunut operaatioiden suunnittelussa. Syynä tähän voi olla, että gender-näkökulman sisällyttämistä ei välttämättä osattu tehdä tai sitä ei ajateltu tai ei koettu tarpeelliseksi. Kriisinhallintajoukoissa palvelee hyvin vähän naisia, ja vähäisen määrän vuoksi heitä ei ole mahdollista käyttää siten, että joukossa olisi aina molempia sukupuolia edustettuna.

Tuloksista ilmeni, että gender-näkökulmalla käsitetään pääsääntöisesti vain tilanteet, joissa naisrauhanturvaajia käytetään yhteyden saamiseksi paikallisiin naisiin. Syynä gender-toiminnan kokemusten vähäisyyteen saattaa olla se, että haastateltavat eivät toimineet paikallisväestön mentorin tehtävissä, joissa gender-asioista saattaisi olla enemmän havaintoja ja kokemuksia. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että gender-toiminta käsitetään usein vain naisrauhanturvaajien määrän kasvattamisena, vaikka gender-näkökulman huomioimista voidaan edistää muillakin keinoin kokonaisvaltaisemmin. Kriisinhallintaoperaatioilla pyritään kokonaisvaltaisesti turvallisuusympäristön parantamiseen ja normaaliyhteiskunnan toimintojen ja palvelujen palauttamiseen.

Tulosten perusteella gender-näkökulmalla raportoinnissa käsitettiin lähinnä gender-neuvonantajan laatimat raportit, joita ei käsitelty kriisinhallintajoukon kesken. Johtopäätöksenä voidaan olettaa, että normaaliraportointi käsittää gender-asioita, esimerkiksi operaation vaikutuksista väestöön, vaikka tämä ei vastauksista ilmenekään. Syynä tähän saattaa olla, että termi gender on hankala ymmärtää eikä välttämättä ole täysin sisäistetty, mitä gender-näkökulmalla tarkoitetaan.

3.5.2 *Jobtopäätökset*

Gender-toimintaa ei ole rekrytoinnissa sukupuolinäkökulmasta kyetty huomioidaan riittävästi, koska naisrauhanturvaajien määrää ei ole saatu kasvatettua. Tarkasteltaessa tutkimustuloksia asetettuihin tavoitteisiin nähden voidaan todeta naisten määrän lisäämisen kriisinhallintatehtäviin olevan hyvin haasteellista. Tällä hetkellä Suomen osallistuminen sotilaallisiin kriisinhallintaoperaatioihin on kaiken kaikkiaan alhaisella tasolla eikä tehtäviä ole suuria määriä tarjolla. Naisten osuus asepalveluksen suorittaneista henkilöstöstä on edelleen erittäin pieni, joten naisten määrä kriisinhallintatehtävissä ei tule lähivuosina merkittävästi kasvamaan. Virassa olevien naisupseerien osallistuminen kriisinhallintatehtäviin suhteessa puolustusvoimien virassa olevien naisupseerien kokonaisuuteen on korkealla tasolla. Henkilömääränä se on kuitenkin vähäistä, ja mielenkiintoisena havaintona voidaan todeta, että kriisinhallintatehtäviin halukkaita naisupseereita olisi enemmän, kuin heitä näyttäisi olevan mahdollista irrottaa kotimaan tehtävistä.

Perheellisten naisten hakeutumiseen kriisinhallintatehtäviin on kaikkein hankalin vaikuttaa, mutta hyvällä suunnittelulla tämä voisi olla kuitenkin mahdollista, sillä pääosa heistä on kiinnostuneita palvelemaan kansainvälisissä tehtävissä. Laajemmassa mittakaavassa on kiinnitettävä edelleen huomiota naisten rekrytointiin koko puolustusvoimiin, niin vapaaehtoiseen asepalvelukseen kuin puolustusvoimien vakituisiin virkoihin. Tutkielman tulosten mukaan kehityskohteita rekrytoinnin parantamiseksi on olemassa, ja mikäli naisten määrää kriisinhallintatehtävissä halutaan lisätä, näyttäisi siihen myös olevan keinoja. Toisaalta tulisi päättää, halutaanko naisten määrää kasvattaa ja tehdä konkreettisia toimenpiteitä määrän lisäämiseksi vai tulisiko henkilöstön genderosaamisen olla ratkaisevammassa roolissa sukupuolesta riippumatta. Ymmärrettävää on, että tietyissä tapauksissa sukupuolella voi olla ratkaiseva merkitys, mutta gender-toimintaa kyetään tehostamaan myös ilman sukupuolisidonnaisuutta.

