

KATRI OTONKORPI-LEHTORANTA

Sotilaat, työ ja perhe





KATRI OTONKORPI-LEHTORANTA

Sotilaat, työ ja perhe



AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA

Esitetään Tampereen yliopiston
yhteiskuntatieteiden tiedekunnan tiedekuntaneuvoston suostumuksella
julkisesti tarkastettavaksi Tampereen yliopiston Linna-rakennuksen
Väinö Linna -salissa, Kalevantie 5, Tampere,
18. päivänä elokuuta 2017 klo 12.

TAMPEREEN YLIOPISTO

KATRI OTONKORPI-LEHTORANTA

Sotilaat, työ ja perhe

Acta Universitatis Tamperensis 2292
Tampere University Press
Tampere 2017

AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA
Tampereen yliopisto
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla
Tampereen yliopiston laatu järjestelmän mukaisesti.

Copyright ©2017 Tampere University Press ja tekijä

Kannen suunnittelu
Mikko Reinikka

Acta Universitatis Tamperensis 2292
ISBN 978-952-03-0474-4 (nid.)
ISSN-L 1455-1616
ISSN 1455-1616

Acta Electronica Universitatis Tamperensis 1795
ISBN 978-952-03-0475-1 (pdf)
ISSN 1456-954X
<http://tampub.uta.fi>

Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print
Tampere 2017



Kiitokset

Saadessani tietää marraskuussa 2009, että minut oli hyväksytty jatko-opiskelijaksi suorittamaan yhteiskuntatieteiden tohtorin tutkintoa ja että ohjaajakseni oli nimetty sosiologian professori Harri Melin ja sukupuolentutkimuksen professori Päivi Korvajärvi, kirjaimellisesti hypin ilosta. Ei olisi voinut paremmin käydä, ajattelin tuolloin. Tätä kirjoittaessani, väitöstutkimusprosessin ollessa loppuvaiheessaan, on sama ajatus päällimmäisenä mielessäni. Aivan ensimmäiseksi kiitän ohjaajiani kärsivällisyydestä. Olen tehnyt väitöstutkimustani muun akateemisen projektitutkimuksen ohessa ja ennen kaikkea ajatuksella, että suutarin lapsella voi ja pitää olla kengät. Työ ja perhe, väitöstutkimukseni keskeiset teemat, ovat olleet osa jokaista päivääni koko tutkimusprosessin ajan. Toisinaan tämä on tarkoittanut sitä, että olen kesken työpäivän lähtenyt hakemaan sairastunutta lasta koulusta kotiin, toisinaan työhuoneessa istumista viikonloppuisin. Kärsivällisyyden lisäksi kiitän Harria ja Päiviä reipasotteisesta ja eteenpäin katsovasta ohjaustyylistä sekä kaikista matkan varrella saamistani työn sisältöön liittyvistä kommentteista, jotka ovat vieneet kohti tätä päivää.

Työni esitarkastajia, sosiologian professori (ma.) Anna-Maija Castrénia ja sotilas-sosiologian professori Teemu Tallbergiä kiitän suostumisesta tehtävään sekä lausunnoista, joiden avulla työni viimeistelyllä on ollut selkeä fokus. Anna-Maijaa kiitän erittäin konstruktivisesta ja huolellisesta lausunnosta. Positiiviset kommenttisi kannustivat eteenpäin ja ehdotuksesi työn parantamiseksi olivat niin osuvia, ettei niitä halunnut jättää huomioitta. Teemua kiitän kriittisistä huomioista, jotka pakottivat tarkentamaan tekemiäni valintoja ja käyttämiäni ilmaisuja. Uskon, että Anna-Maijan ja Teemun kommentit ovat koituneet lukijalle hyödyksi. Perhetutkimuksen professori Kimmo Jokista kiitän lupautumisesta vastaväittäjäkseni.

Väitöskirjani on valmistunut pääosin kahden rahoituksen turvin. Aloitin väitöskirjani tekemisen Suomen Akatemian rahoittamassa hankkeessa *Intersektionaalisuus organisaatioiden tasa-arvoaasteena*. Olen saanut tehdä väitöstutkimusta ihanien, humaanien ja tutkimuksen tekemiseen kunnianhimoisesti suhtautuvien ihmisten kanssa. Tutkimusryhmäämme luotsanneella Työelämän tutkimuskeskuksen tutkimusjohtaja Tuula Heiskasella on ollut kahtalainen rooli väitöstutkimusprosessissa. Tuula on toiminut kolmantena ohjaajanani sekä ollut tutkimusryhmämme vetäjän roolissa myös

lähiesinäiseni. Kiitän Tuulaa saamastani lämminhenkisestä ja paneutuvasta ohjauksesta. Monet vaikeat solmut ovat auenneet Tuulan avustuksella. Tuula on esinainen seurannut läheltä väitöstutkimuksen, projektitutkimuksen ja muun yliopistoyhteisöllisen työn rinnakkaista tekemistä ja siitä syntyviä haasteita. Tuulan ymmärtävä suhtautuminen ja työskentely sen eteen, että olen voinut tehdä väitöstutkimusta sekä palkkatyöläisenä että palkkatyön ohella, on ollut tärkeä. Tuula ja tutkijakollegani Minna Leinonen myös alun perin kannustivat minua hakeutumaan jatko-opiskelijaksi.

Tutkimusryhmäni tutkijakollegoita Minna Leinosta ja Hanna Ylöstaloa kiitän ysytävyydestä ja työtoveruudesta. Tutkijuuden jakaminen kanssanne on ollut parasta, mitä olen koko akateemisella työurallani saanut kokea. Muistan monena sunnuntai-iltana odottaneeni maanantaiaamua, uutta työviikkoa ja yhteistyötämme malttamattomana. Yhteinen akateeminen intohimomme – sukupuolen ja työn suhteet – ovat virittäneet monia antoisia keskusteluja ja oman ajattelun testaamisen ja kehittämisen paikkoja. Minnan viiltävän älykäs tilannekomiaan taju on tehnyt monesta päivästä nauruntäyteisen ja Hannan kanssa olemme usein katsoneet samaan suuntaan ja kokeneet suurta maailman parantamisen tarvetta. Hanna ja Minna, teidän kanssanne on ollut hyvä tehdä töitä, sydämellinen kiitos kaikesta yhdessä tehdystä ja koetusta. Lämmin kiitos kuuluu myös työyhteisömme työhyvinvointiekspertille Sirpa Syväselle, joka on jaksanut pitää huolta kollegojensa jaksamisesta. Sirpa luki loppuvaiheessa käsikirjoitukseni antaen arvokkaita kommentteja työn viimeistelyyn.

Toisekseen olen saanut rahoitusta väitöstutkimukseeni LabourNet-tutkijakoulusta, jota kiitän kahden vuoden tutkijakoulupaikasta. Sosiaalipolitiikan emeritusprofessoria Pertti Koistista kiitän saamastani kannustuksesta ja ohjauksesta LabourNet-tutkijakoulun puitteissa sekä monenlaisesta yhteistyöstä erilaisilla forumeilla, kuten yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmässä. Väitöstutkimusprosessin loppuvaiheessa Pertti luki käsikirjoitukseni ja teki siitä tärkeitä huomioita, jotka auttoivat työn viimeistelyssä.

Aloittaessani väitöstutkimustani olin ehtinyt työskennellä melkein vuosikymmenen Työelämän tutkimuskeskuksessa erilaisten tutkimusprojektien parissa. Väitöstutkimusprosessin aikana Työelämän tutkimuskeskus muutti fyysisesti samoihin tiloihin muiden työelämän tutkimusta Tampereen yliopiston Yhteiskuntatieteellisessä tiedekunnassa tekevien tutkijoiden kanssa. Yhteys muihin sosiaalitieteilijöihin syventyi, ja olenkin onnekseni saanut jakaa väitöskirjan tekemiseen liittyviä tunteja monen ihanan kollegan kanssa. Kiitos Lina Van Aerschot, Noora Ellonen, Katri-Maria Järvinen, Aku Kallio, Olli Karsio, Tuija Koivunen, Hanna Ojala, Aart-Jan Riekhoff, Tiina

Saari, Liina Sointu, Niina Viitasalo ja Tiina Vaittinen. Kiitos koko Yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelman henkilökunta ja Linna-rakennuksen viidennen kerroksen väki! Kiitos työyhteisöllisistä puitteista, joissa on ollut hyvä tehdä tutkimusta. Osaa teistä olen tavannut lähinnä kahvihuoneessa, käytävillä tai kokouksissa, osan kanssa on ollut yhteisiä pienempiä tai isompia työprojekteja tässä vuosien varrella. Kahvihuone on ollut mieluinen taukopaikka. Olemme kanssani samanlaisen työhöntulorytmin omaavan taloussihteerin Outi Kulon kanssa usein aloittaneet päivän yhdessä kahvihuoneessa kahvia ja teetä keitellen sekä tiskikonetta tyhjentäen. Kiitos Outi aamun jutteluhetkestä ja kaikesta vuosien varrella saamastani avusta työsuhteisiin liittyvissä kysymyksissä.

Olen väitöstutkimusprosessin aikana osallistunut epäsäännöllisen säännöllisesti neljään eri jatko-opiskelijoilta ja muille tutkijoille tarkoitettuun seminaariin: Työn, hyvinvoinnin ja sukupuolen tutkijaseminaariin (TaY, SOC), sukupuolentutkimuksen tutkijaseminaariin (TaY, SOC), LabourNet-tutkijakoulun seminaareihin sekä sotilasosoiologiseen tohtoriseminaariin (MPKK). Kiitos tekstejäni näissä seminaareissa kommentoineille – teitä on paljon! Erityiskiitos Tuula Juvoselle ja Anni Ojajärvelle seminaarien ulkopuolellekin ulottuneesta kommentoinnista.

Tutkimuksen todelliset mahdollistajat ovat ne Maavoimien esikunnan ja Panssariprikaatin työntekijät (ja heidän puolisonsa), jotka osallistuivat tutkimukseen ja kertoivat kokemuksiaan haastatteluissa. Kiitos teille jokaiselle! Lämmin kiitos kuuluu myös Puolustusvoimien pääesikunnan erikoissuunnittelija Esa Janatuiselle ja sosiaalipäällikkö Hannu Maijaselle yhteistyöstä. Tämän väitöstutkimusprosessin aikana yhteistyömme (meiltä mukana myös Minna Leinonen ja Risto Nikkanen) tuloksena on syntynyt muutama tasa-arvoa puolustusvoimissa käsittelevä tutkimusraportti. Kannustava suhtautumisenne kaikkeen tutkimusentekoomme on auttanut myös väitöstutkimusprosessin suvantovaiheissa ja luonut uskoa tutkimuksen merkittävyyteen.

”Virkkausempireihin” naisia ja entisiä työtovereitani Hanna-Leena Autiota, Heidi Kerivistä, Sannu Syrjää ja Katja Uosukaista kiitän voimaannuttavista illoista käsitöiden, askartelujen, hyvän ruoan ja jutustelun merkeissä. Teidän kanssanne on ollut mukava irtaantua työstä ja perheestä. Sannu Syrjää kiitän lisäksi tutkimuksen oikoluvusta ja taitosta – olet ollut tärkeä tuki. Eikä merkityksetöntä ole ollut koiran hoitokaan, joka on mahdollistanut työstä irtaantumisen perheen yhteisiin reissuihin. Kiitos myös Heljä Franssilalle, Marja Hyypiälle, Kirsi Höglundille, Anu Järvensivulle, Jouni Kempelle, Riikka Kivimäelle, Liisa Marttilalle, Maiju Virkajärvelle ja muille entisille WRC:n tutkijoille, joiden kanssa ystävyys ja yhteydenpito ovat säilyneet! Päivi Mäkelää kiitän ystävydestä ja tuesta erityisesti hetkinä, jolloin akateeminen puurtaminen

ei ole ollut ruusuilla tanssimista. Piila Paalasta kiitän kielenhuollosta (tekstiin mahdollisesti jääneet virheet ovat omiani). Piilaa ja muita ”Nokian likkoja” eli Leena Mikkonen-Youngia ja Riitta Närheä kiitän lapsuudesta säilyneestä ystävytydestä, joka on viime vuosina konkretisoitunut säännöllisinä kulttuurin täyteinä tapaamisina Nokia-Helsinki -akselilla. Rakasta ystävääni Hanna-Mari Peltosta kiitän hulvattomista äiti-lapsi -tapaamisista ja reissuista. Kiitos myös kaikille muille ystäville, kollegoille ja sukulaisille, jotka ovat myötäeläneet väitöstutkimusponnisteluissani.

Vapaaehtoistyö nuorisojärjestöissä on asettanut väitöstutkimuksen tekemisen oikeisiin mittasuhteisiinsa. Työviikon päätteeksi puolijoukkueiteltan pystyttäminen rän-täsateessa otsalampun valossa tai viikonlopun viettäminen valmennuskoulutuksessa uintitekniikoita harjoitellen ovat olleet todellista vastapainoa tutkimustyölle. Partio ja triathlon ovat opettaneet minulle, että omien rajojen koettelu ja ylittäminen ovat huomattavasti helpompaa ystävien kanssa ja tuella. Kiitos Terhikki Koivuniemi ja kaikki mainiot napanaiset yhteisistä iltanuotioista ja elämyksistä. Ollaan me kyllä Loistoporukka! Ammattivalmentaja Janika Korpikoskea kiitän triathlonin, uinnin, ja juniorivalmennuksen tuomisesta elämääni. Olen oppinut sinulta paljon. Kiitos myös Tampereen Suomi-Indonesia -yhdistys ry:n jäsenille ja koko pirkanmaalaiselle suomalais-indonesialaiselle yhteisöllemme, että olen saanut nauttia mukavista tapaamisista kanssanne hyvän ruoan äärellä sekä ylläpitää indonesian kielen taitoani. *Terima kasih kepada anggota-anggota Assosiasi Finlandia-Indonesia di Tampere dan seluruh masyarakat Finlandia-Indonesia di Pirkanmaa, atas pertemuan yang berkesan. Terima kasih atas makan bersama dan kesempatan melatih kemampuan saya berbahasa Indonesia.*

Vanhempiani, Oili ja Kari Otonkorpea, kiitän ehdottomasta rakkaudesta, jota ei ole koskaan tarvinnut ansaita, joka ei ole vaatinut perusteluja ja joka ei ole koskaan ollut millään tavalla teoreettista. Se on ollut mitä parhain pohja akateemisille pyrintöille. Ei olisi suutarin lasten kengät niin hyvinä pysyneet ilman kaikkea teiltä saatua tukea ja käytännön apua. Kiitos niistä lukemattomista kerroista, kun olemme voineet istua valmiiksi katettuun pöytään ruokailemaan. Kiitos, että Väinö on saanut aloittaa kouluaamunsa mummun puurolla ja kävelyllä vaarin kanssa kouluun. Kiitos, että Siiri on saanut olla kanssanne Nokkalassa silloinkin, kun itse emme ole päässeet! Kiitos kaikesta muustakin lastenhoidosta ja kuljetusavusta, jota on toisinaan pyydetty hyvinkin lyhyellä varoitusajalla – ja ilman sitä. Sisariani Eeva Otonkorpea ja Sanna Otonkorpea kiitän myös rakkaudesta ja tuesta. Sisaruus on ollut minulle aina suuri voimavara, niin myös tässä väitöstutkimusprosessissa.

Koko ”Otonkorven poppoota” – äitiä, isää, Sannaa, Emiliaa, Eliasta, Eevaa, Peteä, Saimia, Nuuttia, Markoa, Siiriä ja Väinöä – kiitän läheisyydestä ja yhdessäolosta. Muistan, kun istuimme yhdessä vuoden 2013 kesän kynnyksellä Nokkalan laiturilla

ja katselimme, kun kaksi sudenkorentoa kuoriutuivat kotelostaan. Ne oikoivat siipensä ja jäsenensä, täyttivät ne ilmalla ja nesteellä kasvaen täysiin mittoihinsa, valmistuivat ensimmäiseen lentoonsa ja lopulta pyrähtivät vapauteen. Kaksi tuntia istuimme seuraten tätä lumoavaa luonnon ihmettä. Tällainen kiireetön ja hetkessä olemisen mahdollistava yhdessäolo rakkaiden ihmisten kanssa on elämän eliksiiriä. Isoäitiäni Leena Alestaloa kiitän tarinoista ja turinoista.

Puolisoani Marko Lehtorantaa kiitän vanhemmuuden, arjen ja kotiin sijoittuvien töiden jakamisesta. Kiitos, että palkkatyösi ei ole asettanut perhe-elämällemme sen vaativampia ehtoja kuin omanikaan. Kiitos myös huumorista ja kipakoista keskusteluista! Laulaja Juha Tapiota lainaten ”*Me olemme tässä ja nyt – ja se riittää. Meillä on aikaa vielä nauruun, leikkiin ja rakkauteen, iloon ja ukkosen jylinään.*”

Siiriä ja Väinöä kiitän siitä, että olette olemassa. Omistan tämän tutkimuksen teille. Ilman teitä tämä työ ei olisi koskaan alkanut, puhumattakaan valmistunut. Teidän myötänne elämä on täyttynyt ilosta, rakkaudesta, kiitollisuudesta, ihmisenä kasvamisen mahdollisuuksista ja luottamuksesta tulevaisuuteen. Rakastan teitä, olette suurimmat aarteeni.

Nokiolla 21.6.2017

Katri Otonkorpi-Lehtoranta

Tiivistelmä

Tässä tutkimuksessa tarkastelen sotilastyötä tekevien miesten palkkatyön ja perheen suhteita puolustusvoimien kahdessa yksikössä, Maavoimien esikunnassa ja Panssariprikaatissa. Puolustusvoimat ja sotilastyö ovat työn ja perheen suhteiden näkökulmasta omaleimaisia, sillä niillä on pitkä institutionalisoitunut asema yhteiskunnassa ja niiden toimintaa säädellään erityisin lain, asetuksin ja ohjeistuksin. 2000-luvulta alkaen työn ja perheen suhteisiin liittyvät kysymykset ovat nousseet laajasti esille puolustusvoimissa. Ajankohtaisuuden taustalla on puolustusvoimissa viime vuosina kiihtyvällä tahdilla toteutetut mittavat organisaatiouudistukset, jotka ovat vaikuttaneet sotilaiden työn ja perheen suhteiden järjestämisen mahdollisuuksiin ja ehtoihin. Muutamia viimeaikaisia avauksia lukuun ottamatta näiden organisaatiouudistusten vaikutuksista ja ylipäänsä suomalaisten sotilaiden työn ja perheen suhteista on saatavilla tutkimustietoa niukasti. Koska puolustusvoimat on yhteiskunnallisesti merkittävä toimija, on sotilastyötä koskevalla tiedolla yleisempääkin merkitystä.

Lähestyn työn ja perheen suhteita työelämän ja organisaation näkökulmasta. Tutkimuksessani tarkastelen, millaisia ovat sotilaiden työn ja perheen suhteita järjestävät käytännöt ja prosessit. Tutkin myös sitä, miten käytännöt, prosessit ja sukupuoli muovaavat toisiaan. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni vastatakseni analysoin ensin sitä, millaisia ovat työn ja perheen suhteita muovaavan organisatorisen tilan ulottuvuudet Maavoimien esikunnassa ja Panssariprikaatissa. Tutkin myös sitä, millaiset ovat materiaalis-regulaatiivisen, sosiaalisen ja mentaalisen ulottuvuuden keskinäiset suhteet. Toiseen tutkimuskysymykseeni vastatakseni analysoin sitä, miten sukupuoli on läsnä työn ja perheen suhteita järjestävissä käytännöissä ja prosesseissa sekä miten sotilasmiehet neuvottelevat maskuliinisuuden muokkaamisesta.

Tutkimus sijoittuu yhteiskuntatieteellisen työn ja perheen suhteita käsittelevän työelämäntutkimuksen, organisaatiotutkimuksen ja sukupuolentutkimuksen alueille. Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä yhdistän toisiinsa kolmiulotteisen tilan ja sukupuolen teoretisointeja. Tutkimuksen aineisto koostuu ryhmä-, yksilö- ja asiantuntijahaastatteluista (yhteensä 29 istuntoa) ja dokumenttiaineistosta. Dokumenttiaineisto käsittää asiantuntijahaastatteluissa saatua materiaalia sekä kolme keskeistä organisaation ohjesääntöä.

Tulosten mukaan puolustusvoimien työn ja perheen suhteita järjesti materiaalis-regulatiivisesta näkökulmasta ahne ja antelias joustavuus, liikkuvuus, taloudellinen rationaalisuus sekä työn kuormittavuus. Sekä työnantaja että työntekijälähtöinen joustavuus olivat osa työn tekemisen arkea samoin kuin erityisesti Maavoimien esikunnassa tapahtuva liikkuvuus paikasta toiseen niin työpäivien kuin työviikkojenkin tasolla. Työssä ja työurassa tapahtuvia muutoksia pohdittiin niiden taloudellisten vaikutusten näkökulmasta. Työ koettiin kuormittavana ja työn tekemisen rytmi annettuna. Sosiaalista ulottuvuutta leimasi homososiaalisuus ja hierarkkisuus. Homososiaalisuus näkyi miesten välisenä solidaarisuutena ja seksuaalissävytteisen huumorin käyttämisenä sekä heteronormatiivisuuden korostamisena. Hierarkkisuus pohjasi sotilasarvojärjestelmään sekä esimies- ja alaisuuteisiin liittyviin vastuisiin ja velvollisuuksiin. Organisatorisen tilan mentaalille ulottuvuudelle oli ominaista institutionalisoituneen kutsumustyön ja professionaalituneen palkkatyön ristiveto sekä tässä ristivedossa paikkaansa etsivä sotilaan työkyvyn uusintamisesta huolehtiva perhe. Materiaalis-regulatiivisen ulottuvuuden piirteet saivat erilaisia painotuksia Maavoimien esikunnassa ja Panssariprikaatissa, mutta sosiaalisen ja mentaalisen ulottuvuuden piirteet sisälsivät samoja elementtejä molemmissa yksiköissä.

Maavoimien esikunnassa työn ja perheen suhteita järjestävän organisatorisen tilan ulottuvuuksien vuorovaikutus tuotti fyysisten rakenteiden ja sääntöjen sekä yksilöllisten tarpeiden kohtaamattomuutta, uusien sosiaalisten jakojen syntymistä organisaation sisälle sekä työn, perheen ja yksityiselämän eriytymistä. Näistä johtuvat muutospainet kohdistuivat tilan materiaalis-regulatiiviseen ulottuvuuteen tarpeena kehittää uusia käytäntöjä koskien työn tekemisen aikoja ja paikkoja. Sosiaaliseen ulottuvuuteen kohdistuvat muutospainet näkyivät ennen kaikkea erilaisina odotuksina työn ja perheen suhteiden järjestämiselle. Mentaalisen tilan osalta oli havaittavissa institutionalisoituneen kutsumustyön ja professionaalituneen palkkatyön välisen ristivedon vahvistumista.

Panssariprikaatissa organisatorisen tilan ulottuvuuksien vuorovaikutus näkyi niukkojen henkilöstöressurssien joustamista rajoittavina vaikutuksina, oman tulosityksikön erityisyyden vaalimisena sekä moninaisena neuvotteluna työn ja perheen paikoista sotilaan elämäkokonaisuudessa. Fyysiseen ulottuvuuteen tämä heijastui joustamismahdollisuuksien vaikeutumisenä, mutta samaan aikaan työntekijälähtöisen jouston arvostamisena ja puolustamisena sekä työn ja perheen suhteiden järjestämisestä helpottavien järjestelyjen hyödyntämisenä. Sosiaaliseen ulottuvuuteen kohdistuvat muutospainet näkyivät toisten työtaakan lisäämisen välttämisenä oman jaksamisen kustannuksella, eron tekemisenä suhteessa muihin tulosityksiköihin sekä erilais-

ten perheeseen liittyvien hoiva- ja huoltovastuiden näkymisen vahvistumisena työpaikalla. Mentaaliseen ulottuvuuteen kohdistuvat muutospaineet liittyivät yhteisvastuulliseen työn tekemiseen, ammatillistumisen vahvistumiseen sekä perheen merkityksen ja jaetun vanhemmuuden vahvistumiseen upseerien elämäkokonaisuudessa.

Maskuliinisuuksien harjoittamisen osalta nousi esille, että organisatorisessa muutostilanteessa konventionaalisia maskuliinisuuksien harjoittamisen tapoja pyritään kollektiivisesti vahvistamaan ja ristiriitaisia rajoittamaan. Myös työn ja perheen suhteiden järjestämiseen liittyvien valintojen ja ratkaisujen yksilöllistämällä, niin sanottu oman valinnan retorikalla, esitetään vaihtoehtoisten maskuliinisuuksien harjoittamista. Panssariprikaatissa oli Maavoimien esikuntaa enemmän mahdollisuuksia erilaisten maskuliinisuuksien esiin nostamiselle. Tutkimuksen tulokset osoittivat myös, että työn ja perheen suhteisiin kiinnittyvien maskuliinisuuksien harjoittamisen tapojen haastaminen on mahdollista vallitsevia maskuliinisuuksia toisaalla uusintamalla.

Tutkimuksen keskeisin tulos on, että työn ja perheen suhteissa on kyse institutionalisoituneen kutsumustyön ja professionalisoituneen palkkatyön ristivedosta, jossa perheen rooliksi jää yhtäältä pitää huolta sotilaan työkyvyn uusintamisesta ja toisaalta sopeutua muutoksiin. Samaan aikaan kuitenkin organisatoriset muutokset, joilla on yhteiskunnalliset kytköksensä, kyseenalaistavat tätä asetelmaa.

Tutkimukseni tuloksia voidaan hyödyntää mietittäessä työn ja perheen suhteiden käytännönjärjestelyjä sekä tehtäessä näkyväksi sosiaalisia odotuksia ja itsestään selviksi muuttuneita ajattelu- ja toimintamalleja. Puolustusvoimissa sotilaan toimintakyky on ymmärretty fyysisenä, psyykkisenä, sosiaalisena ja eettisenä. Tutkimus antaa välineitä kaikkien näiden osa-alueiden pohtimiseen työn ja perheen suhteiden näkökulmasta. Tutkimuksen anti työn ja perheen suhteita koskevalle tutkimukselle liittyy ennen kaikkea tilateoreettisen sekä tilateoreettisen ja sukupuolianalyysin yhdistämisen hyödyntämiseen. Tilateoreettinen lähestymistapa mahdollistaa kokonaisvaltaisen teoreettisen viitekehyksen työn ja perheen suhteiden tarkastelulle.

Asiasanat: sotilaat, työ, perhe, organisatorinen tila, sukupuoli, maskuliinisuus, sotilasorganisaatio

Abstract

Recent social changes and transformations have made the relationship between work and family an increasingly topical and multifaceted issue, particularly in the context of work organizations and gender relations. This study explores the interface of paid work and family among men engaged in military work at two units of the Finnish Defence Forces (FDF), the Army Command and the Armoured Brigade. From a work and family point of view, the FDF constitutes a peculiar work environment: it is an institutionalized organization that is closely identified with the state and its security policy. Military personnel are confronted with many specific regulations and standing orders in addition to social norms and expectations. In the 21st century, work and family issues have emerged widely in organizational and public debate. One significant cause of this increased attention is the implementation of reforms that have resulted in major structural changes, which in turn have affected the prospects and preconditions of the individual employee to arrange his or her work and family relationships. Thus far, there is little research on how Finnish soldiers manage to arrange their everyday lives.

This study is situated in the fields of sociology of work (more accurately sociological work-family research), organization studies, and gender studies. In the theoretical framework of the study, I combine theorizations of space and gender. The data consist of group, individual, and expert interviews (29 altogether) and official materials collected from the Army Command, the Armoured Brigade, and the Defence Command. The data sets are analysed by employing content and discursive analytical methods. I approach the interface of work and family from working life and organizational perspectives. Firstly, I examine what kinds of practices and processes that organize soldiers' interface of work and family can be found at the Army Command and the Armoured Brigade. Secondly, I examine how these practices and gender are intertwined and shape each other. With reference to the first issue, I analyse the main features of the material-regulative, social, and mental dimensions of the organizational space of work and family at the studied units, and the ways they interrelate. In order to address the second issue, I explore how gender is present in the practices and processes that organize the interface of work and family and how male soldiers negotiate mobilizing masculinities.

According to my findings, the material-regulative dimension of the organizational space for work and family featured greedy and generous flexibility, mobility, economic rationality, and workload. Employer- and employee-driven flexibility was an important part of daily work, like mobility, which was common on daily and weekly bases, especially in the Army Command. Changes in work arrangements and careers were considered from an economic perspective. The workload was described as heavy, and the rhythm of work and the prioritization of tasks were employer-driven. The social dimension of the organizational space for work and family involved homosociality and hierarchy. Homosociality appeared as solidarity between men and the use of humour tinged with sexual innuendo and emphasizing heteronormativity. Hierarchy based on military ranks, responsibilities, and duties related both to supervisors and subordinates. The mental dimension of the organizational space for work and family was constructed by the tension between the institutionalized vocation and professionalized paid work. The family was given the role of the adjuster whose role was to take care of the reproduction of the soldier's daily work ability.

At the Army Command, the interplay of the dimensions of the organizational space of work and family showed that material-regulative elements did not completely match the individual needs of work and family. The employer was expected to develop new regulations and arrangements to support the interface of work and family, because reorganizing and relocating the Army Command had forced the personnel to reorganize their living arrangements, among other things. The restructuring of Army Command not only challenged the material-regulative dimension of the organizational space of work and family, but also generated new social divisions in the workplace, causing challenges to homosociality. The Army Command was undergoing developments that divided work, family, and private life into different life spheres. This reflected on the mental dimension of the organizational space of work and family by reasserting the tension between the institutionalized vocation and professionalized paid work.

At the Armoured Brigade, the interplay of the dimensions of the organizational space of work and family appeared in the consequences of the meagre human resources, which restricted flexibility for work and family issues. Supervisors' options to be flexible were limited, especially regarding manoeuvres and other actions outside the daily work at the garrison. Nevertheless, employee-driven flexibility was considered to be very important and seen as worth defending. Increasing the workload of colleagues was avoided at the expense of one's own well-being. The interplay of the dimensions of the organizational space of work and family also emerged as cherishing the speciality of the unit and as negotiations of the spaces of work and family in

the soldier's life course. The unit was seen as the land of milk and honey and different from other units, in which the cultural climate and flexibility for work and family needs was thought not to be so employee-friendly. In the Armoured Brigade, the interplay of the dimensions of the organizational space of work and family also caused pressures on the joint methods of working around shared aims, and reinforced the professionalization of work and the importance of family and shared parenthood in the soldier's life course.

The findings indicate that in circumstances of organizational change, conventional ways of mobilizing masculinities are collectively reasserted, while ways of mobilizing masculinities that are inconsistent with convention are restricted. In addition, the individualization of the choices and decisions concerning one's work and family arrangements – the so-called freedom of choice rhetoric – was a way to hinder mobilizing alternative masculinities. At the Armoured Brigade, there were more prospects of mobilizing various kinds of masculinities than at the Army Command. However, mobilizing unconventional masculinities with connection to the interface of work and family was conceivable only by remobilizing dominant masculinities elsewhere.

Among the main findings, this study shows that the interface of work and family involves a tension between the institutionalized vocation and professionalized paid work, in which the role of the family is to support and taken care of the soldier's reproduction of daily work ability, as well as to adjust to the demands of the military organization. At the same time, organizing the work and family interface seems to have become a more individual question as communal support has diminished. Societal and organizational changes have brought the circumstances of soldiers closer to other wage earners in working life. This appears to reassert the tension between the institutionalized vocation and professionalized paid work.

The findings of this study can be utilized by the FDF when developing work and family practices and tangible arrangements, but also by other work organizations. The findings also provide resources to consider social and mental beliefs, assumptions, and conceptions, and their consequences for soldiers' private lives. In the FDF, the soldier's ability to function is understood as an ensemble of physical, psychological, social, and ethical abilities. The study offers the tools to consider all of these dimensions from the work and family perspective. From the perspective of work and family research, the evidence has a wider significance in terms of utilizing and combining theorizations of space and gender.

Keywords: soldiers, work, family, organizational space, gender, masculinity, military

Sisällys

Tiivistelmä	9
Abstract.....	13
1 Johdanto.....	19
1.1 Sukupuoli, työ ja perhe.....	22
1.2 Sotilasorganisaation erityisyys tutkimuskohteena.....	25
1.3 Työn ja perheen spatiaaliset ulottuvuudet.....	29
1.4 Kirjan rakenne	31
2 Sotilastyö ja perhe	33
2.1 Aikaisemman tutkimuksen anglosaksinen painotus	34
2.2 Yhteensovittamisesta työn ja perheen suhteiden analyysiin	40
3 Tutkimuksen teoreettinen paikannus.....	46
3.1 Tilan ulottuvuudet.....	46
3.2 Sukupuolen tekeminen.....	51
3.3 Tutkimuskysymykset	59
4 Metodologiset valinnat.....	62
4.1 Tutkimusyksiköt.....	62
4.2 Aineisto ja menetit.....	66
4.3 Tutkimussuhde	73
4.4 Analyysi, tulkinta ja luenta	78
4.5 Tutkimuseettiset kysymykset.....	86
5 Tulokset I: Työn ja perheen suhteita muovaavan tilan ulottuvuudet.....	91
5.1 Materiaalis-regulatiivinen ulottuvuus	92
5.1.1 Ahne ja antelias joustavuus.....	94
5.1.2 Liikkuvuus.....	99
5.1.3 Taloudellinen rationaalisuus	103
5.1.4 Kuormittavuus.....	106

5.2	Sosiaalinen ulottuvuus	109
5.2.1	Homososiaalisuus	110
5.2.2	Hierarkkisuus	118
5.3	Mentaalinen ulottuvuus	125
5.3.1	Institutionalisoitunut kutsumustyö	127
5.3.2	Professionaalistunut palkkatyö	134
5.3.3	Uusintamistyöstä huolehtiva perhe	137
6	Tulokset II: Ulottuvuuksien välinen vuorovaikutus	144
6.1	Maavoimien esikunta: Uusi organisaatio	144
6.1.1	Virallisten käytäntöjen riittämättömyys	144
6.1.2	Reppurit ja paikkakuntalaiset	153
6.1.3	Työn, perheen ja yksityiselämän eriytyminen	160
6.2	Panssariprikaati: Lintukoto	170
6.2.1	Niukkojen henkilöstöresurssien ehdoilla	170
6.2.2	Perusyksikön erityisyys työyhteisönä	177
6.2.3	Muutoksia työn ja perheen priorisoinneissa	182
7	Tulokset III: Yksilöllisiä neuvotteluja tilasta	186
7.1	Heteronormatiivisuus työn ja perheen organisatorisessa tilassa	187
7.2	Työn rajaaminen perheen hyväksi	195
7.3	Vanhemmuuden priorisointia	199
8	Yhteenvedo ja tutkimuksen arviointi	202
8.1	Työn ja perheen suhteita järjestävän organisatorisen tilan käytännöt ja prosessit	203
8.2	Sukupuoli työn ja perheen suhteissa	211
8.3	Tutkimuksen arviointi ja anti	214
	Lähdeluettelo	220
	Litteet	239

1 Johdanto

Mää luulen, että ne, jotka reissaavat, ne toteavat, että työn ja perheen yhteensovittaminen ei onnistu ollenkaan, koska työn ja perheen erottaminen onnistuu. EI voi puhua yhteensovittamisesta, kun välissä on 200 kilometriä. Suurin osa toteaa näin, jos menet kysymään. Enkä mää pidä sitä millään tavalla yllättävänä ajatuksena.

Näin toteaa upseeri Maavoimien esikunnasta keväällä 2009 kysymykseen siitä, miten työpaikan ja kodin välillä reissaavat ja viikot kotoa poissa asuvat upseerit kokevat työn ja perheen yhteensovittamisen. Työn takia viikot kotoa poissa-asuvien sotilaiden määrä on viime vuosina kasvanut. Se on osaltaan tehnyt työn ja perheen suhteiden järjestämisestä entistä ajankohtaisemman kysymyksen puolustusvoimissa. Muutuneen tilanteen taustalla on puolustusvoimien kokonaisvaltainen uudistaminen¹. Organisaatiossa toteutetut rakenteelliset muutokset ovat merkinneet palkatun henkilöstön työn ja perheen suhteille poikkeuksellisen laajaa muutostilannetta.

Asia on ollut näkyvästi esillä myös julkisuudessa: ”Joka kolmas upseeri joutuu muuttamaan, ja perhe kärsii”, uutisoi Aamulehti etusivullaan 4.6.2013. Keskeisimpiä syytä erillään asumiselle ovat upseerien urajärjestelmään liittyvät koulutusjaksot ja työkomennukset eri puolille Suomea ja ulkomaille. Tyypillisesti perheestään erillään asuva puolustusvoimien palkattu työntekijä on Maavoimien esikunnassa työskentelevä 45–54-vuotias upseerimies, joka on palvellut puolustusvoimissa yli 20 vuotta (Hannola 2016, 318).

Tarkastelen tässä tutkimuksessa työn ja perheen suhteita sotilastyötä tekevien miesten näkökulmasta². Tutkijoiden kiinnostus miehiin työn ja perheen yhteensovittajina on kasvanut tällä vuosituhanella (esim. Allard, Haas & Hwang 2007; Collier 2012; Damask, Howard Ecklund, Lincoln & White 2014; Longlands 2012). Se on saanut laajaa huomiota myös yhteiskuntapoliittisena kysymyksenä. Työn ja perheen yhteensovittaminen on tunnistettu yhdeksi suomalaisen tasa-arvopoliitiikan mies-

¹ Tarkennan 2000- ja 2010-luvuilla toteutettuja uudistuksia liitteessä 1.

² Tutkittaessa työn ja perheen suhteita puolustusvoimissa valittavana voisi olla vähintään neljään erityyppiseen ryhmään keskittyminen: varusmiehiin, palkattuun henkilöstöön (tarkemmin sotilas- ja siviilihenkilöstöön), rauhanturvaajiin tai kriisinhallintahenkilöstöön ja reserviläisiin. Oma näkökulmani kytkeytyy nimenomaan palkattuun sotilashenkilöstöön.

kysymykseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön asettama työryhmä korostaa loppuraportissaan *Mieskysymyksiä tasa-arvopolitiikassa* (2014) isien yhtäläisiä mahdollisuuksia äitien kanssa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Raportissa esitetään, että työn ja perheen yhteensovittamisen lähtökohtana pitäisi olla isien mahdollisuudet olla läsnä lapsiensa elämässä tasa-arvoisesti äitien kanssa. Työelämän segregaatian purkaminen nähdään raportissa pitkän aikavälin keinona helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista.

Puolustusvoimissa työn ja perheen suhteiden sujuva vuorovaikutus on vaativaa erityisesti sotilasuran eri vaiheissa oleville miehille ja epäilemättä myös sotilasuralla oleville naisille. Puolustusvoimissa perheelliset miehet kokevat yli kaksi kertaa naisia useammin esteitä työn ja perheen suhteiden järjestämisessä. Tätä selittää nimenomaan sotilastyö eli miesten sijoittuminen pääasiassa sotilastyöhön ja naisten siivili-tehtäviin. (Leinonen, Nikkanen & Otonkorpi-Lehtoranta 2012.) Sotilastyön vaativuus ei koske vain työnteon aikaa ja paikkaa. Kyse on moniulotteisesta koko organisaatiota, sen kulttuuria ja toimintaympäristöä koskettavasta asiasta, jolla on materiaaliset, sosiaaliset ja mentaaliset ulottuvuutensa.

Tämä tutkimus sai alkunsa Työelämän tutkimuskeskuksessa vuosina 2009–2010 toteutetusta *Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet puolustusvoimissa* -tutkimushankkeesta, jossa tutkimusryhmämme tarkasteli sotilaiden ja heidän puolisoitensa kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamisesta. Hanke jakaantui tutkimus- ja kehittämisvaiheisiin, jotka toteutettiin sekä Maavoimien esikunnassa että Panssariprikaatissa. Hankkeen projektipäällikkönä toimi Minna Leinonen ja itseni lisäksi toisena tutkijana Hanna-Leena Autio. Hanke oli saanut rahoituksen Maanpuolustuksen tieteelliseltä neuvottelukunnalta (MATINE). Hanke jatkui kehittämisosuudella, jota rahoitti Valtion Työsuojelurahasto (VTSR). Hankkeen kiinnostuksen kohteena olivat sotilaiden työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt sekä organisaation että sotilaiden näkökulmasta. Tarkoituksena oli tuottaa tietoa sekä yhteensovittamista edistävistä että hankaloittavista tekijöistä. Lisäksi tarkastelimme sitä, millaisia haasteita toteutetuista ura- ja perheratkaisuista seurasi työlle ja työympäristölle sekä yksityiselämälle. Hankkeella pyrittiin myös avaamaan näköaloja työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjen kehittämiseen organisaatiossa.

Jatkan tässä tutkimuksessa saman ilmiön eli työn ja perheen suhteiden tutkimista. Käytän osittain samaa aineistoa, mutta tarkasteluni fokus, tutkimustehtävä ja teoreettinen viitekehys eroavat selkeästi aiemmasta tutkimuksesta. Tavoitteeni on päästä syvällisemmin analysoimaan ja ymmärtämään työn ja perheen suhteita rakenteistavia käytäntöjä ja prosesseja. Aiemmin tunnistimme työn ja perheen yhteensovittamisen

palautuvan kysymykseksi sotilaiden toimintakyvystä. Organisaatio tarvitsee toimintakykyisiä sotilaita. Perhe on organisaatiolle tärkeä resurssi toimintakyvyn uusintajana ja tukijana. Varmistaakseen perheen halukkuuden hoitaa tätä tehtävää ja sitouttaakseen sotilaita, organisaatio joutuu vastavuoroisesti joustamaan perheen suuntaan. Totesimme, että esimiehillä on tärkeä rooli organisaation perheeseen liittyvien käytäntöjen välittäjänä ja että heillä on merkittävä osuus siinä, miten sotilaiden työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu. (Autio, Leinonen & Otonkorpi-Lehtoranta 2011, 63.)

Tässä tutkimuksessa tavoitteeni on selvittää, millaisia nämä työn ja perheen suhteita järjestävät käytännöt ovat ja miten niitä ylläpidetään. Lisäksi olen kiinnostunut siitä, miten ne liittyvät sukupuoleen. Tarkastelen työn ja perheen suhteita nimenomaan työelämän ja organisaation näkökulmasta, en niinkään yksityiselämän, yksittäisten työntekijöiden tai perheiden näkökulmasta, vaikka analyyttisesti liikun myös yksilötasolla. Tutkimusasetelman taustalla on ajatus, että yksilölliset valinnat, organisaatoriset sekä laajemmat yhteiskunnalliset käytännöt ja prosessit sekä kulttuuri muokkaavat toisiaan. Tarvitaan eri tasoilla liikkuvaa tutkimusta, jotta voidaan ymmärtää tätä vuorovaikutusta (Holvino 2010). Vain yksilötasolla operoiva tutkimus saattaa häivyttää yksilöllisten valintojen erilaisia sosiaalisia, taloudellisia ja kulttuurisia reuna-ehtoja ja yhteyksiä. Yksilöllisiä valintoja ei voida tarkastella irrallaan niistä toimintaympäristöistä ja käytettävissä olevista resursseista, joiden puitteissa valintoja tehdään.

Tutkimuksen teoreettis-metodologiset lähtökohdat pohjautuvat työnsosiologiaan, organisaatiotutkimukseen ja sukupuolentutkimukseen. Työn ja perheen käsitteet sekä yleiset työn ja perheen suhteita koskevat pohdintani perustuvat työnsosiologiaan. Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen paikantamisessa nojaan organisaatiotutkimuksen piirissä kehiteltyihin ajatuksiin spatiaalisuudesta. Sukupuolentutkimuksellinen ote tarkoittaa maskuliinisuuksien harjoittamisen käsitteen ottamista analyyttiseksi työvälineeksi. Myös tutkimukseni yleiset metodologiset lähtökohdat perustuvat sukupuolentutkimuksesta omaksumiini ajatuksiin.

Tarkastelen sotilastyötä virkatyösuhteeseen perustuvana työsuhteen muotona, jota säätelee yleinen työlainsäädäntö, työehtosopimukset, puolustuspolitiikka ja puolustusvoimia erityisesti koskeva lainsäädäntö sekä ohjesäännöt. Sotilastyö jakaantuu moninaiisiin sotilastehtäviin henkilön koulutustaustasta, puolustushaarasta, aselajista ja tehtävätasosta riippuen. Perhettä lähestyn yksilölle henkilökohtaisesti merkityksellisinä toisina ihmisinä, joihin yksilöllä on erilaisia kiintymys-, hoiva- ja huoltosuhteita. Vuoden 2007 *Perhebarometrin* (Paajanen 2007) mukaan yksilöllinen kokemus perheestä kytkeytyy läheisiin kiintymyssuhteisiin. Suomalaisille perhe tarkoittaa ennen

kaikkea läheisyyttä, yhdessä olemista sekä vastuun ja tuen kokemuksiä. Perhettä määrittellään useimmiten lasten, parisuhteen muodon ja sukulaisuuden kautta. Oman perheen määrittelyyn vaikuttavat eniten suku- ja tunnesiteet. Myös yhteinen asuminen ja aktiivinen huolenpito ovat keskeisiä perhettä määrittäviä tekijöitä. (Emt. 24, 28, 35.) Tässä tutkimuksessa haastateltujen perheet ovat näin määriteltynä erilaisia. Osa haastatelluista asui perheensä kanssa samassa kotitaloudessa, osa osittain tai kokonaan perheestään erillään. Joillakin oli alaikäisiä huollettavia lapsia, joillakin täysi-ikäisiä lapsia. Mukana oli myös lapsettomia. Suurin osa eli heteroseksuaalisessa parisuhteessa, mutta eivät kaikki. Jonkun perheeseen kuului omat vanhemmat ja sisarukset.

Työpaikan arjessa työlle ja perheelle annetaan merkityksiä, jotka eivät välttämättä ole samoja yksilöllisten kokemusten kanssa. Lainsäädäntö, hyvinvointivaltiopolitiikat ja niitä käytännössä toteuttavat ammattilaiset osallistuvat kaikki työn ja perheen määrittelyyn. (Forsberg 2003, 9.) Myös näillä määrittelyillä on ihmisten arkipäivän toimintaa rakenteistavaa merkitystä. Ne luovat ajattelu- ja toimintamalleja, jotka vakiintuessaan muuttuvat käytännöiksi. Käytännöt eivät kuitenkaan ole pysyviä. Työn ja perheen määrittelyistä, vaatimuksista ja sisällöistä käydään jatkuvaa neuvottelua. Työpaikan arjessa näihin neuvotteluihin yhdistyy työpaikan oma kulttuurinen toimintaympäristö. Siellä vallitsevat arvot, normit, olettamukset ja odotukset voivat suosia arvostuksin tai konkreettisin käytännöin tietynlaisia työ- ja perhejärjestyksiä.

Tutkimukseni laajempänä tavoitteena on tuottaa tietoa työn ja perheen suhteista sosiaalisena ja sukupuolittuneena ilmiönä. Avaan niitä prosesseja, joissa työn ja perheen suhteita jäsennetään ja samalla tullaan tuottaneeksi sukupuolta. Sotilasorganisaatio on erityisen mielenkiintoinen tutkimuskohde tällaiselle tarkastelulle, koska se kokoaa monia työelämän ilmiöitä saman organisaation kontekstiin.

1.1 Sukupuoli, työ ja perhe

Tutkimuskirjallisuudessa on esitetty, että työn ja perheen rajat ovat murenemassa. Syytä rajojen hämärtymiselle on haettu muun muassa työelämän ja työn luonteen muutoksista, teknologisesta kehityksestä, demografisista ja perherakenteiden muutoksista (esim. Bittman, Brown & Wajcman 2009; Dumas & Sanchez-Burks 2015; MacEachen, Polzer & Clarke 2008; Olson-Buchanan & Boswell 2006; Towers, Duxbury, Higgins & Thomas 2006; Valcour & Hunter 2005). Julia Brannen (2005) toteaa työelämässä ja työn luonteessa tapahtuneiden muutosten pakottaneen työntekijöitä joustavoittamaan työn ja vapaa-ajan välistä rajanvetoa. Toisin sanoen työntekijät ovat sopeuttaneet työn ulkopuolista elämäänsä työn muuttuneisiin vaatimuksiin. Tällöin työn ja muun elämän joustava ajallinen ja paikallinen vuorovaikutus ei ole

yksilöllisiin tarpeisiin perustuva valinta, vaan työelämän ehdoilla menevää ja työnantajälähtöistä joustamista. Useat tutkijat ovatkin todenneet, että julkisessa keskustelussa työn ja perheen suhteita leimaa vapaaehtoisuuden tai valinnanvapauden myytti, koska niiden sujuvasta vuorovaikutuksesta vastuutetaan ennen kaikkea yksilöitä ja perheitä (esim. Brannen 2005; Gregory & Milner 2009; Kivimäki 2003). Tällöin tunnistamatta jäävät työelämän rakenteelliset ja kulttuuriset puitteet, jotka rajaavat ja rakenteistavat yksilöllisiä valintoja. Työpaikan säännöt ja rutiinit ovat tehokkaita keinoja vaikuttaa organisaation jäsenten ajatteluun ja toimintaan.

Alussa esitetty upseerin kommentti herättää kysymyksen, mistä työn ja perheen suhteissa lopulta on kysymys. Arkielämässä ja julkisessa keskustelussa työstä ja perheestä puhutaan yleensä kahtena erillisenä elämänpiirinä, joita täytyy sovittaa yhteen. Myös tutkimuksessa työhön ja perheeseen viitataan tyyppillisesti julkisena ja yksityisenä elämänalueena, jotka on spatiaalisesti³ erotettu toisistaan ja joilla on kummallakin omat tehtävänsä ja toimintalogiikkansa. Julkinen (työmarkkinoiden, työorganisaatioiden ja palkkatyön alue) palvelee tämän erottelun mukaan instrumentaalisia tarpeita ja sen toimintalogiikka nojaa rationaalisuuteen, kilpailullisuuteen ja oman edun tavoitteluun. Yksityinen puolestaan sijoittuu perhe-elämän ja kodin piiriin ja sen toimintaa ohjaavat välittäminen, huolenpito, rakkaus, vastavuoroisuus ja kompromissit. Palkkatyön ja kodin piirit on ikään kuin merkitty erilaisin toiminnoin, mutta myös erilaisin tuntein ja odotuksin. Jako noudattelee toista dikotomista jakoa eli jakoa maskuliinisuuteen ja feminiinisyteen. Rationaalisuus, kilpailullisuus ja oman edun tavoittelu yhdistyvät kulttuurisesti maskuliinisuuteen, kun taas välittäminen, huolenpito, rakkaus ja vastavuoroisuus yhdistyvät feminiinisyteen. (Armstrong & Squires 2002; Herzog 2004.) Kirsi Eräranta (2013, 57–59) liittää työn ja perheen dikotomian länsimaiselle ajattelulle ominaisten sukupuolta tuottavien ja sukupuolten välistä hierarkista suhdetta uusintavien käsiteparien joukkoon. Muita tällaisia ovat esimerkiksi kulttuuri/luonto, järki/tunne tai objektiivinen/subjektiiivinen. Tutkijan on vaikeaa olla osaltaan osallistumatta tämän kahtiajaon uusintamiseen käyttäessään käsiteparia 'työ ja perhe'. Palaan työn ja perheen käsitteitä koskeviin kysymyksiin luvussa kaksi.

³ Tutkimuskirjallisuudessa spatiaalisen sijaan käytetään usein ilmaisua tilallinen. Suomen kielen sivistyssanakirja määrittelee spatiaalisen yhtäältä avaruudelliseksi ja toisaalta tilaa, sijaintia tai välimatkaa koskeväksi. Tilallisen sivistyssanakirja puolestaan määrittelee tilan- tai maatilain omistajaksi. (<http://www.suomisanakirja.fi/>) Toisaalle vievästä konnotaatiosta johtuen olen päättänyt käyttämään käsitettä spatiaalinen. Spatiaalisella viittaan teoreettisen viitekehýkseni mukaiseen ajatukseen olemistamme ja tekemistämme jäsentävästä tilasta ja sen materiaalis-regulatiivisesta, sosiaalisesta ja mentaalista ulottuvuudesta. Tarkastelen näitä ulottuvuuksia yksityiskohtaisemmin teoreettisen viitekehýkseni esittelyn yhteydessä luvussa kolme.

Naisten ja miesten työn ja perheen suhteille asettuu siis työelämästä ja perheestä käsin erilaisia odotuksia, jotka näkyvät myös työelämän rakenteissa ja käytännöissä sekä työtä ja perhettä säätelevässä lainsäädännössä. Miesten taloudellisen, poliittisen ja sosiaalisen valta-aseman on nähty kehittyneen työn ja muodollisten organisaatioiden kautta. Palkattoman työn tekeminen perheen ja kodin piirissä on puolestaan heikentänyt naisten mahdollisuuksia kilpailla palkkatöistä työorganisaatioissa ja valta-asemista julkisella elämänalueella. Koska julkinen ja yksityinen elämänpiiri eivät ole toisistaan irrallisia, ovat työelämässä vallitsevat sukupuolistuneet rakenteet ja käytännöt tukeneet sukupuolen mukaista työnjakoa kotona. (Jeanes, Knights & Martin 2011, xx–xxi.) Lasten syntymisellä näyttää tutkimusten mukaan olevan taipumus syventää sukupuolen mukaisia jakoja sekä työelämässä että kodin piirissä. Naiset käyttävät suurimman osan perhevapaista ja miehet kiinnittyvät yhä tiukemmin työhönsä tekemällä entistä enemmän ylitöitä ja kasvattamalla samalla ansiotulojaan. (Lammi-Taskula & Salmi 2016.)

Huolimatta naisten osallistumisesta työelämään ja kahden elättäjän perhemallin vakiintumisesta, työmarkkinoita leimaa sukupuolenmukainen työnjako. Naiset ja miehet opiskelevat eri koulutusaloilla ja työskentelevät eri toimialoilla, ammateissa ja tehtävissä. Lisäksi sukupuolten välillä vallitsee palkkaero. Sukupuolten suhteille työelämässä voi siis väittää olevan tyypillistä erilläänpidon ja hierarkian. (Julkunen 2010, 125-147.) Tämä koskee myös sotilasorganisaatioita. Sukupuolenmukainen työnjako on ollut yksi pysyvimmistä armeijaorganisaation piirteistä (Herzog 2004). Työpaikoilla ajattelu- ja toimintamalleina ilmenevä sukupuolenmukainen työjako vaikuttaa suhtautumiseen yksittäisten työntekijöiden työ- ja perhetilanteista kumpuaviin tarpeisiin.

Tässä tutkimuksessa lähestyn työn ja perheen suhteita neuvottelu-käsitteen avulla. Neuvottelun ymmärrän laajasti osaksi yksilöllistä ja kollektiivista jokapäiväistä toimintaa, jonka kautta työtä ja perhettä muokataan toimivaksi kokonaisuudeksi. Neuvottelussa hyödynnetään työpaikalla vallitsevia diskursiivis-materiaalisia käytäntöjä. Diskursiivis-materiaalisilla käytännöillä viitataan käytäntöihin, jotka luovat merkityksiä ja toimintamalleja yksilöiden ja yhteisöjen käytettäväksi. Niissä kohtaavat sekä kielellinen merkityksenanto että aineelliset tai rakenteelliset järjestykset. Siten käytännöt ovat yhtä aikaa materiaalisia ja diskursiivisia. Niiden rationaalisuus perustuu siihen, mitä jäsenet – käytäntöihin osallistuvat yksilöt – kokevat normaaliksi tehdä. (Bjorkeng, Clegg & Pitsis 2009, 146.)

Käytännöt ovat paikallisia, tilanteisia ja muutettavissa olevia (Rantalaiho, Heiskanen, Korvajärvi & Vehviläinen 1997, 8-12). Käytännöissä kiteytyvät kulttuuriset kä-

sitykset ja oletukset työstä ja perheestä sekä materiaalistuneet työn tekemisen tavat ja olosuhteet. Ihmiset hyödyntävät neuvotteluissaan näitä vakiintuneita ajattelua ja toimintamalleja ja oman arkensa järjestämisen ohella tulevat samalla uusintaneeksi niitä. Jos he päättävät olla hyödyntämättä vallitsevia malleja ja toimia toisin, tulevat he samalla kyseenalaistaneeksi ja muuttaneeksi totutuista käytännöistä muodostuvaa työn ja perheen suhteiden järjestämisen tilaa. Käytäntöjen kautta voidaankin tarkastella paikallisia toiminnan tiloja ja niistä käytyjä rajanvetoja.

Kun yksilöt yksin ja kollektiivisesti neuvottelevat työn ja perheen suhteista työpaikalla, neuvottelevat he samalla sukupuolesta. Yksilöt tulkitsevat itseään ja toisiaan sukupuolisina toimijoina. Suorittaessaan jokapäiväisiä toimintojaan organisaation jäsenet osallistuvat sukupuolta koskevaan merkityksenantoon. Toisin sanoen he vaikuttavat omalla toiminnallaan siihen, millaisia merkityksiä, käsityksiä ja mielikuvia sukupuoleen liitetään. Instituutiot ja organisaatiot sekä mahdollistavat että rajoittavat tätä merkityksenantoa. Myös armeija tekee tietynlaisista merkityksenannoista ja niitä uusintavista ja ylläpitävistä käytännöistä sekä niihin sidoksissa olevista subjektiviteeteistä mahdollisia. Organisaatiossa ohjataan ja arvotetaan tietynlaista toimintaa palkitsemalla siitä, tarjoamalla etuoikeuksia ja normalisoimalla sitä sekä rankaisemalla tai rajoittamalla toisenlaista toimintaa. Sukupuolinormeilla on taipumus muuttua näkyvämmiksi itsestään selvyyksiksi näissä instituutioiden ja organisaatioiden jokapäiväisissä käytännöissä. Koska normeja rakennetaan sosiaalisesti, ne ovat myös muutettavissa, joskin usein vasta erilaisten sosiaalisten ja poliittisten muutospaineiden pakkotamina. (Kronsell & Svedberg 2012, 4, 13.)

1.2 Sotilasorganisaation erityisyys tutkimuskohteena

Sotilasorganisaatio muodostaa omaleimaisen työorganisaation ja ympäristön työn ja perheen suhteista neuvottelulle. Tarkasteltaessa puolustusvoimia osana työelämää huomio kiinnittyy sen institutionalisoituneeseen ja totaaliseen luonteeseen. Sotilasorganisaation ohella tällaisia institutionalisoituneita organisaatioita ovat esimerkiksi kirkko ja poliittiset puoleet. Armeijainstituutiota on kuvattu normatiiviseksi pakkovaltaa käyttäväksi organisaatioksi eli se voi tarvittaessa käyttää pakkovaltaa tehtäviensä hoitamiseksi yhteiskunnan sille takaaman legitimitetin turvin (Halonen 2007, 26). Normatiivisille organisaatioille on tyypillistä laaja vaikutusvalta yhteiskunnallisiin arvoihin, kulttuuriin ja käyttäytymiseen. Suomessa puolustusvoimien osalta tätä vaikutusvaltaa tukee yleinen asevelvollisuus, jonka suorittaminen on pakollista miehille ja vapaaehtoista naisille. Armeija on nähty erityisesti nuorille miehille tärkeänä siirtymänä aikuisuuteen ja välietappina ennen jatkokoulutukseen siirtymistä (Lahelma

2005). Miehet hakeutuvat puolustusvoimiin palkkatyöhön usein suoraan tai pian varusmiespalveluksen suorittamisen jälkeen. Puolustusvoimat myös hakee aktiivisesti erilaisin mainoskampanjoin työntekijöitä suoraan sotilastehtäviin tai sotilaskoulutukseen, jonka kautta sitoudutaan työskentelemään puolustusvoimissa vähintään määräjajan.

Sotilaille ovat perinteisesti sekä työ että perhe olleet tärkeitä. Perheen arvostus ei kuitenkaan kansainvälisen armeijaorganisaatioita koskevan tutkimuksen mukaan näy ajankäytössä, jota hallitsee ennen kaikkea työ ja perhe-elämän sovittaminen työn ehtoihin. Tähän liittyvästä aikaisemmasta tutkimuksesta kirjoitan enemmän luvussa kaksi. Arvojen ja arkielämän järjestämisen ristiriita on tuttu ilmiö yleisemminkin. Perhettä arvostetaan ja sukupuolten tasa-arvoa kannatetaan, mutta ajankäyttöä hallitsee työ ja yhteensovittamisen valintoja perinteiset sukupuoliroolit. Tätä ristiriitaa on selitetty muun muassa sillä, että työssä ja perheessä tehdyt valinnat ovat sidoksissa erilaisiin arkielämän rationaliteetteihin ja moraliteetteihin. Ihmisiin kohdistuu erilaisia moraalisia odotuksia yhtäältä työelämässä ja työpaikoilla työntekijän roolissa toimissaan ja toisaalta perhe-elämässä puolisona, vanhempana, lapsena, sisaruksena ja niin edelleen toimiessaan. Samalla kyse ei ole vain työpaikan ja perheen välisistä asioista, vaan valinnat kytkeytyvät työmarkkinatilanteisiin, (organisaatio)kulttuurisiin käsityksiin sekä ajatuksiin siitä, mikä on sopivaa ja oikein. (Turpeinen & Toivanen 2008.)

Tutkimuksen aloittamisvuonna 2009 puolustusvoimat työllisti 15 291 henkilöä, joista sotilashenkilöitä oli 8905 ja siviilityöntekijöitä 6386. Lisäksi noin 1000 henkilöä työskentelee vuosittain yhtäaikaisesti kriisinhallintaoperaatioissa. Naisten osuus palkkatusta henkilöstöstä oli 24 % ja miesten 76 %. Naiset työskentelivät pääsääntöisesti siviilitehtävissä tukisektorilla, erityisesti toimistotehtävissä, taloushallinnossa ja ruokahuollossa. Naisten osuus sotilashenkilöstöstä oli alle neljä prosenttia, kun taas siviilihenkilöstössä heitä oli hieman yli puolet (51 %). Vuonna 2009 puolustusvoimien henkilöstön keski-ikä oli 40,7 vuotta. Sotilaiden ja siviilien ikärakenne on erilainen johtuen sotilaseläkejärjestelmästä ja suorituskykyvaatimuksista. Sotilaiden keski-ikä oli 37,5 ja siviilihenkilöstön 45,2 vuotta. Henkilöstön lähtövaihtuvuus oli reilut seitsemän prosenttia, josta ulkoinen vaihtuvuus oli noin kolme prosenttia. Upseerien lähtövaihtuvuus oli henkilöstöryhmistä matalimmalla tasolla. Lähtökyselyiden mukaan syyt ennenaikaiselle irtisanoutumiselle ovat usein haastavamman tai palkkauksellisesti paremman työn löytyminen muualta. (Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2009; Puolustusvoimien vuosikertomus 2009.) Henkilöstörakennetta on viime vuosina kehitetty kolmijakoiseksi, joka sisältää upseeriston, aliupseeriston ja siviilihenkilöstön (Pääsikunta 2009).

Puolustusvoimauudistus on tarkoittanut käytännössä henkilöstörakenteen osalta vajaan 3900 tehtävän vähennystä vuosina 2012–2015, mikä on kohdistunut erityisesti siviilitehtävissä toimiviin. Vuoden 2015 lopussa puolustusvoimissa työskenteli 12 049 henkilöä, joista sotilashenkilöstöä oli 7925 ja siviilihenkilöstöä 4099 (lisäksi 25 henkilöä työskenteli työllisyysvaroin palkattuina tai muina työntekijöinä). Organisaation sukupuolirakenne on uudistuksessa miehistynyt, sillä vuoden 2015 lopussa palveluksessa olevasta henkilöstöstä 82 % oli miehiä ja 18 % naisia. (Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2015.) Uudelleenjärjestelyjen kohteena ovat erityisesti olleet terveydenhuolto, ruoka- ja vaatetushuolto sekä talous- ja tietohallinto, joista on kumppanuuksien ja ulkoistamisen kautta siirtynyt naistyöntekijöitä pois puolustusvoimien palveluksesta (Tallberg 2009).

Puolustusvoimien organisaatio on siis sukupuolirakenteeltaan ja työnjaoltaan vahvasti eriytynyt miesten tekemään sotilastyöhön ja naisten tekemään tukitoimintaan. Helena Carreiras (2006) on väittänyt sotilasorganisaatioiden edustavan sukupuolistuneisuuden ja sukupuolistavuuden osalta ”äärimmäisiä tapauksia”. Sukupuolistuneisuus viittaa jo tapahtuneisiin sukupuolen mukaisiin jakoihin ja käytäntöihin ja sukupuolistavuus puolestaan prosesseissa muotoutuvaan, liikkeessä olevaan tai tilanteeseen sukupuolen mukaiseen jaotteluun tai käytäntöjen tuottamiseen. Carreiraksen (emt.) mukaan tämä näkyy kolmella tapaa. Ensinnäkin, organisaatorakenne perustuu sukupuolen mukaiseen työnjakoon, joka usein sulkee naisia ulos tietyistä tehtävistä. Toiseksi, miehet ovat määrällisesti hallitseva sukupuoli organisaatiossa ja kolmanneksi, sotilasorganisaatio tuottaa norminmukaista sukupuolta eli määrittelee sitä, millaisia maskuliinisuuksia yhteiskunnassa pidetään toivottavina ja tavoiteltavina. Myös Orna Sasson-Levy (2011) nimittää armeijaa rakenteeltaan, ideologiaaltaan ja käytännöltään ”erittäin sukupuolistuneeksi” instituutioksi. Sasson-Levy toteaa aiheellisesti, että sukupuoliregiimi sotilasorganisaatioissa on niin syvälle piintynyt rakenteellisiin, kulttuurisiin ja vuorovaikutuksellisiin prosesseihin ja käytäntöihin, että niiden purkamiseen tarvitaan erityistä ponnistelua ja kannustavia toimenpiteitä (emt. 405).

Valtiota lähellä olevana normatiivisena instituutiona armeijan sukupuolistuneella ja sukupuolistavalla luonteella on erityislaatuinen asema koko yhteiskunnan sukupuolijärjestelmässä. Tämä perustuu siihen, että kulttuurisilla miehuuden ihanteilla on vahvat yhtymäkohtansa ideaalin sotilaan ominaispiirteisiin, joita ovat muun muassa rohkeus, kovuus, sitkeys, aggressiivisuus ja heteroseksuaalisuus (Higate & Hopton 2005). Miehuuden ihanteet puolestaan muokkaavat näkemyksiä työn tekemisen tavoista ja ihanteellisesta työntekijästä sekä sotilasorganisaatiossa että yhteiskunnassa laajemminkin (Cohn 1993; Carreiras 2006, 49). Suomessa armeijan ja viime vuosisadan sotien on nähty merkittävästi muokanneen käsityksiä hyvästä johtajuudesta ja

johtamisesta työelämässä (esim. Ropo, Eriksson, Sauer, Lehtimäki, Keso, Pietiläinen & Koivunen 2005). Nämä kaikki – käsitykset työn tekemisen tavoista, ihanteellisesta työntekijästä, johtajasta ja johtajuudesta – ovat puolestaan sidoksissa käsityksiin isyydestä ja perheen paikasta miehen elämässä. Armeijaa voikin nimittää instituutioksi, jolla on merkittävä rooli miehuuden ihanteiden ja miesten identiteettejä koskevien käsitysten muokkaajana (Jokinen 2000).

Miehuuden ihanteet eivät kuitenkaan ole staattisia. Vaikka organisaatio näyttäisi päältä katsoen rakentuvan yhdenmukaisuudelle, käydään puolustusvoimissakin jatkuvaa neuvottelua erilaisista työn ja perheen suhteiden järjestämisen tavoista ja niihin liittyvistä maskuliinisuuksista sekä näiden organisatorisesta asemasta. Organisaation perinteisesti tukemat työn ja perheen suhteiden järjestämisen tavat sekä maskuliinisuus asettuvat ristivetoon yhteiskunnallisen muutoksen ja yksilöllisten elämänpoliittisten ratkaisujen kanssa. Tällainen tilanne on syntynyt, kun naisten asema ja odotukset työelämässä ovat nousseet. Tasa-arvoon liittyvät odotukset asettavat sukupuolille yhtäläisiä vaatimuksia yksityiselämässä toteutettavan työnjaon suhteen ja samalla työn vaatimukset miesenemmistöisissä sotilastehtävissä ovat säilyneet, mahdollisesti myös kiristyneet. Yhteiskunnallisen muutoksen ja organisaation sisäisen logiikan välille on muodostunut ristiriita, joka haastaa myös miesten asemia ja paikkoja. (Autio ym. 2011; Leinonen & Otonkorpi-Lehtoranta 2011, 86–87.)

Puolustusvoimat on perinteisesti pyrkinyt säilyttämään mahdollisimman suuren itsenäisyyden, mutta samalla myös avautunut yhteiskuntaan päin joutuessaan huomiomaan toiminnassaan ulkoisen toimintaympäristönsä muutokset (Puukka 2005; Virta 2012). Kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa tätä dualismia on kuvattu kutsumuksellisuuden ja ammatillisuuden ristivetona. Sotilashenkilöstö kokee organisaation sisäpuolelta painetta kohti kutsumuksellista yhtenäisyyttä, ja samanaikaisesti yhteiskunnalliset kehitystrendit työntävät vastakkaiseen suuntaan tarjoten samaistumisen kohteita muista työmarkkinoiden ammatillisista ryhmistä. (Moskos 1977; 1988; Virta 2012.) Jos kutsumuksellisuuden ja ammatillisuuden ristivetoa tarkastelee organisaatio- ja yksilötasolla työn ja perheen suhteiden näkökulmasta, voi kutsumuksellisuuden ajatella viittaavan organisaation sisäisiin suhteisiin ja ammatillisuuden enemmänkin organisaation ulkopuolisiin suhteisiin. Instituutioon samaistuminen vaatii suurempaa organisaatiositoutumista ja työsuoritusta kuin jälkimmäinen (Moskos 1988, 4-5) ja sallii siten vähemmän organisaation ulkopuolisia kilpailevia sitoutumuksia ja sidoksia. Kutsumuksellisuuden ja ammatillisuuden ristiveto ei siten ole yhden- tekevää työn ja perheen suhteille.

Institutionaalinen samaistuminen tarkoitti Suomessakin käytännössä vielä joitakin vuosikymmeniä sitten vahvasti toisiinsa integroitunutta työn ja perheen suhteiden

järjestämisen mallia. Eli työ ja perhe olivat hyvinkin päällekkäisiä elämänpiirejä siinä mielessä, että sotilashenkilöstö perheineen asui kasarmialueella. Alueella olivat kaikki keskeiset palvelut saatavilla ja sotilasperheet kommunikoivat ensisijaisesti keskenään. Perinteisessä armeijainstituutiossa sotilashenkilöstön, lähinnä uraupseereiden, puoliset nähtiin osana sotilasyhteisöä. Yhdysvalloissa puolisoiden osallistuminen tavanomaisiin armeijan sosiaalisiin tehtäviin saattoi jopa olla peruste upseerin ylennykselle. Nykyisin armeijassa työskentelevien sotilaiden puoliset työskentelevät, Yhdysvalloisakin, yhä useammin kodin ulkopuolella, eikä heillä ole aikaa tai halukkuutta sitoutua armeijainstituution sosiaaliseen elämään. (Moskos 2005, 22.)

Ammatillinen samaistuminen puolestaan viittaa työn ja perheen erillistymiseen eli siihen, että työn ja perheen piirit eivät ole voimakkaasti päällekkäiset (vrt. Nippert-Eng 1996). Armeija ja sotilasorganisaatiot ajatellaankin nykyään usein työympäristöinä, jotka erottavat yksilön kotoaan ja perheestään toisinaan melko äärimmäisellä tavalla (Basile 2014, 95–96). Sotilastyötä itsessään on luonnehdittu työnä erityispaukseksi, joka tuottaa muusta työelämästä poikkeavia rakenteellisia, fysiologisia, psykologisia ja toiminnallisia jännitteitä työn ja perheen suhteiden järjestämiselle (esim. MacDermid Wadsworth & Southwell 2011).

Tiivistäen, sotilasorganisaation erityisyys työelämän tutkijan tutkimuskohteena liittyy siellä tehtävän työn ja työnjaon omaleimaisuuteen sekä asemaan koko yhteiskuntaa koskettavana instituutiona. Sotilastyötä säädellään yleisten työelämää säätelevien lakien ja asetusten lisäksi erityisin sotilaita koskevin laillisin velvoittein, ohjesäännöin sekä yhteisöllisin normistoin. Sotiluuden ja miehuuden välisistä kytköksistä johtuen sotilasorganisaation sukupuolijärjestykset muokkaavat sukupuoleen liitettyjä merkityksiä ja käsityksiä yhteiskunnassa laajemminkin. Yhteiskunnallisen vaikutusvallan ja aseman vuoksi puolustusvoimiin kohdistuu erilaisia poliittisia intressejä. Puolustusvoimiin liittyvä tieto kiinnostaa laajasti yhteiskunnallisia toimijoita.

1.3 Työn ja perheen spatiaaliset ulottuvuudet

Lähestyn tässä tutkimuksessa työtä ja perhettä tilan käsitteen avulla. Yhteiskuntateorian piirissä tilaa on teoretisoinut esimerkiksi Anthony Giddens (1989; 1990). Hän näkee ajan ja paikan viittaavan sosiaalisen vuorovaikutuksen kontekstuaalisuusiin, läsnä olemisen ja poissaolemisen sekoittumiseen sosiaalisen elämän ilmenemisessä (Giddens 1989; 275–276). Ajallis-spatiaalinen etäännyminen on Giddensin mukaan modernia aikakautta leimaava piirre. Myös työnsosiologisissa tutkimuksissa, organisaatiotutkimuksissa ja organisatoristen käytäntöjen analyysissä spatiaalisuus on nousut tärkeäksi analyttiseksi lähestymistavaksi (Hernes, Bakken & Olsen 2006) – jopa

siinä määrin, että esimerkiksi Alfons van Marrewijk ja Dvora Yanow (2010; myös esim. Taylor & Spicer 2007 ja Halford 2004) kirjoittavat spatiaalisesta käänteestä organisaatiotutkimuksessa. 2000-luvulla onkin ilmestynyt kiihtyvällä tahdilla organisaattorista tilaa käsitteleviä tutkimuksia, joissa tila on ymmärretty hyvinkin toisistaan poikkeavilla tavoilla. Tilaa on tarkasteltu runsaasti esimerkiksi johtamisen näkökulmasta (esim. Dale 2005; Clegg & Kornberger 2006; Watkins 2005). Yleiskuvan saamiseksi Scott Taylor ja André Spicer (2007) ovat jaotelleet organisaatiotutkimuksessa käytetyt tilaa koskevat tarkastelut karkeasti kolmeen ryhmään sen mukaan, miten niissä ymmärretään tilan käsite. Jaottelun mukaan tilaa on lähestytty ennen kaikkea etäisyytenä, valtasuhteiden materiaalistumana tai kokemuksena.

Sosiologista työn ja organisatorisen spatiaalisuuden ymmärrystä vaivaa Susan Halfordin (2004, 4, 15–16) mukaan fragmentoituneisuus ja itse tilan käsitteen vähäinen teoretisointi. Tutkimukset eivät ole juuri keskustelleet toistensa kanssa, eivätkä ottaneet tilan käsitettä vakavasti. Tilan käsitettä on käytetty Halfordin mukaan tavalla, joka ei ole haastanut vallitsevia ymmärryksiä työstä ja organisaatiosta. Näen Halfordin esittämän kritiikin perustelluksi, mutta tässä tutkimuksessa tavoitteeni ei niinkään ole osallistua organisaatioteoriaa koskevaan keskusteluun. Sen sijaan tuon tilateoreettisen viitekehyksen yhteiskuntatieteellisen työn ja perheen suhteita koskevan tutkimuksen kentälle ja väitän, että sillä voi tavoittaa hyvin ilmiökentän kokonaisvaltaisen ja moniulotteisen luonteen. Teen tämän työelämän ja organisaation näkökulmasta.

Hyödynnän tarkastelussani Tor Hernesin (2004a; 2004b) kolmiulotteisen tilan teoretisointeja siten, että rajaan tarkastelun työn ja perheen suhteisiin. Ymmärrän tilalla olevan työn organisointiin ja muihin materiaalsiin ja regulatiivisiin järjestelyihin liittyviä tekijöitä laajemmat sosiaaliset ja mentaaliset ulottuvuutensa, jotka ovat kaikki keskenään kytköksissä toisiinsa. Kohdistan tutkimukseni siihen osaan organisatorisia käytäntöjä ja prosesseja, joissa työn ja perheen suhteiden järjestäytyminen, ylläpitäminen ja uudelleen muovautuminen mahdollistuvat. Tutkimukseni on Hernesin teorian empiiristä soveltamista valitsemillani aineistoilla ja menetelmillä. Tilateoreettisista lähtökohdista työn ja perheen suhteita käsittelevää tutkimusta ei juuri ole tehty.

Kuitenkin joitakin poikkeuksia löytyy. Tällainen on esimerkiksi Robert Wapshotin ja Oliver Mallettin (2011) tutkimus kotona työskentelyn spatiaalisista vaikutuksista. Wapshott ja Mallett osallistuvat tähän keskusteluun lefebvrelaisella lähestymistavalla (Lefebvre 1991) korostaen kodin tilasta käytyä kamppailua. Tätä kamppailua käydään keskeisesti sellaisten spatiaalisten prosessien kuten tilan dominoinnin ja oimisen kautta. Kotona työskentelevä pyrkii kontrolloimaan kodin tilaa, tekemään siitä työpaikan oloisen luomalla sinne esimerkiksi oman työpisteensä ja jäljittelemään tut-

tua työpaikkaansa. Kodin tilaa voidaan ottaa haltuun ja määritellä merkitysten, sääntöjen ja kieltojen avulla yksilön omaksi työympäristöksi. Näillä tilan symbolisella ja aineettomalla ulottuvuudella ja siihen kytkeytyvillä moninaisilla merkityksillä on huomattavia seurauksia kotona työskenteleville, heidän asuinkumppaneilleen ja esimiehille. Kotona tehtävää työtä olisikin Wapshottin ja Mallettin mukaan tarkasteltava moniulotteisemmin, jotta kotona työskentelyn sekä palkitsevia että haastavia seurauksia voidaan paremmin ymmärtää. He peräänkuuluttavat systemaattisempaa spatiaalisen teorian hyödyntämistä. Tehtäväkseni asettuu juuri tähän keskusteluun osallistuminen.

1.4 Kirjan rakenne

Kirja jakaantuu kahdeksaan lukuun. Johdannossa esittelin lyhyesti tutkimuksen ilmiökentän, kontekstin ja spatiaalisen lähestymistapani. Luvussa 2 *Sotilastyö ja perhe* käsittelen aikaisempaa työn ja perheen suhteita tarkastelevaa yhteiskuntatieteellistä tutkimusta. Ensimmäisen alaluvun (2.1) on tarkoitus avata sitä, millaisin teoreettisin lähestymistavoin ja käsittein työn ja perheen suhteita on tutkittu armeijainstituution ja erilaisten kansallisten sotilasorganisaatioiden puitteissa. Tarkastelussa painottuu anglo-amerikkalainen näkökulma, koska nimenomaan sotilasorganisaatioissa työn ja perheen suhteita tarkastelevaa tutkimusta on tehty toistaiseksi vähän Euroopassa tai Pohjoismaissa. Toisessa alaluvussa (2.2) teen käsitteellisen katsauksen työn ja perheen suhteita tarkastelemaan tutkimukseen yleensä. Alaluku toimii johdatuksena sille, miksi olen valinnut teoreettiseksi työvälineekseni tilan käsitteen.

Luvussa 3 *Tutkimuksen teoreettinen paikannus* osoitan, miten tutkimukseni sijoittuu työn, sukupuolen ja organisaatioiden tutkimuksen kentällä. Esittelen ensimmäisessä alaluvussa (3.1) tutkimuksessa soveltamaani kolmiulotteisen tilan teoriaa. Toisessa alaluvussa (3.2) kerron, miten yhdistän hernesiläiseen tilateoriaan sukupuolianalyysiä. Väitän tällaisella lähestymistavalla tavoitettavan hyvin työn ja perheen suhteiden sukupuolistavaa dynamiikkaa. Lähestyn sukupuolta maskuliinisuuksien kautta. Luvun lopussa (3.3) tarkennan tutkimuskysymykseni.

Luvussa 4 *Metodologiset valinnat* tarkastelen tutkimuksen metodologisia ratkaisuja. Esittelen tutkimusyksiköt (4.1), aineiston ja metodiset valintani (4.2) sekä kerron, kuinka olen toteuttanut tutkimuksen analyysin, tulkinnan ja luennan (4.4). Tutkimus on toteutettu Maavoimien esikunnassa ja Panssariprikaatissa. Molemmat muodostavat omanlaisensa ympäristön työn ja perheen suhteiden järjestämiselle. Tarkastelen neljännessä luvussa myös tutkimussuhdetta (4.3) sekä eettisiä kysymyksiä (4.5). Puolustusvoimat on työelämän tutkijalle monella tapaa erityinen työorganisaatio, mikä

on osaltaan vaikuttanut tutkimussuhteen rakentumiseen ja esiin nousseisiin eettisiin kysymyksiin.

Kirjan luvut 5, 6 ja 7 ovat työn analyysilukuja, jotka vastaavat kukin eri tutkimuskysymykseen ja pohjaavat osin eri aineistoihin. Viidennessä luvussa *Tulokset I: Työn ja perheen suhteita muovaavan tilan ulottuvuudet* esittelen työn ja perheen suhteita järjestävän organisatorisen tilan materiaalis-regulatiivisen, sosiaalisen ja mentaalisen ulottuvuuden. Kuudennessa luvussa *Tulokset II: Ulottuvuuksien välinen vuorovaikutus* tarkastelen näiden ulottuvuuksien vuorovaikutusta erikseen Maavoimien esikunnassa ja Panssariprikaatissa. Viidennessä ja kuudennessa luvussa tarkastelun keskiössä ovat organisatoriset spatiaaliset prosessit ja analyysi pohjaa niissä asiantuntija- ja ryhmähaastatteluaineistoon sekä dokumenttiaineistoon. Seitsemännessä luvussa *Tulokset III: Yksilöllisiä neuvotteluja tilasta* siirryn yksilötasolle ja tarkastelen yksilöhaastatteluaineiston avulla yksilöllisiä neuvotteluja työn ja perheen suhteiden järjestämisestä. Keskityn tässä kohdin aineiston niihin osiin, joissa yksilöt pyrkivät kyseenalaistamaan organisatorisen tilan ulottuvuuksien rajoja. En ole liittänyt analyysilukujen loppuun väilyhteenvetoja, vaan esitän ne tutkimuksen päätösluvussa.

Tutkimuksen päätösluvussa 8 *Yhteenveto ja tutkimuksen arviointi* kokoan edellisen analyysiluvun tulokset yhteen sekä esitän näistä tekemäni johtopäätökset. Ensin esittelen tilateoreettisella lähestymistavalla saamani tulokset (8.1) ja niistä tekemäni johtopäätökset työn ja perheen suhteiden jäsentymisestä sosiaalisena ilmiönä. Toisessa alaluvussa (8.2) esitän spatiaalisten käytäntöjen ja prosessien sukupuolta tuottavan luonteen ja teen johtopäätöksiä työn ja perheen suhteiden jäsentymisestä sukupuolittuneena ilmiönä. Lopuksi arvioin tutkimusta ja sen toteutusta (8.3). Tässä yhteydessä pohdin, missä määrin tekemilläni valinnoilla on ollut mahdollista vastata tutkimuskysymyksiin ja millaisia rajoitteita tutkimuksella on. Arvioin myös sitä, mitä hyötyä tutkimuksesta on yhteiskunnallisesti ja mitä tutkimus antaa työn ja perheen suhteiden järjestämisestä käydylle yhteiskuntatieteelliselle keskustelulle.

2 Sotilastyö ja perhe

Sotilastyön ja perheen suhteita tarkasteleva tutkimus on suurelta osin keskittynyt anglosaksisiin maihin ja se on lisääntynyt voimakkaasti 1980-luvulta alkaen (Fasting & Sand 2010, 19). Psykologista tutkimusta on tehty kuitenkin jo toisen maailmansodan jälkeisistä ajoista lähtien (Moelker, Andres & Poot 2006, 2-3). Reuben Hill (1945, 1949) on yksi alan uranuurtajista. Hän tutki jo 1940-luvulla sodanajan perheestä erossa olemista ja perheiden jälleen yhdistymistä. Psykologiset tutkimusasetelmat ovat useimmiten olleet kvantitatiivisia ja niissä on keskitytty selvittämään kyselyaineistoilla konfliktinäkökulmasta sotilaiden ja heidän puolisoitensa työn ja perhe-elämän vuorovaikutusta tai tyytyväisyyttä parisuhteeseen ja perhe-elämään (esim. Westman & Etzion 2006; Westman, Vinokur, Hamilton & Roziner 2004). Sosiaalipsykologisissa tutkimuksissa on puolestaan oltu kiinnostuneita esimerkiksi sosiaalisesta tuesta, jota sotilaat ja heidän perheensä saavat ammattilaisilta, armeijayhteisöltä, ystäviltä ja sukulaisilta. Myös puolisoitensa välistä tukea on tutkittu paljon. (Moelker ym. 2006.)

Viimeisen kymmenen vuoden aikana myös sosiologinen tutkimus aiheesta on lisääntynyt. Kiinnostus armeijassa työskentelevien työn ja perheen suhteisiin on lisääntynyt rinnakkain sukupuolten välisiä suhteita ja sotaa laajemmin tarkastelevien teemojen kanssa. Feministisen kansainvälisten suhteiden tutkimuksen ja muiden sukupuolta armeijakontekstissa tarkastelevien tutkimusten keskiössä on usein ollut sukupuolten ja siviili- ja sotilashenkilöstön väliset suhteet (esim. Persson 2011), naisten rooli armeijan palveluksessa (esim. Carreiras 2006) ja naissotilaiden kokemukset (esim. Pettersson, Persson & Berggren 2008). Tutkijoita ovat kiinnostaneet sukupuolinäkökulmasta erityisesti armeijainstituution historiaan, rauhanturvaamiseen, sukupuoli-identiteetteihin ja sukupuolirooleihin, uraan ja sijoittumiseen sekä sukupuoliin liittyvät teemat. (Fasting & Sand 2010, 19.)

Esittelen tässä luvussa ensin armeijainstituutioon ja kansallisiin sotilasorganisaatioihin kohdistuvaa aikaisempaa työn ja perheen suhteiden yhteiskuntatieteellistä, erityisesti sosiologista, mutta myös psykologista tutkimusta. Tämän jälkeen käsittelemme työn ja perheen suhteita tarkastelevan tutkimuskentän yleisiä ja käsitteellisiä kehitysuuntia.