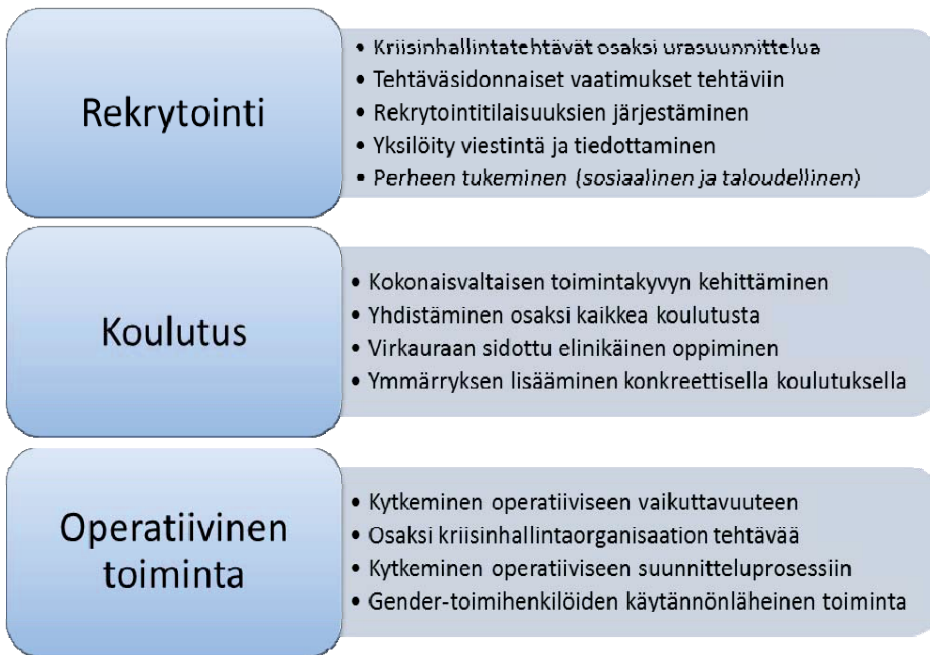
Koulutuksen osalta voidaan todeta, että gender-koulutusta annetaan kaikille kriisinhallintatehtäviin lähteville ainakin rotaatiokoulutuksessa. Koulutuksen tulisi kuitenkin olla pitkäjänteisempää etenkin johtajien ja puolustusvoimien virassa olevien henkilöiden kouluttamisessa, jotta siitä tulisi automaattisesti osa normaalia toimintaa. Gender-koulutus tulisikin kyetä sulauttamaan osaksi kaikkea koulutusta konkreettisin toimenpitein ja harjoituksen. Koulutuksen ja ymmärryksen puute näkyy myös operatiivisessa toiminnassa. Gender-toimintaa ei ole kyetty integroida osaksi operatiivista toimintaa, eikä se ole keskeisenä asiana joukon toiminnassa. Tämän vuoksi gender-toiminta pitäisi saada kytkettyä konkreettisesti ja kokonaisvaltaisesti osaksi kriisinhallintajoukon kaikkea toimintaa nimenomaan operaation vaikuttavuuden ja tavoitteiden täyttämisen näkökulmasta.

Toimintakyky tulisi gender-toiminnan näkökulmasta ymmärtää kokonaisvaltaisemmin. Rauhanturvaajien osalta kokonaisvaltaista toimintakykyä voidaan kehittää oikeanlaista koulutusta ja ymmärrystä lisäämällä sekä toimivan palautejärjestelmän avulla. Tulosten perusteella gender-toimintaa ei pää-

osin ollut kyetty kytkemään osaksi laajempaa kokonaisuutta. Yksilölle voidaan opettaa toistuvien harjoitusten toimintaa ja osaamista ilman persoonallisuuden ja eettisyyden kehittämistä. Taito ja toimintakykyisyys ilmenevät kuitenkin kykynä toimia vastuullisesti kuormittavissa, ennalta arvaamattomissa tilanteissa ja ympäristöissä.