2.1 Aikaisemman tutkimuksen anglosaksinen painotus

Aiemman kansainvälisen tutkimuksen valossa näyttää siltä, että sotilastyötä ja sotilaiden läheissuhteita koskeva tutkimus on painottunut anglosaksisiin maihin, erityisesti Yhdysvaltoihin, Kanadaan ja Iso-Britanniaan, mutta Pohjoismaissa on löydettävissä tältä osin tutkimuksellinen aukko. Pohjoismaissa, Suomi mukaan lukien, painopiste on ollut enemmänkin feministisessä kansainvälisten suhteiden tutkimuksessa. Se on nostanut työn ja perheen suhteita laajemmin tarkastelun kohteeksi sukupuolen, sukupuolten väliset suhteet ja tasa-arvon sotilasorganisaatioissa (esim. Gustavsen 2013; Persson 2011; Pettersson ym. 2008; Tallberg 2009) sekä naisten roolin maailmanpolitiikan, väkivallan, sodankäynnin ja militarismin kysymyksissä (esim. Jukarainen & Terävä 2010a; Kantola & Valenius 2007; Kronsell 2012; Kronsell & Svedberg 2012; Mäki-Rahkola & Suhonen 2014).

Aikaisempi sosiologinen tutkimus on lisännyt ymmärrystä yleisen yhteiskunnallisen kehityksen ja sotilasorganisaatioiden sisäisissä ja ulkoisissa toimintaympäristöissä tapahtuneiden muutosten keskinäisistä suhteista sekä niiden vaikutuksista sotilastyölle ja sotilaiden perhe-elämälle. Sosiologisen tutkimuksen ansiona voi pitää myös sukupuolinäkökulman sisällyttämistä työn ja perheen suhteiden analyysiin. Sotilasorganisaatioiden toimintaan ja rakenteisiin keskittyneet tutkimukset ovat puolestaan tuottaneet tietoa erilaisten organisaatiotasojen tekijöiden ja käytäntöjen vaikutuksista työn ja perheen suhteille. Psykologinen tutkimus on puolestaan valottanut sotilastyössä ilmeneviä stressitekijöitä ja niiden vaikutuksia sotilaille ja heidän perheilleen. Perheiden näkökulma on ollut kattavasti mukana tutkimuksissa. Psykologisen tutkimuksen erityisenä ansiona voidaan pitää sen tuottamaa tietoa palvelujen ja tukitoimien kehittämiseksi sotilaiden ja heidän perheidensä hyvinvoinnin lisäämiseksi. Aikaisempi tutkimus on jaoteltavissa (1) työtä ja perhettä ahneina instituutioina tarkasteleviin, (2) sotilasorganisaation tukijärjestelmiin keskittyviin, (3) stressiteorioita hyödyntäviin sekä (4) muihin sotilaiden ja heidän puolisoidensa parisuhdetta tarkasteleviin tutkimuksiin. Seuraavaksi avaan näitä lyhyesti.

Merkittävän lähtölaukauksen sosiologiselle tutkimukselle antoi Mady W. Segalin (1986) tarkastelu armeijasta ja perheestä ahneina organisaatioina. Ahneen instituution käsitettä on sen jälkeen hyödynnetty käsitteellisenä välineenä monissa armeijainstituutiota ja perhettä kilpailevina sidoksina tarkastelevissa tutkimuksissa (esim. Bourq & Segal 1999; Piftman 1994; Segal & Harris 1993; Vuga & Juvan 2013). Käsite on peräisin Lewis Coserilta (1974). Käsitteen taustalla on ajatus instituutioiden ja organisaatioiden olemassaolon ja selviytymisen riippumisesta niiden jäsenten sitoutumi-

sesta. Sitoutumisen varmistamiseksi ne yrittävät valjastaa inhimilliset resurssit tukemaan omia tarkoituksiaan ja päämääriään. Koska nämä resurssit ovat rajallisia, instituutioiden ja organisaatioiden pitää kilpailla niistä. Yksilöt pystyvät yhdistämään kilpailevia vaatimuksia, koska modernien sosiaalisten instituutioiden ja organisaatioiden jäseniinsä kohdistamat vaatimukset ovat usein selkeästi rajattuja. Niiden asettamia vaatimuksia säädellään yhteiskunnallisesti, muun muassa normatiivisesti ja lainsäädännöllisesti. Jotkut instituutiot ja organisaatiot ovat kuitenkin erityisen vaativia. Näitä ahneita instituutioita ja niiden vaatimuksia luonnehtii kaikkiruokaisuus. Ne hyödyntävät toiminnassaan jäsentensä fyysistä erottamista ei-jäsenistä, mutta useimmiten erottaminen perustuu enemmänkin ei-fyysisiin mekanismeihin ja symbolisten raja-aitojen rakentamiseen sisä- ja ulkopuolisten välille. (Cosser 1974, 1-6.)

Sekä armeija että perhe voidaan ajatella ahneiksi instituutioiksi, koska ne pyrkivät kumpikin saamaan jäsentensä jakamattoman lojaliteetin sulkemalla pois tai heikentämällä jäsentensä kilpailevia sidonnaisuuksia, rooleja ja statusasemia. Armeijan ahneus ei kuitenkaan koske vain sotilaan lojaliteettia ja organisaation edun asettamista yksilöllisten tarpeiden edelle, vaan instituution on väitetty edellyttävän perheen tukevan palveluksessaan olevan omistautumista instituutiolle huolehtimalla tämän hyvinvoinnista. Myös perhe vaatii jäseniltään emotionaalista omistautumista ja rakkauden osoittamista, fyysistä läsnäoloa – aikaa ja energiaa sekä taloudellisia ja erilaisia sosiaalisia panostuksia. (Vuga & Juvan 2013.) Armeijan toveruuteen ja keskinäiseen luottamukseen perustuvalla poikamiesetoksella parisuhteen ja isyyden on esitetty näyttävän kilpailevana sosiaalisen sitoutumisen muotona (Jolly 1987, 99; Segal 1986).

Karin De Angelis ja Mady W. Segal (2015, 22–32) ovat todenneet, että ahneen instituution käsite on tänä päivänä jopa entistä osuvampi yhdysvaltalaisen armeijan ja perheiden välisten suhteiden tarkastelun käsitteelliseksi välineeksi. De Angelisin ja Segalin mukaan muutokset armeijan päämäärissä ovat uudella tavalla haastaneet työn ja perheen suhdetta. Armeijan tehtävät ovat muuttuneet aikaisempaa globaalimmiksi. Yhdysvaltalainen sotilas ei enää niinkään tee työtään puolustaakseen kansallisvaltiosta rajoja, vaan osallistuaan ympäri maailmaa käytyyn ”sotaan terrorismia vastaan”. Tässä sodassa sotateimet ovat aikaisempaa ennakoimattomampia, siviiliväestöön kohdistuvia ja viholliset perinteisistä armeijoista poikkeavalla tavalla järjestäytyneitä ja piilossa. Tämä on tarkoittanut erilaisten ulkomaankomennusten yleistymistä, uudenlaisten psyykkisten ja fyysisten stressitekijöiden, loukkaantumisen- ja sairastumisriskien sekä kuolemanriskin lisääntymistä. Muutos on tarkoittanut myös reservissä olevien kutsumista aktiivipalvelukseen. Reserviläisten perheille crossa oleminen on tutkimusten mukaan jopa stressaavampaa kuin aktiivipalveluksessa olevien perheille, jotka ovat kokeneempia hakemaan tukea ja hyödyntämään tarjolla olevia resursseja.

Myös muutokset perherakenteissa ja sukupuolenmukaisessa työnjaossa ovat haastaneet armeijatyön ja perheen suhteita. Komennuksista, koulutuksista tai tehtäväkierrosta johtuvista erillään asumisista tai perheen kanssa tehdyistä toistuvista muutoista on tullut yhä kriittisempiä kysymyksiä perheiden toimivalle arjelle. Tähän ovat vaikuttaneet perhemuotojen moninaistuminen ja omista vanhemmista sekä muista läheisistä ystävistä ja sukulaisista koostuvien tukiverkoston haurastuminen. (Angelis & Segal 2015, 34–35.) Pitkällä aikavälillä tarkastellen armeijaorganisaatiot ovat kehittyneet siviilimaailman työorganisaatioiden suuntaan, ja ne ovat ammatillistuessaan joutuneet yhä enemmän ottamaan huomioon työntekijöidensä työhyvinvoinnin edistämisen. Silti niiden toiminta- ja ajattelumalleissa on edelleen paljon jäänteitä, jotka johtuvat niiden pitkästä historiasta ja institutionaalisuudesta.

E erityisen haastava tilanne on kahden ansaitsijan perheille, kahden armeijassa työskentelevän perheille ja yksinhuoltajaperheille. Anglosaksisessa tutkimuskirjallisuudessa onkin laajasti kritisoitu armeijassa edelleen oletuksena olevaa 'kahden henkilön ja yhden uran' -mallia, joka asettaa sotilaan uran toisaalla työskentelevän puolison uran edelle olettaen jälkimmäisen tukevan ensimmäistä. Sotilaiden puoliset asettuvat edelleen riippuvaiseen ja toissijaiseen asemaan. Huomiota on kiinnitetty erityisesti naisten tekemään ilmaiseen työhön, joka jää vaille tunnustusta, sekä puolisoitten roolin korostumiseen sotilaan uran tukemisessa. Lisäksi esimerkiksi tukikohdissa asumisen on nähty vaikuttaneen naisten puolisoistaan riippuvaiseen asemaan. (Enloe 2000, 158, 161–162; Harrell 2001; Higate & Cameron 2004.)

Anglosaksisen tutkimuskirjallisuuden valossa näyttääkin siltä, että sosiaaliset odotukset eivät ole sopeutuneet laajempiin sosiaalisiin muutoksiin sukupuolten työnjaossa ja perheroleissa. Perheen odotetaan sopeutuvan armeijainstituutioon huolimatta muuttuneista sosiaalisista rooleista. Erityisesti tämä koskettaa urallaan edenneitä upseereita ja heidän puolisoitaan. Armeija olettaa edelleen upseerien puolisoitten hoitavan perheeseen liittyvät vastuut ja tekevän vapaaehtoistyötä organisaation hyväksi. Vapaaehtoistyöllä puoliset osallistuvat miestensä sotilasarvon mukaisen sosiaalisen statuksen ylläpitämiseen armeijayhteisössä. Tätä statusta ylläpitäviin rooliodotuksiin kuuluu muun muassa nuorempien puolisoitten mentorointi, vieraiden viihdyttäminen sekä omassa kodissa että sen ulkopuolella ja erilaisiin seremonioihin osallistuminen. Sen sijaan puolisoitten omat uravaatimukset jäävät organisaatiolta tunnistamatta. (Harrell 2001.) Instituutiossa onkin sotilaan kumppanille asetettu omat ihanteensa, jotka ovat osaltaan palvelleet sotilasorganisaation päämääriä (vrt. Enloe 2000, 162).

Yhdysvalloissa armeijassa työskentelevät ovat muita ikätovereitaan useammin avioliitossa ja avioituvat nuorempina, mutta verrattuna vasta palvelukseen hakeutuviin, tilanne on päinvastainen. Armeijapalvelukseen hakeutuvat ovat hakuvaiheessa ikätovereitaan useammin naimattomia. Ilmiötä on selitetty yhtäältä sillä, että armeija tarjoaa (heteroseksuaalisille) aviopareille etuja, joita se ei tarjoa muille pariskunnille. Toisaalta armeijan henkilöstön rekrytointiin liittyvillä standardeilla, jotka suosivat tietynlaisia avioliitolle myötämielisiä ihmisryhmiä, on nähty olevan asian kannalta merkitystä. (Angelis & Segal 2015, 32; Karney, Loughran & Pollard 2012.)

Armeijalla on nähty olevan keskeinen rooli työn ja perheen keskinäisen kilpailun säätelijänä ja sen määrittelijänä, toimivatko yksilöt ja perheet yksilöllisten resurssien niukkuuden pohjalta vai toisilleen synergiaa tuottavalta pohjalta. Organisaatiolta saatu tuki työn ja perheen yhteensovittamiselle vaikuttaa merkittävästi organisaatioon sitoutumiseen. Sotilastyön ja perhe-elämän yhteensovittamista helpottavan politiikan, oman yksikön johtamiskäytäntöjen sekä kannustavien ja tukea antavien esimiesten on todettu olevan tärkeitä sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä. (Bourg & Segal 1999.)

Erityisesti Yhdysvalloissa on kehitetty erilaisia tukijärjestelmiä armeijassa työskentelevien perheille. Tukea annetaan muun muassa terveyteen, asumiseen ja elämiseen sekä lastenhoitoon liittyvien korvausten ja palvelujen muodossa. Lisäksi tarjolla on erilaisia perheen toimivuuteen liittyviä palveluja (kuten perheterapia, vanhemmuutta ja lähisuhdeväkivallan ennaltaehkäisyä tukevat koulutusohjelmat) sekä komennusten aikaiseen ja komennuksilta paluuseen helpotuksia tuovia palveluja. (MacDermid Wadsworth & Southwell 2011.) Erilaisten tukimuotojen tarvetta on perusteltu sotilaan perheestä erillään asumisesta johtuvilla haasteilla. Haasteita on nähty aiheutuvan muun muassa lasten hoitamisesta, parisuhteen ylläpidosta, perheen rajojen muuttamisesta, median välityksellä sota-alueilta tulevan tiedon synnyttämästä epävarmuudesta sekä sosiaalisen tuen puuttumisesta. Erilaisista kulttuurisista toimintaympäristöistä ja perheiden moninaisuudesta johtuen koulutuksellisilta ohjelmilta edellytetään kykyä ottaa huomioon perheiden erilaiset tilanteet. Tutkimustiedon valossa tärkeitä tuen muotoja ovat komennusten aikana avoin kommunikaatio perheisiin päin ja puolison työroolin tunnistaminen ja tukeminen. Komennusten jälkeen tärkeänä pidetään perheiden jälleen yhdistymisen tukemista. (Drummet, Coleman & Cable 2003.)

Yhdysvalloissa on paljon armeijassa työskentelevien perheille suunnattuja koulutusohjelmia. Niillä on pyritty lisäämään perheiden tietoisuutta armeijan toiminnasta ja perheille tarjolla olevista resursseista ja etuisuuksista. Ajatuksena on ollut, että lisääntynyt tieto armeijaelämästä vahvistaa työn ja perheen vuorovaikutuksen suju-

vuutta ja sitä kautta helpottaa perheiden sopeutumista. Koulutusohjelmiin osallistuminen on vapaaehtoista. (McFadyen, Kerpelman & Adler-Baeder 2005.) Ohjelmien on todettu vaikuttaneen positiivisesti perheiden selviytymiseen ja antaneen tukea varsinkin nuoremmille puolisoille, joilla ei ole vielä pitkää kokemusta armeijaelämästä. Ohjelmiin osallistuvat ovat olleet melko valikoituneita eli he ovat olleet lähtökohtaisesti halukkaita oppimaan lisää armeijasta, ja siten tukemaan myös puolisoitensa uraa. (Bell & Schumm 2000; McFadyen ym. 2005.)

Anglosaksisissa kontekstissa virallisia tuki- ja koulutusjärjestelmiä on kritisoitu niiden nojautumisesta perinteiseen heteroseksuaaliseen armeijaperhemalliin, jossa mies työskentelee armeijassa ja vaimo on joko kotona tai siviiliammattissa ilman erityisiä uratoiveita tai -mahdollisuuksia. Miespuolisilta puolisoilta ei Margaret C. Harrillin (2003) mukaan odoteta vastaavaa puolison työtä ja uraa tukevaa roolia niissä tapauksissa, joissa armeijassa työskentelevä onkin nainen ja siviilityössä oleva puoliso on mies. Ilmaus 'armeijaperhe' (*military family*), jota paljon anglosaksisissa tutkimuksissa käytetään, kuvastaa hyvin sotilastyön sukupuolittunutta luonnetta, jonka mukaan sotilaan eli yleensä miehen työ määrittelee koko perheen.

Sotilastyön ja perheen välisiä suhteita yksilötasolta tarkasteleva tutkimus on keskittynyt tehtäväkierrosta johtuvien siirtojen sekä ulkomaankomennuksista, koulutuksista ja harjoitusleireistä johtuvien pidempien poissaolojen psyykkisiin vaikutuksiin perheille ja perhesuhteille. Näitä vaikutuksia on tarkasteltu pääosin erilaisten psykologisten stressiteorioiden valossa. Analyysissä on keskitytty stressiin ennen ja jälkeen erillään asumisen, mutta myös erillään asumisen aikaiseen pärjäämiseen. Myös tyytyväisyys parisuhteeseen ja avioelämään on ollut mukana kysymyksenasetteluissa. Näkökulmat ovat vaihdelleet molempien puolisoitten näkökulman huomioimisesta (esim. Bergmann, Renshaw, Allen, Markman & Stanley 2014; Bowen 1989; Westman & Etzion 2006) pelkkään puolisonäkökulmaan (esim. Burrell, Adams, Durand & Castro 2010; Jebo 2005; Marshall-Mies 2001; Lowe, Adams, Browne & Hinkle 2012; McFadyen ym. 2005; Spera 2008; Wood, Scarville & Gravino 1995; Van Winkle & Lipari 2015). Lisäksi tutkimuksia on tehty kahden armeijauran yhteensovittamisen haasteista (esim. Smith 2015). Joissakin tutkimuksissa on huomioitu lasten näkökulma (esim. Andres, Moelker & Soeters 2011).

Myös muissa kuin anglosaksisissa maissa perheiden jaksaminen komennusten aikana on ollut erityisen kiinnostuksen kohteena. Esimerkiksi hollantilaisia sotilaita ja heidän perheitään tarkastelevassa tutkimuksessa havaittiin, että perheestään komennuksen takia erillään asuva sotilas koki enemmän sotilastyön ja perhe-elämän vaatimusten ristiriitaa kuin hänen puolisonsa. Tämä päti tilanteeseen ennen komennusta,

sen aikana ja myös sen jälkeen. Sotilaat myös pitivät ulkomaankomennuksiaan taakana puolisoilleen useammin kuin puoliset itse. Samassa tutkimuksessa todettiin, että ne, jotka kokivat parisuhteensa vähemmän tyydyttäväksi ennen erillään asumista, kokivat näin myös sen jälkeen. Suurin osa sopeutui tilanteeseen melko hyvin. Perheestä erossa oleminen ei vaikuttanut vain sotilaaseen, hänen puolisoonsa ja heidän parisuhteeseensa, vaan myös lapsiin ja sotilaan omiin vanhempiin. Perheenjäsenten kokemukset kietoutuivat toisiinsa siten, että kotona olevan vanhemman kokemukset ja stressi heijastuivat lasten sopeutumiskokemuksiin ja komennuksella olevan sotilaan negatiivisiin kokemuksiin komennuksesta. Näin ollen perheiden kokemuksia ei voida selittää vain yhden tekijän avulla, vaan kyse on erilaisten tekijöiden yhteisvaikutuksesta. (Andres ym. 2011.) Kreikkalaiseen kontekstiin sijoittuvassa tutkimuksessa puolestaan havaittiin, että puolison psykologinen kiinnittyminen armeijaan lisäsi upseerien organisaatioon sitoutumista. Lisäksi palvelukseen liittyvillä tekijöillä, kuten palveluksen pituudella sekä siirtojen ja komennusten kokonaismäärällä, oli tärkeä merkitys. (Bellou & Gkousgkounis 2015.)

Mina Westman, Amiram D. Vinokur, Lee V. Hamilton ja Ilan Roziner (2004) puolestaan tarkastelivat venäläisten upseereiden ja heidän puolisoitensa tyytyväisyyttä parisuhteeseensa organisatorisessa muutostilanteessa, jossa armeija vähensi henkilöstöä ja uhkana oli työpaikan menetys. Tutkijat havaitsivat, että se, miten puoliset vaikuttivat toisiinsa, oli voimakkaasti sukupuolittunutta. Miehen tyytymättömyys parisuhteeseen siirtyi vaimoon, mutta ei niinkään toisin päin. Lisäksi aviomiehen puolisoaan arvostelevalle negatiivisella tunteiden ilmaisulla ei ollut vaikutusta vaimon parisuhdetyytyväisyyteen, mutta vaimojen vastaavalla käyttäytymisellä oli vaikutusta miesten parisuhdetyytyväisyyteen. Tutkijoiden mukaan tulos kertoo naisten sosiaalis-emotionaalista roolia perheessä. Vaimot toimivat eräänlaisena iskunvaimentimena aviomiehen emotionaaliselle toiminnalle. Tutkimus tekee näkyväksi sukupuolen, perheenaläjäisyysroolin ja sukupuolten valtasuhteiden keskinäisiä kytköksiä. Tutkimuksessa olisikin Westmanin ja kumppaneiden mukaan oltava tietoinen molempien puolisoitensa työmarkkina-asemista ja -tilanteista sekä rooleista ja käsityksistä, joita puolisoilla on keskinäisestä työnjaostaan.

Puolisoiden taloudellista asemaa ja riippuvuutta sotilaana työskentelevästä puolisostaan tarkastelevissa tutkimuksissa on havaittu, että armeijassa työskentelevien miesten ja naisten puoliset työskentelevät vähemmän ja ansaitsevat vähemmän kuin ne, joiden puoliset eivät työskentele armeijassa. Erityisesti naispuoleiset puoliset ansaitsevat vähemmän kuin siviilityössä olevien miesten naispuoleiset puoliset. Miesten osalta kuilu ei ole yhtä suuri. (Hisnanick & Little 2015; Dunn, Urban & Wang 2011.)

Koska Pohjoismaissa on toistaiseksi tehty vähän tutkimusta työn ja perheen yhteen sovittamisesta sotilastyössä, ei ole tietoa siitä, missä määrin edellä kuvatut tutkimustulokset sopivat suomalaiseen kontekstiin. On oletettavaa, että jotain yhteisiä piirteitä on löydettävissä suhteessa armeijaan ja perheeseen ahneina instituutioina, mutta ei ole selvää, millaisten käytäntöjen varaan suomalaisen sotilasorganisaation ahneus rakentuu. Uusia avauksia tähän suuntaan on tehnyt Anitta Hannola (2016), jonka mukaan siirtymisvelvollisuuteen perustuva perheestä erillään asuminen ja työn tihentyminen ovat keskeisiä suomalaisen sotilasorganisaation ahneutta leimaavia piirteitä. Varsinkin ensiksi mainittu antaa viitteitä siitä, että yhtymäkohtia anglosaksiseen tutkimukseen olisi olemassa.

Myöskään työn ja perheen suhteiden sukupuolistuneisuuden osalta ei ole liioiteltua odottaa löytyvän joitain samankaltaisuuksia. Aikaisempi tutkimus tarjoaa hedelmällisen pohjan miettiä sotilastyön ja perhe-elämän vuorovaikutukseen kiinnittyvää sukupuolidynamiikkaa. Kuitenkin monet suomalaiset erityispiirteet, kuten yleinen asevelvollisuusarmeija, sukupuolten välisen tasa-arvon tavoitteet sekä naisten korkea koulutus ja suuri kokoaikatyöllisyys, tuottanevat todennäköisesti organisatorisellekin tarkastelulle sellaisen yhteiskunnallisen kontekstin, jolla voisi olla vaikutusta tuloksiin. En kiinnity aikaisempien työn ja perheen suhteita sotilastyössä tarkastelevien anglosaksisten tutkimusten teoreettisiin tai käsitteellisiin viitekehyksiin, mutta ne ovat tarjonneet minulle välineitä tutkimani ilmiön jäsentämiseen ja omien tutkimuskysymysteni muotoilemiseen.

2.2 Yhteensovittamisesta työn ja perheen suhteiden analyysiin

2000- ja 2010-luvuilla työn ja perheen suhteita on tarkasteltu yhteiskuntatieteissä erityisesti *boundary-* ja *border-*teorioiden valossa. Molemmissa ollaan kiinnostuneita olosuhteista, joiden puitteissa työn ja perheen rajapinnan tai rajojen hallinta tuottaa yksilöille hyvinvointia tai vähentää sitä. Näiden teorioiden mukaan yksilöt sovittavat ja neuvottelevat työstä ja perheestä sekä niiden rajoista päivittäisten toimintojensa ja siirtymistensä muodossa tavoitellen samalla heitä itseään tyydyttävää suhdetta näiden välillä. Ensimmäisessä rajat ovat enemmänkin psykologisia, kun taas jälkimmäisessä teoriassa rajat erottelevat konkreettisemmin myös aikaa, paikkaa ja niissä toimivia ihmisiä. (Desrochers & Sargent 2004.)

Molemmissa teoriaperinteissä tarkastelua on ohjannut työn ja perheen suhteiden integraation ja segmentaation jatkumo. Esimerkiksi Christena E. Nippert-Engin (1996) mukaan työn ja kodin suhteissa on kyse jatkumosta, jossa on sekä integroivia

että erillistäviä aineksia. Täysin toisiinsa mentaalisesti, sosiaalisesti ja fyysisesti integroituneina niistä tulee yhtä, ja täysin erillisinä ne muodostavat kaksi toisistaan erillään olevaa maailmaa tai elämänpiiriä. Yksilöllisestä näkökulmasta tarkastellen työn ja perheen suhde asettuu useimpien ihmisten kokemuksissa johonkin näiden äärityyppien välimaastoon. Arkikokemuksissa työ ja perhe sekoittuvat toisiinsa. (emt., 5–6.) Minna Salmi (2004) on käyttänyt arkielämän ja siinä rakentuvan elämäkokonaisuuden näkökulmaa selvittääkseen, millä tavalla ihmiset rakentavat näistä äärityyppien välimaastoon sijoittuvista todellisuuksista omasta näkökulmastaan mielekkäitä, mutta samaan aikaan erilaisten rakenteellisten ja kulttuuristen ehtojen rajoittamia, henkilökohtaisia kokonaisuuksia. Joillekin ihmisille on tärkeämpää pitää nämä kaksi jatkumon ulottuvuutta toisistaan mahdollisimman erillisinä luomalla niiden välille erilaisia rajanvetoja. Toisille taas näiden ulottuvuuksien kiinteä vuorovaikutus on edellytys hyvälle elämönhallinnalle tai mielekkäälle maailmassa olemisen ja toimimisen tavalle.

Boundary-teoria on enemmän kognitiivinen sosiaalisen luokittelun teoria, jossa keskitytään yksilöiden työlle ja perheelle antamiin merkityksiin ja yksilöiden tekemiin siirtymiin työhön ja perheeseen liittyvien roolien välillä (Zerubavel 1991; 1996). Esimerkkinä *boundary*-teoriaa hyödyntävästä tutkimuksesta voi pitää Nippert-Engin (1996) tutkimusta kodin ja työn välillä käydyistä mikropoliittisista jokapäiväisistä neuvotteluista ja rajanvedoista. Koti ja työ ovat Nippert-Engille kokemuksellisia maailmoja, joissa yhdistyvät käsitteellinen, sosio-kulttuurinen ja tilallis-ajallinen ulottuvuus. Koti ja työ ovat ajassa ja paikassa usein toisistaan erillään, mutta myös niihin sijoittuvat ja liitetyt tehtävät, ihmiset, ihmissuhteet, asiat ja ajatukset ovat toisistaan enemmän tai vähemmän erillisiä. Siten kyse on kokemuksellisesti, ei vain fyysisesti erillisistä elämänalueista. Nippertin-Engin analyysi kohdistuu työn fyysiseen, mentaaliseen, emotionaaliseen ja sosiaaliseen tunkeutumiseen kodin alueelle ja päinvastoin sekä tämän tunkeutumisen yksilöltä vaatimaan jatkuvaan neuvotteluun (*boundary-work*). Organisaationäkökulmasta *boundary*-teoriaa on hyödynnetty esimerkiksi tarkastelemalla, millaisia työn ja perheen rajojen asettamisen ja ylläpitämisen tyyplejä organisaatioiden työntekijöillä on (Kossek & Lautsch 2012).

Border-teoria puolestaan keskittyy työhön ja perheeseen elämänpiireinä. Teoriassa työn ja perheen tasapainoon viitataan työssä ja kotona ilmenevänä tyytyväisyytenä ja arjen sujuvuutena sekä mahdollisimman vähäisenä konfliktina näiden välillä. Toisille yksilöille rajojen ylittäminen on kevyempää, kun taas toisille työn ja perheen kontrasti on suurempi vaatien jyrkempää siirtymää. Organisaatio nähdään fasilitoijana, joka voi helpottaa ja tukea työntekijöidensä työn ja perheen tasapainoa eri tavoin. (Clark 2000, 750–766.)

Työn ja muun elämän tasapainosta (*work/life balance*) on muodostunut itsestään selvä metafora niin arkikielessä kuin teoreettisena käsitteenäkin. Siihen on liitetty vaihtelevia ja keskenään ristiriitaisiakin merkityksiä (McMillan, Morris & Atchley 2011, 12–13; Pitt-Catsoupes, Kossek & Sweet 2006, 9). Käsitteen 1990-luvulla alkaneen ja nopeasti kasvaneen suosion on katsottu sopivan yhteen samaan aikaan tapahtuneiden sosiaalisten ja taloudellisten muutosten sekä työn luonteessa tapahtuneiden muutosten kanssa. Työn, työelämän ja työmarkkinoiden globalisoituminen, organisaatioiden uudelleenorganisointuminen tehokkuusvaatimuksiin ja kiristyvään kansainväliseen kilpailuun vastaamiseksi sekä sääntelyn purkamisen teknologisen kehityksen ohella asettivat uusia vaateita työn tekemiselle, ja sitä kautta myös työn ja muun elämän suhteiden järjestämiselle. Muutosten myötä työn ja muun elämän raja alkoi hämärtyä ja työ tunkeutua yhä enemmän muun elämän alueille, ja syntyvää epätasapainoa ryhdyttiin tavoittamaan tasapainon käsitteen avulla tutkimuksessa. (Lewis, Gambles & Rapoport 2007, 360–361.) Käsitteen yleisin, muun muassa *border*-teorian viitekehyksessä paljon käytetty, määritelmä viittaa konfliktin puuttumiseen työn ja muun elämän väliltä (McMillan ym. 2011, 13).

Jeffrey Greenhaus, Karen Collins ja Jason Shaw (2003, 513) ovat tarkastelleet tasapainon käsitettä hyödyntäviä tutkimuksia ja päätyneet esittämään määritelmän, jossa huomioidaan käsitteen kolme ulottuvuutta: ajan, sitoutumisen ja tyytyväisyyden tasapaino. Näin määriteltynä tasapaino tarkoittaa laajuutta, jolla yksilö on tasavertaisesti sitoutunut ja tyytyväinen hänen työhönsä ja perherooliinsa. Häneltä riittää aikaa molemmille, hän on psykologisesti sitoutunut molempiin ja saa tyydytystä molemmista rooleista. Steve Fleetwood (2007, 352) on sen sijaan todennut erilaisten määritelmien analyttisistä ongelmista osuvasti, että ”on epäselvää missä määrin työn ja muun elämän tasapaino viittaa objektiiviseen asioiden tilaan, subjektiiviseen kokemukseen, käsitykseen tai tunteeseen, todelliseen tilanteeseen vai toiveeseen tai haluun asioiden tilasta, diskurssiin vai käytäntöön, joustavaan työntekoon, sukupuolistuneeseen työnjakoon tai poliittiseen agendaan”.

Susan Lewisin, Richenda Gamblesin ja Rhona Rapoportin mukaan (2007, 361–369) työn ja muun elämän tasapaino -diskurssi on paikannettavissa historiallisesti ja kulttuurisesti tietynlaisiin yhteyksiin. Käsitteen avulla on tehty tutkimusta erityisesti palkkatyössä käyvistä äideistä pitkän kotiäitystradition omaavissa kansallisissa toimintaympäristöissä, erityisesti USA:ssa ja Isossa-Britanniassa. Näissä toimintaympäristöissä epätasapainon kokemukset ovat yleisimpiä puuttuvien julkisten lainsäädännöllisten tukijärjestelmien vuoksi. Lewisin ja kumppaneiden kritiikki kohdistuu olettamuksiin, joita diskurssi sisältää: se on sukupuolineutraali, yksilön valintaa korostava ja kulttuuriset tekijät sivuuttava. Nämä olettamukset näkyvät muun muassa siten, että

sukupuolta ei oteta huomioon analyttisenä kategoriana, mutta samaan aikaan yksityinen elämänpiiri eli perhe ja palkaton kotityö nähdään naisten alueena ja julkinen elämänpiiri eli palkkatyö miesten alueena. Täten työn ja perheen tasapaino -diskurssiin perustuvassa tutkimuksessa työn ja perheen yhteensovittaminen uusinnetaan ennen kaikkea naisten asiaksi. Diskurssi jättää huomiotta sukupuolistuneen toimintaympäristön, jossa yksilöllisiä valintoja tehdään. Lisäksi se sivuuttaa työn luonteessa tapahtuvat muutokset, työmäärän, työnantajan ja esimiesten toteuttaman politiikan ja käytännöt sekä muut yksilöllistä valintaa rajoittavat materiaalis-regulatiiviset, sosiaaliset ja mentaaliset tekijät.

Työn ja muun elämän tasapaino -diskurssia hyödyntävissä tutkimuksissa tarkastellaan usein joustavia työjärjestelyjä ratkaisuna tasapainon saavuttamiseen. Lewis ja kumppanit (2007) muistuttavat, että nämä joustavien työjärjestelyjen politiikat eivät haasta ideaalin työntekijän (mies)normia, pitkiin työpäiviin perustuvaa työaikakulttuuria tai perimmäisiä olettamuksia työn tekemisen oikeasta tavasta. Työn ja muun elämän tasapainon tavoittelulla haetaan nopeita ratkaisuja kestävän kehityksen sijaan. Yksilöllisten valintojen ja joustavien työjärjestelyjen sijaan julkisen keskustelun ja tutkimuksen pitäisi keskittyä työpaikan muutoksen ja politiikan toteuttamiseen ja vallitseviin käytäntöihin. Tärkeää työn ja perheen tasapaino -käsitteen kritiikissä on huomio, että käsitteessä on implisiittisesti mukana toivottu lopputulos, normatiivinen lausuma siitä, mikä on toivottava ja mahdollinen ideaali (Kirby, Golden, Medved, Jorgenson & Buzzanell 2003, 34).

Toinen viime vuosina esille noussut työn ja perheen suhteita jäsentävä käsite on työn ja perheen tai työn ja muun elämän harmonia (*work/life harmony*), jota on käytetty sekä rinnakkaisena terminä tasapaino-käsitteelle että vastaamaan ja ratkaisemaan tasapaino-käsitteen ongelmia (esim. McMillan ym. 2011). Käsitettä on käytetty esimerkiksi tavalla, jossa harmonia ymmärretään yksilöllisesti mieluisaksi ja yhtenäiseksi työn ja muun elämän rooleista rakentuvaksi elämäkokonaisuudeksi. Harmonia valitsee, kun työn ja muun elämän synenergia yhdistyy työn ja muun elämän konflikteista kumpuaviin vaatimuksiin ja kuormituksiin niitä lievittäen. Rooliristiriidat vaikuttavat negatiivisesti harmoniaan. Tämä Heather McMillanin, Michael Morrisin ja E. Kate Atchleyn malli sisällyttää rooleista neuvottelun ja niiden jakamisen osaksi harmonian tavoittelua. (McMillan ym. 2011.) Näyttää siltä, että harmonian käsite ei ratkaise yrityksistä huolimatta ainakaan edellä mainittuja tasapaino-käsitteeseen liittyviä ongelmia. Joitakin yksittäisiä tutkimuksia tai julkaisuja lukuun ottamatta (esim. Castrén 2007b) kumpikaan – tasapainon tai harmonian – käsite ei ole vakiintunut suomalaisen työn ja muun elämän suhteita tarkastelemaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen.

Välttääkseni tasapainon ja harmonian käsitteisiin liittyvät ongelmat ja normatiiviset oletukset käytän tässä tutkimuksessa rinnakkain kahdenlaista ilmaisua: yhäältä kirjoitan (palkka)työn ja perheen suhteista ja toisaalta työn ja perheen yhteensovittamisesta. Niillä on hieman erilaiset painotukset työssäni. Ensiksi mainittua ilmaisua käytän tutkimuksessa teoreettisella ja analyyttisellä tasolla. Terminä se ei kiinnity mihinkään tiettyyn teoreettiseen viitekehykseen, eikä ota kantaa siihen, mistä työn ja perheen suhteissa on kysymys: yhteensovittamisesta, erilläänpitämisestä tai erillisyydestä, tasapainosta, ristiriidasta, kompensaatiosta vai instrumentaalisuudesta. Termillä pyrin myös laajemmin irtaantumaan niistä oletamuksista, joita työn ja muun elämän tasapaino -ilmaisu kantaa mukanaan. Näistä syistä se puoltaa paikkaansa myös tilateoreettisista lähtökohdista mahdollistaen työn ja perheen tarkastelun suhteissa olemisena ja neuvotteluna.

Työn ja perheen suhteista puhuminen ei kuitenkaan toimi arkisen keskustelun tilanteissa, toisin kuin työn ja perheen yhteensovittamisesta puhuminen, jolla on vakiintunut paikkansa arkikielessä ja julkisessa keskustelussa. Käytän siis ilmaisua 'työn ja perheen suhteet' teoreettisella ja analyyttisellä tasolla, mutta ilmaisua 'työn ja perheen yhteensovittaminen' puolestaan empiirisellä tasolla. Palkkatyön pariin olen valinnut perheen. Perhettä lähestyn yksilölle henkilökohtaisesti merkityksellisinä toisina ihmisinä, joihin yksilöllä on erilaisia emotionaalisia, fyysisiä, sosiaalisia ja taloudellisia suhteita sekä hoiva- ja huoltosuhteita. Näillä yksilölle merkityksellisillä toisilla on yhtä lailla ajatuksia, oletuksia, toiveita ja vaatimuksia yksilön työn ja perheen suhteelle kuin on yksilön työnantajalla, esimiehillä, työyhteisöllä ja muilla työhön liittyvillä sosiaalisilla kontakteilla. Näin ollen rajaan tarkastelun ulkopuolelle ison osan palkkatyön ulkopuolista maailmaa, kuten harrastukset ja vapaa-ajan.

'Työn ja perheen suhteet' on siten käsitteenä kapeampi kuin 'työn ja muun elämän suhteet'. Huolimatta pyrkimyksestä laajentaa tutkimuksen fokusta palkkatyöstä ja perheestä ja kodin piiristä erilaisiin ystävyys-suhteisiin ja vapaa-ajan aktiviteetteihin on työn ja muun elämän yhteensovittamista koskeva tutkimus edelleen keskittynyt nimenomaan palkkatyön ja perheen suhteisiin (Chang, McDonald & Burton 2010, 2388). Työssä ja perheessä on mitä ilmeisemmin ihmisen elämän kannalta jotain niin fundamentaalista, että se kiehtoo aina uudelleen myös tutkijoita. Hieman arkisemmin asian ilmaisi metsästäystä harrastava haastateltavani toteamalla, että "mieluummin mä pidän perheen kuin sen hirvenlihan". Lisäksi käsite työn ja muun elämän yhteensovittaminen ei ole ratkaisu analyyttisiin ongelmiin, koska sen käsitteellinen epämääräisyys on esiteltyjä vaihtoehtoja jopa suurempi. Lopulta on todettava, että tutkijan on vaikeaa olla osaltaan osallistumatta työn ja perheen kahtiajaon uusintamiseen käyttäessään käsitteitä työ ja perhe.

Edellä esitellyillä *boundary-* ja *border-*teorioilla sekä arkielämän kokonaisuuden näkökulmalla on ansionsa, vaikka ajattelen niilläkin olevan osin samat rajoitteensa kuin muilla esitellyillä käsitteellisillä lähestymistavoilla. Niiden ansiona voi pitää sitä, että ne ovat nostaneet esiin työn ja perheen suhteista käytyjen neuvottelujen aikaa ja paikkaa, mutta myös niiden mentaalisia, sosiaalisia ja kulttuurisia merkityksiä ja ehtoja. Siten ne ovat pohjustaneet tietä tilateoreettisille työn ja perheen analyyseille. Asiaa voi katsoa myös toisesta tulosuunnasta. Työn ja perheen suhteet on keskeinen tutkimusteema, joka on lisännyt tilan teoretisointeja työelämän ja organisaatiotutkimuksen kentällä (Hernes 2004a, 62–64). Tähän on vaikuttanut erityisesti työelämässä tapahtuneet muutokset. Talouden globalisaatio ja digitalisoituminen, tieto- ja viestintäteknikoiden kehitys sekä kiihtyvä teknologian muutos yleensäkin, verkottuminen sekä liikkumisen ja vuorovaikutuksen lisääntyminen ovat vapauttaneet työn tekemistä ajasta ja paikasta (Heinonen 2004, 16–23; Ojala & Jarenko 2005, 17–28).

Erityisesti keskustelu fyysisen läsnäolon korvautumisesta virtuaalisilla läsnäolon muodoilla työssä näyttää motivoivan tilan käsitteeseen liittyviä pohdintoja, sillä ne nostavat esille kysymyksen sosiaalisen toiminnan paikasta eli missä ovat työ ja organisaatio, kun ne ovat työntekijän mielessä. Ylipäänsä sähköisen kommunikaation laajentuminen on lisännyt kiinnostusta spatiaalisiin tarkasteluihin. (Hernes 2004a, 62–64.) Työnteon joustavat ajat ja paikat ovatkin keskeinen tutkimusteema työorganisaatiolähtöisissä työn ja perheen yhteensovittamisen analyyseissä (Eräranta & Kän­sä­lä 2007, 62). Mielenkiinnon kohteena on usein ollut etätö tai kotona tehtävä työ ja sen vaikutukset työn ja perheen yhteensovittamiselle. Tilaa on siten käsitteellistetty usein etäisyytenä, tilan materiaalista ja fyysisestä ulottuvuutta (tila paikkana) sekä siihen sisältyvää liikkuvuutta korostaen (esim. Ojala 2014). Joissakin tutkimuksissa tilaa on lähestytty myös kokemuksena (esim. Nippert-Eng 1996). Muita keskeisiä organisaatiotutkimuksen näkökulmia ovat olleet työn ja perheen ristiriita vs. tasapaino, perheystävällinen organisaatiokulttuuri ja hyvät käytännöt sekä niiden merkitys työnantajille ja työntekijöille, perheen vaikutus työntekijän uraan, siviilisäädyn ja vanhemmuuden vaikutus naisten ja miesten hyvinvointiin ja työn ja perheen yhteensovittamiskokemuksiin (Eräranta & Kän­sä­lä 2007, 61–65).

3 Tutkimuksen teoreettinen paikannus

Käsittelen seuraavaksi käyttämäni teorian perusteita aloittaen työn ja perheen suhteita muovaavan organisatorisen tilan kolmiulotteisuuden tarkastelulla. Tilateoreettisen lähestymistapani sidon maskuliinisuuksien harjoittamisen käsitteeseen. Luvun loppuksi täsmennän tutkimuskysymykseni.

3.1 Tilan ulottuvuudet

Hyödynnän tarkastelussani Tor Hernesin (2004a; 2004b) jaottelua, jolla hän erottelee tilan materiaalis-regulatiiviseen (fyysiseen), sosiaaliseen ja mentaaliseen ulottuvuuteen. Rajaan spatiaalisen näkökulmani työn ja perheen suhteiden tarkasteluun. Näin sovellettuna materiaalis-regulatiivinen⁴ ulottuvuus voidaan ajatella organisaation asettamiksi puitteiksi työn tekemiselle, joita yksittäinen työntekijä tai edes ryhmä työntekijöitä ei välittömästi voi omalla toiminnallaan muuttaa (Toivo & Vähämäki 2010, 32). Työn ja perheen suhteita määrittelee merkittävästi myös sosiaalinen ulottuvuus, joka kehittyy sosiaalisesta vuorovaikutuksesta ja tuottaa siten itse itsensä. Esimerkiksi luottamus, lojaalisuus, riippuvuus ja käyttäytymisnormit määrittävät sosiaalista ulottuvuutta. Sosiaalinen ulottuvuus säätelee sitä, millaisia työn ja perheen yhteensovittamiskäytäntöjä pidetään suotavina työpaikalla. Mentaalinen ulottuvuus puolestaan käsittää työtä ja perhettä koskevia priorisointeja. Se määrittelee sitä, mikä on työn ja mikä perheen paikka sotilaan elämäkokonaisuudessa ja siten vaikuttaa siihen, mitkä ovat ajateltavissa olevat työn ja perheen suhteiden järjestämisen tavat ja ratkaisut. Taulukossa 1 on tiivistettynä ulottuvuuksien väliset eroavaisuudet.

⁴ Tästä käsitteellisestä tarkennuksesta, joka kuvailee fyysisen ulottuvuuden olemusta paremmin kuin Hernesin itse käyttämä sana fyysinen, kiitän työni toista esitarkastajaa Teemu Tallbergiä.

Taulukko 1. Kolmiulotteinen näkökulma työn ja perheen suhteita muovaavan organisatorisen tilan tarkasteluun (mukailien Hernes 2004a, 72; myös Toivo & Vähämäki 2010, 30).

	Materiaalis-regulatiivinen ulottuvuus	Sosiaalinen ulottuvuus	Mentaalinen ulottuvuus
Esimerkkejä	Työn tekemisen ajat ja paikat, taloudelliset resurssit, sähköiset järjestelmät	Luottamus, identiteetti, lojaalisuus, riippuvuus, käyttäytymissäännöt ja normit	Työhön ja perheeseen liitetyt merkitykset, strategiat, oppiminen
Peruselementtejä	Materiaaliset rakenteet, säännöt, ohjeet	Sosiaaliset suhteet	Ajatukset, mielikuvat
Ilmenemismuoto	Sääntely	Inhimillinen läsnäolo	Merkit, vihjeet, symbolit
Rajojen määrittelyperuste	Sallittavuus, luvallisuus	Suostumus	Mahdollisena pidetty, ajateltavissa oleva

Työn ja perheen suhteita säätelevän materiaalis-regulatiivisen ulottuvuuden muodostavat kuvaukset konkreettisista rakenteista ja yhteensovittamista säätelevistä ehdoista. Materiaalis-regulatiivinen ulottuvuus sallii ja antaa luvan virallisten säännösten ja ohjeiden avulla järjestää työn ja perheen suhteita. Se myös määrittelee vastuu- ja valtasuhteita ja täten jäsentää sosiaalisten suhteiden rakentumista organisaatiossa. Työn ja perheen suhteita säätelevää materiaalis-regulatiivista ulottuvuutta rakentavat keskeisesti organisaatiossa johto tai johtamistoiminta, koska sitä luodaan keinoin, jotka ovat yleensä suoraan johtajien ja esimiesten kontrollin alaisia. Organisaation johdolla on enemmän vaikutusvaltaa, koska se voi tehdä koko organisaatiota koskevia päätöksiä. Vaikka johto vaikuttaa materiaalis-regulatiiviseen ulottuvuuteen henkilöstöä enemmän, myös henkilöstö ottaa osaa sen uusintamiseen toiminnallaan ja käyttäytymisellään. (Hernes 2004a, 98–99.)

Materiaalis-regulatiivisen ulottuvuuden luominen nousee tarpeesta saavuttaa järjestystä ja varmistaa ennakoitavuutta. Järjestystä ja ennakoitavuutta voidaan luoda monin tavoin materiaalisilla asioilla (esimerkiksi työnjaolla, rahoituksellisella kontrollilla ja sähköisillä viestimillä). Materiaalis-regulatiivinen ulottuvuus ilmenee ihmisten suorittamana tarkoituksellisena suunnitteluna. Materiaalis-regulatiivisen ulottuvuuden perusta ja rationaliteetti perustuvat byrokraatiaan. Byrokratia mahdollistaa yksilöllisestä suhtautumisesta ja intresseistä riippumattomasti toimivan systeemin. Yritykset ja julkiset toimijat tulevat esimerkiksi lainsäädännön kautta osallisiksi erilaisista standardeista, joilla mitataan tulosta, laatua, turvallisuutta ja tasa-arvoa. Näidenkin uusintaminen tapahtuu organisatoristen rajojen sisäpuolella sellaisten rakenteiden muodossa, jotka toimivat byrokraatian logiikan mukaisesti. (Hernes 2004a, 86–87, 95, 98–99.)

Materiaalis-regulatiivisen ulottuvuuden peruselementtejä ovat materiaaliset rakenteet, jotka konkreettisesti tuottavat työn ja perheen suhteiden järjestämiselle materiaalisia mahdollisuuksia ja rajoituksia. Tällaisia ovat esimerkiksi työskentelytilat ja asumisjärjestelyt. Materiaalis-regulatiivinen ulottuvuus on myös sähköisiä järjestelmiä ja viestintäkanavia, jotka sääntelevät sisäänkäyntiä organisaatioon ja osallisuutta sitä koskevaan tietoon, mutta myös sitä, mitä informaatiota kenellekin välitetään eri viestintäkanavilla. Työpaikoilla yleisesti käytössä oleva intranet on tyypillinen esimerkki tiedon rajoittamisesta vain tietyille henkilöille. Puolustusvoimissa käsiteltävää tietoa ja siihen käsiin pääsyä rajoitetaan voimakkaasti. Haastattelutilanteissa haastateltavat saattoivat usein todeta, etteivät voi kertoa työstään enempää. Materiaalis-regulatiivista ulottuvuutta luovat myös viralliset säännöt ja järjestelyt sekä resurssien jako, joilla organisoidaan ja säädellään työpaikalla tapahtuvaa toimintaa siten, että se palvelee organisaation päämäärien saavuttamista. Henkilöllä voi olla kohtuullisen autonominen toimintatila, joka on kuitenkin selkeästi ulkoisesti rajattu. (Emt., 85–86.)

Työn ja perheen suhteita määrittävät lait muodostavat laajemman yhteiskunnallisen kehyksen organisatoriselle tilalle ja sen eri ulottuvuuksien väliselle vuorovaikutukselle⁵. Myös työehtosopimuslain nojalla sovituilla toimialakohtaisilla työehtosopimuksilla on merkittävä rooli työsuhteen ehtojen määrittäjänä. Keskeisiä palkattua henkilöstöä koskevia ohjesääntöjä, joita tässä tutkimuksessa käsitellen, ovat *Jobtajan käsikirja* (JoKä 2012), *Kenttäohjesääntö* (KO 2008) ja *Yleinen Palvelusohjesääntö* (YIPalvO 2009; 2011⁶). Ne edustavat organisaation virallista johtamisjärjestelmää, joka rakentuu sotilasarvoihin perustuvasta arvohierarkiasta, käskyistä ja sotilaaallisesta kurista. Arvohierarkia mahdollistaa auktoriteetin ja oikeuden käskyjen antamiseen. (Mattila & Tukiainen 2010, 109.) Esimerkiksi *Yleinen Palvelusohjesääntö* (2009) sisältää runsaasti ohjeistuksia esimiesten ja alaisten välisestä sosiaalisesta kanssakäymisestä palveluksessa⁷. Esimiehisyys perustuu käskyvaltaan ja käskyvalta eli ”oikeus antaa toista hen-

⁵ Työn ja perheen suhteita sääteleviä keskeisimpiä lakeja ovat laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta, laki lasten päivähoitosta, asetus lasten päivähoitosta, perusopetuslaki (erityisesti aamu- ja ilta-päivätoiminta), sairausvakuutuslaki, työaikalaki, työsopimuslaki, työturvallisuuslaki (erityisesti raskauden aikainen työnteko), vuorotteluvapaalaki, vuosilomalaki sekä tasa-arvolaki, joka velvoittaa työnantajan tasa-arvon edistämiseen ja sisältää syrjinnän kiellon.

⁶ Tarkasteluni perustuu aineistonkeruuhetkellä voimassa olleeseen vuoden 2009 painokseen.

⁷ Sääntelyn yksityiskohtaisuudesta kertoo esimerkiksi *Yleisen Palvelusohjesääntö* 100. pykälä: ”Esimies ja alainen teittävät toisiaan. Esimiehen aloitteesta voidaan kuitenkin sinutella. Muodollisissa tilanteissa, kuten puhutteluissa ja paraateissa, käytetään teittelymuotoja. Perusyksikössä puhuttelussa on noudatettava yhdenmukaista käytäntöä” (YIPalvO 2009, 25).

kilöä velvoittavia käskyjä ja määräyksiä” koskee kyseisen esimiehen sotilasarvon alapuolella olevia sotilaita⁸. Esimieheltä odotetaan oikeudenmukaisuutta ja alaisten kohtelemista yhdenvertaisesti. Lisäksi hänen edellytetään huolehtivan alaistensa oikeuksista ja hyvinvoinnista, olevan tietoinen heidän toiveistaan, ohjaavan ja neuvovan heitä sekä toimivan esimerkillisesti. Lisäksi esimiehen edellytetään tavoittelevan alaistensa arvostusta ja luottamusta. Käskynalaiselta edellytetään kuuliaisuutta esimiestään kohtaan sekä täsmällistä laillisten käskyjen ja määräysten täyttämistä. Sotilaallinen kuri tarkoittaa ”annettujen käskyjen ja määräysten täsmällistä noudattamista”⁹. Tähän liittyvä tavoitetilä saavutetaan tilanteessa, jossa ”yksilön käyttäytyminen perustuu riittävään itsekuriin ja joukon toiminta yhteiseen tahtoon toteuttaa annetut tehtävät”. (YIPalvO 2009, 11–20.) Institutionalisoituneelle organisaatiolle tyypilliseen tapaan puolustusvoimissa on lisäksi lukuisia muita omia ohjesääntöjä ja asiakirjoja, joilla säädellään organisatorista tilaa.

Käytännössä suhtautuminen edellä mainittujen virallista johtamisjärjestelmää edustavien dokumenttien sääntöihin ja käskyihin muodostuu tilan sosiaalisessa ulottuvuudessa. Ihmisten välinen vuorovaikutus, toiminta ja käyttäytymisnormit säätelevät virallisten sääntöjen ja ohjeiden muovautumista toiminta- ja ajattelumalleiksi. Tämän muovautumisen tuloksena syntyvät ja vakiintuvat olettamukset voivat olla ristiriidassa materiaalis-regulatiivisessa ulottuvuudessa määrittäneiden olettamusten kanssa. Sosiaalinen ulottuvuus on suhteiden rakennelma tai verkosto, käyttäytymisnormeja, kriteereitä joukkoon kuulumiselle sekä soveliaalle ja epäsoveliaalle käyttäytymiselle. (Hernes 2004a, 120–124.) Sosiaalinen ulottuvuus määrittää kuulumista joukkoon, mutta ei siten, että yksilö joko on tai ei ole jäsen. Normit eivät ole samoja kaikille, mutta jäsenet oppivat elämään näiden normien mukaisesti, mitä se sitten ovatkin, eivätkä avoimesti riko rajoja. Uskollisuutta normeja kohtaan ylläpidetään organisaatiossa näkyvällä käyttäytymisellä, jonka kautta jäsenet oppivat yhdenmukaisuuden tiettyjen roolien ja normien välillä. (Emt., 71–72.)

Tilan sosiaalista ulottuvuutta uusinnetaan ensisijaisesti yhteenkuuluvuutta vahvistavien rituaalien kautta. Rituaalinen käyttäytyminen on käyttäytymistä, jota toistetaan ja joka viittaa pohjimmaltaan samaan asiaan ajasta toiseen. Alun perin instrumentaalisia tavoitteita palvelevat käytännöt (esimerkiksi vakiintuneet puhe- ja kommunikointitavat tai tavat päättää asioista) muuttuvat vakiintuessaan ja symbolisia

⁸ Esimiesasema tuo pysyvän käskyvallan, mutta tilapäistä käskyvaltaa voi käyttää esimiehen antaman käskyn perusteella tai jos siitä on erikseen säädetty ohjesäännössä tai organisaation muissa sääädöksissä. Suoranaisesti jokaisen esimiehen alaisia ovat linjaorganisaation mukaisesti hänen alapuolellaan olevat sotilaat. (YIPalvO 2009, 18.)

⁹ Poikkeuksen tekevät laittomat käskyt, joita ei saa totella (YIPalvO 2009, 21).

merkityksiä saadessaan rituaaleiksi. Rituaalit ovat rutiineja – vakiintuneita käytäntöjä, jotka muistuttavat jäseniä siitä, mitä ryhmään kuulumisen tarkoittaa. Ne ylläpitävät tilan sosiaalista ulottuvuutta ajassa. (Hernes 2004a, 120–124.) Sosiaalisessa ulottuvuudessa työn ja perheen suhteet merkityksellistyvät suhteessa työyhteisön jäseniin – esimiehiin, työkavereihin, alaisiin – mutta myös suhteessa omiin ja työyhteisön jäsenten perhesuhteisiin. Sosiaalinen ulottuvuus muodostuu inhimillisistä siteistä, jotka voivat ilmetä kuulumisena johonkin, luottamuksena, rakkautena, riippuvaisuutena ja lojaaliutena. Prosesseina nämä ovat erityisyyksiä, jotka luovat ja ylläpitävät erityistä sosiaalista identiteettiä vetäen rajaa jäsenien ja ei-jäsenien välille sekä sopivan ja ei-sopivan käyttäytymisen välille. (Emt.) Myös erilaistumisen prosessit ovat osa sosiaalista ulottuvuutta. Erilaisilla sosiaalisilla ryhmillä on erilainen pääsy tilaan (Gordon, Holland & Lahelma 2000, 19).

Saavuttaakseen tavoitteensa armeijaorganisaatio tarvitsee sotilaita, jotka ovat kykeneviä ja sitoutuneita hoitamaan tehtäviensä, ja tätä varten omaksuneet tehtävien menestyksellistä hoitamista edellyttävät keskeiset ajatukset ja käsitykset sekä arvot. Nämä ydinajatukset ja -käsitykset sekä arvot eivät ole sukupuolineutraaleja. (Woodward 2003, 43–44.) Sosiaalinen ulottuvuus on materiaalis-regulatiiviseen ja mentaaliseen ulottuvuuteen verrattuna erityinen sikäli, että se vetää siinä toimivat subjektit tiukimmin mukaan tilan mekanismeihin. Tämä johtuu sosiaalisen ulottuvuuden tunkeutumisesta yksilön minuutta ja sosiaalista identiteettiä koskeviin määrittelyihin. Sosiaalisen ulottuvuuden uusintamisen prosesseissa yksilölle määritty tiety rooli. Materiaalis-regulatiivista ulottuvuutta uusinnetaan muun muassa seuraamalla sääntöjä, mentaalista taas ottamalla osaa merkityksiä tuottaviin rakenteisiin. Näissä etäisyyden pitäminen on helpompaa kuin sosiaalisen ulottuvuuden uusintamisen osalta. (Hernes 2004a, 123.)

Rutiinit muuttuvat ajan saatossa osaksi organisaation mentaalista ulottuvuutta. Näin on käynyt edellä kuvatuista dokumenteista alkunsa saaneille sosiaalisille käytännöille. Rutinoituneet käytännöt muuttuvat ajan saatossa näkymättömiksi ja huomaamattomiksi, totutuiksi ajattelu- ja toimintamalleiksi. Mentaalinen ulottuvuus on itsestään selväksi ja tiedostamattomaksi muuttunutta materiaalis-regulatiivista ulottuvuutta, ajatusten ja oppimisen maailmaa (Hernes 2004a, 71–72). Mentaalista ulottuvuutta ei voi uusintaa ilman yksilöiden aktiivista osallistumista, mutta sen spatiaalista rakentumista ei voi palauttaa vain yksilöiden osallistumiseen. Esimerkiksi edellä mainitut johtamisjärjestelmän dokumentteihin kirjatut, mutta rutiinien sekä materiaalisten ja ei-materiaalisten symbolien tasolla uusinnatut käytännöt, eivät ole välittömästi yksilön muutettavissa. Sosiaalinen arvohierarkia, käskyt ja kuri materiaalisine sym-

boleineen ovat sekoitus inhimillisiä ja ei-inhimillisiä tekijöitä, jotka muistuttavat ihmisiä tilan olemassaolosta. Mentaalinen ulottuvuus on siis yhtä aikaa sekä inhimillinen että materiaallinen.

Tilan mentaalinen ulottuvuus syntyy keskinäisen ymmärryksen kautta, joka ei edellytä ihmisten fyysistä ja yhteistä läsnäoloa. Muuttuessaan itsestään selvyudeksi työn ja perheen yhteensovittamisen materiaalis-regulaatiivisesta ja sosiaalisesta ulottuvuudesta tulee osa organisaation tilan mentaalista ulottuvuutta. Mentaalinen ulottuvuus on ajattelun tilaa, ajatusten maailma, joka kokoaa yhteen erilaiset laajat viestintämuodot ja materiaaliset symbolit. Se koostuu esimerkiksi tiedosta, oppimisesta ja merkitysten muodostuksesta (*sense-making*). Mentaalista ulottuvuutta ei voi paikantaa yksilöiden tasolle, vaikka he osallistuvat sen ylläpitämiseen joukkotiedotusvälineiden ohella. Ihmisten yhdessä toiminen edellyttää edes jossakin määrin yhteisiä, jaettuja merkityksiä, jotta ihmiset voivat ymmärtää toisiaan. (Hernes 2004a, 72, 107.) Työn ja perheen suhteiden tarkastelun näkökulmasta mentaalisen ulottuvuuden voi ajatella sisältävän ennen kaikkea keskeiset ajatukset siitä, mikä on organisaatiosta käsin katsottuna yhtäältä työn ja toisaalta perheen paikka osana sotilaan elämäkokonaisuutta.

3.2 Sukupuolen tekeminen

Organisatorinen tila on merkityksellinen tavoille, joilla sukupuolta tehdään ja joilla siitä neuvotellaan työssä. Sukupuolen tekemisellä viitataan laajasti sellaiseen tutkimukselliseen orientaatioon, jossa ihmisten toimintaa tarkastellaan käytäntöinä ja prosesseina, joissa samalla määritellään naisille ja miehille erilaisia ja mahdollisesti eriarvoisia asemia, paikkoja ja tiloja (Korvajärvi 2004, 23–24). Tarkastelen sukupuolen tekemistä maskuliinisuuksien harjoittamisena. Patricia Yancey Martin (2001, 588) on luonut käsitteen maskuliinisuuden/maskuliinisuuksien mobilisoiminen tai harjoittaminen (*mobilizing masculinity/ties*) kuvaamaan ”käytäntöjä, joissa kaksi tai useampia miehiä kollektiivisesti hyödyntää tai ottaa käyttöön maskuliinisuutta tai erilaisia maskuliinisuuksia”. Näitä ylläpidetään yksilöinä, ryhmissä sekä organisaatioissa ja instituutioissa ja niihin liittyvät kamppailut ilmenevät sekä yksilö- että ryhmätasolla (Connell 2000). Martinin määritelmä viittaa siihen, että sukupuolen tekeminen nojaa usein sukupuolieron hyödyntämiseen.

Sukupuolen tekeminen on kiinteä osa organisatorisia käytäntöjä, prosesseja ja rakenteita (Acker 1991, 2011; Kvanne & Rasmussen 1994, 165). Joan Acker (1991; 1992) on osuvasti eritellyt sukupuolistamisen moninaisia muotoja. Sukupuolistaminen tapahtuu organisaatiossa sukupuolijakoina, symboleina, vuorovaikutuksena, kä-

sityksinä sukupuolelle sopivasta toiminnasta sekä osana organisaatioiden rakenteistumista. Nämä prosessit ilmenevät organisaatioissa sen eri tasoilla: rakenteellisella, kulttuurisella, vuorovaikutuksellisella ja toimijuuden tasolla. Analyttisessä mielessä näitä voidaan erotella, mutta käytännössä ne ovat toisiinsa kietoutuneita ja yhtäaikaaisesti operoivia.

Englanninkielisessä tutkimuskirjallisuudessa on viitattu armeijamaskuliinisuuksien käsitteellä (*military masculinities*) sukupuolistaviin ja sukupuolistuneisiin ominaisuuksiin tai tunnusmerkkeihin, joita armeijasta on tyypillisesti löydettävissä (esim. Higate 2003a). Seuraavaksi avaan ensin armeijaa koskevaa maskuliinisuustutkimusta erityisesti hegemonisen maskuliinisuuden teorian kautta. Sen jälkeen paikannan oman teoreettisen suhteeni tähän hegemonisen aseman saaneeseen teoriaan ja tarkennan omat maskuliinisuuksien harjoittamista koskevat valintani.

Armeijamaskuliinisuuksien käsitettä on sovellettu niin ideologian, käytäntöjen kuin identiteettienkin tutkimukseen. Se on viitannut muun muassa väkivaltaan, aggressioon, fyysiseen ja psyykkiseen kovuuteen, haavoittumattomuuden tunteeseen, fyysisten ja psyykkisten koettelemusten ja rasituksen sietokykyyn, heteroseksuaalisuuteen, (feminiinisiksi miellettyjen) tunteiden tukahduttamiseen, rationaalisuuteen ja palvelustovereille osoitettuun lojaalisuuteen (esim. Barrett 2001, 81; Hockey 2003). Populaarikulttuurin välittämien äärimmäisten maskuliinisuuskuvausten myötävaikutuksella yleinen mielikuva armeijassa ilmenevistä maskuliinisuuksista on pitkään ollut melko monoliittinen ja stereotyyppinen. Toisin kuin siviiliympäristöstä löydettyjen maskuliinisuuksien, armeijassa vallitsevien maskuliinisuuksien on ajateltu usein omaavan erityisen ja eksklusiivisen sekä väkivaltaan sidoksissa olevan olemuksen. Mielikuva on osin tullut liitetyksi arkipäiväiseen ymmärrykseen sotilaana työskentelevistä miehistä. (Higate 2003b, 27–29.)

Mielikuvan liiallisesta yksinkertaistavuudesta huolimatta ajattelen Kimberly Hutchingsin (2008, 389) tavoin, että militarismin ja maskuliinisuuden välillä on funktionaalinen suhde, koska esimerkiksi aggressio ja fyysinen kestävyys ovat sekä sodan että maskuliinisuuden oleellisia elementtejä. Feministiset kansainvälisten suhteiden tutkijat ovat kuitenkin aiheellisesti painottaneet, että miesten ja militarismin yhteyttä ei pitäisi ottaa annettuna itsestään selvyytenä. He ovatkin käyttäneet termiä militarisoitu maskuliinisuus kiinnittääkseen huomion siihen, kuinka maskuliinisuudet ja miehet tulevat militarisoituiksi ja maskuliinisuus ja armeija yhdistetyksi (Eichler 2012, 7). Suomalaisessa kontekstissa maskuliinisuuden ja armeijan yhteenliittämistä on tutkinut esimerkiksi Arto Jokinen (2000) teoksessaan *Pansaroitu maskuliinisuus* sekä Teemu Tallberg (2009) tutkimuksessaan *The Gendered Social Organisation of Defence*. Jo-

shua S. Goldsteinin (2006, 331, 410–411) mukaan yhteiskunnat pyrkivät motivoimaan miehiä sotimiseen liittämällä mieheyden ihanteet sotilaalliseen suorittamiseen. Rohkaisemalla nuoria miehiä tavoittelemaan taistelussa hyödyllisinä pidettyjä ominaisuuksia saadaan sukupuoliroolit ja sotilaallinen järjestelmä vahvistamaan ja oikeuttamaan toisiaan. Tässä tutkimuksessa tarkastelen rauhanajan sotilasorganisaatiota osana suomalaista työelämää ja rajaan sota, militaristista ideologiaa ja maailmanpolitiikkaa koskevat kysymyksenasettelut tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Tähän liittyy myös käsitteellinen valintani puhua organisaatiosta, eikä instituutiosta. Organisaatiota puolestaan tarkastelen nimenomaan työpaikkana ja työyhteisönä. Vaikka armeijainstituution institutionaaliset elementit ovat läsnä myös sotilasorganisaatiossa, tarkastelen niitä työelämäntutkimuksen viitekehyksessä.

Työelämän näkökulmasta tarkasteltuna on mielekästä pohtia maskuliinisuuden käsitettä ja katsoa, millaista sukupuolidynamiikkaa maskuliinisuuksien harjoittamiseen – sen ylläpitämiseen, uusintamiseen ja muutokseen – liittyy. Sotilasorganisaatiot sisältävät erilaisia puolustushaaroja, yksiköjä ja toiminnallisia ulottuvuuksia, joissa oletettavasti nousee esiin erilaisia maskuliinisuuksia. Torunn Laugen Haaland (2012, 70–74) on esimerkiksi norjalaisia rauhanturvaajia koskevassa tutkimuksessaan havainnut, että yleisesti kehuttuja ja vaadittuja rauhanturvasotilaan ominaisuuksia olivat kyky sietää tylsyyttä, monotoniaa ja epämiellyttäviä (mutta ei välttämättä vaarallisia) fyysisiä olosuhteita, hyvä huumorintaju, kyky pitää yllä hyvää mielialaa ja henkistä ilmapiiriä, henkilökohtainen energisyys ja oma-aloitteisuus. Haalandin aineisto kattaa YK:n ja NATO:n operaatioiden yhteydessä kerättyjä erilaisia informaaleja kirjoituksia sekä formaaleja raportteja. Haaland myöntää, että aineiston luonteesta johtuen tutkimus ei todennäköisesti tavoita kaikkia seksistisiä ja rasistisia ilmauksia, joita muissa tutkimuksissa on edelleen havaittu enemmän, mutta se kertoo hänen mukaansa ainakin siitä, ettei niihin rohkaista eikä niitä suvaita ja katsota läpi sormien harjoittelussa ja koulutuksessa.

Kuten maskuliinisuus ja feminisyys yleensä, myös sotilasorganisaatiossa maskuliinisuudet ovat aina olleet moninaisia ja jatkuvan neuvottelun kohteena. Esimerkiksi 1900-luvun alun varusmieskoulutusta maskuliinisuuden näkökulmasta tutkinut Anders Ahlbäck (2010) osoittaa, että yleinen asevelvollisuus ei syntynyt Suomeen yksimielisesti, vaan asepalveluskeskustelussa törmäsivät modernit ja traditionaaliset ideat maskuliinisuudesta. Maskuliinisuus militarisoitui 1800-luvulla nationalismin ja sotilasmaailman näyttäytyessä suotavina keskiluokkaiselle miehelle. Varusmiespalveluksen liittäminen miehisyteen antoi sosiaalisen syyn lähteä vuodeksi pois tuottavista peltotöistä. Ahlbäck kuvaa asepalvelusta moninaisten risteävien valtataistelujen sä-

vyttämänä kulttuurisena areenana, jossa erilaiset käsitykset maskuliinisuudesta, mieskansalaisuudesta ja sotilaallisesta ajattelutavasta sekoittuvat valtion politiikkaan ja taloudellisiin kannustimiin. Vaikka armeijan mieskuva oli kiistanalainen, tarjosi armeija monille miehille mieluista maskuliinista statusta. Maya Eichler (2012, 10) muistuttaa, että miesten militarisoiminen nojaa sosialisatioon, ja siksi sitä on tarkasteltava laajemmin talouden, yhteiskunnan, poliittisen järjestelmän, kulttuurin ja arvojen muutosten kontekstissa.

Vaikka armeijaan sidoksissa olevien identiteettien rakentumisen on monissa yhteyksissä todettu nojavan ennen kaikkea aggressiivisena, uhkaavana ja misogyyneisenä¹⁰ ilmenevään maskuliinisuuteen (esim. Digby 2014, 52–74), yksilöt eivät omaksu armeijan ihanteita ja ajattelutapoja sellaisenaan osaksi identiteettiään. Yksilöt yhdistävät identiteettityössään erilaisten maskuliinisuuksien elementtejä ja koulutuksen jatkuessa sovittavat niitä yhteen toimivaksi kokonaisuudeksi. Yksilöt myös voivat aktiivisesti vastustaa armeijan maskuliinisia ideologioita.

Varusmiespalveluksessa omaksutut sotilaalliseen kuri- ja käskyvaltaan sekä fyysiseen harjoitteluun kuuluvat elementit voivat myöhemmin korvautua enemmän ammatillisiin intresseihin suuntautuviksi maskuliinisuuksien piirteiksi. Erilaisissa tehtävissä toimivat myös omaksuvat erilaisia maskuliinisuuksien harjoittamisen muotoja. (Higate 2003b, 31–34.) Sotilaaksi sosiaalistumisen prosessi sisältää joka tapauksessa sukupuoli-identiteettien rakentumisen, neuvottelun ja uusintamisen prosessin, joka on prosessina olennainen armeijainstituutiolle. Armeija asettaa itsensä erilleen muista yhteiskunnan instituutioista, organisaatioista ja sosiaalisista ryhmistä, ja tätä erityisyyttä määrittellään tietynlaisten sukupuoli-identiteettien harjoittamisen kautta. (Woodward 2003, 43.)

Olen itsekin törmännyt tähän ollessani mukana puolustusvoimia koskevissa tutkimus- ja kehittämishankkeissa. Muun muassa tasa-arvon edistämistä organisaatiossa on kyseenalaistettu viittaamalla organisaation erityisluonteeseen. Koska organisaatio on viime kädessä olemassa sotaan valmistautumista varten, on työelämän tasa-arvo tavoitteiden, kuten siviili- ja sotilashenkilöstön välisten tasa-arvoisten ura- ja palkitsemisjärjestelmien, koettu olevan epäolennaisia.

Yksi tapa lähestyä armeijainstituutiosta ilmeneviä, keskenään kilpailevia ja neuvottelun kohteena olevia erilaisia maskuliinisuuksia on ollut Raewyn Connellin (1987; 1995; 2000) kehittämä ajatus maskuliinisuuksien hierarkiasta ja hegemonisesta mas-

¹⁰ Misogyyneisyys voi ilmetä eri muodoissa. Se voi olla fyysistä väkivaltaa ja avointa vihaa naisia kohtaan tai puheen tasolla ilmenevää vähättelyä ja naisten pitämistä passiivisina seksiohjeina.

kuliinisuudesta (esim. Barrett 1996; Higate 1998). Ensimmäisinä termin ottivat käyttöön Tim Carrigan, Raewyn Connell ja John Lee (1985) yhteisartikkelissaan *Toward a New Sociology of Masculinity*. Käsitteessä on kyse siitä, miten sukupuolten välisissä suhteissa tuotetaan hallitseva asema tietyille maskuliinisuudelle. Tämä asema ei ole pysyvä, vaan jatkuvan kamppailun alainen. Näin ollen hegemonisen maskuliinisuuden tarkastelu on keskeisesti valtaan liittyvien kysymysten tarkastelua eli maskuliisuus ja valta kulkevat käsi kädessä. Teorian mukaan maskuliinisuus määrittyy suhteessa femininisyteen ja vastakohtana sille. Tämän lisäksi on olemassa myös keskenään kilpailevia maskuliinisuuksia, jotka ovat rakentuneet suhteessa valtaan ja ovat siten hierarkkisessa suhteessa toisiinsa. Hegemonisella maskuliinisuudella Connell tarkoittaa hallitsevan aseman omaavaa maskuliinisuutta kulloisessakin sukupuolten suhteiden muodostelmassa. Sen ajatellaan takaavan miesten hallitsevan aseman ja naisten alistuksen. Hegemonia voidaan haastaa, ja se voi järjestyä uudelleen, uudella tavalla. Maskuliinisuuksia onkin erilaisia, osa on hegemoniselle maskuliinisuudelle alisteisia (*subordinate*), osa sitä kannattelevia (*complicit*) ja osa marginaalisia (*marginal*). Miehet saavuttavat valtaa siksi, että heidät yhdistetään kulttuurisesti maskuliinisuuteen. Valta voi olla esimerkiksi taloudellista, poliittista, sosiaalista tai fyysistä. (Connell 1995, 68, 76–77; 2000.)

Miesten sosiaalisia suhteita, toimintaa ja kokemuksia jäsentävä valtaulottuvuus voi olla organisoitua, yksilöllistä tai henkilöiden välistä, joko pakkovallalla tai ilman sitä ylläpidettyä. Hegemonista maskuliinisuutta voikin lähestyä esimerkiksi miehiä yhteenliittävänä käytäntönä, tietyn maskuliinisuuden idean johtavana asemana jossakin kulttuurissa tai tietyn miesryhmän hallitsevana asemana suhteessa muihin miehiin ja naisiin. Hegemonia edellyttää joidenkin miesten ja joidenkin naisten suostumusta patriarkaalisten valtasuhteiden ylläpitämiseen. Naiset voivat tukea maskuliinisuuden hegemonista asemaa esimerkiksi 'korostetun feminiinisyden' kautta tai ottamalla jonkin muun feminiinisen position. Maskuliinista valtaa (usein poliittista tai taloudellista) haluavan naisen on sen sijaan tavoiteltava hegemonisen maskuliinisuuden asenteita, arvoja ja toimintamalleja. (Jokinen 2000, 215–219.)

Edellä sanotusta seuraa, että hegemonisella maskuliinisuudella on sekä homo- että heterososiaalinen ulottuvuutensa (Meuser 2007, 44). Scott Fabius Kieslingin (2005) tarkastelu amerikkalaisten nuorten miesten tavoista uusintaa kulttuurista maskuliinisuutta erilaisten diskurssien kautta valottaa tätä osuvasti. Kiesling jaottelee kulttuuriset maskuliinisuuden diskurssit sukupuolieron, heteroseksismin, vallan ja miesten välisen solidaarisuuden diskurssiksi. Ensimmäisessä eli sukupuolieron diskurssissa naiset ja miehet ajatellaan luontaisesti ja kategorisesti erilaisina sekä biologisesti että

käyttäytymiseltään. Heteroseksismin diskurssi puolestaan määrittelee maskuliinisuuden perustaltaan heteroseksuaaliseksi. Toisin sanoen maskuliinisen miehen seksuaalinen halu kohdistuu naisiin. Vallan diskurssi määrittelee maskuliinisuuden auktoriteettina. Ollakseen mies, miehen täytyy olla vahva ja auktoritatiivinen. Miesten välisen solidaarisuuden diskurssi puolestaan ottaa annettuna miesten väliset suhteet: miesten ajatellaan normatiivisesti haluavan toisten miesten seuraan. Nämä neljä kulttuurisen maskuliinisuuden ulottuvuutta ovat kuitenkin Kieslingin mukaan ristiriitaisessa suhteessa toisiinsa, sillä miesten välinen solidaarisuus ja sukupuoliöro törmäävät monin tavoin heteroseksismiin ja vallan diskurssiin.

Homososiaalisuuden käsitettä on käytetty erityisesti tutkittaessa miesten välistä ystävyyttä, miesten välistä veljeyttä sekä muita miesten keskinäisiä ryhmittymiä. (Hammarén & Johansson 2014, 1). Se on usein määritelty sosiaalisiksi dynamiikaksi, joka ylläpitää hegemonista maskuliinisuutta, sukupuoliöjärjestystä ja patriarkaattia. Organisaatiotutkimuksessa homososiaalisuuden on osoitettu olevan tärkeä keino organisatoristen sukupuoliöjärjestysten uusintamisessa. Suosiessaan yhteyksiä toisiin miehiin miehet myös ylläpitävät toistensa asemia työelämässä. (esim. Flood 2008; Holgersson 2013; Koivunen 2011; 2013, 19.) Miesten homososiaalisuus ilmenee virallisenä ja epävirallisena kommunikaationa, kanssakäymisenä ja sosialisointina (Gregory 2009, 325).

Homososiaalisuus on armeijainstituution maskuliinisen elämän keskeinen elementti – jo siitä syystä, että sotilasmiehet viettävät suurimman osan palveluksessa oloajastaan toisten miesten kanssa (Higate 1997). Käsitteen keskeinen kehittäjä on Jean Lipman-Blumen (1976, 16), joka määritteli homososiaalisuuden ”samaa sukupuolta olevien seuraan hakeutumiseksi, siitä nauttimiseksi ja/tai sen ensisijaisimmaksi”. Sillä, että heteromiehet saavat – seksuaalisia tarpeita lukuun ottamatta – tarpeensa tyydytettyä miesten seurassa, on Lipman-Blumenin mukaan vaikutuksensa sukupuoliö väliselle tulon- ja työnjaolle perheessä sekä naisten ulossulkemiselle tärkeiltä julkisen elämän alueilta, kuten politiikasta.

Miesten välistä solidaarisuutta on myös lähestytty kaverisosiaalisuuden tai vertaisuuden käsitteillä (esim. Vanhatapio 2010). Kaverisosiaalisuudella ja vertaisuudella on viitattu sosiaaliseen yhteisöön kuulumiseen, hyväksytyksi tuleminen mahdollistamaan poikien tai miesten yhdessäoloon. Termeillä on korostettu sosiaalisen yhteenkuuluvuuden eli ”omien joukossa olemisen” tärkeyttä poikien ja miesten kokemuksena. Kaverisosiaalisuuden ja vertaisuuden elementtejä on armeijakontekstissa lähestytty ryhmäkoheesioin käsitteen ja ’kaveria ei jätetä’ -diskurssin kautta. Kaverisosiaalisuuden tehtävänä on auttaa palveluksen rasittavuuksien kestämisessä. (Hoikkala 2009, 169–182.)

Hegemonisen maskuliinisuuden teoriaa on käytetty muun muassa tutkittaessa, miten armeija on representoinut itseään tietynlaisen maskuliinisuuden avulla, millaisia odotuksia sillä on ollut kansakunnalle (esim. Locke 2013) tai millaisia maskuliinisuuksien hierarkioita armeijassa muodostuu eri puolustushaaroissa ja tehtävissä toimivien sekä eri sotilasarvojen välille (esim. Hinojosa 2010). Teoriaa on myös sovellettu esimerkiksi tutkittaessa, miten hegemonista maskuliinisuutta institutionalisoidaan sekä kuinka hegemoninen maskuliinisuus liittyy mahdollisesti sotilaiden tekemiin raiskauksiin (esim. Lee 2010).

Hegemonisen maskuliinisuuden käsitettä on kritisoitu sen monimutkaisuudesta. Tämä on johtanut käsitteen erilaisiin, toisinaan keskenään ristiriitaisiin, käyttötapoihin tutkimuksessa. Kritiikki on nostanut esiin sen, että hegemoniseen maskuliinisuuteen liitetyt merkitykset ovat ajallisesti ja kulttuurisesti erityisiä, joten hegemonista maskuliinisuutta ei voi nähdä universaalina. (esim. Beasley 2008; Flood 2002; Hearn 2004; Howson 2006.) Connellin käsitteellisen järjestelmän on väitetty yksinkertaistaneen sitä, mitä miehet oikeastaan ajattelevat ja tekevät, vaikka Connellin käsitteellisen mallin tarkoitus onkin ennen kaikkea ollut valottaa maskuliinisuuksien ja vallan suhteiden moninaisuutta (Hearn 2004; Moller 2007). Hegemonisen maskuliinisuuden teoriaa on myös kritisoitu toteamalla, että maskuliinisuus voi operoida myös ei-hegemonisella tavalla (Reeser 2010, 8). Kritiikistä huolimatta käsitettä pidetään edelleen myös käyttökelpoisena. Esimerkiksi Claire Duncanson (2015) pitää käsitettä soveltamisen arvoisena, mutta näkee ongelmalliseksi teorian kyvyn käsitteellistää hegemonian murtumiseen vaadittavia prosesseja ja niiden kautta mahdollistuvaa muutosta. Tämän vuoksi myös monet maskuliinisuuksia armeijassa tarkastelleista tutkijoista ovat selittäneet hegemonisen maskuliinisuuden ja militarismin pysyvyyttä, eikä niinkään näissä tapahtuneita sosiaalisia muutoksia.

Connell ja Messerschmidt ovat kritikin myötä tunnistanee maskuliinisuuksien sisäisen monimutkaisuuden. He kuitenkin esittävät, että hegemoninen maskuliinisuus sisältää sisäisiä jakoja ja emotionaalisia ristiriitoja juuri siksi, että maskuliinisuudet ovat yhteydessä sukupuolistuneeseen valtaan. (Connell & Messerschmidt 2005, 847–848.) Richard Howsonin (2009, 10–11) mukaan tämä on tärkeä avaus siihen suuntaan, että Connell ja Messerschmidt tulkitsevat hegemonista maskuliinisuutta epävakana. Se nostaa esiin hegemonisen maskuliinisuuden ja miesten, identiteetin ja käytännön sekä symbolisen ja materiaalsen keskinäisiä suhteita.

Myös homososiaalisuuden käsitettä on kehitetty eteenpäin siten, että erilaiset ulottuvuudet tulisivat huomioiduksi. Esimerkiksi Nils Hammarén ja Thomas Johansson (2014) jakavat homososiaalisuuden vertikaaliseen ja horisontaaliseen homososiaali-

suuteen. Ensimmäinen kiinnittyy hegemonisen maskuliinisuuden ja miesten hegemonian uusintamiseen, kun taas jälkimmäinen viittaa sellaisiin ystävyyden muotoihin, joilla tavoitellaan läheisyyttä ilman kilpailua, hierarkiaa ja hegemonisen maskuliinisuuden uusintamista.

Hegemonisen maskuliinisuuden teoria tarjoaa tutkimukselleni taustateorian, jota vasten tutkimuksen tuloksia on mahdollista pohtia. Teoreettisen viitekehysten perustan spatiaalisuuden ja maskuliinisuuksien harjoittamisen näkökulmien yhdistämiseen toisiinsa. Kun sukupuolen tuottamista lähestytään spatiaalisuuden näkökulmasta, tarkastellaan sitä aikaan ja paikkaan sidottuna toimintana ja vuorovaikutuksena, joista rakentuu sosiaalisia käytäntöjä. Nämä käytännöt puolestaan muodostavat erityisiä sosiaalisia järjestyksiä, sukupuolijärjestyksiä. Sukupuolistavat käytännöt ovat institutionalisoituneita toiminnan muotoja, jotka uudelleen rakenteistavat normatiivisia sukupuolistereotyyppioita, sukupuoliin kohdistuvia odotuksia sekä sukupuoleen perustuvaa käyttäytymistä (Martin 2003).

Sukupuolesta neuvotellaan jatkuvasti jokapäiväisissä arjen käytännöissä vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa (Poggio 2006, 225). Tässä prosessissa luodaan ja uusinnetaan aktiivisesti sukupuoleen liittyviä merkityksiä, jotka järjestävät naisten ja miesten välisiä ja naisten ja miesten keskinäisiä suhteita. Uusintamisen lisäksi sukupuolen tekemisen näkökulmaan sisältyy myös järjestystä murtavien tekojen tai toisin tekemisen tai tekemättä jättämisen mahdollisuus. (Korvajärvi 2004; West & Zimmerman 1987, 130–137.) Hyödynnän tutkimuksessa sekä vuorovaikutuksen että käytäntöjen ja prosessien näkökulmaa sukupuolen tekemiseen (Korvajärvi 2004, 23).