Ensiarvoisen tärkeää on kyetä ymmärtämään kohdemaan arvot ja kulttuuri. Kokonaisvaltainen toimintakyky edellyttää valmiuksia toimia eettisesti oikein ja harkitusti. Kokonaisvaltaista toimintakykyä kehittämällä yksilöllä on myös valmius muuttaa rutiineja ja ottaa huomioon toiminnan ja päätöksenteon vaatimukset. Gender-toiminnan näkökulmasta kriisinhallintatehtävissä palvelien tulisi olla tehtävän vaatimukset huomioiden riittävän toimintakykyisiä, jotta kommunikaatio ja luottamus paikallisväestöön kyetään rakentamaan. Kokonaisvaltaisen toimintakyvyn rakentaminen varsinkin reserviläisten osalta on haastavaa koulutusajan ollessa lyhyt. Puolustusvoimien virassa olevien upseerien ja alipuseerien kokonaisvaltaista toimintakykyä voidaan kehittää virkauran läpi kestäväällä oppimisella sulauttamalla gender-koulutus osaksi muuta koulutusta.

Myös gender-näkökulman sisällyttämistä operatiiviseen toimintaan on mahdollista kehittää. Gender-toiminta tulisi saada kytkettyä selkeästi kriisinhallintaoperaatioiden operatiiviseen vaikuttavuuteen, ei poliittisesti painotetuksi henkilöstöresurssiasiaksi naisten määrän tai oikeuksien lisäämiseksi. Gender-toiminnan tulisi olla osana kriisinhallintaorganisaation tehtävää, jolloin gender-näkökulma saataisiin todennäköisemmin valtavirtaistettua osaksi operatiivista suunnittelua, toimeenpanoa ja raportointia. Gender-toiminta voisi olla omana alalukunaan operatiivisissa suunnitelmissa, jolloin se tulisi varmemmin huomioiduksi. Toisaalta tämä saattaa rajoittaa pyrkimystä integroida gender-toiminta osaksi kaikkea toimintaa. Joka tapauksessa gender-toiminta tulisi tulosten perusteella sisällyttää osaksi operatiivista suunnitteluprosessia. Suunnitelmien tekeminen ja harjoittelu tulisi toteuttaa pitkäjänteisemmin kotimaassa annettavassa koulutuksessa virkauraan liittyen. Kaiken kaikkiaan aihe koettiin tärkeäksi, mutta doktriinin ja teorian tasolta tulisi päästä käytännönläheisyyteen. Tietoisuutta ja osaamista lisäämällä sekä konkreettisia keinoja kartoittamalla ja käyttöön ottamalla on mahdollista kehittää operaation vaikuttavuutta gender-näkökulmasta.



Kuvio 4. Toimenpide-ehdotukset koottuna

Tutkimustulosten perusteella kartoitettiin toimenpide-ehdotuksia gender-toiminnan kehittämiseksi. Toimenpide-ehdotukset on koottu kuvioon 4. Gender-toiminta tulisi sulauttaa osaksi muuta toimintaa, jolloin voitaisiin vaikuttaa yksilöiden kokonaisvaltaisen toimintakyvyn kehittämiseen. Gender-toiminnan tulisi koskea haavoittuvia ihmisryhmiä, toimintoihin vaikuttavia tapakulttuureja ja käytännön läheisellä tavalla myös kansainvälisiä ihmisoikeuksia ja -lakeja. Gender-toiminta tulisi integroida osaksi operatiivista suunnittelua ja toimintaa ja kytkeä toiminta kriisinhallintaorganisaation tehtävään ja operatiiviseen vaikuttavuuteen.

3.5.3 Pohdinta ja mahdolliset jatkotutkimukset

Perinteinen jako siviili- ja sotilaskriisinhallinnan välillä on, että sotilaalliset kriisinhallintajoukot vakauttavat kriisialueen tilanteen ja luovat siviilikriisinhallinnalle edellytykset toimia. Paikallisväestön kannalta näin selvää eroa ei kuitenkaan ole helppo tehdä. Kriisialueen kaikki kansainväliset toimijat voidaan mieltää samaksi joukoksi, ulkomaalaisiksi. Nykyiset kriisinhallintaoperaatiot eivät enää ole ”perinteisiä” rauhanturvaoperaatioita, joissa rauhanturvajoukot sijoituvat kahden aselepoon päätyneen osapuolen väliin varmistamaan tulitauon pitävyys. *Suomen kokonaisvaltaisen kriisinhallintastrategian* (2009, 32–38) mukaan kriisit ovat monimutkaistuneet, koska kriisialueella saattaa toimia useita joukkoja ja organisaatioita, jotka tavoittelevat omaa etuaan. Kriisinhallintajoukot lähetetään maahan yleensä tukemaan paikallista hallintoa ja vastatoimiin kapi-

nallisia vastaan. Tällöin kriisinhallintajoukot jo lähtökohtaisesti asettuvat jommankumman osapuolen puolelle eivätkä näin ollen toimi puolueettomasti. Paikallisväestö voi tämänkaltaisissa tilanteissa tukea hallintoa tai kapinallisia. Kriisinhallintajoukoille onkin ensiarvoisen tärkeää saavuttaa paikallisväestön luottamus.