Maskuliinisuuksien tarkastelu spatiaalisuuden näkökulmasta on ollut vielä vähäistä (Hopkins & Noble 2009, 812). Joitakin armeijakontekstissakin tehtyjä tarkasteluja kuitenkin löytyy (esim. Woodward 2003). Maskuliinisuuksien harjoittamisen yhteensovittaminen spatiaaliseen tarkasteluun tarkoittaa tässä tutkimuksessa sitä, että jatkuva neuvottelu ja liike ovat maskuliinisuuksien harjoittamisen pysyvä olotila. Yksilö saa vaikutteita monista eri maskuliinisuuksien merkeistä ja symboleista ja siksi ei ole olemassa yhtä maskuliinisuuden alkulähdettä, johon maskuliinisuudet olisi paikallistettavissa. Tästä näkökulmasta on myös harhaanjohtavaa sijoittaa ”armeijamaskuliinisuudet” vain armeijainstituutioon. Puolustusvoimissa työskentelevien ja tutkimuksessa haastattemieni miesten neuvottelu organisatorisessa tilassa mahdollistuvista ja sallituista maskuliinisuuksista saa vaikutteita kaikista niistä tiloista, joissa he toimivat. Neuvottelut myös luovat organisatorista tilaa eli muovaavat samalla armeijainstituutiota. Siten maskuliinisuuksien harjoittaminen on jatkuvaa maskuliinisuuksien ja instituutioiden välistä edestakaista liikettä. (Reeser 2010, 20.)

Todd W. Reeserin (2010, 11) tavoin ajattelen maskuliinisuuksien olevan jatkuvassa dialogissa toistensa kanssa. Analyysini painopiste onkin erilaisissa organisatorisessa tilassa mahdollistuvien maskuliinisuuksien suhteissa (myös Reeser 2010, 14–15). Väitän, että valitsemillani teoreettisilla työkaluilla sukupuolen tekeminen voi tulla paremmin analyysin kohteeksi toiminnan ja rakenteiden väliseen suhteeseen kiinnittyvänä, vuorovaikutuksena ja merkitysjärjetelmänä. Näkökulma mahdollistaa materiaalien, sosiaalisten ja symbolisten elementtien yhtäaikaisen läsnäolon sukupuolen tekemisen tarkastelussa. Se mahdollistaa maskuliinisuuksien tarkastelemisen dialogisena, sosiaalisin suhteisiin ja vuorovaikutukseen sekä käytäntöihin ja prosesseihin kiinnittyvänä. Erilaisten maskuliinisuuksien erittelemisen sijaan näkökulma mahdollistaa huomion keskittämisen maskuliinisuuksien tuottamisen ehtoihin ja edellytyksiin.

3.3 Tutkimuskysymykset

Analysoin tutkimuksessa työn ja perheen suhteita puolustusvoimien kahdessa yksikössä ja olen kiinnostunut siitä, millaisia ehtoja sotilastyö asettaa työn ja perheen suhteille. Tarkastelen ensinnäkin työn ja perheen suhteita muovaavaa organisatorista tilaa. Se määrittelee, millaisia järjestelyjä sotilaiden on mahdollista tehdä. Toisekseen tutkin, miten sukupuoli on läsnä näissä järjestelyissä. Lähtökohtanani on siis ajatus, että työn ja perheen suhteiden tarkastelu vaatii sukupuolen huomioon ottamista. Sukupuoli kytkeytyy tiiviisti siihen, miten ideaali työn ja perheen suhteiden järjestäminen ymmärretään. Tutkimuksessani esitän seuraavat pää- ja alakysymykset:

1. Millaisia ovat sotilaiden työn ja perheen suhteita järjestävät käytännöt ja prosessit?
 - a. Millaisia ovat työn ja perheen suhteita muovaavan organisatorisen tilan ulottuvuudet Maavoimien esikunnassa ja Panssariprikaatissa?
 - b. Millaiset ovat materiaalis-regulatiivisen, sosiaalisen ja mentaalisen ulottuvuuden keskinäiset suhteet?

2. Miten käytännöt, prosessit ja sukupuoli muovaavat toisiaan?
 - a. Miten sukupuoli on läsnä työn ja perheen suhteita järjestävissä käytännöissä ja prosesseissa?
 - b. Miten sotilasmiehet neuvottelevat maskuliinisuuksien muokkaamisesta?

Ensimmäinen tutkimuskysymys on purettavissa kahteen alakysymykseen. Ensinnäkin kysyn, millainen on työn ja perheen suhteita muovaavan organisatorisen tilan materiaalis-regulatiivinen, sosiaalinen ja mentaalinen ulottuvuus Maavoimien esikunnassa ja Panssariprikaatissa. Materiaalis-regulatiivisen ulottuvuuden muodostavat kuvaukset konkreettisista rakenteista (kuten rakennuksista, työhuoneista ja muista työskentelytiloista) ja työtä säätelevistä ehdoista (kuten työajoista, etätöjärjestelyistä, palkoista ja työnkuvista), joiden puitteissa työtä ja perhettä sovitetään yhteen. Hernessä mukaillen materiaalis-regulatiivinen ulottuvuus on siis varsin laaja ja sen merkitys viittaa tässä yhteydessä materiaalien tekijöiden lisäksi myös materiaaliseen sääteilyyn. Se kehystää työn ja perheen suhteita virallisten säännösten (muun muassa työlainsäädäntö, työehtosopimukset, perhe- ja sosiaalipoliittinen lainsäädäntö) ja ohjeiden kautta sekä määrittelee virallisia oikeuksia ja velvollisuuksia. Siten se jäsentää sosiaalisten suhteiden rakentumista organisaatiossa. Sosiaalinen ulottuvuus puolestaan kattaa vuorovaikutuksessa muodostuvien sosiaalisten suhteiden verkon. Sosiaalisessa ulottuvuudessa työn ja perheen suhteista neuvotellaan työyhteisön jäsenten – esimiesten, työkavereiden ja alaisten – kanssa, mutta myös perheenjäsenten kanssa. Neuvottelun tuloksena muovautuva toiminta ja käyttäytymisnormit voivat olla ristiriidassa materiaalis-regulatiivisessa ulottuvuudessa määrittäneiden olettamusten kanssa. Mentaalinen ulottuvuus puolestaan sisältää ne ajatukset ja perustelut, joilla ihmiset asettavat toimintojaan tärkeysjärjestyksiin. Työn ja perheen näkökulmasta ajattelen mentaalisen ulottuvuuden käsittävän erityisesti ajateltavissa olevat työn ja perheen suhteiden järjestämisen tavat ja ratkaisut.

Toisekseen organisatorista tilaa analysoidakseni kysyn, millaiset ovat materiaalis-regulatiivisen, sosiaalisen ja mentaalisen ulottuvuuden keskinäiset suhteet. Tässä tutkimuksessa pääpaino on nimenomaan materiaalis-regulatiivisen, sosiaalisen ja mentaalisen ulottuvuuden ja näiden rajojen keskinäisissä suhteissa. Sen sijaan Herneksen

kuvailema pitkän ajan saatossa tapahtuva muutos, jossa erilaiset käytännöt vakiintuvat ja säännöistä tai fyysisistä rakenteista tulee organisaation sosiaalista tai mentaalista ulottuvuutta, jää tarkastelun ulkopuolelle (vrt. Hernes 2004a, 128–132). Tilaa muovaavien ulottuvuuksien keskinäiset suhteet ovat jatkuvassa liikkeessä ja tämän tutkimuksen mielenkiinnon kohteena on juuri tuo liike, joka tässä ymmärretään työn ja perheen suhteille erilaisia ehtoja, mahdollisuuksia ja muutosvaateita asettavana.

Tutkimuksen toiseen pääkysymykseen, miten työn ja perheen suhteita järjestävät organisatoriset käytännöt, prosessit ja sukupuoli muovaavat toisiaan, vastaaminen edellyttää sukupuolinäkökulman mukaan ottamista tarkasteluun. Tarkastelenkin ensin, miten sukupuoli on läsnä työn ja perheen suhteita järjestävissä käytännöissä ja prosesseissa. Tarkastelemalla työn ja perheen suhteita järjestäviä spatiaalisia käytäntöjä ja prosesseja, teen näkyväksi myös sitä, miten sotilasmiehet tekevät sukupuolta, ja millä tavalla he ylläpitävät, uusintavat tai kyseenalaistavat sosiaalisia ja kulttuurisia normeja vahvistaakseen tai horjuttaakseen erilaisia maskuliinisuuksia.

Lisäksi vastatakseni toiseen tutkimukseni pääkysymykseen kysyn vielä, miten sotilasmiehet neuvottelevat maskuliinisuuksista. Tehdäkseen omasta ja työyhteisön arjesta sujuvaa sotilasmiehet neuvottelevat työn ja perheen suhteiden spatiaalisista ehdoista. Tämä neuvottelu on sekä sanatonta että sanallista jokapäiväiseen toimintaan osallistumista, mikä voi konkretisoitua esimerkiksi jäämisenä hoitamaan sairasta lasta kotiin tai töiden kantamista kotiin, jotta ehti tekemään esimiehen antaman toimeksiannon pyydessä ajassa, vaikka itse pitäisikin aikataulua kohtuuttomana. Neuvottelulla on tilan ulottuvuuksista seuraavat ehtonsa, joita yksilö ottaa huomioon päivittäisessä toiminnassaan. Niinpä yksittäinen sotilasmies osallistuu työn ja perheen suhteita järjestävän organisatorisen tilan uusintamiseen ja ylläpitämiseen, mutta hän voi myös pyrkiä horjuttamaan näitä ehtoja toimimalla totutusta poikkeavalla tavalla. Tarkastelen sitä, missä määrin sotilaat kyseenalaistavat organisaatiossa vallitsevia spatiaalisia ehtoja ja organisatorista tilaa.

4 Metodologiset valinnat

Tässä luvussa esittelen tutkimukseni käytännön toteutuksen ja kerron, millaisiin metodologisiin ja metodisiin ratkaisuihin tutkimukseni toteuttaminen ja sen tuloksena syntynyt tieto perustuvat. Esittelen ensin tutkimukseeni osallistuneet yksiköt, niissä kerätyn aineiston sekä metodiset valintani. Pääaineistoni muodostaa haastattelut, joiden tiedon tuottamisen ehtoja koskevat pohdintani keskittyvät nimenomaan niihin. Tästä jatkan pohtimalla tutkimussuhdetta, omaa paikkaani siinä ja sitoumuksiani tutkijana. Tämän jälkeen käyn läpi analyysin, tulkinnan ja luennan toteuttamisen periaatteet. Lopuksi pohdin vielä tutkimuseettisiä kysymyksiä.

4.1 Tutkimusyksiköt

Tutkimus toteutettiin kahdessa erityyppisessä puolustusvoimien yksikössä. Maavoimien esikunta edustaa rajun organisaatiomuutoksen läpikäynyttä yksikköä. Se perustettiin organisaatiouudistuksen osana Mikkeliin, eikä sen toiminta ja käytännöt olleet vielä vakiintuneet tutkimuksen aineistonkeruun toteuttamisen aikoihin. Suurin osa esikunnassa työskentelevistä sotilasta on urallaan pitkälle edenneitä asiantuntijatehtävissä toimivia upseereita. Panssariprikaati puolestaan edustaa perustyötä tekevää, pitkät perinteet omaavaa yksikköä. Se on henkilöstöltään heterogeenisempi ja sen toiminta nojaa vakiintuneisiin käytäntöihin. Panssariprikaatissa työskentelee paljon uransa alkuvaiheissa olevia sotilaita koulutustehtävissä. Kaiken kaikkiaan kerätty aineisto edustaa samassa puolustushaarassa eli maavoimissa työskenteleviä, eri ikäisiä ja eri uravaiheissa olevia sotilaita. Työn ja perheen suhteisiin liittyvien kysymysten voi olettaa olevan erilaisia eri hierarkiatasoilla ja eri työtehtävissä. (myös Autio ym. 2011, 3.)

Sotilastehtävät jakaantuvat upseerien, erikoisupseerien, aliupseerien ja sopimus-sotilaiden tehtäviin. Upseerit käyvät läpi yhtenäisen koulutuksen integroituna palvelukseen. Kaikilta edellä mainituilta henkilöstöryhmiltä edellytetään varusmiespalveluksen suorittamista. Erikoisupseereilla on siviilipuolelta hankittu koulutus, jonka pohjalta he hakeutuvat puolustusvoimiin erikoisupseerin tehtäviin. Erikoisupseerit

työskentelevät sotilasinsinööreinä, sotilasteknikkoina, sotilaslääkäreinä, kapellimestareina ja sotilaspappeina. Heillä on oltava myös reservin aliupseerin tai upseerin koulutus. Opistoupseerien koulutus lopetettiin vuonna 2003. Opistoupseerit ovat Maanpuolustusopiston (entinen Päälystöpisto) käyneitä, ja heillä on usein myös siviilipuolelta hankittua ammatillista koulutusta. Aliupseerit tekevät tulevaisuudessa opistoupseerien tehtäviä ja heidän tehtäviensä kirjo on laaja. Uudistettu aliupseerikoulutus käynnistettiin vuonna 2016. Aliupseereita työskentelee muun muassa kouluttajan tehtävissä, erilaisissa kuljetus-, huolto-, logistiikka- ja turvallisuusalan tehtävissä sekä sotilassoittajina. Aliupseereilla on yleensä toisen asteen koulutus sekä aliupseeri- tai reserviupseerikurssi käytyinä. Sopimussotilaat ovat yleensä oman varusmiespalveluksensa päättymisen jälkeen omilla joukko-osastoissaan palkattuina työntekijöinä jatkavia kouluttajia tai erikoistehtävissä, kuten erikoisajoneuvojen kuljettajina, toimivia sotilaita. Tähän tutkimukseen osallistuneet sotilaat olivat upseereita, opistoupseereita ja aliupseereita. Siviilihenkilöstö on koulutustaustoiltaan heterogeeninen, eikä varusmiespalveluksen suorittamista edellytetä. (Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2015.)

Maavoimien esikunta aloitti toimintansa Mikkeliissä vuoden 2008 alussa, jolloin maanpuolustusalueiden erilliset esikunnat lakkautettiin, ja koko maavoimien johtamistoiminta keskitettiin Mikkeliin. Osa maavoimien esikunnan toiminnoista oli ennen siirtoa Helsingissä pääesikunnan yhteydessä. Sijoitus oli osa valtionhallinnon hajasijoitusohjelmaa. Muita mahdollisia esikunnan sijoituspaikkoja olisivat olleet Hämeenlinna ja Oulu. Maavoimien esikunta on sijoitettu Karkialammen varuskuntaan, joka sijaitsee muutaman kilometrin päässä Mikkelin keskustasta. Karkialammella toimi ennen maavoimien esikunnan tuloa vuonna 2006 lakkautettu Savon prikaati sekä itäisen maanpuolustusalueen esikunta.

Esikunnan tehtävänä on sotilaallisen maanpuolustuksen suunnittelu ja valmistelu, maavoimien suorituskyvystä vastaaminen (sen rakentaminen, ylläpitäminen ja käyttö), maavoimien toiminnan tukeminen sekä kriisinhallintaoperaatioiden johtaminen. Organisaatiota johtaa esikuntapäällikkö. Hänen alaisuudessa toimivat henkilöstö-, operaatio- ja huoltopäällikkö. Esikunta jakaantui vuonna 2009 kansliaan, henkilöstöpäällikön alaiseen henkilöstöosastoon, operaatiopäällikön alaisiin operatiiviseen, suunnittelu- ja johtamisjärjestelmäosastoihin sekä huoltopäällikön alaisiin huolto- ja materiaaliosastoihin. Osastot jakautuivat edelleen sektoreihin. Maavoimien esikunnan organisaatorakennetta on kehitetty tästä edelleen. (Puolustusvoimat 2009.)

Uuden organisaation luominen on aina uuden tilan luomista (Hernes 2004a, 133). Esikunnan perustaminen Mikkeliin tarkoitti vanhoihin järjestyksiin perustuvan organisatorisen tilan joutumista uudelleen arvioinnin sekä uudelleen rakentamisen ja rakentumisen kohteeksi. Aineistonkeruun aikoihin maavoimien esikunnassa työskenteli noin 266 henkilöä, joista suurin osa työskenteli henkilöstöosastolla (72 henkilöä). Toiseksi suurin osa osasto oli operatiivinen osasto ja (53 henkilöä) ja kolmanneksi suurin suunnitteluosasto (39 henkilöä). Kansliassa ja muilla osastoilla työskenteli kussakin alle 30 työntekijää (21–27 henkilöä osastosta riippuen). Henkilöstöstä oli sotilaita kaksi kolmasosaa ja loput siviilejä. Miehiä henkilöstöstä oli vajaa 80 % ja naisia hieman yli 20 %. Henkilöstön keski-ikä oli 48 vuotta. Työ oli asiantuntijatyötä, johon kuului virkamatkoja. Henkilöstö oli esikunnassa korkeammin koulutettua kuin puolustusvoimissa keskimäärin. Kaksikolmasosaa esikunnassa työskentelevistä upseereista oli yleisesikuntaupseereja. (Puolustusvoimat 2009.) Henkilöstöstä osa asui Mikkeliissä, osa kulki lähikunnista päivittäin tai osa asui kauempana ja asui viikot Mikkeliissä. Vakituisesti muualla kuin Mikkelin seudulla asuvien työntekijöiden eli niin sanottujen reppureiden määrä oli huomattava: noin kolmasosa työntekijöistä oli reppureita¹¹ eli asui osittain perheestä erillään. Maavoimien upseerien urakiertoon kuuluu lähes aina maavoimien esikunnassa työskentely jossakin uran vaiheessa, eivätkä kaikkien upseerien perheet siirry täksi ajaksi Mikkeliin, joka on suhteellisen kaukana muista puolustusvoimien toimipaikoista.

Panssariprikaati on varusmieskoulutusta antava joukko-osasto, joka sijaitsee Parolannummella Hattulassa noin kymmenen kilometrin päässä Hämeenlinnan keskustasta. Maavoimiin kuuluvalla prikaatilla on pitkät perinteet, sillä se on vuonna 1942 perustetun panssaridivisioonan työn jatkaja. Prikaatia johtaa komentaja. Prikaatissa annetaan koulutusta kaikkiin maavoimien aselajeihin ja yli kahteensataan eri tehtävään. Koulutusta antavat joukkoyksiköt ovat Hämeen panssaripataljoona, jääkäriyksiköstörykmentti, Helsingin ilmatorjuntarykmentti, Parolan pataljoona sekä panssarikoulu. Tämän lisäksi prikaatin organisaatioon kuului aineistonkeruun aikaan huoltokeskus ja panssarisoittokunta. Panssariprikaati kouluttaa ja sijoittaa asevelvollisia ja palkattua henkilöstöä käskettyihin sodan ajan joukkoihin, joista tärkeimpiä ovat sotilasalue, mekanisoidut taisteluosastot, valmiusprikaatien joukot sekä pääkaupunki-seudun, lentotukikohtien ja merivoimien ilmatorjuntajoukot ja -johtoportaat. Varusmiehiä otetaan palvelukseen noin 1200–1300 kussakin saapumiserässä. Lisäksi vuodessa koulutetaan 500–1000 reserviläistä. Tutkimuksen toteuttamisen aikoihin tehtä-

¹¹ Asiantuntijahaastatteluun perustuva tieto.

viin kuului myös Kanta-Hämeen aluetoimiston tehtävät eli sotilaallisen maanpuolustuksen valmistelu, asevelvollisuusasioiden toteutus ja yhteydenpito yhteiskuntaan päin Kanta-Hämeen alueella. (Puolustusvoimat 2009.) Myös Panssariprikaatin organisaatorakenne on muuttunut tutkimusprosessin jälkeen.

Panssariprikaatissa sotilaiden työ jakaantui leiri- ja harjoitusjaksoihin sekä varuskunnassa tehtävään työhön. Aineistonkeruun aikoihin Panssariprikaatin henkilöstömäärä oli noin 580 henkilöä, joista sotilashenkilöstöä oli 463. Suurimmat ryhmät sotilashenkilöstön sisällä muodostivat opistoupseerit (192), upseerit (122) ja aliupseerit (77). Parolannummelle siirrettiin vuonna 2003 Varsinais-Suomen ilmantorjuntarykmentti Turusta, ja vuonna 2007 suurin osa Helsingin ilmantorjuntarykmentistä, minkä vuoksi osa henkilöstöstä asui edelleen Turun ja Helsingin seuduilla. Huomatavasti yleisempää oli kuitenkin henkilöstön asuminen Hämeenlinnan työssäkäyntialueella. (Puolustusvoimat 2009.)

Tutkimuksen aineisto koostuu 10 ryhmähaastattelusta, joista neljä on tehty Maavoimien esikunnassa ja kuusi Panssariprikaatin eri yksiköissä, 14 sotilaan yksilöhaastattelusta ja elämänviivasta sekä viidestä asiantuntijahaastattelusta (taulukko 2). Tämä haastatteluaineisto muodostaa tutkimuksen ensisijaisen aineiston. Haastattelut ovat osa *Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet puolustusvoimissa* -hankkeeseen kerättyä aineistoa.¹² Rajasin alun perin kerätystä aineistosta pois ensinnäkin puolisoiden yksilöhaastattelut, koska ne jäivät kysymyksenasetteluni ulkopuolelle. Lisäksi rajasin pois kaksi Maavoimien esikunnassa toteutettua haastattelua, joissa oli läsnä useampia siviilityöntekijöitä. Näissä haastatteluissa keskustelujen keskiössä ei niinkään enää ollut sotilastyö, vaan niissä korostui siviilihenkilöstön näkökulma.

Ryhmä- ja yksilöhaastatteluilla vastaan erilaisiin tutkimuskysymyksiin. Ryhmähaastattelujen tiedon tuottamisen kohteena olivat organisatoriset käytännöt, laajasti ymmärrettynä työn ja perheen suhteiden organisatoriset ehdot ja näistä ehdoista muodostuva tila sekä tässä tilassa mahdollistuvista maskuliinisuuksien harjoittamisen tavoista käydyt neuvottelut. Yksilöhaastatteluilla puolestaan pyrittiin tavoittamaan yksilöllisiä työn ja perheen suhteiden järjestämisen ja maskuliinisuuksien harjoittami-

¹² *Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet puolustusvoimissa* -hankkeen koko aineisto sisältää erityyppisiä haastatteluja yhteensä 51 haastatteluistunnon verran (asiantuntijahaastattelut N=5, ryhmähaastattelut N=12, työntekijöiden yksilöhaastattelut N=19 ja puolisoiden yksilöhaastattelut N=15), elämänviivastehtäviä (N=34) ja dokumenttiaineistoa (haastattelujen yhteydessä saatua materiaalia). Elämänviivat ovat yksilöhaastatteluja varten haastateltavien etukäteen paperille piirtämiä yksilöllisiä kuvauksia heidän työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen elämäkulusta. Aineiston litterointiin osallistuivat kaikkien tutkijoiden lisäksi ja suurimman osan litteroiden Heta Näppilä ja Suvi Lehtonen. Jo hanketta ja haastatteluja toteutettaessa oli tiedossa, että käytän aineistoa myös tässä tutkimuksessa.

sen tapoja. Asiantuntijahaastattelujen tarkoituksena oli taustoittaa muuta aineistonkeruuta antamalla perusinformaatiota organisaatiosta ja sen virallisesta henkilöstöpolitiikasta ja politiikkakäytännöistä. Dokumenttiaineisto koostuu asiantuntijahaastattelujen yhteydessä saadusta materiaalista sekä organisaation erilaisista yleisesti saatavilla olevista virallisista dokumenteista.

Taulukko 2. Tutkimuksen haastatteluaineisto.

Haastattelutyyppi	Haastattelujen lukumäärä yksiköittäin	Yhteensä
Ryhmähaastattelut	4 Maavoimien esikunta 6 Panssariprikaati	10 istuntoa
Yksilöhaastattelut	5 Maavoimien esikunta 9 Panssariprikaati	14 istuntoa
Asiantuntijahaastattelut	2 Pääesikunta 1 Maavoimien esikunta 1 Panssariprikaati 1 Ammattiliitto	5 istuntoa
Haastatteluja yhteensä	10 Maavoimien esikunta 16 Panssariprikaati 2 Pääesikunta 1 Ammattiliitto	29 istuntoa

Haastatteluihin etsittiin vapaaehtoisia yhteyshenkilöiden kautta. Nämä levittivät tietoa hankkeesta jakamalla tutkijoiden tekemää informaatiokirjettä (liite 2) yksiköissään ja kokosivat listan vapaaehtoisista ryhmä- ja yksilöhaastatteluihin ilmoittautuneista. Vapaaehtoisiksi yksilöhaastatteluihin ilmoittautuneille annettiin vielä toinen informaatiokirje haastatteluihin valmistautumiseksi (liite 3).

4.2 Aineisto ja menetit

Ryhmähaastattelut ja väittämät. Ryhmähaastatteluissa oli läsnä tutkija ja 2–4 haastateltavaa. Haastattelut kestivät keskimäärin puolitoista tuntia, ja ne toteutettiin haastateltavien työpaikan neuvotteluhuoneessa. Haastattelut jatkuivat alkuesittelyjen ja muutaman yleisemmän aloituskysymyksen jälkeen puolustusvoimia koskevien väittämien avulla. Alkuperäisenä tavoitteena oli haastatella lapsiperheellisiä sotilasmiehiä. Koska nämä kriteerit täyttäviä vapaaehtoisia ei löytynyt tarpeeksi, laajennettiin haastattelupyyntöä koskemaan myös lapsettomia ja Maavoimien esikunnan osalta lisäksi siviilityöntekijöitä, jotka pääosin olivat naisia.

Toinen etukäteen asetettu tavoite, joka osoittautui vaikeaksi täyttää, oli pyrkimys haastatella kummassakin yksikössä erikseen esimiestehtävissä ja työntekijätehtävissä

toimivia. Jako esimiestehtävissä ja työntekijätehtävissä toimiviin oli keinotekoinen, koska monilla haastatelluilla oli sekä työntekijän että esimiehen positio. Sotilasorganisaatiossa työntekijät asettuvat hierarkkiseen järjestykseen suhteessa toisiinsa sekä sotilasarvon että tehtävän mukaan. Joka tapauksessa ryhmiä yritettiin muodostaa siten, että haastateltavien välillä oli mahdollisimman vähän sotilasarvoihin perustuvia hierarkiaeroja ja suoria esimies-alaisuhteita. Tässä lopulta onnistuttiin. Puolustusvoimien kaltaisessa hierakkisessa ja autoritaarisessa organisaatiossa tämän huomioiminen on erityisen tärkeää, sillä omien, valtavirrasta poikkeavien näkemysten esittäminen saattaa olla tavallista hankalampaa (oman urakehityksen pysähtymisen pelossa) erityisesti tilanteissa, joissa esiintyy esimies-alaisuhteita (Puukka 2005, 57).

Maavoimien esikunnassa ryhmähaastatteluihin osallistui 14 haastateltavaa (yhteensä 4 istuntoa). Haastatellut työskentelivät yhtä lukuun ottamatta sotilastehtävissä. Suurin osa oli esiupeereita (majureita, everstiluutnantteja ja everstejä), mutta mukana oli myös muutama aliupseeri. Miehet olivat haastatteluhetkellä iältään 40–50-vuotiaita, he elivät parisuhteessa ja kaikilla oli 1–3 lasta. Osa eli niin sanotussa uusioperheessä ja osa asui joko osittain tai kokonaan viikot erillään perheestään. Panssariprikaatissa ryhmähaastatteluihin osallistui 15 haastateltavaa (yhteensä 6 istuntoa). Haastateltavat oli sotilastehtävissä työskenteleviä komppaniaupseereita (luutnantteja, yliluutnantteja ja kapteeneita) yhtä aliupseeria lukuun ottamatta. Iältään haastateltavat olivat 24–39-vuotiaita. Kahta lukuun ottamatta he elivät parisuhteessa. Seitsemällä oli 1–3 lasta.

Ryhmähaastattelujen alussa tehtiin esittelykierrros. Tämän jälkeen keskusteltiin vapaamuotoisesti siitä, missä määrin työyhteisössä keskustellaan yksityis- ja perhe-elämän asioista sekä missä määrin tähän liittyvät kysymykset näkyvät ja ovat osa esimiestyötä. Ryhmähaastattelutilanne jännittää alkuvaiheessa usein sekä haastattelijaa että haasteltaviakin, varsinkin, jos he eivät tunne toisiaan entuudestaan. Epävarmuutta voi aiheuttaa myös ennakkokäsitys ryhmäkeskustelun luonteesta. Se saatetaan mieltää arkikeskusteluksi työpaikan kahvihuoneessa käydyn vapaan seurustelun tavoin tai se voidaan rinnastaa virallisempiin työpaikkapalavereihin (Valtonen 2005, 231). Tilanteen rentouttamiseksi tuntui sopivalta aloittaa haastattelu haastateltavia lähellä olevilla teemoilla ja vapaamuotoisella keskustelulla. Tämän jälkeen haastattelu jatkui väittämien esittämisellä haastateltaville. Väittämät herättävät usein paremmin keskustelua kuin yksittäiset kysymykset, koska ne houkuttelevat ottamaan kantaa. Jos ryhmässä ollaan väittämistä montaa mieltä, ne voivat synnyttää ryhmän jäsenten välistä keskustelua enemmän kuin yksittäiset, tarkkaan rajatut kysymykset. Haastattelu-

runkoon oli varmuuden vuoksi kirjattu haastattelijalle apukysymyksiä keskustelun vi-
rittämiseksi (liite 4), mutta näitä ei systemaattisesti käyty jokaisessa haastattelussa läpi,
jos keskustelua syntyi ilman niitäkin. Väittämät olivat:

1. Työaika joustaa perhetilanteen niin vaatiessa.
2. Työjärjestelyissä on mahdollista ottaa perhenäkökulma huomioon.
3. Perheellisiin ja perheettömiin kohdistuu erilaisia odotuksia.
4. Sotilashenkilöstö käyttää aktiivisesti perhevapaita.
5. Puolustusvoimissa työskentelevän puolisoilta vaaditaan sopeutumista ja suurem-
paa panostusta perheeseen kuin puolustusvoimissa työskentelevältä.
6. Perheellisyys/perhetekijät haittaavat urakehitystä puolustusvoimissa.
7. Siirtymisvelvollisuus on yksi keskeisimmistä ja keskustelluimmista sotilashenki-
löstöä koskevista työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmista organisaatiossa.
8. Maastovuorokausista ja sotaharjoituksista johtuvat poissaolot perheen luota kos-
kettavat suurinta osaa puolustusvoimien sotilashenkilöstöä ja ovat siten tyypillisin
työn ja perheen yhteensovittamista rasittava tekijä.
9. Kansainvälisten tehtävien (ulkomaankomennusten) suosion lisäämiseksi tarvittai-
siin perhenäkökohtien parempaa huomioon ottamista.
10. Organisaatiomuutosten toteuttamisessa ei ole otettu huomioon työn ja perheen
yhteensovittamista.
11. Organisaatioon ei voi vaikuttaa, on vain sopeuduttava.

Väittämät oli muodostettu hyödyntämällä aikaisempia tutkimuksia ja tutkimusryh-
män omia puolustusvoimissa kerättyjä aineistoja. Esimerkiksi neljäs väittämä *Sotilas-
henkilöstö käyttää aktiivisesti perhevapaita* viittaa suomalaiseen tutkimustietoon, jonka
mukaan suomalaiset sotilasisät kuuluvat siihen miesryhmään, joka käyttää eniten per-
hevapaita (Hämäläinen & Takala 2007). Toinen esimerkki olkoon yhdeksäs väittämä
*Kansainvälisten tehtävien (ulkomaankomennusten) suosion lisäämiseksi tarvittaisiin perhenäkö-
kohtien parempaa huomioon ottamista*. Tämän väittämän muodostamista innoitti Puolus-
tusvoimissa upseereille tehty arvotutkimus, jonka mukaan perhe on tärkein syy olla
lähtemättä ulkomaankomennuksille (Limnell & Moberg 2008).

Väittämistä keskustellessaan sotilaat joutuivat arvioimaan työn ja perheen suhtei-
den järjestämisen organisatorista tilaa sekä harkitsemaan omia ja toistensa toiminnal-
lisia ratkaisuja suhteessa organisaatioon, työyhteisöön, omaan työuraansa ja perhe-
suhteisiinsa. Väittämien tueksi laaditut apukysymykset (liite 4), joilla tavoiteltiin
konkreettisten tilanteiden ja toimintamallien, niiden rajojen ja ehtojen sekä näistä
käytyjen neuvottelujen esille saamista, vahvistivat edelleen käytäntöjen ja prosessien
esille saamista.

Todellisuutta yksinkertaistavat väittämät osoittautuivat toimivaksi tavaksi keskus-
teluun kannustamisessa. Ryhmähaastattelut kirvoittivat sekä väittämiä puoltavia että
niitä vastustavia näkemyksiä. Monasti huomattiin, että ehdotonta kantaa oli vaikea

ottaa. Väittämiä suhteutettiin omiin ja toisten kokemuksiin, asemaan ja vaikutusmahdollisuuksiin sekä pohdittiin, millä ehdoin väittämät voisivat pitää paikkansa. Virikemateriaalin käyttöä, jollaisena väittämien käyttö voidaan nähdä, suositaan tilanteissa, joissa halutaan rikkoa vahvoja institutionalisoituneita puhetapoja. Virikemateriaali vapauttaa haastateltavia sellaiseen ilmaisuun ja keskusteluun, joka tuottaa moniäänistä haastattelupuhetta. (Valtonen 2005, 237.) Tämä on erittäin relevantti näkökulma sotilasorganisaatiossa, jossa uralla eteneminen ja institutionalisoituneen puhetavan omaksuminen kulkevat käsi kädessä (Deschaux-Beaume 2012). Tässä tutkimuksessa institutionalisoituneen puhetavan omaksumista ja sen heijastumista haastattelupuheeseen ei kuitenkaan nähdä metodologisena ongelmana, pikemminkin se kertoo jotain oleellista työn ja perheen suhteiden järjestämisen organisatorisesta tilasta. Tila määrittelee sitä, mistä voidaan puhua ja miten. Ryhmähaastatteluissa neuvoteltiin kollektiivisesti työn ja perheen suhteiden järjestämisen organisatorisesta tilasta ja tuotettiin siitä jaettu ymmärrys.

Ryhmähaastattelussa haastattelun painopiste siirtyy yksityisestä yleiseen – ryhmään ja kulttuuriin, ryhmän vuorovaikutukseen ja yhteisesti tuotettuihin tulkintoihin. Lisäksi ryhmähaastattelu avaa tutkijalle jaetun ymmärryksen tuottamisen koko vuorovaikutuksellisen prosessin eli sen, miten joku tulkinta saa haastattelussa kollektiivisen totuuden aseman. Ryhmässä keskustelu voi yhtäältä olla vapaampaa kuin yksilöhaastattelussa, mutta toisaalta ryhmässä vähemmistön ääni voi tulla hiljennetyksi. Haastateltavat myös kontrolloivat toisiaan ja muuttavat mielipidettään keskustelun edetessä. (Madriz 2000, 835–836; Pietilä 2010.) Aineistooni kuuluvissa keskusteluissa ensimmäinen kommentti rakenteisti usein tulevaa: siihen suhteutettiin seuraavia sanomisia. Yhdenmukaisuus syntyikin usein ensimmäisen puheenvuoron kautta. Muut seurailivat, myötäilivät tai laajensivat ensiksi sanottua. Myös viittaamalla toisen haastateltavan edellä sanomaan tai yksinkertaisesti antamalla tuen edelliselle puhujalle, haastateltavat rakensivat haastatteluissa yhteistä ymmärrystä.

Ryhmähaastattelussa tutkija on yksilöhaastattelua pienemmässä roolissa. Ryhmähaastattelutilanne tasaa haastattelijan ja haastateltavien valtasuhdetta siirtämällä painopistettä ryhmää kohti ja näin vähentää tutkijan kontrollia aineistonkeruuprosessissa. Osallistujilla on paremmat mahdollisuudet vaikuttaa keskustelujen suuntaan ja sisältöön. (Madriz 2000, 838–840.) Ryhmähaastattelussa mielipiteiden esittämiseen vaikuttaa kuitenkin aina se, miten paljon erilaisuutta ja erilaisten näkemysten esittämistä ryhmässä ja sen edustamassa organisaatiokulttuurissa sallitaan (Mankkinen 2011, 60). Ryhmähaastattelu ei myöskään tyhjene valtasuhteista ja niiden uusintamisesta. Myös osallistujien välille voi rakentua erilaisia erontekoja ja hierarkioita. Tällaisia havaitsin myös omassa aineistossani esimerkiksi tilanteessa, jossa siviilityöntekijän

ääni tuli hiljennetyksi toisten haastateltavien taholta, ja yhteiseksi totuudeksi hyväksyttiin sotilaiden tuottama tulkinta keskustellusta asiasta.

Ryhmähaastattelua on myös kuvattu haastateltavien näkökulmasta palkitsevammaksi ja stimuloivammaksi kokemukseksi kuin yksilöhaastatteluja (Madriz 2000, 835; Wilkinson 1998). Keskustelun virittämiseksi käytetyt väittämät ainakin stimuloivat merkittävästi keskustelua ja rakenteistivat vuorovaikutusta. Todellisuutta yksinkertaistavat väittämät haastoivat osallistujia pohtimaan omaa organisaatiotaan ja siellä vallitsevia käytäntöjä. Haastajaksi ei automaattisesti koettu tutkijaa, mutta väitteiden ”motiiveja” saatettiin arvailla.

Yksilöhaastattelut ja elämänviivat. Yksilöhaastattelut tehtiin ryhmähaastattelujen kanssa limittäin siten, että aamupäivisin haastateltiin ryhmiä ja iltpäivisin yksilöitä. Haastattelut kestivät keskimäärin tunnin verran ja ne toteutettiin työpaikan neuvotteluhuoneessa. Osa haastateltavista oli jo osallistunut ryhmähaastatteluun, osa tuli haastatteluun ensimmäistä kertaa. Maavoimien esikunnan yksilöhaastatteluaineisto koostuu viidestä esiuupseerin haastattelusta. Miehet olivat haastatteluhetkellä iältään 40–53-vuotiaita, elivät parisuhteessa ja kaikilla oli 1–3 lasta. Osa asui viikot erillään perheestään. Panssariprikaatissa haastatellut yhdeksän miestä työskentelivät kompaniaupseereina. Iältään haastateltavat olivat haastatteluhetkellä 24–39-vuotiaita. Haastateltavat elivät parisuhteessa ja seitsemällä heistä oli 1–3 lasta. Suurin osa asui samassa kotitaloudessa perheenjäsentensä kanssa ja kulki kodin ja työpaikan väliä päivittäin.

Yksilöhaastattelussa käytettiin niin sanottua elämänviivametodia konkretisoimaan työn ja perheen yhteensovittamisen tilanteita. Haastateltavat toivat mukanaan etukäteen tekemänsä elämänviivatehtävän. Tehtävänanto oli niukka. Haastateltavaa pyydettiin piirtämään A4-kokoiselle paperille oman työn ja perheen yhteensovittamisen historiansa elämänviivan avulla lähtien liikkeelle hetkestä, jolloin hän on tavannut nykyisen puolisonsa. Tai mikäli haastateltava ei elänyt haastatteluhetkellä parisuhteessa, pyydettiin häntä aloittamaan opiskeluajoistaan. Päätepisteeksi elämänviivalle ehdotettiin nykyhetkeä tai lähitulevaisuutta. Toteutuksen kerrottiin muuten olevan vapaamuotoinen, mutta toivomuksena oli, että haastateltava merkkaisi siihen lyhyesti sanoin ja vuosiluvuin työ- ja perhe-elämänsä keskeisiä käännekohtia, joissa työn ja perheen yhteensovittamisen edellytykset ja tarpeet ovat jotenkin muuttuneet. Näitä olivat esimerkiksi muutokset omissa tai puolison työtehtävissä tai työajoissa, mahdolliset lasten syntymät ja niitä seuranneet perhevapaiden pitämiset, puolison työpaikan vaihto, perheen muutto, oman ikääntyvän vanhemman hoitaminen. Ohjeistuksessa painotettiin, ettei oikeata toteutustapaa ole, vaan että haastateltavan oma näkökulma ja tulkinta asioista ovat tärkeitä, ja että haastattelussa pohditaan oman työn ja

perheen yhteensovittamisen onnistumiseen vaikuttaneita tekijöitä elämänviivan kautta. Yksilöhaastattelujen toteuttamista elämänviivan avulla testattiin koehaastatteluilla.

Haastattelut toteutettiin alkuesittelyjen ja muutaman yleisemmän aloituskysymyksen jälkeen elämänviivan ja haastateltavan kertomuksen ehdoilla siten, että haastatteleja esitti tarkentavia kysymyksiä tarinan edetessä (liite 5). Elämänviiva toimi haastattelujen apuvälineenä, eikä niinkään itsenäisenä visuaalisena menetelmänä. Elämänviivan käyttämisellä haluttiin varmistaa haastattelun toteutuminen mahdollisimman pitkälle haastateltavan ehdoilla. Tämä tarkoitti ensinnäkin sitä, että haastateltava sai nostaa esille niitä asioita, jotka olivat hänelle merkityksellisiä ja joita hän itse piti asian kannalta tärkeinä. Teemahaastattelurunko ei välttämättä olisi tavoittanut yhtä hyvin haastateltujen arkea ja sen ajallista ulottuvuutta. Elämänviivan avulla saatiin paremmin esille yksilöllisiä työn ja perheen yhteensovittamisen paletteja. Elämäntilanteiden sekä perhe- ja asumisjärjestelyjen kirjo olikin aineistossa huomattava. Esimerkiksi vanhempien ja lasten asumisjärjestelyt saattoivat ulottua työ- ja uusperhekuvioiden vuoksi kolmelle eri paikkakunnalle.

Toisekseen haastateltavalla oli elämänviivan avulla mahdollisuus valmistautua haastatteluun ja etukäteen suunnitella, mistä ja miten haluaa puhua henkilökohtaisista asioistaan. Jokaiselle haastateltavalle jäi oikeus määritellä kertomisen intiimiyden taso ja niinpä osa haastatteluista on enemmän kerronnallista, pohtivaa, kokemuksia ja tunteita erittelevää, kun taas osassa pitäydyttiin työssä ja perhe-elämässä tapahtuneiden faktuaalisten tapahtumien ja ajankohtien esittelyssä. Yhteismitallisuutta haastatteluihin toivat haastattelijoiden tekemät samantyyppiset tarkentavat kysymykset. Elämänviivaa miesten haastatteleminen yhteydessä on hyödyntänyt esimerkiksi Johanna Närvi (2014) ja Harri Jokiranta (2003). Myös Jokirannalle elämänviivan piirittäminen oli metodinen ratkaisu, joka takasi haastateltavalle mahdollisuuden jäsentää omaa elämänkertomustaan omilla ehdoillaan (emt. 185).

Elämänviiva ei niinkään kuvaa asioiden faktuaalista elämänhistoriallista tilaa, vaan on tekijänsä aikaan ja paikkaan sidottu tapa kuvata omaa elämäänsä sekä ymmärtää siihen liittyviä merkityksiä. Tällaisena se kertoo ennen kaikkea tekijänsä kulttuurista. (Heiskala 2007, 21–22.) Samasta organisaatiosta kerättyjen elämänkulkujen kuvausten voi siis ajatella olevan muunnelmia samasta organisatorisesta spatiaalisesta todellisuudesta ja kertovan jotain myös itse organisaatiosta. Näin elämänviivametodilla on mahdollista kurottaa yksilöllisten elämäнкаarellisten jäsenysten yli ja hahmottaa erilaisia tapoja, joilla yksilöllisesti elettyjä ja koettuja asioita on mahdollista tuoda esiin.

Asiantuntijahaastattelut ja dokumenttiaineisto. Asiantuntijahaastatteluja tehtiin sekä puolustusvoimien organisaation sisä- että sen ulkopuolelta. Viidestä haastattelusta neljä tehtiin kasvokkain ja yksi puhelimitse. Kasvokkain tehdyissä kokoonpanot vaihtelivat kolmesta yhteen haastateltavaan ja tutkijoitakin oli toisinaan läsnä kolme, kaksi tai yksi. Itse olin haastattelijana kaikissa asiantuntijahaastatteluisa. Haasteltavista kaksi työskenteli henkilöstöasioiden parissa tutkimusyksiköissä ja neljä pääesikunnassa. Viides haastateltava oli edunvalvontatyötä tekevä asiantuntija. Haastateltavista neljä oli sotilastaustaisia ja kolme siviilitehtävissä toimivia. Kaikki oli yhtä lukuun ottamatta miehiä. Lisäksi kaikkien haastattelujen yhteydessä saatiin dokumenttiaineistoa haastattelun teemoihin liittyen.

Haastattelut toteutettiin asiantuntijoille erikseen laaditun teemarungon mukaisesti haastateltavien omilla työpaikoilla lukuun ottamatta puhelimitse tehtyä haastattelua (liite 6). Yleensä asiantuntijahaastatteluja on kerätty taustatiedon hankkimiseksi kohteena olevasta ilmiöstä tai organisaatiosta tai tukimateriaaliksi varsinaisten tutkimushaastattelujen analyysiä varten (Alastalo & Åkerman 2010, 375). Näin oli tässäkin tapauksessa: asiantuntijahaastattelujen yhtenä tarkoituksena oli taustoittaa muuta aineistonkeruuta tarjoamalla perusinformaatiota organisaatiosta ja sen virallisesta henkilöstöpolitiikasta ja politiikkakäytännöistä. Tästä huolimatta suhtaudun asiantuntijahaastatteluilla saatuun tietoon samoin kuin muuhunkin haastatteluilla kerättyyn tietoon eli faktuaalisen tiedon keräämiseen tarkoitettunakin asiantuntijahaastattelut ovat vuorovaikutuksen tulosta (emt. 377). Haastateltavan asiantuntijatieto on tuotettu yhtä lailla haastattelutilanteessa neuvottelun kautta. Se on aikaan ja paikkaan sidottua tietoa, konstruktio, jota rakennetaan yhdessä haastattelijan ja haastateltavan kanssa avoimessa prosessissa. (Meuser & Nagel 2009, 27–31.)

Asiantuntijahaastatteluissa haastattelupuhe on asiantuntijan asemaan liittyvien vastuiden läpäisemää, mutta samalla se on aina haastateltavan omien kokemusten värittämää. Vaikka tutkija lähestyy haastateltavaa hänen asiantuntijapositionsa johdosta, välittyy asiantuntijahaastatteluissakin tuotetussa puheessa haastateltavien oma positio, omat kokemukset työn ja perheen suhteiden järjestämisestä sekä käsitykset näiden paikoista organisaatiossa. (Emt., 25–27.) Edellä sanotusta huolimatta organisaation erityisyys asettaa asiantuntijahaastatteluille, mutta myös muulle haastatteluaineistolle ja sen tulkinnalle metodologiasia haasteita, joista lukijankin on hyvä olla tietoinen. Käsitellen näitä tarkemmin seuraavassa luvussa tutkimussuhteeseen liittyvien kysymysten yhteydessä.

Käytän asiantuntijahaastatteluja kahdella tavalla. Ne ovat ensinnäkin antaneet taustatietoa tutkimusyksiköistä ja niiden organisatorisista käytännöistä eli kuvailevaa tietoa muun aineiston keräämiseen ja analyysin pohjaksi. Toisekseen, käytän niitä

osana tutkimuksessa tehtävää aineistojen kulttuurista luentaa, en vain taustainformaation, faktuaalisen kuvauksen, lähteenä. Näin tekemällä rinnastan osan asiantuntijahaastattelusta muuhun haastattelumateriaaliin, kun analysoin sitä työn ja perheen suhteiden ja niiden järjestämisen ehdoista käytyjä neuvotteluja ja rajanvetoja sekä millaisia maskuliinisuuden harjoittamisen tapoja näissä neuvotteluissa mahdollistuu.

Haastatteluaineiston lisäksi käytän matkan varrella kertynyttä asiakirjamateriaalia, joista osan sain asiantuntijahaastattelujen yhteydessä. Aineisto sisältää tutkimusyksiköjä koskevaa esittelymateriaalia ja henkilöstöä koskevia asiakirjoja, kuten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, henkilöstövoimavarojen johtamissuunnitelman ja työhyvinvointisuunnitelman. Näitä olen hyödyntänyt lähinnä tutkimusyksikköjen kuvauksissa ja tulkintaa tukevana aineistoina.

Haastatteluissa saadun asiakirjamateriaalin ohella aineistona käytän kolmea ohjesääntötasoista dokumenttia: *Yleinen Palvelusohjesääntö* (YIPalvO 2009), *Johtajan käsi-kirja* (JoKä 2012) ja *Kenttäohjesääntö, yleinen osa* (KO 2008). Keskeisinä mentaalista tilaa ilmentävänä dokumenttina voidaan pitää *Yleistä Palvelusohjesääntöä* (YIPalvO 2009), jossa kiteytyvät sotilaan käyttäytymistä ja yleistä palvelusta koskevat keskeiset määräykset ja rituaalit. Näin ollen se muodostaa kattavan sotilashenkilöstön toimintaa ohjaavan normiston. Teksti on rakennettu pykälien muotoon, ohjesääntö sisältää yhteensä 548 pykälää ja 11 näitä tarkentavaa liitettä. Spatiaalisuuden termein ilmaistuna kyse on fyysisiä säännöksiä ja rakenteita sisältävästä ja ajansaatossa sosiaalisiksi ja mentaaliseksi tilaksi muuttuneesta organisaation sosiaalisesta ulottuvuudesta eli organisaation keskeisiksi käsityksiksi, arvoiksi ja perusolettamuksiksi organisaation olemuksesta ja toiminnasta. *Yleinen Palvelusohjesääntö* (2009) sisältää puolustusvoimien palvelusta koskevia määräyksiä lähinnä rauhanajan palvelusta ja kasarmielämää varten. Näin ollen siinä käsitellään nimenomaan palkattua henkilöstöä työelämänäkökulmasta, ja se on relevantti aineistolähde myös tälle tutkimukselle. Vuoden 2017 alusta voimaan astunut uudistettu ohjesääntö (YIPalvO 2016) kumosi tässä tutkimuksessa käytetyn ohjesäännön vuodelta 2009. Keskeisimmät uudistukset koskevat varusmiespalvelukseen liittyviä asioita. Lisäksi esimerkiksi sotilaita koskevat määräykset syrjinnästä, kiusaamisesta ja sukupuolisesta häirinnästä on päivitetty voimassa olevan lainsäädännön mukaiseksi. (Ruotuväki 24.11.2016.)

4.3 Tutkimussuhde

Tutkimuskohteeni erityisyydestä kertonee se, että minulta on tutkimusprosessin eri vaiheissa tiedusteltu omaa suhdettani puolustusvoimiin. Olen useasti joutunut vastaamaan kysymyksiin, miksi tutkin juuri puolustusvoimia, työskenteleekö puolisoni

tai onko isäni työskennellyt puolustusvoimissa. Erityisesti naisia on kiinnostanut perhesuhteideni osuus tutkimuskohteen ja -aiheen valinnassa ja miehiä aiheeni on puolestaan rohkaisseut muistelemaan omaa varusmiesaikaansa. Saamani palaute on vaihdellut lähes vihamielisestä aina hyvin innostuneeseen asti. Kuten Anni Ojajärvi (2015, 18–20) on varusmiespalvelusta tarkastelevassa tutkimuksessaan todennut, armeija herättää tunteita. Tutkimusprosessin aikana havaitsin, että armeija ei herätä tunteita vain kansallisella tasolla. Myös kansainvälissä konferensseissa olen joutunut tyhjentävästi perustelevaan kohdeorganisaation valintaa ja aiheen tärkeyttä tai päässyt jakamaan kokemuksia muiden, sotilasorganisaatioita eri kansallisissa konteksteissa tutkivien, tutkijoiden kanssa varsin innostuneessa ilmapiirissä.

Voi vaikuttaa hieman laimealta, kun kerron, että päädyin tutkimaan puolustusvoimia sattumalta. Olin suunnittelemassa paluuta perhevapaalta palkkatyöhön, kun tuolloin projektipäällikkönä sukupuolta ja johtamista puolustusvoimissa tarkastelevassa tutkimushankkeessa Työelämän tutkimuskeskuksessa toiminut kollegani Minna Leinonen soitti ja kysyi, haluaisinko tulla mukaan kyseiseen hankkeeseen. Tutkimusryhmästä oli yksi tutkija siirtynyt muihin tehtäviin, ja minut palkattiin hänen tilalleen. Tämän jälkeen haimme rahoitusta uudelle puolustusvoimia tarkastelevalle tutkimukselle, joka nimettiin *Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet puolustusvoimissa* -hankkeeksi ja joka antoi sysäyksen tälle tutkimukselle.

Sain siis ensimmäisen henkilökohtaisen kosketuksen puolustusvoimien organisaatioon tutkimustyöni kautta. Vaikka asemoin itseni ulkopuoliseksi suhteessa puolustusvoimien organisaatioon, ei tutkija voi määrittää itseään tyhjentävästi sisäpuolinen vs. ulkopuolinen -jaottelun kautta (Acker, S. 2000). Sonya Corbin Dwyer ja Jennifer L. Buckle (2009) kirjoittavatkin sisä- ja ulkopuolisuuden sijaan niiden välissä (*the space between*) olemisesta. Hanna Ojala (2010, 103–104) kuvaa samaa asiaa tutkijan asettumisena tutun ja vieraan rajamaastoon. Sisä- ja ulkopuolisuuden välimaastossa oleminen perustuu siihen, että voidaksemme mieltää itsemme erilaisiksi kuin toiset, on meidän hahmotettava myös se, miltä osin olemme samankaltaisia. Tähän perustuu sisä- ja ulkopuolisuuden yhtäaikaisuus. (Dwyer & Buckle 2009, 60.) Sisä- ja ulkopuolisuuden kokemukset ovat siten olemassa toistensa kautta. Tutkimuskohteeni institutionaalinen ja henkilökohtainen outous (vrt. Ojala 2010, 120–130) antoi mahdollisuuden ottaa etäisyyttä organisaation ulkopuolelta tullessiin yrityksiin asemoida minua tutkijana.

Erityistä neuvottelua aiheuttaneita tilanteita olivat tutkimuksen käytännön asioiden hoitaminen organisaation edustajien kanssa sekä haastattelutilanteet. Toisin sanoen tilanteet, joissa olin välittömässä vuorovaikutuksessa tutkimuksen osallisten

kanssa. Ulkopuolisuus toi asioiden hoitamiseen epävarmuutta ja epämukavuutta. Eri-tyisesti prosessin alkuvaiheessa minusta tuntui, että organisaation tuntemisesta paremmin sisältä päin olisi ollut huomattavasti hyötyä, ja se olisi antanut varmuutta toimia. Huomasin tutkimusprosessin kuluessa kaivanneeni sellaista tuttuuden tunnetta ja yhteisyyden kokemusta, jota Ojala (2010, 120–130) kuvaa omassa tutkimuksessaan. Vaikka tällainen tuttuus ja institutionaalisen kehyksen jakaminen haastattel-
tavien kanssa voi toimia tutkimuksen voimavarana, voi se myös sokeuttaa ja luoda näköharhan. Sen lisäksi, ettei tutkija voi yhtä kaikki ajatella olevan sisä- tai ulkopuo-
linen, ei sisä- tai ulkopuolisuus ole myöskään yksiselitteisesti hyvä tai huono asia.

Tutkimushaastattelu on erityinen sosiaalinen ja kulttuurinen vuorovaikutusti-
lanne, jolla on erilaisia tilanteisia ehtoja. Näin ollen haastattelupuhe kiinnittyy aina
kontekstiinsa, joita Ilkka Pietilän (2011) mukaan on ainakin kolmenlaisia: yhteiskun-
nallinen/ kulttuurinen konteksti, vuorovaikutuksen konteksti ja temaattinen kon-
teksti. Sosiaalisten normien ja tilanteelle annettujen merkitysten lisäksi haastatteluti-
lanteessa on läsnä yleisemmät vuorovaikutuksen säännöt, jotka kaikki muokkaavat
sitä, millaiseksi tilanne, haastattelun lopputulema ja sen osallistujille tarjoutuvat sub-
jektipositiot rakentuvat (Ronkainen 1999, 134–140; Schwalbe & Wolkomir 2002,
203). Temaattinen konteksti puolestaan viittaa haastattelun sisällölliseen puoleen, toi-
sin sanoen mistä aiheesta puhutaan.

Tutkijan ja haastateltavien suhde neuvoteltiin joka haastattelussa erikseen tilantei-
sesti. Toisinaan ryhmähaastatteluissa oli aistittavissa ’sinä vastaan me’ -asetelma.
Haastattelijat ja esitetyt väittämät koettiin osin ulkopuolisen omaa organisaatiotaan
koskevaksi kritiikiksi. Haastattelutilanteeseen sisältyi paljon elementtejä, joilla tuettiin
oman ammattiryhmän yhteenkuuluvuutta. Tämä tuli esille etenkin haastatteluissa,
joissa haastateltavat olivat kaikki saman koulutustaustan omaavia ja sotilasarvoltaan
kutakuinkin samalla hierarkiatasolla olevia upseereita. Viitatta toisten sanomisiin
saatettiin käyttää ilmaisua ”hyvin pitkälti tässä veljet kuvailivat tätä sotilasuraa ja sa-
moilla linjoilla on menty, samoilla kuvioilla” tai viitata läsnä oleviin kollegoihin ”poi-
kina”. Tämä on tyypillistä ryhmähaastattelutilanteille yleisemminkin, koska ryhmäti-
lanteessa osallistujat tekevät samalla ryhmäidentiteettityötä tuottaakseen yhteisen kä-
sityksen siitä, ketä tai mitä tämä ryhmä edustaa suhteessa läsnä oleviin tai olematto-
miin toisiin (Pietilä 2010, 217).

Minut positioitiin ulkopuolisen rooliin – joksikin, joka ei ole yksi meistä, eikä
tunne organisaatiota eikä sen todellisuutta. Näin minulla ei myöskään ollut asiantun-
tijan roolia suhteessa keskusteltuihin sisältöihin. Roolini oli ennen kaikkea oppia
haastateltavilta. Otin ’tietoa’ vastaan ilman, että olisin voinut viitata yhteiseen, jaet-

tuun tietoon, kokemukseen tai historiaan. Ryhmähaastatteluissa haastattelijana vaikutin kyllä haastattelutilanteen rakenteeseen paljon, mutta haastateltavat olivat selkeästi temaattisia asiantuntijoita ja käyttivät siihen sisältyvää määrittelyvaltaa esimerkiksi kyseenalaistamalla esittämieni väittämien mielekkyyden. Oletan, että väittämät myös kannustivat kommentoimaan asioita ääripäiden kautta, koska ne itsessään olivat selvästi kantaa ottavia. Yhden kollegani tekemän haastattelun jälkeen yksi ryhmähaastattelussa ollut sotilas soitti jälkikäteen minulle ikään kuin epäsuorasti pahoittelun, että he olivat laittaneet haastattelijan niin koville kyseenalaistamalla hänen esittämät väitteensä. Yksilöhaastatteluissa sen sijaan olimme työn ja perheen suhteiden järjestäjinä molemmat oman elämän kautta tasavertaisia asiantuntijoita, ja toinkin toisinaan esille myös omia kokemuksiani työn ja perheen suhteiden järjestämisestä.

Edellä pohditut tutkimussuhdetta rakenteistaneet tekijät liittyivät keskeisesti erilaisten haastattelujen vuorovaikutuskonteksteihin ja temaattisiin konteksteihin sekä niissä mahdollistuvan puheen kontekstuaaliseen vaihteluun (myös Pietilä 2010). Kaikkia haastattelujen eri toteuttamismuotoja yhdistävät lisäksi kysymykset institutionaalisen kontekstin vaikutuksesta. Delphine Deschaux-Beaume (2012, 110–111) kuvaa armeijaa mykäksi instituutioksi, josta kerrottuja asioita leimaa luottamuksellisuus, vaitiolo ja salailu. Deschaux-Beaumen haastateltavat Ranskassa halusivat pysyä asiantuntijaroolissakin epävirallisina ja anonyymeinä, jotta he voivat puhua vapaasti ja samaan aikaan varmistua siitä, ettei vapaasti puhuminen aiheuta heille negatiivisia seuraamuksia omassa organisaatiossaan. Sotilasorganisaatiot myös rajoittavat ohjein organisaatiota ja puolustuspolitiikkaa koskevaa mielipiteen ilmaisua. Suomessa on haluttu varmistaa sotilasorganisaation pysyminen vapaana puoluesidonnaisuuksista ja säädetty, että sotilasvirassa oleva henkilö ei voi olla minkään poliittisen puolueen tai puoluepoliittista toimintaa harjoittavan yhdistyksen jäsen¹³.

Omassa haastatteluaineistossani ainoat suoraan turvallisuus- ja puolustuspolitiikkaa sivuavat asiat olivat Maavoimien esikunnan perustaminen Mikkeliin ja kansainvälisten tehtävien rooli. Itse puolustusvoimien organisaatiota ja henkilöstöpolitiikkaa koskevia teemoja oli runsaammin. Maavoimien esikunnan perustamista Mikkeliin kommentoitiin ja kritisoitiin vedoten puolustusvoimien omaan selvitykseen ja siihen perustuneeseen ehdotukseen, jonka silloinen puolustusministeri Seppo Kääriäinen (kesk) sivuutti päätöksenteossa. En huomannut tässä yhteydessä sen paremmin itesesensuuria kuin erityistä henkilökohtaista mielipiteen ilmaisuaakaan, mutta sen sijaan muissa yhteyksissä oli kylläkin havaittavissa varovaisuutta varsinkin asiantuntija- ja

¹³ Säädos luvattomasta poliittisesta toiminnassa sisältyy rikoslain 45. lukuun, jossa käsitellään sotilasrikkoksia. Sotilasrikkokset ovat rikoksia, joihin voi syyllistyä ainoastaan sotilas tai muu sotilasrangaistus-säännösten alainen henkilö. (Rikoslaki 19.12.1889/39.)

ryhmähaastattelujen yhteydessä. Puhuminen saatettiin keskeyttää ja sanoa, että ”enpä sanokaan, kun tämä menee nauhalle” tai ”pitääkin varoa, mitä sanoo, kun tämä nauhoitetaan”. Ohi institutionaalisen puheen puhuminen ilmoitettiin sanomalla ”mää puhun nyt vapaasti”. Teoreettis-metodologisista lähtökohdistani tarkastellen mahdollinen itesesensuuri ja kertomatta jääneet ajatukset kertovat organisatorisesta tilasta. Kertomatta jätetyistä asioista annetut vihjeet ovat tärkeä muistutus kiinnittää huomiota siihen, mistä ei lainkaan puhuta.

Haastateltavat tuottivat myös sukupuolieroja haastattelijaan. Toisinaan haastattelussa saatettiin käyttää ilmaisuja ”me miehet” yleistämään haastateltavien suhtautumista johonkin asiaan. Aikaisemmassa tutkimuksessa on pohdittu paljon haastateltajan (ja haastateltavan tai haastateltavien) sukupuolen merkitystä haastattelutilanteen vuorovaikutukselle ja siinä tuotetulle haastattelupuheelle. Esimerkiksi Hanna Ojala (2012) huomasi tutkimuksessaan, että miehet puhuivat terveydestään eri lailla ja eri asioita hänelle kuin miespuoliselle tutkijakollegalleen. Sukupuoleni vahvasti omaa ulkopuolisuuden tunnettani, mutta sen vaikutusta haastattelutilanteessa tuotettuun tietoon on vaikea arvioida. Toisin kun jotkut armeijaympäristössä haastatteluja tehneet tutkijat, en kokenut sukupuolestani olleen ”hyötyä”. En kokenut tulleetni ”hemmotelluksi” tai ”holhotuksi” tai ”paternalistisesti huomioiduksi” (paitsi jos minulle tarjotun tietämättömän oppijan roolin siten haluaa tulkita) (vrt. esim. Deschaux-Beaume 2012), mutta havaitsin kyllä, että yksilöhaastattelussa osa haastateltavista pystyi huomattavasti syvällisemmin keskustelemaan työn ja perheen suhteen järjestämiseen liittyvistä kysymyksistä kahden kesken kuin kollegojen läsnä ollessa (emt. 111). Mutta miesten keskinäiset erot olivat huomattavia.

Sisä- ja ulkopuolisuuden välimaastossa oleminen tarkoittaa myös sitä, että tutkija vaikuttaa tutkimukseen ja tutkimus muuttaa tutkijaa (Dwyer & Buckle 2009, 61). Myös analyysiä tehdessään ja tutkimusraporttia kirjoittaessaan tutkijalle tarjoutuu erilaisia asemia. Se, että asemoin itseni työelämän sukupuolistavien käytäntöjen tutkijaksi (Otonkorpi-Lehtoranta & Ylöstalo 2015), on antanut välineitä kommunikoida vaateita esittävän kentän kanssa. Tarkastelen puolustusvoimia osana työelämää – työpaikkana, jonka toimintaa sääntelee muiden työorganisaatioiden tavoin työolainsäädäntö sekä muut työelämää säätelevät yhteiskuntapolitiikan lait ja säädökset, mutta myös monet pysyväisasiakirjat ja organisaation omat säännökset ja käskyt. En voi olla ottamatta huomioon sitä, että puolustusvoimat on monella tapaa erityislaatuinen työpaikka.

4.4 Analyysi, tulkinta ja luenta

Tutkimusaineiston analysointi on monivaiheinen prosessi, jossa koetellaan aineistoa tietyillä analyysitekniikoilla sekä tehdään teoreettista tulkintaa ja luentaa (Ronkainen 2004, 65). Tutkimukseni aineiston analyysin voi jakaa seuraaviin vaiheisiin: aineiston sisällönanalyysi organisatorisen tilan ulottuvuuksien piirteistä, ulottuvuuksien välisen vuorovaikutuksen paikantaminen ja maskuliinisuuksien harjoittamisen analyysi, yksilöllinen rajoista neuvottelemisen analyysi sekä edellä mainittujen analyysien tuottamien tulosten yhteenluenta.

Ryhmähaastatteluista syntyi litteroitua tekstiä yhteensä 693 320 merkkiä ja yksilöhaastatteluista 734 337 merkkiä ilman välilyöntejä. Liuskoina merkkimäärät tarkoittavat 300 ja 279 A4-liuskaa paperia. Litterointi tehtiin sanatarkasti siten, että myös erilaiset äännähdykset ja täytesanat merkittiin tekstiin. Lisäksi puheen väliin sulkuihin kirjattiin tietoja haastatteluvuorovaikutuksesta, kuten kohdat, joissa joku nauraa, huokaa, myöntelee elein puhujaa tai muuten elehtii, puheeseen tulee tauko tai jonkun puhelin soi. Tällaiset merkinnät ovat tärkeää lisäinformaatiota tilanteessa, jossa en itse tehnyt kaikkia haastatteluja, enkä litteroinut suurinta osaa haastatteluista. Huolimatta siitä, olisinko tehnyt ja litteroinut ne kaikki itse vai en, on haastattelujen tuottaminen tekstiksi aina itsessään tulkintaa. Tässä tulkintaprosessissa litteroija ei pääse käsiksi haastattelutilanteessa tarjolla oleviin sanattoman vuorovaikutuksen tai edes puheenkaan kaikkiin vivahteisiin. Litteroija tekee havaintoihinsa perustuvia tulkintoja ja valintoja äänityksestä kuulemansa perusteella, eikä se vastaa täydellisesti haastattelutilanteen vuorovaikutuksellista rikkautta. (Ruusuvoori 2010, 427; Nikander 2010, 432–435.) Koska litterointi on osa laadullista analyysiä, voi litteroidun aineiston sanoa käyneen läpi yhden (litteroijan tekemän) tulkintakierroksen litteroinnin aikana.

Jotta lukija voisi paremmin seurata koko analyysiprosessin logiikkaa, olen käyttänyt tekstissä suoria haastattelulainauksia. Muutaman sanan lainaukset olen sisällyttänyt leipätekstin sisään lainausmerkkeihin merkittynä. Pidemmät lainaukset olen erottanut muusta tekstistä erillisiksi ja sisennetyiksi. Haastateltaville on annettu pseudonymit, jotka on otettu suomen- ja ruotsinkielisistä radioaakkosista (toiselta nimeltään tavausaakkoset tai aakkosnimet)¹⁴. Radioaakkoset ovat sotilasilmailun viestiliikenteessä käytetty tapa ilmoittaa kirjaimia sanoina sekaannusten välttämiseksi. Myös puolustusvoimissa on ennen käytetty suomalaisen standardin mukaisia radioaakkosia, mutta sittemmin siirrytty käyttämään vastaavia kansainvälisessä käytössä olevia

¹⁴ Tästä hyvästä oivalluksesta käyttää radioaakkosia kiitän ohjaajaani Harri Meliniä.

niin sanottuja NATO-aakkosia. Haastattelulainauksissa olen käyttänyt seuraavanlaisia merkintöjä:

T:	tutkija (haastattelijan roolissa)
YNGVE:	haastateltavan pseudonyymi
...	tauko puheessa
[...]	tekstiä poistettu tästä kohdasta
[puhe keskeytyy toisen läsnäolijan alkaessa puhumaan tai päällekkäispuhe alkaa tästä kohdasta
[tekstiä hakasuluissa]	anonymiteetin suojaamiseksi muutettu kohta tai selvennykseksi li-sätty sana tai sanoja
(tekstiä suluissa)	nauhanpurkajan selvitystä haastattelun kulusta esimerkiksi sanat- tomista toiminnoista
***	epäselvä kohta, purkaminen ei ole onnistunut
#tekstiä risuaidoissa#	nauhanpurkajan arvaus epäselvästä kohdasta

Osa lainauksista on melko pitkiä. Näillä olen pyrkinyt kuvaamaan jotain vuoropuhe- tai tapahtumakulkua, jolla on analyysin ja tulkinnan kannalta merkitystä. Tämä johtuu siitä, että analyttisen kiinnostukseni kohteena on sekä se, mitä merkitysisältöjä yksittäiseen puheenvuoroon sisältyy, että se, miten nämä merkitysisällöt rakentuvat osaksi ryhmässä yhdessä toisten kanssa tuotettuja tulkintoja. Puhujat tekevät tulkintoja sekä yksittäisissä puheenvuoroissa että rakentavat niitä osaksi vuorovaikutuksellisia tilanteita.

Olen siis kiinnostunut sekä puheen sisällöistä että näiden sisältöjen tuottamisen tavasta. Luen haastattelutekstejä ensin mitä-kysymysten avulla ja sen jälkeen miten-kysymysten avulla. Lukutapani perustuu siihen, että lähestyn haastattelupuhetta haastateltavien kertomina kokemuksina heidän omasta toiminnastaan ja organisaatiossa vallitsevista käytännöistä, mutta myös ilmentymänä organisatorisesta tilasta. Yksilöllisesti ja kollektiivisesti kerrotuissa kokemuksissa molemmat, merkityksenanto ja materiaaliset olosuhteet ja toiminnot, kietoutuvat toisiinsa (myös esim. Kelhä 2009, 27–28). Haastatteluissa tuotettujen tulkintojen rakentuminen on osa tilasta neuvottelua, koska tila säätelee myös sitä, mistä ylipäänsä voi puhua ja miten asioista voi puhua. Lukutapani tulee lähelle sitä, mitä Johanna Närvi (2014, 77–78) kutsuu omassa tutkimuksessaan diskursiivis-materiaaliseksi (myös Tolonen 2008). Tällainen lukutapa kiinnittää haastattelupuheen kulttuurisesti ja organisatorisesti mahdollisiksi tuleviin jäsenyyksiin ja tulkintarepertuaareihin sekä sen tuottamisen materiaaliin olosuhteisiin. Diskursiivisen ja materiaalisen ulottuvuuden voi näin ajatella haastattelupuheessa limittyvän toisiinsa. Toisin sanoen omasta tekemisestä ja kokemisesta kertomista välittää yhtä aikaa materiaallinen konteksti ja kertomisen spatiaaliset ehdot,

jotka kiinnittyvät materiaalis-regulatiivisen ulottuvuuden lisäksi sosiaalisiin ja mentaalisiin tekijöihin. Näin on mahdollista lähestyä haastattelupuhetta samaan aikaan sekä materiaalisuuteen kiinnittyvinä ja elettyinä kokemuksina että tilaa ilmentävänä konstruktiona.

Sisällönanalyysi organisatorisen tilan ulottuvuuksien piirteistä. Olin käsitellyt ja analysoinut aineistoa jo *Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet puolustusvoimissa* -hankkeen toteutuksen yhteydessä vuosina 2009–2010. Koska kyseisen hankkeen tutkimusasetelma ja painotukset olivat erilaiset, päätin aloittaa aineistoon perehtymisen uudelleen haastattelujen avoimella lukemisella. Luin niitä sekä yksittäisinä haastatteluina että rinnakkain tarkastellen sitä, millaisia keskusteluja kukin väittämä eri haastatteluistunnoissa synnytti. Tämän jälkeen siirryin käsittelemään aineistoa ATLAS.ti-analyysiohjelmalla. Aluksi kiinnostukseni kohteena olivat haastattelupuheen ilmisällöt eli yksinkertaisesti se, mistä asioita haastateltavat puhuivat (myös Pirttilä 2007, 614–615). Koodasin ryhmähaastattelut temaattisesti siten, että nimesin aineistosta työn ja perheen suhteisiin liittyvät kuvaukset sisällön mukaan. Koodasin merkityskokonaisuuksien alkuperäisilmaisut pelkistetyiksi koodinimikkeiksi, jotka kuvasivat lyhykäisydessään mahdollisimman hyvin tekstipätkien asiasisältöä. Esimerkiksi keskustelun pätkät, joissa haastateltavat puhuvat työehtosopimusten riittämättömyydestä perhenäkökohtien huomioimiseksi työpaikalla, nimesin 'työehtosopimusten riittämättömyys' -koodiksi. Tällainen lähestymistapa on tyypillisesti aineistolähtöistä sisällönanalyttistä laadullisen aineiston analyysiä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91–96).

Sisällönanalyysi tarkastelee tekstiä enemmänkin ”todellisuuden kuvana” (Tuomi & Sarajärvi 2009, 47), mistä johtuen se toimii usein analyysin alkuvaiheessa tekstin ilmisällöjen eli sen, mitä puhutaan, luokittelussa (Pietilä 2010, 220). Ilmisällöjen luokittelussa on kyse koko aineiston järjestämisestä ja luokittelusta, joka mahdollistaa kiinnostavien havaintojen tekemisen ja myöhemmin aineiston luennan ja tulkintojen tekemisen. Käytännössä analyysi ei ole näin selkeärajainen prosessi, sillä esimerkiksi jo litteroinnin aikana tutkija tekee aineistoa koskevaa tulkintaa.

Ensimmäisen koodauskierroksen jälkeen siirryin teoriaohjaavaan tyyppittelyyn, jossa kokosin luokiteltuja koodeja kolmiulotteisen tilateorian (Hernes 2004a) mukaisesti materiaalis-regulatiivisen, sosiaalisen ja mentaalisen ulottuvuuden alle. Muodostin koodeista koodiperheitä siten, että ne koodit, jotka kuvasivat organisaation materiaalis-regulatiivista ulottuvuutta, yhdistin 'materiaalis-regulatiivinen ulottuvuus' -koodiperheeksi (37 koodia). Ne, jotka puolestaan kuvasivat organisaation sosiaalista ulottuvuutta, yhdistin 'sosiaalinen ulottuvuus' -koodiperheeksi (18 koodia) ja mentaalista ulottuvuutta kuvaavat 'mentaalinen ulottuvuus' -koodiperheeksi (21 koodia).

Muodostettuani kokonaiskuvan eri ulottuvuuksien piirteistä, luin niitä siitä näkökulmasta, että miten sukupuoli on niissä läsnä. Huomioni kiinnittyi tässä vaiheessa haastattelupuheen organisaatiota koskeviin rakenteellisiin ja sukupuolenmukaisia ja-koja ilmentäviin kuvauksiin, hyödynnettyihin symboleihin, mielikuviiin ja ajattelutapoihin sekä vuorovaikutussuhteisiin. Analyysi teki näkyväksi sitä, millaisia olettamuksia sotilasmiehiin kohdistuu työn ja perheen yhteensovittajina.

Organisatorisen tilan ulottuvuuksien välisen vuorovaikutuksen ja maskuliinisuuden harjoittamisen analyysi. Aineiston sisällönanalyttisen tarkastelun jälkeen siirryin lukemaan aineistoa mitä-kysymysten sijaan miten-kysymysten näkökulmasta. Tämä tarkoittaa sisällönanalyttisestä lukutavasta diskursiiviseen lukutapaan siirtymistä. Työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksia muokkaavan organisatorisen tilan ulottuvuudet kietoutuvat toisiinsa monin tavoin. Materiaalis-regulatiivinen, sosiaalinen ja mentaalinen ulottuvuus ovat vuorovaikutteisessa suhteessa toisiinsa. Ulottuvuuksien väliset rajat eivät ole pysyviä, vaan ne muuttuvat ja ovat jatkuvan neuvottelun kohteena. Työn ja perheen suhteiden organisatorinen tila muuttuu tämän vuorovaikutuksen seurauksena. Rajat ovat jännitteitä sisältäviä alueita, joita jäsenet testaavat ja joissa muutos mahdollistuu. Rajoja vedetään yhä uudelleen, osin vanhaan kokemukseen nojaten, osin ympäristössä tapahtuneisiin muutoksiin perustuen. (Hernes 2004a, 77, 80, 81–82.)

Aineiston diskursiivisessa lukemisessa käytin Hernesin analyttistä viitekehystä mukailtuna omaan tutkimuskysymykseeni työn ja perheen suhteista (taulukko 3). Esi-tin sisällönanalyttisesti luokitellulle aineistolle analyttisen viitekehysten mukaisia kysymyksiä ja kiinnitin yksityiskohtaisemman huomioni aineiston niihin osiin, joihin paikansin ulottuvuuksien rajoihin liittyvää neuvottelua. Neuvottelu liittyy ensinnäkin laajuuteen, jolla organisaation sisäistä vuorovaikutusta säädellään. Toisekseen se liittyy siihen, millä laajuudella organisaation sisäistä maailmaa ja ulkoista maailmaa erotellaan toisistaan. Kolmanneksi kyse on siitä, millä laajuudella organisaation ulkopuo-lisen ja sisäisen maailman välistä liikettä säädellään.

Taulukko 3. Työn ja perheen suhteita muovaavan organisatorisen tilan eri ulottuvuuksien välisen vuorovaikutuksen tarkastelun analyttinen viitekehys (mukailien Hernes 2004a; 2004b, 13)

	Materiaalis-regulatiivisen ulottuvuuden rajat suhteessa inhimillistä toimintaa ja vuorovaikutusta sääteleviin virallisiin sääntöihin ja fyysisiin rakenteisiin	Sosiaalisen ulottuvuuden rajat suhteessa sotilaita yhteen sitoviin sosiaalisiin siteisiin	Mentaalisen ulottuvuuden rajat suhteessa sotilaille keskeisiin ja erityisiin ydinajatuksiin
Millä laajuudella sisäistä vuorovaikutusta säädellään?	Miten viralliset säännöt ja fyysiset rakenteet säätelevät työntekijöiden työn ja perheen suhteita?	Miten työntekijät tuntevat olevansa sosiaalisesti sidottuja toimimaan tietyllä tavalla mm. lojaalisuuden takia?	Miten työn ja perheen suhteisiin liittyvät keskeiset olettamukset vaikuttavat siihen, miten työntekijät toimivat?
Millä laajuudella ulkoista ja sisäistä sfääriä erotellaan toisistaan?	Miten virallinen rakenne tekee sotilaiden työn ja perheen yhteensovittamisesta omaleimaista?	Miten sotilaat erottautuvat sosiaalisesti toisista ryhmistä?	Miten työn ja perheen suhteisiin liittyvät keskeiset olettamukset ovat omaleimaisia suhteessa toisiin ryhmiin?
Millä laajuudella säädellään liikettä ulkoisen ja sisäisen sfäärin välillä?	Miten viralliset rakenteet estävät uusien käytäntöjen käyttööntamamista?	Miten perhe-elämä ja sen tarpeet saavat näkyä ja tulla huomioduksi työpaikalla?	Missä määrin ulkopuoliset voivat sulautua ydinajatuksiin ja käsityksiin?

Paikannettuani erilaisia rajanvetoihin liittyviä kuvauksia, kohdistin tarkastelun siihen, millainen on organisatorisesti soveliaana pidetty maskuliinisuuksien harjoittamisen tapa ja millä tavalla se on liikkeessä työn ja perheen suhteiden organisatorisen tilan ulottuvuuksien vuorovaikutuksen mukana. Analyysi teki näkyväksi maskuliinisuuksien harjoittamisen muotoja. Organisatorisen tilan ja sukupuolen tekemisen analyysin yhteen kietominen tekee näkyväksi niitä kohtia, joissa sukupuolistuneet käytännöt voivat muuttaa muotoaan. Se tekee näkyväksi myös sitä, minkälaisia keskenään kilpailevia maskuliinisuuksia erityisesti organisatorisen tilan ulottuvuuksien vuorovaikutuksessa pääsee esiin.

Yksilöllinen rajoista neuvottelemisen analyysi. Toiseen tutkimuskysymykseeni vastatakseni siirryin vielä organisaatiotasolta mikrotasolle ja tarkastelin yksilöhaastatteluaineiston analyysin avulla sitä, miten yksittäiset sotilasmiehet neuvottelevat maskuliinisuuksien harjoittamisesta. Kiinnitin huomioni yksilöllisiin työn ja perheen yhteensovittamisen kertomuksiin, joissa haastateltavat sekä liikkuvat työn ja

perheen organisatorisen ehtojen rajoilla (niihin asettuen ja niitä haastaen) että kuljetivat niitä mukanaan (Hernes & Paulsen 2013, 6). Yksilöllisissä työn ja perheen suhteiden elämäntilaa kartoittavissa haastattelussa yhteiskunnallinen ja organisatorinen muutos, yksilölliset työurat sekä perhesuhteet ja muut ihmissuhteet kietoutuvat yhteen. Yksilölliset palkkatyön ja perheen elämäntilat ovat yhtäältä yksilöllisen toiminnan ja toisaalta rakenteellisten mahdollisuuksien ja rajoitteiden tuotteita (Moen & Chesley 2008, 106).

Materiaalis-regulatiivisen, sosiaalisen ja mentaalisen ulottuvuuden vuorovaikutuksesta voi ajatella muodostuvan työn ja perheen suhteiden jatkuvasti liikkeessä oleva tila – niin sanottu toimintatila, joka mahdollistaa ja rajoittaa yksilöllisiä työn ja perheen käytännönratkaisuja ja niistä muodostuvia elämäntilanteita. Sosiaalinen ulottuvuus sisältää käyttäytymistä ohjaavia periaatteita tiettyyn ryhmään kuulumisesta. Siten sosiaalinen ulottuvuus uusintaa, mutta myös uudistaa ryhmän jäsenyyttä sääteleviä käyttäytymisnormeja, identiteettejä sekä sosiaalisia suhteita koskevia normeja. (Hernes, Bakken & Olsen 2006, 46.) Monet yksilöllistä toimintatilaa rajoittavat tekijät ovatkin sosiaalisia odotuksia siitä, miten yksilön kuuluu tietyissä tilanteissa käyttäytyä ja toimia työssä ja työyhteisössä sekä työtä ja yksityiselämäänsä yhteensovittaessaan (Nippert-Eng 1996, 12). Monet näistä odotuksista ovat niin itsestään selviä, että niistä on muodostunut mentaalisia oletuksia siitä, mikä ylipäänsä on ajateltavissa olevaa. Silti myös materiaalis-regulatiiviset elementit vaikuttavat olennaisesti yksilöiden toimintatilaan.

Ajatus yksilöiden toimintatilasta tulee lähelle toimijuuden käsitettä. Hanna Ojala (2010, 36) on määritellyt tutkimuksessaan ”toimijuuden erilaisissa kulttuurisissa käytännöissä muotoiluvana ja erilaisiin sosiaalisiin positioihin, kuten ikään, sukupuoleen ja yhteiskuntaluokkaan, sidoksissa olevana käsityksenä, kokemuksena ja tuntemuksena omista mahdollisuuksista ja rajoituksista toimia”. Toimijuudessa on Ojalan mukaan ”kyse jostakin sellaisesta, joka muovautuu suhteissa, paikantuu tilanteisiin, kiinnittyy yksilöön, on tekeytymisessään jännitteinen ja prosessuaalinen”. Toimijuusnäkökulman keskiöön asettuvat ihmisten toiminta ja sen paikat, tilat ja tilanteet. Tällainen rakenteellista ja yksilökeskeistä lähtökohtaa yhdistämään pyrkivä toimijuusnäkökulma tulee lähelle sitä, miten itse lähestyin haastateltavieni työn ja perheen suhteiden elämäntilanteita tilateoreettisesti.

Yksilöhaastatteluaineiston analyysissä olen hyödyntänyt Phyllis Moenin ja Noelle Chesleyn (2008) ajatuksia yksilöistä erilaisia sopeutumisstrategioita käyttävinä aktiivisina toimijoina. Moen ja Chesley ovat käyttäneet rakennetta, yksilöllistä toimijuutta ja sosiaalista muutosta yhteen kietovana teoreettisena käsitteenä sopeutumisstrate-

gian käsitettä (*strategies of adaptation*), joka viittaa yksilöihin aktiivisina päätöksentekijöinä, ammatillisen ja perheen toimintaympäristöjen yhteensovittajina, vaikkakin valitsevien institutionaalisten ja organisatoristen järjestelyjen ja käytäntöjen aktivoimina ja rajoittamina.

Sosiaalisesti stabiileina aikoina sopeutumisstrategiat nojaavat kulttuurisesti itseltään selvinä pidettyihin malleihin muun muassa sukupuolelle ja iälle sopivista käytännöistä ja suhteista. Sosiaalisen muutoksen aikoina vaaditaan puolestaan tietoisia päätöksiä, strategisia valintoja. Tällaisia hetkiä ovat esimerkiksi avioitumisesta päättäminen, lasten hankinnasta päättäminen, työn tai työpaikan vaihdokset ja muutot. Vaikka ne voivat olla tietoisia valintoja, on niissä aina kyse myös sosiaalistumisesta tiettyihin, esimerkiksi sukupuolta ja ikää koskeviin, normeihin ja odotuksiin. Lisäksi Moenin ja Chesleyn (emt., 106-108) mukaan on olemassa erilaisia allokoivia mekanismeja, jotka ohjaavat eri-ikäisiä ja eri vaiheessa olevia miehiä ja naisia erilaisiin työn ja perheen yhteensovittamisjärjestelyihin. Niissä on kyse rakenteellisista järjestelyistä ja valtaeroista, jotka eriyttävät miesten ja naisten työn ja perheen elämäntilanteita. Sosialisointi, allokointi ja strategisen valinnan prosessit tuottavat rutuineja ja käytäntöjä elämäntilanteiden varrelle, joista toiset ovat pysyvämpiä kuin toiset. Nämä työelämähistoriat ja perheprosessit ovat myös suhteellisia, koska niitä tehdään suhteessa toisiin ihmisiin, kuten perheenjäseniin.