Voidaankin todeta, että siviili- ja sotilaskriisinhallinta ovat lähestyneet toisiaan eikä selkeää erottelua tehtävien tai päämäärien suhteen tulisikaan tehdä. Sotilaallisille kriisinhallintajoukoille on mahdollista suunnitella vakauttamisen lisäksi yhteiskunnallisia tavoitteita. Kokonaisvaltaisen lähestymisen (engl. Comprehensive Approach) ja suojeluvuorituksen (engl. Responsibility to Protect) näkökulmasta vaikuttavuutta voidaan lisätä tiivistämällä yhteistyötä alueella toimivien kansainvälisten organisaatioiden ja kumppanimaiden kesken. Kriisinhallintajoukon toiminta paikallisten valtiollisten ja ei-valtiollisten organisaatioiden kanssa on keskeisessä asemassa luottamuksen ja yhteisymmärryksen rakentamisessa. Suunniteltaessa Suomen kriisinhallintajoukon lähettämistä operaatioon tulisi myös kansalliset tavoitteet suunnitella riittävän tarkasti paikallisväestön huomioimiseksi ja vaikuttavuuden kasvattamiseksi. Tärkeää on määritellä, mitä lähetettävällä joukolla tulee kyetä tekemään, ja suunnitella henkilöstörakenne sen mukaisesti. Henkilöstön tehtäviä suunniteltaessa tulisi entistä tarkemmin ottaa huomioon rekrytoitavan henkilön sopivuus kyseiseen tehtävään toimintakyvyn eri osa-alueiden näkökulmasta. Tehtävien ja tavoitteiden tulisi sanella, mitä ominaisuuksia, kokemusta ja koulutusta rauhanturvaajalta tehtävässä vaaditaan operaatioissa onnistumisen edesauttamiseksi.

Gender-koulutuksen kehittämiseen on olemassa keinoja, mutta konkreettisten toimenpiteiden tekeminen vaatii henkilöstöä ja aikaa. Gender-koulutuksen integroiminen kaikkeen koulutukseen ja eri koulutustasoille on pitkäkestoinen projekti, jonka onnistumiseksi koulutusta suunnittelevan ja antavan henkilöstön tulisi sitoutua siihen. Koulutusta kehittämällä kriisinhallintajoukon osaamista voidaan parantaa, ja tällöin gender-näkökulma osattaisiin paremmin ottaa huomioon operatiivisessa toiminnassa. Toisaalta ei pidä unohtaa, että gender-toiminta on yksi asia muiden tärkeiden asioiden joukossa, joten toiminnan tehostamiseen ei liene tarkoituksenmukaista käyttää liikaa resursseja. Sen sijaan tulisi tunnistaa reunaehdot: mitä on järkevää tehdä, mihin kyetään ja millä on todellisuudessa operatiivista vaikuttavuutta. Näiden tunnistamisen perusteella voitaisiin gender-toiminnassa keskittyä oleellisiin asioihin ja hyväksyä ne tosiasiat, esimerkiksi naisten määrän lisäämisen suhteen, jotka rajoittavat kehittämistä.

Yhtenä haasteena gender-toiminnalle on, että gender-sanan käyttö aiheuttaa usein väärinymmärrystä. Se kytketään helposti feminismin ja koskemaan nimenomaan naisten etujen ajamista ja aseman parantamista. Kansainvälisestikin käytettynä englanninkielinen termi on vaikea ymmärtää. Tästä syystä ei ole ihme, että Suomessa törmää usein tilanteeseen, ettei gender-sanaa ymmärretä ollenkaan tai se ymmärretään koskemaan ainoastaan naisten etujen ajamista. Termin gender-toiminta aiheuttamasta hankaluudesta tulisi päästä eroon käyttämällä helpommin ymmärrettävää sanaa. Gender-toiminnan tarkoituksena sotilaallisessa kriisinhallinnassa on yhdenvertaistaa ja vakauttaa kriisialueen eri

väestöryhmien etuja, asemaa ja elinmahdollisuuksia. Tämän vuoksi mies- ja naisasetelman sijaa tulisi kyetä huomioimaan paikallisväestön haavoittuvat ja kriisin vaikutuksille alttiit ihmisryhmät (engl. Vulnerable People). Kriisinhallintajoukkojen tulisi kyetä entistä kokonaisvaltaisemmin vaikuttamaan paikalliseen väestöön, elintavat ja kulttuuri huomioiden, nimenomaan ihmisoikeuksien toteutumisen näkökulmasta.