Keskityin yksilöhaastatteluaineistoni niihin osiin, joista oli luettavissa työn ja perheen välisiä suhteita sääteleviin rajoihin vaikuttamista niihin asettumisen sijaan. Sosiaalinen muutos tapahtuu näiden näkymättömien sääntöjen haastaminen kautta, jos on tapahtuakseen. Analyysiä tehdessäni etsin yksilöllisistä elämäntilanteiden kautta rakennetuista työn ja perheen suhteiden haastattelukertomuksista kohtia, joissa oli kyse rajoihin vaikuttamisesta. Aloitin jälleen sisällönanalyttisellä lähestymistavalla. Käytännössä tiivistin haastattelukertomukset ensin ydinkohtiin. Tällaisiksi ymmärsin haastattelupuheen kohdat, joissa haastateltavat (yhdessä tutkijan kanssa) tuottivat puhetta erilaisista työn ja perheen suhteisiin liittyvistä päätöksistään ja järjestelyistään.

Diskursiiviseen lukutapaan siirryin luokittelemalla ydinkohdat sen mukaan, missä määrin niissä neuvoteltiin avoimesti organisatorisen tilan työn ja perheen suhteille asettamista rajoista, ehdoista sekä merkityksistä ja missä määrin niissä pyrittiin haastamaan tilojen rajoja. Asioista puhuttiin paljon tavoilla, jotka ilmensivät organisaation sanelemiin ehtoihin sekä sosiaalisiin sukupuolta, ikää ja perhettä koskeviin normeihin ja organisaation normeihin ja odotuksiin mukautumista. Löysin haastattelupuheesta myös organisatorista tilaa ja sen ulottuvuuksien rajoja uudelleen määrittelemään pyrkiviä jäsenystapoja. Ensimmäinen viittaa vallitsevien käytäntöjen diskursiivis-materiaaliseen uusintamiseen ja jälkimmäinen käytäntöjen kyseenalaistamiseen. Analyysini

seuraavassa vaiheessa keskityin nimenomaisesti viimeksi mainittuihin. Löysin aineistostani kolme erilaista haastamisen tapaa. Näitä löytyi neljästä eri haastattelusta.

Analyysien tulosten yhteen lukeminen. Olen edellä kuvannut, miten pilkkoin analyyttistä prosessia erilaisiin vaiheisiin. Pilkkominen oli välttämätöntä, jotta pystyin vastaamaan tutkimukseni alakysymyksiin, joissa aineisto ja analyysin kohteet vaihtelivat (taulukko 4). Tehtyjen analyysien jälkeen kokosin tulokset yhteen vastatakseni tutkimukseni pääkysymyksiin. Tässä vaiheessa analyyttistä prosessia ei ole kyse enää pelkästä analyysistä tai tulkinnasta, vaan tulosten tulkinta jatkuu luennalla. Luennalla tarkoitan aineiston sisäisistä konteksteista ja teoreettisesta kehyksestä irtaantumista (Ojala 2010, 151-152). Luennan avulla sovitin tutkimuksen tuloksia laajempaan tutkimukselliseen ja yhteiskunnalliseen kontekstiin sekä pohdin teorian ja empirian suhdetta.

Taulukko 4. Analyysien tulosten yhteen lukeminen.

Tutkimuskysymys	Aineisto	Analyysin kohde
Millaisia ovat sotilaiden työn ja perheen suhteita järjestävät käytännöt ja prosessit?	Alakysymysten tulokset	Alakysymyksistä saatujen tulosten sovittaminen laajempaan kontekstiin sekä teorian ja empirian suhde
Millaisia ovat työn ja perheen suhteita muovaavan organisaattorisen tilan ulottuvuudet Maa-voimien esikunnassa ja Panssari-prikaatissa?	Ryhmähaastattelut Asiantuntijahaastattelut Dokumenttiaineisto	Ulottuvuuksien piirteet ja peruselementit, työn ja perheen suhteiden järjestämisen organisaattorinen tila ”itsessään”
Millaiset ovat materiaalis-regulaatiivisen, sosiaalisen ja mentaalisen ulottuvuuden keskinäiset suhteet?	Ryhmähaastattelut Asiantuntijahaastattelut Dokumenttiaineisto	Ulottuvuuksien välinen vuorovaikutus
Miten käytännöt, prosessit ja sukupuoli muovaavat toisiinsa?	Alakysymysten tulokset	Alakysymyksistä saatujen tulosten sovittaminen laajempaan kontekstiin sekä teorian ja empirian suhde
Miten sukupuoli on läsnä työn ja perheen suhteita järjestävissä käytännöissä ja prosesseissa?	Ryhmähaastattelut Asiantuntijahaastattelut Dokumenttiaineisto	Kollektiivinen sukupuolen tekeminen (maskuliinisuuksien harjoittaminen)
Miten sotilasmiehet neuvottelevat maskuliinisuuksien harjoittamisesta?	Yksilöhaastattelut ja elämänvii- vat	Yksilöllinen neuvottelu maskuliinisuuksien harjoittamisesta ja rajojen haastaminen

4.5 Tutkimuseettiset kysymykset

Tutkimuseettiset kysymykset ovat kiinteä osa tutkimuksen tekemistä sen eri vaiheissa. Eettinen kestävyys on hyvän tutkimuksen yksi keskeinen kriteeri (Tuomi & Sarajärvi 2009, 127). Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje hyvästä tieteellisestä käytännöstä (2012) antaa tutkijalle koko tutkimusprosessia koskien hyvät yleisohjeet koko tutkimusprosessin läpiviemiseen eettisesti kestäväällä tavalla. Yleisohjeiden etukäteen tunteminen ja niihin sitoutuminen periaatteellisella tasolla ei kuitenkaan riitä. Tutkimusprosessi sisältää käytännössä tilanteita ja vaiheita, joissa tutkija joutuu tarkemmin punnitsemaan valintojaan ja niiden moraalista ulottuvuutta. Puolustusvoimiin sotilaskäskyasioihin ja käskyvaltasuhteisiin nojaavana organisaationa liittyy erityisiä eettisiä kysymyksiä. Anni Ojajärvi (2015, 80) on osuvasti kiteyttänyt, että ”tut-

kimusluvut, vapaaehtoisuus ja anonymiteetti muodostuvat tavalla, jonka rajoja on py-sähdyttävä pohtimaan tarkemmin”. Koska organisaatioon sisäänpääsy ja tutkimuk-sen toteuttaminen edellyttävät tietyn protokollan hyväksymistä, on tärkeää olla tie-toinen ja ymmärtää, miten institutionaaliset asetelmat ovat läsnä ja tekevät puolus-tusvoimissa työskentelevistä ihmisistä, mutta myös tutkijasta, riippuvaisia näistä ase-telmista. Tarkastelen tässä luvussa niitä tutkimuslupaan, vapaaehtoisuuteen ja ano-nymiteettiin liittyviä kohtia, joissa olen tutkimusprosessin aikana erityisesti joutunut pysähtymään eettisten kysymysten äärelle. Koska sitoudun ajatukseen tutkimusetii-kasta koko tutkimusprosessin läpi kulkevana ”taitona tehdä tietoisia ja perusteltuja ratkaisuja” (Clarkeburn & Mustajoki 2007, 25), toivon, että lukija pystyy lukemaan muut tutkimusprosessin eri vaiheissa tekemäni eettiset valinnat ja ratkaisut tekstistäni kunkin luvun sisältä.

Tutkimukseni aineisto kerättiin Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet puolustusvoimissa -hankkeen puitteissa. Hanketta rahoitti Maanpuolustuksen tieteel-linen neuvottelukunta MATINE. Myönteisen rahoituspäätöksen jälkeen pääesikun-nasta saatu tutkimuslupa lähetettiin organisaation sisällä tutkimukseen osallistuville yk-siköille, joista oli sovittu yhdessä pääesikunnan edustajien kanssa. Tässä prosessissa tutkimuslupa muuttuu tutkimuskäskyksi. Kummassakin yksikössä hankkeelle nimet-tiin organisaation puolesta yhteyshenkilö. Toimitimme yhteyshenkilöidemme kautta yksikköihin tiedotteet, joissa esiteltiin lyhyesti hankkeen tausta, tavoitteet, toteutus, toteuttajat ja rahoittaja sekä mainittiin tutkimusryhmän aiemmasta kokemuksesta tut-kimusyhteistyöstä puolustusvoimien kanssa. Tiedotteen keskeinen viesti oli, että et-simme vapaaehtoisia haastateltavia työpaikalla työaikana toteutettaviin yksilö- ja ryh-mähaastatteluihin.

Yksilöhaastatteluun ilmoittautuvia pyysimme tekemään etukäteen oman työn ja perheen yhteensovittamisen elämänviivansa ja tuomaan sen mukanaan haastatteluun. Toivoimme heidän myös tiedustelevan omalta puolisoiltaan, että saisimmeko haasta-tella häntäkin. Pyysimme kiinnostuneita ilmoittautumaan yhteyshenkilöillemme, jotka kokosivat vapaaehtoisten yhteystiedot meille sekä sopivat antamamme aikatau-lun mukaisesti tarkemman haastatteluajankohdan jokaisen vapaaehtoisen kanssa. Tutkimuksen käynnistäminen noudatteli siis organisaation virallisia toimintaproses-seja, joissa tehtävät annetaan käskyinä byrokraattisesti ja hierarkkisesti edeten. Haas-tattelujen alussa vielä varmistimme, että haastateltavien osallistuminen on vapaaeh-toista ja kerroimme, että aineistoa tullaan Matinen rahoittaman hankkeen lisäksi käyt-tämään tässä väitöstutkimuksessani.

Kaikki ilmoittivat tullessaan vapaaehtoisesti, mutta eräässä ryhmähaastattelussa yhden haastatteluun ilmoitetun puuttumista ihmeteltiin toteamalla, että ”missähän se

on, kun tänne käskettiin.” Paikalla olleet haastatteluun osallistuneet kertoivat olevansa paikalla vapaaehtoisesti, kun kysyin asiaa. Edellä lainatun haastateltavan ilmaisu käskemisestä haastatteluun, onkin ymmärrettävä omassa kontekstissaan. Haastatteluissa puhuttiin usein käskemisistä. Esimerkiksi jos lomat menevät liikaa päällekkäin, eikä niitä siksi voida järjestää työntekijöiden toiveiden mukaisesti, ”niin sitten käsketään siirtämään tai käsketään järjestää se yks ihminen vähintään sektorille töihin” tai alaisista huolehtiminen ja heidän huolensa ja murheensa tunteminen on ”normaali käsketty tehtävä esimiesasemassa oleville”.

Ojajärven (2015, 80) tavoin joudun kuitenkin toteamaan, että vaikka haastateltavat kertoivat haastatteluissa osallistuvansa haastatteluun tai haastatteluihin omasta tahdostaan, minulla ei ole täyttä varmuutta heidän todellisista mahdollisuuksistaan kieltäytyä. Pääesikunnan antama tutkimuskäskeä on joissakin tapauksissa voitu ymmärtää velvollisuudeksi osallistua tutkimukseen (Kuula 2006, 145). Havainnollistan tätä esimerkiksi Matinen rahoittaman hankkeen jatkona toteutetun kehittämisosueiden osalta. Soitin toiseen tutkimusyksikköön yhteyshenkilölle, koska olimme toteuttamassa kyseisessä yksikössä tilaisuutta kehittääksemme osallistuvien menetelmin työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjä. Yksikön komentaja ei ollut kokenut tällaista tarpeelliseksi ja oli kieltäytynyt järjestämästä kehittämisspäivää, kunnes pääesikunnasta käskettiin järjestää tilaisuus. Armeijan näkökulmasta tässä ei ollut mitään erityistä, vaan toimintaprosessi noudatteli virallista toimintatapaa. Koska kuitenkin tiesin yksikön komentajan näkemyksen asiaan, tiedustelin yhteyshenkilöltä, että oliko komentaja kaiken kiireen keskellä kovin harmistunut tilanteesta. Yhteyshenkilö kuulosti itse hieman ärsyyntyneeltä ja vastasi, että ”tämä on armeija, me tehdään mitä käsketään”. Piilotetuksi viestiksi koin sen, että ei ole syytä ruveta kyselemään tunteuksia, kun kyse on armeijan toimintalogiikasta.

Tutkimuksesta ja sen vapaaehtoisuudesta informoinnin ohella koin tärkeäksi antaa haastateltaville mahdollisuuden suunnitella etukäteen, mistä ja miten haluaa puhua henkilökohtaisista asioistaan. Erityisesti yksilöhaastatteluissa kertyi tutkijoille runsaasti haastateltavien yksityiselämää koskevaa tietoa. Elämänviivan tekeminen etukäteen mahdollisti sen, että haastateltava saattoi valmistautua haastatteluun ja sen yksityisyyden asteeseen. Toisin sanoen haastateltavalla säilyi paremmin mahdollisuus kontrolloida sitä, miten hän valottaa yksityiselämänsä (Kuula 2006, 80). Näin he saattoivat itse määrittellä sen, mikä on liian arkaluontoista tutkijalle kerrottavaksi ja mikä taas ei (emt. 2006, 81, 136). Haastattelujen välillä onkin suuria eroja niiden yksityisyyden asteessa.

Vapaaehtoisuuden ohella toinen keskeinen tutkimuseettisiä pohdintoja tutkimusprosessin aikana synnyttänyt asia on tutkimukseen osallistuvien anonymitteetti.

Olimme jo *Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet puolustusvoimissa* -hankkeen loppuraportissa päätyneet esittelemään kohdeyksikkömme nimillä, joka teki samoin toimimisen luonnikkaaksi myös tässä väitöstutkimuksessani. Koska haastattelujen suorittamisesta oli kulunut jo aikaa, eivät monetkaan haastateltavista enää työskentele kyseessä olevissa yksiköissä, vaan ovat siirtyneet joko organisaatiouudistusten tai oman urakiertonsa mukaisesti uusiin tehtäviin, ehkä jo useamman kerran. Lisäksi olen raportoinnissa kiinnittänyt huomiota siihen, ettei organisaation ulkopuoliset pysty haastateltuja identifioimaan. Tässä tutkimuksessa organisaation ulkopuolelle suuntautuvaa anonymitteettisuojaa enemmän pohdittavaa aiheutti sisäpiiritunnistettavuus. Kyse on organisaatiosta, jossa liikkuvuus on suurta, ja siksi organisaation jäsenet tuntevat melko laajasti toisiaan. Erityisesti näin on upseerien osalta, joita haastateltavistani suurin osa on. Koko puolustusvoimien palveluksessa oli vuonna 2009, jolloin haastattelut tehtiin, 2824 upseeria sotatieteen maisterit ja kandidaatit mukaan lukien. Erikoisupseereita oli 869, opistoupseereita 2725 ja aliupseereita 2268. Viimeksi mainittujen liikkuvuus ei ole yhtä suurta kuin upseerien. (Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2009, 7.)

Sekä vapaaehtoisuuteen että sisäpiiritunnistettavuuteen liittyviin eettisiin ongelmiin olen pyrkinyt vastamaan siten, että olen tarjonnut kaikille tutkimukseen osallistuneille (käyttämäni aineiston osalta) mahdollisuuden lukea käsikirjoitusta lähettämällä heille sähköpostiviestin, johon vastaamalla haastateltavalla on ollut mahdollisuus saada käsikirjoitus luettavakseen. Muutamalle haastateltavalle olen vielä lähettänyt henkilökohtaisemman viestin ja osoittanut tietyt kohdat, joissa kyseisen haastateltavan tuottamaa haastattelupuhetta on käytetty haastattelulainauksissa ja analyysissä tavalla, jolla ei ole mahdollista välttää sisäpiiritunnistettavuutta.

Työn ja perheen suhteisiin liittyvä tutkimuksellinen tiedonkeruu koskee usein asioita, joihin lainsäädännössä viitataan yksityisyyden ja yksityiselämän piiriin kuuluviksi henkilötiedoiksi. Esimerkiksi seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää tietoa on seksuaalivähemmistöjen osalta yleisesti pidetty arkaluontoisena ja tietosuojan vedoten rajoitettu tällaisten aineistojen käyttöä sekä yksittäisten tutkijoiden että erilaisten tutkimusaineistojen arkistointien toimijoiden toimesta. Tällainen tietosuojan nimessä tehty itesesensuuri voi kuitenkin hankaloittaa homo- ja biseksuaalisuutta koskevaa tiedontuotantoa (Juvonen 2014, 140–141).

Seksuaalisuutta paljon tutkinut Tuula Juvonen kysyykin aiheellisesti, että onko ”suojelukohde itse asiassa vallitsevan heteronormatiivisen yhteiskuntajärjestyksen vakaus sellaiselta tiedontuotannolta, joka osoittaisi tutkimuksenkin varassa todeksi sen, että kaikki eivät ole vain heteroseksuaalisia” (emt. 141). Puolustusvoimien ta-

pauksessa kysymys on erittäin relevantti, ja tässä kohdin koen eettiseksi velvollisuudekseni olla piiloutumatta anonymiteetin suojelemisen taakse (mikä olisi kylläkin päästynyt minut huomattavasti helpommalla), ja olla siten uusintamassa kuvaa puolustusvoimista vain heteroseksuaalisten ihmisten työpaikkana. Tutkimuseettinen velvollisuuteni on myös olla uskollinen tutkimuskysymyksille ja aineiston systemaattiselle käsittelylle, eikä rajata aineiston sisältöä mielivaltaisesti. Jotta kuitenkin varmistaisin sen, ettei kenellekään haastateltavista koituisi tutkimuksesta haittaa, olen noudattanut Juvosen ehdottamaa ratkaisua antaa tutkittavilleni valtaa takaisin. Olen pyrkinyt antamaan tutkimukseen osallistuneille, erityisesti sisäpiiritunnistettavuuteen liittyvien haastateltavien osalta, avoimesti haastaa ja arvioida tekemiäni tulkintoja heidän haastattelupuheestaan. (Juvonen 2014, 142.) Tiedotin sähköpostitse tutkimukseen osallistuneille (tässä tutkimuksessa käytetyn aineiston osalta) mahdollisuudesta saada käsikirjoitus luettavaksi ja kommentoitavaksi. Muutamaa, oletettavasti jo eläköitynyttä, Maavoimien esikunnassa haastateltua upseeria en onnistunut yrityksistäni huolimatta tavoittamaan. Tunnistettavuuden kannalta kriittisessä tapauksessa varmistin erikseen, että haastateltava hyväksyy tekstin julkaisemisen.

Tutkimuksesta koituvan haitan arviointi on aina vaikeaa ja kriittinen lukija voikin kysyä, miten tutkija voi olettaa, että haastateltava pystyy tutkijaa paremmin ennustamaan tulevaisuutta ja arvioimaan sitä, miten organisaatiossa reagoidaan tutkimukseen ja mitä siitä seuraa. Tutkija ei voikaan olettaa muuta kuin sen, että haastateltava tuntee organisaation sisältäpäin paremmin sekä omaa kokemuksia siitä, miten häntä koskeviin henkilökohtaisiin asioihin on ennen tutkimusta reagoitu ja pystyy näihin aikaisempiin kokemuksiinsa suhteuttaen arvioimaan asian tässä tutkimuksessa käsittelyn merkitystä omalta kannaltaan. Ottaen huomioon, että puolustusvoimat on lainsäädännöllisesti velvoitettu sekä julkisesti sitoutunut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain mukaiseen tasa-arvon edistämiseen ja syrjintäkieltojen noudattamiseen erilaisten henkilöön liittyvien tekijöiden, myös seksuaalisen suuntautumisen osalta, on sekä tutkijalla että haastateltavalla syytä olettaa, ettei organisaatio hyväksy lain hengen vastaista toimintaa organisaatiossa. Virallinen taso sääntöineen ja epävirallinen taso sosiaalisine käytäntöineen eivät kuitenkaan aina kohtaa tai niissä vallitsevat keskenään ristiriitaiset käytännöt voivat elää rinnakkain (esim. Ojajärvi 2015, 124–129).

5 Tulokset I: Työn ja perheen suhteita muovaavan tilan ulottuvuudet

Työn ja perheen suhteita muovaava organisatorinen tila tarjoaa materiaalis-regulatiiviset, sosiaaliset ja mentaaliset puitteet työn ja perheen järjestelyille. Tämä tila on jatkuvassa liikkeessä ja tulemisen prosessissa, mutta siinä tapahtuvaa liikettä voidaan tarkastella vasta, kun on tunnistettu sille ominaisia piirteitä (Hernes 2004a; 2004b). Nämä piirteet ovat jaoteltavissa materiaalis-regulatiivisiin, sosiaalisiin ja mentaalisiin. Analyysini ensimmäisessä vaiheessa lähdin jäljittämään materiaalis-regulatiivisen, sosiaalisen ja mentaalisen ulottuvuuden ilmenemismuotoja. Analyysin tulokset koottu taulukkoon 5.

Taulukko 5. Työn ja perheen suhteita muovaavan organisatorisen tilan materiaalis-regulatiivinen, sosiaalinen ja mentaalinen ulottuvuus Maavoimien esikunnassa ja Panssariprikaatissa.

Materiaalis-regulatiivinen ulottuvuus	Sosiaalinen ulottuvuus	Mentaalinen ulottuvuus
Ahne ja antelias joustavuus Liikkuvuus Taloudellinen rationaalisuus Kuormittavuus	Homososiaalisuus Hierarkkisuus	Institutionalisoitunut kutsumustyö Professionaalistunut palkkatyö Uusintamistyöstä huolehtiva perhe

Tarkastelen tässä luvussa kutakin ulottuvuutta alaluku kerrallaan. Jokaisessa alaluvussa käydään läpi ulottuvuuden keskeiset piirteet, jotka olen materiaalis-regulatiivisen ulottuvuuden osalta nimennyt ahneeksi ja anteliaaksi joustavuudeksi, liikkuvuudeksi, taloudelliseksi rationaalisuudeksi ja kuormittavuudeksi. Sosiaalisen ulottuvuuden piirteet nimesin homososiaalisuudeksi ja hierarkkisuudeksi. Mentaalista ulottuvuutta kuvaan institutionalisoituneen kutsumustyön, professionaalistuneen palkkatyön ja uusintamistyöstä huolehtivan perheen käsitteiden avulla.

5.1 Materiaalis-regulatiivinen ulottuvuus

Työn ja perheen suhdetta normittava materiaalis-regulatiivinen ulottuvuus kiinnittyi haastattelupuheessa aineellisiin rakenteisiin, virallisiin säännöksiin ja resurssien ja koon liittyviin tekijöihin. Niissä on kyse erilaisista työsuhteen ehtoihin ja toimeentuloon liittyvistä ratkaisuksista sekä muuttamisen ja asumisen ratkaisuksista. Olen koonnut nämä tiivistetysti taulukkoon 6.

Materiaalis-regulatiivisen ulottuvuuden piirteistä joustavuus ja liikkuvuus määrittelivät työn tekemisen aikoja ja paikkoja sekä näiden kytkeytymistä kollektiivisesti määritelyihin työnteon rytmeihin. Joustavuus ja liikkuvuus jäsensivät työn ja perheen suhteita Maavoimien esikunnassa ja Panssariprikaatissa eri tavoin. Perheiden kannalta työelämän joustavuus voi tarkoittaa kulloiseenkin elämäntilanteeseen valittavissa olevia ja parhaiten sopivia toimintamalleja tai venymistä työelämän ehtoihin silloinkin, kun se ei ole itselle paras ratkaisu perheen tai hoivavelvoitteiden näkökulmasta (Repo 2009, 91–92). Tällainen kahdensuuntainen – sekä työntekijä- että työnantajälähtöinen – joustavuus oli Maavoimien esikunnassa ja Panssariprikaatissa keskeinen tilan materiaalis-regulatiivista ulottuvuutta rakenteistava elementti. Maavoimien esikunnassa korostui yksilölliset työajat ja liikkuvuus. Panssariprikaatissa työajan joustavuuteen yhdistyi työn sitovuus ja paikallisuus. Taloudellinen rationaalisuus teki työn ja perheen suhteiden järjestämisestä tietyllä tavalla yksilölle ja hänen perheelleen taloudellisesti järkevää. Kuormittavuus viittaa puolestaan työn tihtymiseen ja työpaikan henkilöstöresursseihin, joilla oli vaikutuksensa myös joustavuuteen. Tarkastelen ulottuvuuksia tarkemmin siltä osin, millaisia painotuksia ne kummassakin tutkitussa yksikössä saivat.

Taulukko 6. Työn ja perheen suhteita muovaavan materiaalis-regulatiivisen ulottuvuuden piirteet Maavoimien esikunnassa ja Panssariprikaatissa (mukaanl. Autio ym. 2011, 25, 27).

Työn ja perheen suhteita muovaavan materiaalis-regulatiivisen ulottuvuuden piirteet	Maavoimien esikunta	Panssariprikaati
Ahne ja antelias joustavuus	Superliukumakokeilu Työaikapankki Nopea reagointi tehtävänantoihin Sijaistamisen ongelmat	Jaksotyö Työaikapankki Lisenssejä vaativat tehtävät Sijaistamisen yleisyys
Liikkuvuus	Virkamatkat Hajautettu työ puolustusvoimien eri toimipisteissä Oma toimipiste esikunnassa Yhteistyökumppaneiden toimipisteet Muut työskentelytilat Moninaiset asumisjärjestelyt (erikseen/yhdessä asuminen osa-aikaisesti tai kokonaan puolison ja/tai lasten kanssa sekä erilaisia huoltajussuhteita toiselle tai kolmannelle paikakunnalle)	Oma toimipiste kasarmilla Kasarmin muut tilat Sotaharjoitusmaasto Satunnaiset muut työskentelytilat Maastovuorokaudet Yleisin asumisjärjestely puolison ja/tai lasten kanssa samassa kotitaloudessa asuminen
Taloudellinen rationaalisuus	Samassa vaativuusluokassa tapahtuvien siirtojen ongelmallisuus	Sotaharjoitukset lisäansiomahdollisuutena
Kuormittavuus	Vajaukset henkilöstöresursseissa Tulostavoitteiden yhdistyminen työmäärään	Vajaukset henkilöstöresursseissa Tulostavoitteiden yhdistyminen riittävästi henkilöstöresursseihin

Sotilashenkilöstön työ jakaantui Maavoimien esikunnan ja Panssariprikaatin välillä karkeasti asiantuntijatyöhön ja koulutustyöhön. Maavoimien esikunnassa haastatellut olivat sotilasarvoiltaan pääosin everstejä, everstiluutnantteja tai majureita. Haastateltavat työskentelivät eri osastoilla ja erilaisin nimikkein. Esikunnassa tehtävä työ oli asiantuntijatyötä, joka edellytti työuran aikana kerrytettyä erikoisosaamista. Monien tehtäväkuvaan kuului omien erityisosaamista vaativien tehtävien lisäksi esimiesasemaan liittyviä henkilöstö- ja taloushallinnollisia tehtäviä. Haastateltavat puhuivat työnsä konkreettisista sisällöistä vähän, koska esikunnassa tehdään paljon sellaista strategista työtä, jota ei ole luvallista kuvata tarkasti ulkopuolisille. Jotkut viittasivat vastaavansa tietynlaisesta kokonaisuudesta, ”jonka sisältöön tässä nyt oikein pysty tarkemmin kertomaan, mutta niinkun pahan päivän varalle siellä suunnitellaan Puolus-

tusvoimien asioita”. Sisällöistä kertomatta jättäminen kertoo tilan materiaalis-regulaatiiviseen ulottuvuuteen liittyvien ulkoisten rajojen ylläpitämisestä. Erilaiset salassapitosäädökset ovat olennainen osa ulkoisten rajojen ylläpitoa. Tällainen sääntely koskee erityisesti esikuntatyötä.

Panssariprikaatissa haastatellut olivat sotilasarvoiltaan pääosin kapteeneja, yliluutnantteja ja luutnantteja. Haastateltujen työnkuvat olivat sidoksissa varusmiesten ja -naisten kouluttamiseen liittyviin tehtäviin ja koulutuksen organisointiin liittyviin esimiestehtäviin. Työtä rytmitti palvelukseen astumisen ajankohdat. Uudet saapumiserät aloittavat kaksi kertaa vuodessa, tammikuussa ja heinäkuussa. Panssariprikaatissa työtä tehtiin näkyvämmiin jaetun kohteen ja tavoitteen ympärillä. Varusmiesten ja -naisten kouluttamiseen tähtäävät työtehtävät liittyivät kiinteästi toisiinsa.

5.1.1 Ahne ja antelias joustavuus

Ahneen ja anteliaan joustavuuden käsitteet olen lainannut Birgitte Johansenilta (2012), joka on tarkastellut työaikajoustavuutta päivähoidon yhteydessä. Antelias joustavuus antaa mahdollisuuksia ja aikaa hoivalle, ahne puolestaan rajoittaa näitä mahdollisuuksia ja hoivalle annettua aikaa.

Haastatteluissa tuli hyvin esille puolustusvoimia linjaorganisaationa ja hierarkkisena organisaationa leimaava piirre: päivittäistä työtä tehdään sekä suhteessa alaisiin että omiin esimiehiin. Tehtäväkäskeyjen jakaminen organisaatiohierarkiassa alaspäin ja niiden vastaanottaminen organisaation ylemmiltä tasoilta oli keskeinen osa päivittäistä työskentelyä, mikä tuli esille useissa eri yhteyksissä. Maavoimien esikunnassa tyypilliseksi työtehtäväksi kuvattiin postinkäsittely, tehtävien jakaminen alaisille ja tehtävien vastaanottaminen esimieheltä, tehtävien esittely ja linjauksien, lausuntojen ja hyväksyntöjen hakeminen esimiehiltä, erilaisten asiakirjojen laatiminen sekä erilaisiin kokouksiin, neuvotteluihin ja työryhmiin osallistuminen omalla virkapaikalla ja muualla Suomessa.

Haastateltujen työnkuvia yhdisti tehtävänkuvien kaksijakoisuus – yhtäältä päivittäisiin työtehtäviin kuuluivat toiminnan ja suunnittelun rutiinit sekä toisaalta laajemat toiminnan ja järjestelmien kehittämiseen tähtäävät sekä enemmän tulevaisuuteen orientoituneet työtehtävät. Kaksitahoinen työmalli koettiin ajankäytöllisesti haastavaksi, sillä rutiinit ja pikatilanteet menivät pidempien prosessien edelle, jotka otettiin esiin sitten, kun aikataulut antoivat siihen mahdollisuuden. Toisaalta selkeät ja ennalta määrätyt käskyvaltasuhteet mahdollistivat työtehtävien nopean priorisoinnin tilanteen mukaan. Esimiehiltä saadut erilaiset tehtävänannot asettuivat tärkeysjärjes-

tykseen sen mukaan, miltä hierarkiatasolta ne annettiin, millainen aikaraja niiden suorittamiselle annettiin ja millainen rooli kyseisellä työntekijällä toimeksiannon suorittamisessa katsottiin olevan. Mitä ylemmältä organisaatiotasolta tehtävänanto tuli, sitä nopeampaa oli reagoinnin oltava.

Maavoimien esikunnassa tehtävä päivittäistyö olikin alttiina jatkuvalle ennakoimattomalle muutokselle. Työnantajälähtöinen jousto oli arkipäivää ja työaika sopeutettiin työtilanteeseen jatkuvasti. Ennakoimattomat, kiireelliset tehtävät nähtiin kuuluvan luonnollisena osana upseerin työnkuvaan ja niiden hoitamista pidettiin virkavelvollisuutena, kuten Heikki kuvailee:

HEIKKI: Se on ehkä vähän niin kun taas ihmissidonnainen, että jos katsotaan toimistosihteerä. Hänen työnsä on kovin erilainen, että ne työt pystyy ehkä hoitamaan eri tavalla. Mutta sitten jos katsotaan upseerin tehtävää, kun näillä on joku homma, joka pitää olla seuraavana aamuna valmis, niin kyllä meillä aika monta kertaa, että siinä lähtee joku viemään lapsia päiväkotiin ja tulee illalla tekemään pari tuntia sen homman loppuun sen jälkeen ja ei mitään ongelmaa. Että tällä tavalla ne menee näin pienessä mittakaavassa. Työ joustaa perheen vaatiessa, mutta kyllä perhekin (Naurahdus) joutaa aika lailla (Myöntelyä) monessa suhteessa.

EEMELI: Joo, nyt tämä virallinen Timecon-järjestelmä, mitä tässä nyt on viime aikoina korostettu, että sitä pitäisi jokaisen käyttää, eli ihmiset voi niin kun tietyn aikarajan puitteissa liu'uttaa työhön tuloo ja työstä lähtöö, et sekin antaa jo suoraan automaattisesti [joustoa]

Heikki vertaa upseerin työtä toimistosihteerin työhön, jossa hänen näkemyksensä mukaan työnantajälähtöisiä työajan joustamistarpeita ei juuri tule. Upseerin sen sijaan edellytetään joustavan ja olevan valmis tarvittaessa pidentämään päiväänsä ennakoimattomasti. Eemelin puheenvuorosta käy hyvin ilmi liukuvan työajan työnantajälähtöisyys. Kiireelliset tehtävät (yleensä ennakoimattomia toimeksiantoja esimiehiltä) hoidettiin tarvittaessa virallisen työajan ulkopuolella, jotta pysyttiin annetuissa aikaraameissa. Hierarkiassa ylemmältä tahoilta tulevien tehtävänantojen aikatauluja ei kyseenalaistettu haastatteluissa, vaan niihin kerrottiin vastattavan työajan venyttämällä, joka otettiin takaisin yksilökohtaisena joustona toisessa kohtaa. Liukuvaa työaika kannustettiin käyttämään, jotta pikatilanteet ja ennakoimattomat toimeksiannot saataisiin hoidettua. Tällaiseen työnantajan määrittelemään työnteon rytmiin sisältyy oletttamus, että työntekijällä ei ole muita sitoumuksia, jotka estäisivät yllättävätkin työpäivien venymiset.

Ajatukseen, että organisaatio sanelee työn tekemisen rytmin, liittyi oleellisesti toinen vahvaa sitoutumista vaativaa työtä luonnehtiva piirre. Se oli työajan rajattomuus, mikä konkretisoitui virallisen työajan ja sen ulkopuolisen ajan välisen rajan hämärtymisenä. Elin Kvande (2009, 66–69) on tarkastellut rajattomia työaikakulttuureja,

millä hän viittaa muun muassa jatkuvasti saatavilla olemiseen. Työ on sisäistettyä ja kulkeutuu työntekijän mielessä ja kannettavan tietokoneen muodossa kaikkialle. Kvanden tutkimissa globalisoituneissa tietointensiivisissä yrityksissä työntekijät tunsi painetta olla tavoitettavissa aikaeroista johtuen silloinkin, kun he viettivät aikaa perheidensä kanssa. Kvanden (emt., 69–70) mukaan tietointensiivisistä organisaatioista on tulossa yhä enemmän ahneita organisaatioita, jotka olettavat työntekijöidensä olevan jatkuvasti saatavilla ja sovittavan työn ulkopuolisen elämänsä globaalin kellon mukaan asiakaslähtöisesti ja matkustavan ympäri maailmaa viettäen runsaasti aikaa poissa perheidensä luota.

Myös sotilastyössä sähköiset työvälineet antavat yhä enemmän mahdollisuuksia vapautua ajan ja paikan kytköksistä:

AARNE: Tässähän tämä kännykän ja kommunikaattorin, toisaalta tämä johtaa siihen, että missä menee työn ja vapaa-ajan ero, että sä olet nyt 24 tuntia tarvittaessa tavoitettavissa lomalla ja vapaa-aikana joko niin kun organisaatiolähtöisesti tai sitten niin, että sä kasvat semmoiseen työskentelykulttuuriin, että aina kun on kevyempää, niin sä naututtelet ja teet sähköpostilla, hoidat hommia, jolloin susta saa enemmän irti. (Myötäilyä)

HEIKKI: Niin, ja siihen suuntaanhan ollaan menossa tässä näin niinku moni, että-[

EEMELI: Lapset uimakouluun, itse lenkillä, puoli tuntia aikaa ja näpyttelenpäs tässä vielä tämän homman valmiiksi.

Julia Brannen (2005) on kirjoittanut autonomian illuusiosta ja paradoksista. Samaan aikaan, kun työntekijöiden työautonomia lisääntyy, lisääntyy myös heidän työhönsä käyttämä aika. Työtuntien lisääntyminen johtuu Brannenin mukaan niin työmotivaatiosta kuin työn vaatimuksistakin. Työtehtävien määrä ja niistä suoriutumisen aika-aulut asetetaan kuitenkin työntekijän ulkopuolelta. Näin ollen autonomia on näennäistä. Paradoksi tulee esille lainauksessa. Autonomia mahdollistaa sähköisten työvälineiden hyödyntämisen ja tuo valinnanvapautta työn tekemisen aikoihin ja paikkoihin, mutta samalla nämä mahdollisuudet aiheuttavat työn tunkeutumista yhä enemmän yksityiselämän puolelle. Myös Raija Julkunen (2008, 108) on aiheellisesti todennut, että johtaviin ja professionaaliin työmarkkinasemiin liittyvä työn tekemisen aikojen ja paikkojen joustavuus on paradoksaalinen ilmiö, koska se johtaa usein työajan pidentymiseen ja työn levittäytymiseen muun elämän alueille.

Liukuva työaika, työaikapankki ja tiivistetty työviikko mahdollistivat myös työntekijälähtöistä joustoa. Maavoimien esikunnassa käytössä olevan liukuvan työajan mukaan työpaikalle piti saapua aamulla klo 6.00–10.00 välisenä aikana ja poistuminen oli mahdollista iltapäivällä klo 14.00–18.00 välisenä aikana. Laajennetun liukuvan työajan kokeilu oli haastatteluhetkellä käytössä ainoastaan Maavoimien esikunnassa

ja pääesikunnassa, mutta sittemmin kyseiset liukumat on ohjeistettu suurimmiksi sallituiksi aikarajoiksi (illan osalta klo 20.00 asti) koko organisaation hallintoyksiköissä ja joukko-osastoissa tehtävän sopimisen pohjaksi (Puolustusvoimien asiakirja PVHSM 039). Tämän jälkeen Maavoimien esikunnassa on jatkettu pilotointia liukuvien työaikojen edelleen laajentamiseksi (Viita 2015, 35). Tiivistetyn työviikon käyttö puolestaan mahdollisti perjantaisin aikaisemmin virkapaikalta lähtemisen ja maanantaina myöhemmin virkapaikalle saapumisen tai töiden tekemisen viiden päivän sijaan neljässä päivässä. Käytäntöä ei ollut haastatteluhetkellä vielä virallisesti ohjeistettu, mutta virallinen ohjeistus luotiin haastattelujen toteuttamista seuraavana vuonna.

Maavoimien esikunnassa työntekijälähtöisten joustojen käyttö oli vahvasti sidoksissa asumisjärjestelyihin. Paikkakunnalla perheen kanssa asuvat kuvailivat noudattavansa säännöllistä työaikaa silloin, kun olivat virkapaikalla. Paikkakunnalla viikot ja samalla perheestään erossa asuvat reppurit puolestaan kuvasivat työpäivien venyvän, jotta viikonlopun viettoon lähtemistä oli mahdollista aikaistaa ja sieltä paluuta venyttää. Tähän väliin asettuivat ne, jotka yöpyivät osan viikosta paikkakunnalla. Heillä työpaikan ja kodin välinen matka oli viikot perheestään erossa asuvien tavoin niin pitkä, ettei päivittäinen kulkeminen ollut järkevää. He päättivät työtilanteen mukaan sen, minkä verran kulkivat työpaikan ja kodin väliä.

Panssari-prikaatissa työaika oli sotilailla jaettu tyypillisesti kolmen viikon jaksoihin. Haastatelluilla oli mahdollisuus kerryttää työtunteja työaikapankkiin. Töihin kerrottiin tultavan puoli kahdeksaan ja kotiinlähdon ajoittuvan puoli viiden tienoille. Kasarmilla ollessa varusmieskoulutusta toteutettaessa työaika kuvattiin melko säännölliseksi. Poikkeamat tästä säännöllisyydestä liittyivät nekin yleensä varusmiehiin eli Laurin sanoin ”jos varusmiehellä on asiaa 16:15, niin sittenhän se venyy se päivä”.

Panssari-prikaatissa työnkuvat olivat toisiinsa sidoksissa. Jokainen työntekijä oli osa kokonaisuutta ja riippuvainen toistensa työstä:

KALLE: Saapumiseräjohtaja on tällä hetkellä tehtävänimike ja vastaan koulutuksen suunnittelusta, päivittäisestä suunnittelusta, läpivientien tekemisestä, viikko-ohjelmien tekemisestä. [...] Päivä koostuu siitä, että laatii seuraavien viikkojen viikko-ohjelmia, varaa resursseja, tilaa ajoneuvoja eli tällainen tukihenkilö oikeastaan, voisiko sanoa, niin näille varsinaisille kouluttajille eli luon resurssit siihen, että kouluttajat pystyisivät keskittymään siihen kouluttamissuoritukseen varsinaisesti.

[...]

LAURI: Tota sotatieteiden maisteri eli sama koulutus, kun edellisellä herralla. Jaosjohtajan tehtävässä eli mää olen se kouluttaja, joka nyt sitten hänen antamien resurssien puitteissa toteutan sitä koulutusta.

KO: Jaosjohtaja, joo. Mitä jos vähän vielä avaat työtehtäviä, niin minkä tyypisiä?

LAURI: No, tuun aamulla pääsääntöisesti sillon puoli kahdeksan aikaan töihin ja sitten viikko-ohjelman mukaan pidetään varusmiehille koulutusta ja suurin ajasta kuluu itse kouluttaessa tai sitten näitten varusmiesjohtajien koulutuksia valvoessa kautta sitten

tulevia koulutuksia suunnitella ja ohjeistaa ja sitten on semmonen pieni osa, mikä kuuluu aikaa noitten varusmiesten hallinnollisten asioiden [hoitamisessa] tietokoneella että paperitöissä, mutta suurin osa on sitä varusmiesten kanssa touhuamista.

Kallen puheenvuorosta näkyy, että saapumiseräjohtajan tehtävä liittyivät enemmänkin varusmieskoulutuksen koordinointiin ja hallinointiin, kun taas jaosjohtajana toimiva Lauri työskenteli enemmän varusmiesten kanssa. Heidän työnkuvansa olivat vahvasti toisiinsa sidoksissa. Varusmieskoulutuksen rytmit harjoitusjärjestelmiseen jäsensivät joukko-osastossa tehtävää työtä. Sijaistamisista johtuen niin sanottujen omien työtehtävien hoitaminen ei välttämättä ollut lainkaan itsestään selvää. Jaoskouluttajana toimiva Matti tuo puheenvuorossaan esiin ristiriidan virallisen tehtävänkuvauksensa ja todellisen tilanteen välillä. Oman tehtävänsä hoitamisen sijaan aika oli kulunut kollegan sijaistamisessa ja erilaisten esimiesten käskemien tehtävien hoitossa:

MATTI: Kotiasiat on kunnossa ja virallisesti Puolustusvoimien näkökulmasta olen jaoskouluttaja eli teen paperilla samoja hommia, mitä edellinen puhuja, mutta nyt kevään aikana niin olen ensimmäisen puhujan ensimmäinen sijainen epävirallisesti eli kun hän on poissa töistä, niin minä paikan häntä siinä plus sitten kaikki muut esimiesten käskemät hommat, niin en oo keväällä kovinkaan montaa päivää jaoskouluttajan tehtävissä ehtinyt olemaan vaan tehnyt kaikkea mahdollista siltä väliltä eli lähinnä harjoitusten suunnittelua ja muuta vastaavaa eli hieman epä-. Tai ei niin normaalihevät siinä mielessä, että ei voi keskittyä vaan yhteen asiaan, vaan joutuu olemaan monissa eri tehtävissä samaan aikaan. Ja muuten päivärytmi menee ihan samalla tavalla, eli pyrin tulemaan siinä seittemän jälkeen töihin, niin ei muut ehdi heräämään kotona, niin pääsee alta pois siitä, enkä häiritse heitä ja sitten vastaavasti päivät venyy kyllä sinne puoli viiden ja viiden välille säännöllisesti. [...]