Jatkotutkimuksilla voisikin selvittää, kuinka gender-toiminta saataisiin näyttäytymään positiivisemmin ja silti välttämättömänä asiana kriisinhallinnassa. Naisten rekrytoinnin kehittäminen vaatinee jatkotutkimusta, jossa laajennetaan näkökulmaa naisupseereista koskemaan niin puolustusvoimien muiden henkilöstöryhmien naisia kuin reserviläisnaisiakin. Määrän lisäämisessä tulisi kuitenkin huomioida, ettei nykyisen kaltainen asevelvollisuusarmeija tuota suuria määriä naisia reserviin eikä sukupuolen tule myöskään olla vaatimus tai itseisarvo tehtävään valittaessa. Mielenkiintoista olisi myös verrata nais- ja miesupseerien kriisinhallintatehtäviin hakeutumisen motiiveja sekä selvittää, ovatko rekrytoinnin kehittämisen keinot samoja sukupuolesta riippumatta. Jatkossa olisi myös aiheutta tutkia naisten ja miesten kriisinhallintatehtäviin osallistumisen vaikutusta tarkemmin. Tutkimus olisi mahdollista toteuttaa haastatteleamalla henkilöstöä, joka on kriisinhallintatehtävässään työskennellyt paikallisen väestön keskuudessa ja joiden ryhmissä on ollut sekä miehiä että naisia. Tutkimuksen tuloksia olisi mahdollista hyödyntää pohdittaessa, missä tehtävissä naisten mukana olosta on operaatiolle positiivisia vaikutuksia. Jatkossa naisia voitaisiin sijoittaa näihin tehtäviin.

Kokonaisvaltaisemman vaikuttamisen näkökulmasta olisi ensiarvoisen tärkeää kerätä tietoa nimenomaan miesten vaikutusmahdollisuuksista ja keinoista kehittää eri väestöryhmien asemaa gender-toiminnan avulla, koska suurin osa kriisinhallintajoukon henkilöstöstä on miehiä. Tutkimusta voisi myös laajentaa koskemaan muitakin operaatioita, jolloin tuloksia voitaisiin verrata Afganistanin operaatiosta saatuihin tuloksiin. Jatkotutkimusaiheena gender-toimintaa voisi tutkia myös taktiikan näkökulmasta, jolloin tarkastelun voisi kytkeä operatiiviseen suunnitteluprosessiin ja operatiiviseen toimeenpanoon sekä tilanneymmärrykseen ja näiden kehittämiseen.

Kriisinhallintaoperaatioille tulisi kyetä suunnittelemaan selkeät ulko- ja turvallisuuspoliittiset tavoitteet ja näiden pohjalta myös sotilaalliset tavoitteet. Operaation tavoitteita ei tulisi kytkeä päättymispäivään, vaan siihen, millaiseen tilanteeseen kohdealueen yhteiskunta pyritään saattamaan. Operaation vaikuttavuutta voisi olla mahdollista mitata yhteiskunnan turvallisuuden, toimivuuden ja palveluiden saatavuuden kannalta. Paikallinen omistajuus ja vastuunkanto ovat kuitenkin ratkaisevassa asemassa operaation onnistumisen kannalta. Tulevaisuudessa yksi olennaiselta vaikuttava laajempi tutkimusalue voisi olla suomalaisen kriisinhallintatoiminnan vaikuttavuuden arvioiminen. Vaikuttavuutta voisi arvioida millä tahansa tasolla taistelutekniseltä tasolta strategiselle tasolle saakka. Alimmalla tasolla arviointi kohdistuisi kriisinhallintaoperaation toiminta-alueeseen ja ylimmällä kotimaahan ulottuviin vaikutuksiin. Tutkimuksessa tärkeää olisi luotettavien arviointikriteerien määrittäminen ja niiden toteutumisen paikkansapitävä mittaaminen. Tällöin gender-toiminta voitaisiin

kytkeä osaksi vaikuttavuuden arviointia eikä se olisi erillisenä teimana vaan osana kokonaisuutta. Vaikuttavuuden arvioinnin avulla voidaan toteuttaa op-pivan organisaation periaatteita toiminnan kehittämiseksi, ja tutkimus voisi laajemmin hyödyttää koko puolustusvoimia.

LÄHTEET

Akar, S. & Tiilikainen, M. 2009. *Katsaus islamilaiseen maailmaan. Naiset, perhe ja seksuaaliterveys*. Loimaa: Newprint Oy.

Anttila, U. Kylä-Harakka, J. Leskinen, J. Mikkonen, R. Toiskallio, J. 2007. ”Officership 2025 and Changes in Military Crises Management from the Action Competence Perspective”. Teoksessa Laaksonen, M. (Toim.). 2007. *The Future Military Leadership and Management*. Helsinki: Edita Prima Oy.

Anttila, U. 2010. ”Inhimillinen turvallisuus ja oppiminen sotilaallisessa kriisinhallinnassa”. Teoksessa Mäkinen, J. & Tuominen, J. (Toim.). 2010. *Toimintakykyä kehittämässä: Jarmo Toiskallion juhla-kirja*. Military Pedagogical Reflections. Helsinki: Edita Prima Oy.

Aulette, R.A. & Wittner, J. 2012. *Gendered Worlds*. New York: Oxford University Press.

Benedict, H. 2009. *Lone Soldier. The Private War of Women Serving in Iraq*. Boston: Beacon Press.

Carreiras, H. 2006. *Gender and the Military. Women in the Armed Forces of Western Democracies*. Abingdon: Routledge.

Carreiras, H. & Kümmel, G. 2008. *Women in the Military and in Armed Conflict*. Wiesbaden: GWV Fachverlage GmbH.

Cohn, C. 2013. *Women & Wars*. Cambridge: MPG Books Group.

Cordes, H. J. 2008. ”Women Demonstrate Competence in Combat Roles in the U.S. Armed Force”. Teoksessa Nasso, C. & Des Chenes, E. (Toim.). 2008. *Should Women Be Allowed to Serve in Combat in the U.S. Armed Forces*. Farmington Hills: Greenhaven Press.

Davis, K. & McKee, B. 2004. ”Women in the Military: Facing the Warrior Framework”. Teoksessa Pinch, F. C., MacInture, T., Browne, P. & Okros, A. C. (Toim.). 2004. *Challenge and Change in the Military: Gender and Diversity Issues*. Winnipeg: The Wing Publishing Office.

DeGroot, G. J. 2001. "A Few Good Women: Gender Stereotypes, the Military and Peacekeeping". Teoksessa Olsson, L. & Tryggestad, T. L. (Toim.) 2001. *Women and International Peacekeeping*. Lontoo: Frank Cass Publisher.

Dittmer, C. & Apelt, M. Carreiras, 2008. "About Intervening in Vulnerable Societies: Gender in Military Peacekeeping of the Bundeswehr". Teoksessa Carreiras, H. & Kümmel, G. (Toim.). 2008. *Women in the Military and in Armed Conflict*. Wiesbaden: GWV Fachverlage GmbH.

Egnell, R. & Hojem, P. & Berts, H. 2014. *Gender, Military, Effectiveness, and Organizational Change. The Swedish Model*. Hampshire: Palgrave Macmillan.

EU. Council of the European Union. Asiakirja. 2008. *Implementation of UNSCR 1325 as reinforced by UNSCR 1820 in the context of EDSP*.

EU Operations Headquarters Potsdam. 2006. Asiakirja. *Final Report on Gender Work inside EUFOR RD Congo*.

Eulriet, I. 2012. *Women and the military in Europe. Comparing public cultures*. Chippenham & Eastbourne: CPI Antony Rowe.

Genderforce. 2007. *Good and bad examples, Lessons learned from working with United Nations Resolution 1325 in international missions*. Uppsala: Trycksaksmäklaren.

Gierycz, D. 2001. "Women, Peace and the United Nations: Beyond Beijing". Teoksessa Skjelsbæk & Smith, D. (Toim.). 2001. *Gender, Peace and Conflict*. Lontoo: SAGE Publications Ltd.

Harakka, S. & Villanen, S. 2002. *Sisaret Sinibareteissa*. Helsinki: Oy Edita Ab.

Historik - Försvarsmakten 2015 [<http://www.forsvarsmakten.se/> / 27.4.2015]

Jukarainen, P. & Terävä, S. (Toim.). 2010. *Tasa-arvoinen turvallisuus? Sukupuolten yhdenvertaisuus suomalaisessa maanpuolustuksessa ja kriisinhallinnassa*. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Kronsell, A. 2012. *Gender, sex, and the postnational defence. Militarism and peacekeeping*. New York: Oxford University Press.

Kronsell, A. & Svedberg, E. 2012. *Making Gender, Making War. Violence, Military and Peacekeeping Practices*. New York: Routledge. [<http://www.nato.int/>]

Laisi, T. 2001. "Naiset johtavina ja johdettavina". Teoksessa Lindgren, G. & Manninen, K. (Toim.). 2001. *Tulikoe. Ihmisten johtaminen sodan ja rauhan aikana*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

- Metsämuuronen, J. 2000. *Metodologian perusteet ihmistieteissä*. Viro: Jaabes OÜ.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. & Saldaña, J. 2014. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. USA: SAGE Publications, Inc.
- NATO. 2012. *BI-Strategic Command Directive (BI-SCD) 40-1. Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure*.
- NATO. 2013. *Women, peace and security, NATO's implementation of UNSCR 1325 and related Resolutions*. [<http://www.nato.int> / 2.1.2014]
- Newsome, B. 2007. *Made Not Born. Why Some Soldiers Are Better Than Others*. Westport: Greenwood Publishing Group.
- NORDEFKO. 2010. *NORDEFKO Centre for Gender in Military Operations Report and recommendation*.
- Olsson, L. & Tryggestad, T. L. 2001. *Women and International Peacekeeping*. London: Frank Cass Publisher.
- Owens, M. T. 2008. "Physical Differences Make Women Incompetent in Combat Roles". Teoksessa Nasso, C. & Des Chenes, E. (Toim.). 2008. *Should Women Be Allowed to Serve in Combat in the U.S. Armed Forces*. Farmington Hills: Greenhaven Press.
- Pitkänen, V-V. 2009. "The gender perspective in the training and recruitment of Finnish civilian crisis management experts". Teoksessa Henriksson, K. (Toim.). 2009. *CMC Finland Yearbook 2009 on Civilian Crisis Management Studies*. Helsinki: Edita.
- Porin prikaati. 2013. *Porin prikaatin rekrytointialan tilastot toimintavalmiuteen hakenneet. Puolustusvoimat. Vuosikertomukset 1999–2012*. [<http://www.puolustusvoimat.fi> / 1.10.2013]
- Puolustusvoimat. 2013. *Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2013*. [<http://www.puolustusvoimat.fi> / 26.10.2014]
- Puolustusvoimien kansainvälinen keskus. 2013. *Asiakirja AJ20905. Lessons learned -toiminnan siirto PVTUTKLi:lle ja runkosuunnitelma 2013–2015 vaihtoehtoinen*.
- Pääesikunta. 2008. *Kenttäohjesääntö yleinen osa. Puolustusjärjestelmän toiminnan perusteet*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Pääesikunta. 2014. *Asiakirja HK461. PVHSMK-PE YK:n turvallisuusneuvoston päätöslauselmaan 1325 perustuva sotilaallisen kriisinhallinnan gender-toiminta*.

Segal, M. W. 1982. "The Argument for Female Combatants". Teoksessa Goldman, N. L. 1982. *Female Soldiers - Combatants or Noncombatants?*. Connecticut: Greenwood Press.

Sjoberg, L. & Via, S. (Toim.). 2010. *Gender, War, and Militarism. Feminist Perspectives*. Santa Barbara: ABC-CLIO, LLC.

Sjoberg, L. 2013. *Gendering Global Conflict. Toward a Feminist Theory of War*. New York: Columbia University Press.

Skåre, M. 2012. *NATO Special Representative Calls for Greater Participation of Women in Defence and Security*. [http://www.nato.int / 6.1.2014]

Soeters, J. & van der Meulen, J. 2007. *Cultural diversity in the Armed Forces*. Abingdon: Routledge.

Stiehm, J. H. 2001. "Women Peacekeeping and Peacemaking: Gender Balance and Mainstreaming". Teoksessa Olsson, L. & Tryggestad, T. L. (Toim.) 2001. *Women and International Peacekeeping*. Lontoo: Frank Cass Publisher.

Sylvester, C. 2013. *War as Experience. Contributions from international relations and feminist analyses*. New York: Routledge.

Task Force Northern Lights. 2012. *SOP 003 Gender. Mazar-e Sharif*.

Toiskallio, J. 1998. *Sotilaspedagogiikan perusteet*. Hämeenlinna: Karisto.

Toiskallio, J. (Toim.). 1998. *Toimintakyky sotilaspedagogiikassa*. Vaasa: Ykkös-Offset Oy.

Toiskallio, J. & Kalliomaa, M. & Halonen, P. & Anttila, J. 2002. *Sotilaspedagogiikkaa kouluttajille*. Vaasa: Ykkös-Offset Oy.

Toiskallio, J. & Mäkinen, J. 2009. *Sotiluuden ja toimintakyvyn teoriaa ja käytäntöä*. Helsinki: Edita Prima Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Vantaa: Hansaprint Oy.

Tuten, J. M. 1982. "The Argument against Female Combatants". Teoksessa Goldman, N. L. 1982. *Female Soldiers - Combatants or Noncombatants?*. Connecticut: Greenwood Press.

Ulkoasiainministeriö. 2012. *YK:n turvallisuusneuvoston päätöslauselma 1325 (2000) ”Naiset, rauha ja turvallisuus”*, Suomen kansallinen toimintaohjelma 2012-2016. Jyväskylä: Kopiojyvä Oy.

Ulkoasiainministeriö. 2009. *Suomen kokonaisvaltainen kriisinhallinta-strategia*. Ulkoasiainministeriön julkaisuja 15/2009. Helsinki.

United Nations. 2000. *United Nations Security Council Resolution 1325*. [<http://www.un.org> / 3.10.2013]

United Nations. 2008. *United Nations Security Council Resolution 1820*. [<http://www.un.org> / 3.10.2013]

United Nations. 2009. *United Nations Security Council Resolution 1888*. [<http://www.un.org> / 3.10.2013]

United Nations. 2009. *United Nations Security Council Resolution 1889*. [<http://www.un.org> / 3.10.2013]

United Nations. 2010. *United Nations Security Council Resolution 1960*. [<http://www.un.org> / 3.10.2013]

United Nations. 2013. *United Nations Security Council Resolution 2106*. [<http://www.un.org> / 18.3.2014]

United Nations. 2013. *United Nations Security Council Resolution 2122*. [<http://www.un.org> / 18.3.2014]

United Nations. 2002. *Women, Peace and Security. Study submitted by the Secretary-General pursuant to Security Council resolution 1325 (2000)*. United Nations Publication.

Universal Conscription 2015 - The Norwegian Armed Forces. [<https://forsvaret.no> / 23.6.2015]

Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja. 2012. *Suomen turvallisuus- ja puolustuspolitiikka 2012*. Valtioneuvoston selonteko. Helsinki: Edita Prima Oy.

Winslow, D. 2010. *Gender and Military Sociology*. Stockholm: Department of Leadership and Management.

SUMMARY

Juho Lemström examines Finnish conscripts' attitudes towards military profession and Finnish Defence Forces as an employer from the point of view of personal value systems. Further, he examines what has affected these attitudes. The study is based on the author's Masters' Thesis. Lemström found that attitudes towards military profession varied as a function several factors, for example some value types were more closely related to subsequent opinions. In sum, conscripts had quite neutral attitudes towards military profession and FDF as a potential employer, and it is postulated that these attitudes can be affected by enhanced visibility of FDF in educational career and media prior to national service.

Sanna Kailaheimo and Laura Häyhä examined how Finnish military cadets construct their professional identities as implicated in personal essays. They state that cadets' responses were quite homogenous, and that six different discourses related to identity construction could be extracted: (1) collective vs. individualistic discourse, (2) tradition and historicity, (3) values, (4) officers' duties and roles, (5) calling vs. occupation, and (6) societal pressure and change. What is more, the authors contemplate that officers' profession is has gradually changed with the society as a whole, but that it still includes basic duties related to the national defense.

Sini Kouri examines female officers' motives to apply to international crisis management missions, the impact female participation has on operations, and the implementation of gender dimension to training and operational conduct. Kouri writes that most important impacts female participation has brought forth are contacts to female population in areas of operation, and the function of exemplifying equality. On the other hand, it is discussed that overtly emphasizing of gender issues may have disadvantages. The author also discusses critical implications of results: it is plausible that the gender view is not optimally implemented in on-the-job training, or operational planning and reporting. The study is based on Kouri's general staff officers' thesis.

Maanpuolustuskorkeakoulu

Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos
PL 7, 00861 HELSINKI

Puh. +358 299 800

www.mpkk.fi

ISBN 978-951-25-2882-0 (PDF)



Puolustusvoimat
The Finnish Defence Forces