Sijaistaminen tuli esille muissakin haastatteluissa. Toisin kuin Maavoimien esikunnassa, perusyksikkötason työt ovat suurelta osin sellaisia, että niitä ei voi jättää odotamaan tekijänsä paluuta. Sijaistaminen oli siten yleistä. Lisäksi varusmiespalveluksen toteuttamiseen ja sotaharjoituksiin liittyy koulutustilanteita, jotka edellyttävät kouluttajilta erilaisia kouluttajalisenssejä eli tietynlaisen pätevyyden omaavien henkilöiden paikallaoloa. Esimiesten mahdollisuudet ottaa huomioon perhesyistä toivottuja joustoja olivat sidoksissa näiden henkilöiden saatavuuteen. Varusmieskoulutuksen järjestäminen ”turvallisesti ja laillisesti” eli ohjeiden ja määräysten mukaisesti säänteli sitä, miten paljon eri tilanteissa oli mahdollisuus joustaa. ”Normaaleja kasarmiviikkoja” tai ”vakityöpisteellä olemista” kuvattiin hyvinkin joustaviksi, jos työntekijällä oli tarve hoitaa työajan lomassa yksityis- tai perhe-elämään liittyviä asioitaan. Esimerkiksi lääkärissä lapsen kanssa käyminen oli mahdollista päiväsaikaan, mikäli toisena päivänä pidemmän päivän. Myös toivotut vapaapäivät järjestyivät, jos niistä esitti toiveensa

ajoissa. Haastateltavat kertoivat usein vaihtaneensa työvuoroja työkavereidensa kanssa saadakseen tietyn päivän vapaaksi. Esimiehen oli helpompi suostua vapaajärjestelyihin, jos työntekijä oli itse hoitanut sijaisen valmiiksi itselleen. Yleensä jokaiseen kolmiviikkoisjaksoon kuului yksi arkivapaa. Työajat olivat kuitenkin riippuvaisia sotaharjoitusrytmistä, kuten Matti kuvaa:

MATTI: [...] Sitten nyt laskeskelin tossa, kun sain tietää omasta käytöstä, miten vuosi tulee menemään, niin huhtikuun lopusta joulukuun puoleen väliin, niin ainakin 80 vuorokautta sotaharjoituksia plus sitten muita hommia, eli poissa kotoa, niin se kyllä rupee tuntumaan, ku siellä on niin paljon hoidettavaa eli siinä on selittelemistä, että miksi on niin paljon poissa. Yrittää sitten paikkoo jollain tavalla, ku pääsee kotiin aina silloin tällön. Eipä siitä sen enempää.

Matin kolmiviikkoisjakson työaika oli 114 tuntia ja 45 minuuttia. Sotaharjoitusten takia hänelle kuitenkin kertyi haastatteluajankohtana meneillään olevaan kolmiviikkoisjaksoon 137 tuntia. Koko jakso sisälsi neljä vapaapäivää. Sotaharjoitusten aikaan harjoituksia oli joka toinen tai kolmas viikko ja tämän jälkeen oli muutaman kuukauden kasarmijakso. Vuositasolla sotaharjoitukset tarkoittivat kouluttajille ja heidän esimiehilleen noin 60–140 vuorokauden maastossa olemista. Sotaharjoitusten aikataulut ja osallistajat olivat työntekijöiden tiedossa hyvissä ajoin etukäteen, mihin haastateltavan ilmaus ”sain tietää omasta käytöstä” viittaa. Ilmauksessa tiivistyy hyvin ajatus, jota Tommi Hoikkala, Mikko Salasuo ja Anni Ojajarvi (2009, 24) ovat kuvanneet tilaksi, jossa ”keho ei enää ole yksilön omassa käytössä, vaan se toimii osana laajempaa kokonaisuutta, ryhmää, joukkuetta tai komppaniaa”. Yksittäinen sotilas sulautuu osaksi armeijan kollektiivista ruumista (Hockey 2002) eli osaksi järjestelmää ja sen toimivuutta. Henkilöstösuunnittelun voikin nähdä instituution yhtenä sotilaskurin ylläpitämisen käytäntönä, jossa jokaiselle osoitetaan oma paikkansa ja jonka ylläpitämiseen myös sotilaat itse osallistuvat. Rythmi on Matin mukaan ”kotonaki tiedossa, että kohta se rumba alkaa taas ja puoliso on poissa paljo, ja sitten taas helpottaa”.

5.1.2 Liikkuvuus

Työn ja perheen suhteisiin liittyvä liikkuvuus oli yhtäältä liikkuvuutta työn (ja työajan) puitteissa ja toisaalta liikkuvuutta työn ja asunnon ja/tai kodin välillä. Työajat ja työn tekemisen paikat kytkeytyivät kiinteästi toisiinsa, koska muutokset työskentelypaikoissa aiheuttivat yleensä muutoksia työajoissa ja päinvastoin. Erityisesti Maavoimien esikunnassa viikottaiset muutokset työajassa olivat tyyppillisiä työntekijöiden työssä liikkuvuuden takia. Sekä organisaation sisäiset että organisaation ulkopuolelle suuntautuvat virkamatkat kotimaassa ja ulkomailla olivat suuri osa haastateltavien työn ja

perheen yhteensovittamisen arkea. Tähän työskentelymalliin sopi junassa ja muissa kulkuvälineissä matkustamisen aikana tapahtuva työskentely tietotekniikan avulla. Monille tavallinen työviikko tarkoitti ajan jakaantumista melko tasan virkamatkalla ja virkapaikalla olemisen kesken. Lisäksi viikkoon mahtui usein joku yllättävä pikatilanne, joka rikkoi työviikon suunnitelmallisuutta lähes säännöllisesti. Useimmat kuvasivatkin työviikkojen olevan hyvin vaihtelevia ja kaikenlaisen kulkemisen kuuluvan joka viikkoiseen rutiiniin, kuten Iivari tässä puheenvuorossaan tekee:

IIVARI: Normaali työviikko, sitä ei ole, keskimäärin viikosta kahdesta neljään päivään on jossain ulkomailla hyvien liikenneyhteyksien päässä virkamatkalla, ja sitten vaihtoehtona on, että sen saman määrän on täällä kotimaassa jossain hyvien liikenneyhteyksien päässä liikenteessä. Täällä keskimäärin päivästä kolmeen viikosta, maksimissaan.

Haastattelujen valossa esikunnassa työskentelevät kuuluvat siihen 29 % suomalaisista palkansaajista, jotka liikkuvat vähintään neljänneksen työajastaan (Nätti, Pyöriä, Ojala & Anttila 2010, 57). Liikkuva työ perustuu sekä fyysiselle että virtuaaliselle liikkumiselle eli työntekijä siirtyy fyysisesti paikasta toiseen ja samaan aikaan siirtyessään tai vaihtelevissa määräpäissä käyttää tieto- ja viestintäteknologiaa. Työ toteutuu siten fyysisen ja virtuaalisen liikkumisen yhdistelmänä. (Vartiainen 2005, 5-6.) Tällainen fyysisen ja virtuaalisissa työtiloissa tapahtuvan liikkuvuuden yhdistelmä kuvaa hyvin Maavoimien esikunnassa tehtävän liikkuvan työn luonnetta.

Työssä tapahtuvaa liikkuminen paikasta toiseen tuo työn ja perheen suhteiden näkökulmasta monia haasteita erityisesti siksi, että se rikkoo työ- ja vapaa-ajan rajoja. Työyhteisön näkökulmasta liikkuvuudella on myös materiaalis-regulaatiivista ulottuvuutta rakenteistava vaikutus: työyhteisö on harvoin fyysisesti yhtä aikaa läsnä.

JUSSI: [...] meil osasto on siinä mielessä vähän erikoinen, et meillä on jatkuvasti kaksi kolmasosaa jossain päin maailmaa. Joko Suomes (naurua) tai ulkomailla, et meillä tosi vähän ollaan paikalla ja käydään siellä ja sitten yleensä sinne, kun tullaan, ni siellä aika hektistä on, että saat taas pöydän kuntoon seuraavaa reissuu varten, että (naurua). Kyllä puhutaan tyylin, mitä kuuluu perheelle ja näin pois päin, mutta harvoin mitään syvällistä tosiaan. Se on tämä työnkuva on aika erilainen verrattu muihin osastoihin, että.

Maavoimien esikunnassa tehtävä työ hajautuikin työn tekemisen aikojen, mutta ennen kaikkea paikkojen suhteen. Kotona tehtävä etätö todettiin haastatteluissa kielletyksi tietoturvasyistä, mutta etätöystä puhuttiin toisinaan hajautetun työn kanssa synonyyminä. Hajautettu työ tarkoittaa työn tekemistä oman virkapaikan sijaan joskin muussa puolustusvoimien toimipisteessä. Puolustusvoimilla on eri toimitiloissaan tällaiseen tarkoitukseen tietokonein ja tarvittavin tietojärjestelmin varustettuja

työtiloja, jotta hajautettua työtä voi tehdä ilman kenenkään vakituista työpistettä häiritsemättä:

PAAVO: Koska nykyään tietojärjestelmät mahdollistavat sen, että kun on kortti mukana, niin ja on tyhjä työpiste, ni kortti sinne ni kaikki omat, samat tiedot käytössä, mitä on omalla koneella. Niin sitä pystyy silleen ihan täysin tekeen.

JUSSI: Tämä on ohjeistamatta vielä, että se on vaan tällaiseen kerta kerran jälkeen -käytäntöjä, että sovittu aina tapauskohtaisesti.

Hajautettua työtä kerrottiin tehtävän erityisesti virkamatkojen yhteydessä sekä virka-paikalla vietetyn työajan vähentämiseksi, jotta työtä voidaan tehdä kotipaikkakun-nalta käsin. Esimerkiksi Helsinkiin suuntautuvan ja aamupäivään sijoittuvan kokouk-sen jälkeen pääkaupunkiseudulla asuva sotilas saattoi jäädä tekemään töitä johonkin Helsingissä sijaitsevaan puolustusvoimien toimipisteeseen ja sen jälkeen viettää illan ja yön kotona ja taas aamusta lähteä omalle virka paikalle.

Haastattelujen aikaan hajautettu työ oli epävirallisten käytäntöjen varassa, mutta vielä samana vuonna ohjeistettiin ja toteutettiin koko Maavoimien esikunnassa ha-jautetun työn kokeilu, jonka tulosten pohjalta laadittiin ohjeet hajautetun työn teke-misestä Maavoimissa. Sitten hajautetusta työstä on laadittu koko organisaatiota koskeva virallinen ohje, joskin soveltamisalan ulkopuolelle jäi lähtökohtaisesti varus-mieskoulutusta antavat perusyksiköt. Ohjeessa järjestelyä perustellaan työn tuotta-vuudella ja työelämän laadulla, työn ja perheen yhteensovittamisella ja työssä jaksamisella sekä perheestään erossa asuvien aseman helpottamisella. Hajautettua työtä voi tehdä enintään viisi päivää yhtäjaksoisesti ja enintään kymmenen päivää kuukau-nessa, ja siitä on sovittava erikseen työnantajan kanssa. (Puolustusvoimien asiakirja PVHSM 039.)

Maavoimien esikunnassa työskentelevien haastattelupuheessa esille nousi useita asumisratkaisuja. Joissakin tapauksissa koko perhe asui jo valmiiksi esikunnan kanssa samalla työssäkäyntialueella tai koko perhe oli muuttanut Mikkelin alueelle sotilaan esikuntaan saaman siirron myötä. Tällöin työntekijä saattoi käydä päivittäin kotoa työssä. Myös eri työssäkäyntialueella asuvan perheen luota saatettiin käydä päivittäin työssä, mikä saattoi tarkoittaa jopa kolmen tunnin ajomatkaa päivittäin. Kotona asu-minen voitiin toteuttaa myös osittaisena. Tällöin työntekijä asui osan viikosta kotona käyden muutaman päivän sieltä työssä ja osin majoittuvan Mikkelin alueella joko itse vuokraamassaan asunnossa tai yhdessä työkaverin kanssa vuokraamassaan ja jaka-massaan asunnossa. Perhe saattoi myös muuttaa työntekijän mukana vain osittain. Esimerkiksi puoliso oli saattanut jäädä yksin perheen aikaisempaan kotiin ja lapset muuttaneet mukana Mikkelin alueelle. Joissakin tapauksissa perheen koti saattoi olla Mikkelin alueella ja esikunnassa työskentelevän sotilaan puoliso olikin se osapuoli,

joka kävi pidemmällä töissä asuen viikot tai osan viikosta toisaalla. Sen lisäksi, että upseeri asui osin erillään perheestään, hänellä saattoi olla huollettavia lapsia vielä kolmannella paikkakunnalla. Useimmin perheestä erossa asuminen kuvattiin kuitenkin tilanteena, jossa puolustusvoimissa työskentelevä työntekijä oli siirtynyt reppuriksi eli asumaan viikot erossa perheestään. Puolustusvoimat tukee työntekijöiden siirtoja kustantamalla tutustumismatkat uudelle työpaikkakunnalle perheen kanssa sekä samalla erilaisia siirto-, muutto- ja erillään asumiskorvauksia sotilaille. Eemeli kuvaa moninaisia perhetodellisuuksia näin:

EEMELI: Mulla on noin 21, 20 alaista, ja sitten tämä erillään oleminen ja tietyllä tapaa tämä Mikkelin alueeellistaminen tulee esille sillä tavalla, että mulla on käytännössä koko ajan viisi tyhjää vakanssia, koska tänne Mikkeliin on vaikea saada henkilökuntaa. Ollut nyt tämän reilun vuoden ajan koko ajan tilanteena. Ne, jotka täällä on, niin tällä hetkellä oiskohan 20 % korkeintaan niitä, jotka asuu täällä työssäkäyntialueella. Kaikki muut asuu jossain muualla. Osa käy päivittäin esimerkiksi Kouvolasta, Pieksämäeltä, karkeasti ottaen, täällä, ja sitten aika moinen osa meistä, noin 80 % on niin sanottuja reppureita, elikkä on joku kämpä täällä.

T: Joo.

EEMELI: Solu tai muu vastaava ja, ja sitten tota noin niin varsinainen asunto muualla. Kaikkein eniten vaikeuksia tuottaa tällä hetkellä ehkä nämä elämänvaiheiden rakennemuutokset. Elikkä on uusioliittoja, vanhoja liittoja, ja sitten on huoltajuuskysymykset. Esimerkiks tällä hetkellä parilla kaverilla on vaikeuksia hoitaa jonnekin aikamoisen monen vuoden taakse olevalle paikkakunnalle jotakin huoltajuusvelvotetta ja näin päin pois. Eli on jo useamman ikään kun muuton takana.

T: Nii.

EEMELI: Jolloin tulee niistä huoltajuusviikonlopuista tällaisia niin sanottuja pitkiä viikonloppuja jotka edellyttää sitä, että pitää järjestää se työaika. Että he tekevät urakalla viikolla töitä, jotta saavat perjantaina ja maanantaina sitten olla vähän pidempään, eli hakea lapset, viedä lapset, kaikkee tämän tyyppistä. Muuten se viikonloppu jää ja se huoltajuusosuus siinä jää kyllä lyhyeksi.

Eemeli käyttää ilmaisua ”elämänvaiheiden rakennemuutokset” kuvaamaan elämänkulun varrella muuttuvia perhetodellisuksia. Anna-Maija Castrén (2007a, 117–119) on osuvasti todennut, että perheiden kokoonpanoja on tarpeen tarkastella sekä horisontaalisesti että vertikaalisesti. Horisontaalinen näkökulma korostaa kulloistakin tilannetta ja vertikaalinen viittaa perheen ajassa muuttuvaan luonteeseen ja sen seurauksena syntyvään perheuraan. Perheura-käsitteen avulla on mahdollista siirtää huomio perhesuhteisiin ja liikkeeseen, jota näissä suhteissa oleminen synnyttää. Samalla perheiden moninaisuus tulee paremmin tavoitetuksi.

Panssariprikaatissa työssä liikkuvuus tarkoitti ennen kaikkea liikkuvuutta kasarmi-alueen ja sotaharjoitusmaaston välillä. Panssariprikaatissa selkeän fyysisen toimin-

taympäristön työlle muodosti kasarmialue eri rakennuksineen, mutta työtä tehtiin kasarmin lisäksi erityisesti sotaharjoituksissa, jotka jäsensivät vuodenvaihtoa työssä. Kasarmialue oli erotettu muusta ympäristöstään aidalla, ja sinne kuljettiin henkilökortilla vartioitun portin kautta. Kasarmilla tehtävän työn lisäksi merkittävän fyysisen työskentelypaikan muodosti sotaharjoituksille varatut metsäalueet. Muiden työskentelypaikkojen merkitys oli Panssariprikaatissa Maavoimien esikuntaa huomattavasti vähäisempi. Kasarmilla tehtävä työ tarkoitti ennen kaikkea varusmieskoulutuksen järjestelemistä kutsuntojen mukaisesti ja tähän rytmiin sopeutumista.

Panssariprikaatin upseerien, opistoupseerien ja aliupseerien asumisjärjestelyt eivät olleet yhtä heterogeeniset kuin Maavoimien esikunnassa. Panssariprikaatissa pääosa haastatelluista asui Hämeenlinnassa tai Hattulassa. Panssariprikaatissa oli havaittavissa pyrkimys välttää muuttamista, ja sitoutua paikkakuntaan pidemmäksi aikaa, vaikka seudulle olisikin alun perin muutettu muualta. Aluetta pidettiin ihanteellisena asumisen kannalta, koska sieltä oli lyhyt matka ja hyvät liikenneyhteydet muualle Etelä-Suomeen. Monilla sukulaiset olivat sopivan matkan päässä, joskaan ei kaikilla. Myös jatkokoulutuksen kannalta alue oli ihanteellinen, sillä matka Helsinkiin olisi tarvittaessa kuljettavissa päivittäin. Perheestä erillään asuvia oli Panssariprikaatissakin, vaikkakin vain vähemmistö. Useimmiten näiden arveltiin olevan sellaisia, joilla ei ole ”muuta kun se avo- tai aviopuoliso”. Esimerkiksi Tuusulasta työssä käyvien perheellisten tiedettiin reissaavan päivittäin kotoa töissä. Myös Panssariprikaatissa tunnistettiin perheestään viikot erillään asuvien joustavuus työntekijöinä. Heidän odotettiin olevan valmiita ottamaan vastaan ylimääräisiä työtehtäviä tai pidentämään työpäiväänsä työnantajan tarpeiden mukaan. Haastatelluilla ei vielä ollut omakohtaisia kokemuksia koulutus- ja urajärjestelmästä johtuvista toistuvista muutoista. Siirtymisvelvollisuuteen suhtauduttiin myöhemmin uralla eteen tulevana asiana, jota ei pidetty ajankohtaisena kysymyksenä.

5.1.3 Taloudellinen rationaalisuus

Materiaalis-regulatiivisessa ulottuvuudessa oli keskeisesti läsnä kysymys taloudellisista resursseista ja valinnoista. Sekä Maavoimien esikunnassa että Panssariprikaatissa työstä ja perheestä puhuminen kääntyi usein puheeksi palkkatuloista, niiden vähentymisestä sekä toimeentulon ja elintason turvaamisesta, vaikka haastateltaville esitetyt väittämät eivät suoranaisesti sisältäneet taloudellista näkökulmaa. Sotilaiden yksilöllisiä työn ja perheen järjestelyjä ja työnjakoa puolisoitten kesken ajateltiin määrittävän taloudellinen pakko ja taloudellisen rationaalisuuden tavoittelu.

Taloudellinen näkökulman korostuminen haastatteluissa ei sinänsä ole yllätys. Työn ja perheen suhteet ovat taloudellistuneet myös yhteiskunnallisesti, sekä hyvinvointitutkimuksen että politiikan ja julkisen keskustelun alueilla. Erilaiset työn ja perheen suhteita sääteleviä toimenpiteitä pohditaan taloudellisina kysymyksinä, jotka voivat toisinaan tulla määritellyiksi riskeiksi ja kustannuksiksi ja toisinaan kilpailukyvyn edellytyksiksi ja investoinneiksi. Yksilöistä on tullut politiikan ja viranomaisten toimenpiteiden kohteina taloussubjekteja ja taloudellisesti rationaalisia toimijoita, jotka maksimoivat taloudellisia resurssejaan. (Eräranta 2013, 46–47.) Yhteiskunnallista työ ja perhe -puheen taloudellistumista noudatellen haastateltavat perustelivat työn ja perheen suhteisiin liittyviä ratkaisujaan ja toimintaansa taloudellisella rationaalisuudella. Tämä tarkoitti ensinnäkin perhevapaalle jäämisen mahdollistumista, jos se ei tarkoittanut merkittäviä heikennyksiä sotilaan palkkatuloissa. Maavoimien esikunnan haastatteluissa pidempien perhevapaiden pitäminen konstruointiin palkkatulojen menetyksenä ja perheen kokonaistoimeentulon tai elintason laskuna:

T: [...] Mutta miten sitten nämä hoitovapaat, onko kenelläkään tullut sitten tätä asiaa, että onko sotilaat jäänyt hoitovapaalle?

VIHTORI: Mä taidan tietää yhen. Oliko Virtasen Antti joskus [pitäny?

IIVARI: Mä tiedän muutaman näitä kuuden kuukauden hoitovapajaksoja, se kuuden kuukauden partaalla. Ja ne on ollu nämä hoitovapaat, mikä siinä on ikäraja, alle kolmevuotias vai mikä siinä on? Sää tiedät varmaan [

T: Mä tiän aika huonosti noiden lapsien (nauraa)

IIVARI: Ainoot, mitkä mä tiedän näistä, että ovat käyttäneet, on ne, ketkä on ollu normaalipalkkaansa 2000 euroo isommalla palkalla kriisinhallintapalveluksessa kuusi kuukautta, ja kun he kotiutuvat, he ottavat sen kuuden kuukauden tulojen mukaan itselleen korvaukset siitä hoitovapaasta ja tienaa hoitovapaalla kuusi kuukautta enemmän kuin oma palkkansa olemalla kotona. Näitä mä tiedän muutaman nuoren kapteenin, jotka on ollu vanhan majurin virassa ulkomailla.

DAAVID: (naurahtaa)

IIVARI: Mutta yhtään semmosta en tiedä, joka oisi hypännyt tästä [normaali perusduunista siihen,

VIHTORI: Perusduunista, joo, joo.

IIVARI: Niille päivärahoille.

VIHTORI: Se on kallis taas olla veke jossei vaimo [sit tienaa ihan älyttömän hyvin tai muuta,

T: Nii.

VIHTORI: Ni kallist on olla pois.

Pidemmälle perhevapaalle jääminen ”perusduunista” määrittäyty keskustelussa liian kalliiksi ratkaisuksi. Se, mikä ei aktivoidu keskustelussa on se, mitkä ovat puolison kotiinjäämisen kustannukset perheelle tai puolisolle itselleen ja hänen uralleen. Perhevapaita koskevissa tutkimuksissa on todettu, että isien keskuudessa on yleistä käyt-

tää perheen taloustilannetta syynä sille, miksi he eivät pysty ottamaan pidempää perhevapaata. Aineellisiin olosuhteisiin liittyvät perustelut ja valinnat eivät kuitenkaan perustu useinkaan todellisiin laskelmiin. (Lammi-Taskula 2007; Närvi 2014.)

Lisäksi taloudellinen rationaalisuus näkyi pohdinnoissa sotaharjoitusten palkka-vaikutuksista. Sotilasharjoituksiin perustuvista maastovuorokausista peruspalkan lisäksi saatavia korvauksia pidettiin sekä Panssariprikaatissa että Maavoimien esikunnassa haastateltujen puheessa perheille taloudellisesti merkittävinä. Maavoimien esikunnassa palkkaa lisääviä korvauksia saatiin myös virkamatkoista, mutta niitä ei nostettu esiin taloudellisessa mielessä merkityksellisinä.

Seuraavassa haastatteluotteessa keskustelu on käynnistynyt tutkijan esittämästä väitteestä, että *Maastovuorokausista ja sotaharjoituksista johtuvat poissaolot perheen luota koskettavat suurinta osaa puolustusvoimien sotilashenkilöstöä ja ovat siten tyypillisin työn ja perheen yhteensovittamista rasittava tekijä*. Haastateltavat, kolme everstiluutnanttia Maavoimien esikunnasta, ovat päätyneet siihen, että väittäjä pitää paikkansa vain kouluttavien joukko-osastojen ihmisten osalta. Keskustelun painopiste siirtyy maastoharjoitusten taloudelliseen puoleen:

VIHTORI: Niin se on kouluttavia joukko-osastoja varmasti tuo. Ja toisaalta siinä on sitten se puoli, että siitä kuitenkin maksetaan hätkö-korvauksia (sotaharjoitusperusteisista maastovuorokausista maksettavia korvauksia) ja tällaisia, joka on monessa tapauksessa kuitenkin se, että jolla monikin perhe elää. Että siinä on vähän semmoinen valinta-asia, että osa haluaa olla enempi maastoharjoituksissa ja [

DAAVID: Siitä tulee toinen palkka.

VIHTORI: Totta, sieltä tienaa enemmän. Osalla on perhetilanne sellainen, etteivät halua niin paljoa olla pois, että sitten taas siellä joukon sisällä se joustaa tavallaan. Mutta kyllä pääsääntöisesti allekirjoitan kyllä tuon, että kyllä se rassaa. Jos on kolmanneksen vuodesta pois, niin se on paljon.

Maastovuorokausista johtuva poissaolo ei näyttäydy enää pelkästään negatiivisena perheen kannalta, vaan voi olla monille taloudellisesti järkevää.

Maavoimien esikunnassa nousivat esiin perheestä erillään asumisesta syntyvät kustannukset. Ryhmähaastatteluihin osallistuneista noin puolet asuivat viikot erillään perheestään. Haastateltavat toivat esille, että siirtymisvelvollisuuteen on liittynyt ajatus, että siirrytään vaativampaan tehtävään, jolloin myös palkka nousee. Palkannousu kompensoi siirtokorvausten ohella (erilleen) muuttamisen kustannuksia. Organisaatiossa tapahtuneiden muutosten myötä siirrot samanpalkkaisiin tehtäviin olivat yleistyneet, mikä koettiin turhauttavana siirtokorvausten riittämättömyyden ohella. Siirtokorvauksia maksettiin aineistonkeruun aikana voimassa olleiden säännösten mukaisesti kaksi vuotta, mutta erillään asuminen saattoi kestää kauemmin. Erik oli yksi näistä ”sivuttain” siirtyneistä:

ERIK: Joo, määh esimerkiksi siirryin niin sanotusti sivuttain, elikkä samaan palkkaluokkaan, kun mikä mulla oli aikaisemmassakin tehtävässä, ja jos nyt rahasta halutaan jostain puhua. Niin noin 15 000 euroa meni kertarysäyksellä sen paperin jälkeen, kun todettiin että Mikkeliin siirryt, olkoonkin, että suurin osa siitä meni autoon. Mulla oli bensasyöppö auto aikaisemmin, dieseliin mun oli pakko vaihtaa, kun alkaa tulla 25 000 kilometriä pelkkää työajoa. Ja toki joutunut ostamaan sitten myös jonkun verran huonekaluja ja niin pois päin, mutta 15 000 euroa meni kertarysäyksellä. Ja mehän saadaan pientä korvausta siitä, että me asutaan erillään perheestä, mutta se ei todellakaan kata lähellekään sitä vuokraa, mitä määh maksan tuosta poikamiesboksista tuolla. Edelleen korvataan keskimäärin joka toinen matka kotipaikkakunnalle kahden vuoden ajan, mutta siitä huolimatta määh olen laskenut, että joka ikinen kuukausi minkä määh teen täällä töitä, niin takkiin tulee 200, 300 euroa per kuukausi.

VIHTORI: Joo, ja sitten vielä nämä korvaukset, pikkusen tietoa, että jos ottaa esimerkiksi sen, että saa neljä euroa päivää kahden vuoden ajan, vai mitä se on, neljä ja puoli euroa, viisi euroa, niin se, että saa semmoisen korvauksen, niin se tarkoittaa sitä, että verottajalla ei ole oikeutta vähentää sitä asuntoa, koska siitä saa muuta korvausta (taustalla Erik hymähtää). Näin ollen, jos on kymmenen päivää täällä ja kolme reissussa, niin saa 30 kuussa, 40 kuussa siitä, että ei saa vähentää kahtasataa euroa asunnosta. Eli turpiin tulee verottajaltakin sitten. [...]

Lisäksi molempien yksikköjen haastatteluissa ulkomaan komennukset sisälsivät pohdintaa palkkauksesta ja puolison tuloista. Ulkomaankomennukset houkuttelivat hyvän palkkatasonsa vuoksi.

5.1.4 Kuormittavuus

Materiaalis-regulatiivisen ulottuvuuden neljännen keskeisen piirteen nimesin työn kuormittavuudeksi. Kuormittavuus viittaa kiireeseen ja henkilöstöresurssien vähäisyyteen. Sekä Maavoimien esikunnassa että Panssariprikaatissa tuotiin esille puute henkilöstöstä, minkä seurauksena työssä olevien työ tihentyy ja työpäivät venyvät. Maavoimien esikunnassa henkilöstöresurssissa koettu vajaus näkyi ennen kaikkea kiireenä omassa työssä. Lomia tai lyhyempiä poissaoloja sijaistettiin sellaisten tehtävien osalta, joiden oli hoiduttava työntekijän lyhyestäkin poissaolosta huolimatta. Sijaistaminen tarkoitti näissä tapauksissa yleensä sitä, että alainen hoiti esimiehensä tehtäviä (tai päinvastoin) oman työnsä ohella tai sitten töitä jaettiin useammalle kollegalle. Näin voitiin tehdä myös pidempien poissaolojen kohdalla. Tehtävät kasaantuvat myös osin poissaolevalle itselleen. Paavo, Jussi ja Martin jakoivat yhteisen ymmärryksen siitä, miten työt jaetaan poissaolotapauksissa:

T: No, mites nääh työjärjestelyt sit sillä aikaa, kun joku on poissa vaikka sen pari viikkoo tai kauemmin, niin onks siinä joku sijaistamisjärjestely vai tässä on nyt, ettei voi sitten toisten töitä tehdä, niin miten ne järjestetään ne työt sillä aikaa?

PAAVO: Kyllähän meillä työjärjestykseen perustuen on sijaisuus, sijaisjärjestelyt ole-
massa, että sitten, kun tulee tätä, mihin Jussi viittasi tuossa, että jos joku on pois, niin
ei niitä kukaan niitä töitä tee ja näinhän se on, kunnnes sitten ollaan siinä tilanteessa,
että jos se on pitempiaikainen se poissaolo, niin sitten ne työt järjestetään jollain tavalla.
Joko sijaiselle tai sitten niitä jaetaan useemmalle henkilölle tai sitten joitain asioita jä-
tetään tekemättä ja siirretään ne myöhäsempään ajankohtaan, mutta kyllä meillä on
työjärjestykseen ja tehtäväkuvauksiin kirjattu nää sijaisuudet ja.

MARTIN: Juuri näin.

JUSSI: On ja organisaatiot vastaa, että asiat tulee tehtyä (Myötäilyä), että vaikka sa-
noinkin, että on sellaisia asioita, että jos ihminen on poissa kuukauden, niin joku asia
ei etene, mutta sitten siellä on paljon sellasia asioita, jotka sitten tehdään jakamalla ne
työt toisiin.

Toisinaan sijaista oli vaikea löytää, mikä saattoi johtua ensinnäkin siitä, että sotilaan
sijaisen on löydyttävä aina organisaation sisältä. Toisekseen, sijaisen löytyminen ei
ollut helppoa organisaation sisältäkään, koska joidenkin tehtävät olivat niin erikois-
tuneita, että osajia oli vähän tarjolla.

Panssariprikaatissa työn tekemisen ehtojen koettiin tiukentuneen henkilöstöre-
surssien niukentumisen myötä. Yksikköjen työntekijämäärittelyjen poistumisen nähtiin
vaikeuttaneen lisähenkilöstön tarpeen osoittamista (myös Autio ym. 2011). Ai-
kaisemmin tarvittavat työntekijäresurssit oli määritelty yksiköittäin, mutta organisaa-
tiomuutosten myötä tästä käytännöstä oli luovuttu. Henkilöstöresurssit koettiin suh-
teessa tulostavoitteisiin riittämättömiksi. Johan ja Niklas pohtivat haastattelussa, että
parempi henkilöstötilanne tekisi joustamisen helpommaksi. Kiireen tunne koettiin
jatkuvana ja päivät venyivät helposti, vaikka varsinaisia ylityitä kerrottiin tehtävän
vain esimiehen luvalla. Kolmeviikkoisjakson työaika ei saanut ylittää kuin esimiehen
luvalla. Vaikka työntekijöitä nimellisesti olisikin ollut tarvittava määrä, käytännössä
osa oli jatkuvasti poissa esimerkiksi työhön ja uraan liittyvien kurssien tai muiden
työmääräysten takia. Johan toteaa, että ”välillä vähän tuntuu, että meidän sel-
känahasta kaikki revitään”, mutta Niklakselta löytyy ymmärrystä myös työnantajalle:

NIKLAS: Nii, en mä tiedä, miten se työnantaja sitten tossa vois joustaa. Tietysti tu-
lostavoitteethan on ainoa ja se, että jätetään jotain asioita tekemättä. Niin kauan, kun
mä oon täällä ollut, niin on puhuttu, ja nyt on henkilöstöä jo niin paljon vähemmän
taas, kun viime kerralla oli, ja nyt jossain vaiheessa pitää tehdä silleen, että sanotaan,
että tätä asiaa ei enää tehdä. Mä en oo vielä kertaakaan nähnyt (naurahdus) sellaista,
joka olisi sanonut, että nyt keskitytään tähän ja jätetään tämä tekemättä, vaan kaikki
pyritään raapimaan. Ja no, tietysti on pärjätty, niin miksi ei pärjättäisi ja varmaan pär-
jätäänkin vielä monta vuotta näin, mutta kyllä mä luulen, että pitemmän päälle se ru-
pee näkymään siinä, että ihmiset rupeavat miettimään, että onkohan töitä muuallakin
kuin Puolustusvoimissa.

Tulostavoitteista ei koettu voivan joustaa. Tehtävät ja niille asetetut tulostavoitteet oli täytettävä, muuten yksilön tulkittiin epäonnistuneen työtehtävässään, josta seuraksena oli, että ”sitten voi nähdä jo itsensä tai yksikkönsä jossain muualla tekemässä jotain hommaa, minkä se kykenee sitten hoitamaan”. Tulostavoitteet määrittelivätkin voimakkaasti sitä, mitä sotilaiden piti pystyä tekemään ja antoivat pohjan arvioinneille siitä, kuinka hyvin he olivat suoriutuneet. Jos tulostavoitteista ”tinkii, niin joku rupeaa kysymään, että minkä takia sä nyt täällä olet olemassa tässä sun organisaatiossa, että mikä on sun tehtäväsi”.

Upseerin tehtävät täytettiin Panssariprikaatissa siten, että tehtävän avautuessa Mikkelistä pyydettiin lupa tehtävän täyttämiseen. Paikkoja oli säästösyistä jätetty täyttämättä, koska tavoitteena oli virkojen vähentäminen. Mikäli täyttölupa saatiin, ilmoitettiin virka organisaation sisäisessä järjestelmässä avoimeksi, jolloin kaikki halukkaat voivat siihen hakea.

Puolustusvoimien henkilöstöstrategian haasteena on kokonaisuudessaan ollut henkilöstön, varojen ja tehtävien tasapainon saavuttaminen, jotta taataan henkilöstön ja varojen riittävyys ja pystytään toteuttamaan puolustushallinnosta annetut tuottavuusohjelmat. Henkilöstörakenteen yksinkertaistamisvaateen ohella on kiinnitetty huomiota siihen, että pystytään sijoittamaan teknisiin järjestelmiin ja asejärjestelmiin, mutta myös näihin liittyvän ammattitaidon säilyttämiseen ja kehittämiseen. (Autio ym. 2011.)

Kiire ja henkilöstöresurssien vähäisyys asettavat odotuksia yksittäisille työntekijöille. Jokaisen on hoidettava oma työnsä niin hyvin, ettei kuormita muita.

DAVID: Vai voisko sanoa, että raja kulkee siinä että, että jos alueellistamis päätöksen mukaisesti kaveri on pakkosiirretty tänne, se tulee ei-motivoituneena tehtävään joka edellyttäisi sitä, että hän heittäytyy, hän omaksuu uutta, oppii itse asiassa koko, koko sen työn tekemisen.

T: Näi.

DAVID: Jos siellä pohjalla on se huono motivaatio, ni mä en saa siitä yksilöstä mitään irti. Se vaan on. Rajahan kulkee siinä, että jos se vaan on, ja ei lähetä hommaan mukaan, niin sitte se ei oo enää kauaa tässä.

T: (hymähtää)

DAVID: Että eihän mul oo varaa pitää sitten taas tässä vähäisessä porukassa semmosta joka ei kanna omaa painoaan, että sit on pakko siirtää johonki muualle hänet. Ja toivoa, että ei vie sitten sitä, sitä ikään kun huonoa alkua sinne mennessään.

T: Näi.

DAVID: Että tulos, tuloksen tekeminenhän, sieltähän se tulee se raja-asia. Joka on tietysti vaikea asia, koska meidän taas tota henkilöstöhallinto ei, ei kovin paljon tue sitä tuloksetekoa. Tokihan meillä on kehityskeskustelut, jossa mä voin antaa kerran vuodessa hyviä tai huonoja arvosanoja henkiosuudessa...ja sitä kautta lähteä sitte ajamaan ja antamaan kolme varoitusta, ja sen jälkeen...kenkää, esimerkiksi.

Panssariprikaatin haastatteluissa perhenäkökulman huomioimisen mahdollisuutta pohdittiin kiristyneitä henkilöstöresersseja vasten. Kaikkia perhesyistä johtuvia pidempiä poissaoloja pidettiin lyhyellä tähtämellä tarkasteltuna työyhteisön työtaakan ja tehokkuuden näkökulmasta epätoivottavina, mutta pidemmällä aikavälillä itsensä työyhteisölle takaisin maksavina. Nuorien upseerien nähtiin olevan sellaisessa uravaiheessa, että heillä on paljon intoa, energiaa ja ideoita. Antamalla mahdollisuuksia huolehtia perheasioista, ajateltiin tuettavan sitä, että kun he ovat siinä vaiheessa uraansa tulevaisuudessa, että pääsevät päällikön paikoilta viemään näitä ideoita käytäntöön, niin ”se ei ollenkaan haittaa, jos perheasiat on silloin kunnossa”. Joustamisen nähtiin tuottavan hedelmää muutaman vuoden päästä. Asioiden vaikeuttamista pidettiin huonona henkilöstöpolitiikkana, koska kyse on osaltaan myös lakisääteisistä oikeuksista ja ”huomennakin on pakko elää vielä ja tulla toimeen keskenämme ja tehdä hommia”. Työn kuormittavuus tarkoitti käytännössä työn tihentymistä (myös Hanola 2016).

5.2 Sosiaalinen ulottuvuus

Työn ja perheen suhteissa on aina kyse myös sosiaalisista suhteista. Työn ja perheen suhteiden sosiaalisella ulottuvuudella viitataan aineistossa esiintyneisiin sosiaalisten suhteiden ilmenemismuotoihin, joilla näytti olevan merkitystä työn ja perheen suhteiden järjestämiselle. Olen eritellyt aineistosta kahdenlaisia suhteita ja nimennyt ne homososiaalisuudeksi ja hierarkkisuudeksi (taulukko 7). Näistä muodostuva sosiaalinen ulottuvuus pitää sisällään solidaarisuuteen, luottamukseen, identiteettiin, lojaalisuuteen ja käyttäytymisnormeihin liittyviä oletuksia ja käsityksiä (Hernes 2004a, 115–124).

Taulukko 7. Työn ja perheen suhteita muovaavan sosiaalisen ulottuvuuden piirteet Maavoimien esikunnassa ja Panssariprikaatissa.

Työn ja perheen suhteita muovaavan sosiaalisen ulottuvuuden ominaispiirteet	Maavoimien esikunta	Panssariprikaati
Homososiaalisuus	Miesten välinen solidaarisuus, yhteenkuuluvuuden tunne Seksuaalissävytteinen huumori Heteronormatiivisuuden korostaminen	Miesten välinen solidaarisuus, yhteenkuuluvuuden tunne Seksuaalissävytteinen huumori Heteronormatiivisuuden korostaminen
Hierarkkisuus	Sotilasarvojärjestelmä Alaisen perhetilanteen tunteminen Luottamus	Sotilasarvojärjestelmä Alaisen kuuliaisuus Esimies mahdollistajana

5.2.1 Homososiaalisuus

Inhimillinen yhteenkuuluvuus muovaa tilan sosiaalista ulottuvuutta (Heiskanen & Heiskanen 2011, 107). Miesten väliset suhteet, jotka ymmärtän tässä homososiaalisuuden käsitteen kautta, oli aineistostani ilmenevän sosiaalisen ulottuvuuden keskeinen sosiaalisten suhteiden muoto. Homososiaalisuutta harjoitettiin haastattelupuheessa sekä miesten välisenä solidaarisuutena että sukupuolieroa ja heteroseksuaalisuutta korostamalla. Ensiksi mainittu ilmeni erityisesti miesten tavassa puhua toisistaan ja jälkimmäinen huumorin kautta. Molemmissa kyse on diskursiivis-materiaalisista käytännöistä, joilla tuotetaan miesten välistä yhteisyyttä ja eroa naisiin sekä luodaan sosiaalista identiteettiä ja sille perustuvia käyttäytymisnormeja. Haastateltavat käyttivät toisistaan ilmaisuja, joilla luotiin samanvertaisuutta suhteessa toisiin läsnä oleviin miehiin:

HEIKKI: Joo, [haastateltavan nimi], 44. Hyvin pitkälti tässä veljet kuvaili tätä sotilasuraa ja samoilla linjoilla on menty, samoilla kuvioilla. Useita joukkoja ja useita paikkoja ja monta muuttoa.[...]

”Veljet”, ”pojat”, ”jätkätkä” ja ”kudit” olivat ilmaisuja, joita käytettiin aina monikossa viittaamaan joko haastattelussa läsnä oleviin tai sitten työyhteisön muihin sotilajäseniin tai osaan sen sotilajäsenistä. Scott Fabius Kiesling (2004) on tutkinut näiden ilmaisujen englanninkielisen vastineen (*dude*) käyttöä nuorten miesten keskuudessa. Yhdenmukaisesti Kieslingin havaintojen kanssa, kyseessä olevia ilmaisuja käytettiin

nimenomaan tilanteissa, joissa puhuja osoitti solidaarisuutta toisille miehille huolettomalla tavalla. Tämän tietynlaista asennetta ilmentävän merkityksen kautta Kiesling yhdistää sanan käytön maskuliinisuuden kulttuurisiin diskursseihin. Se mahdollistaa tasapainoilun kahden vallitsevan – ja toisilleen potentiaalisesti ristiriitaisen – maskuliinisuuden kulttuurisen diskurssin välillä. Nämä diskurssit ovat miesten välinen solidaarisuus ja heteroseksismi. Korostettaessa miesten välistä solidaarisuutta miesten välisen läheisyyden ilmentymänä asettuu se heteroseksismin¹⁵ vastakohtaksi, sillä viimeksi mainittu korostaa miesten välistä etäisyyttä. *Dude*-sanalla on mahdollista yhtä aikaa ilmaista (huolettomasti) läheisyyttä toisten miesten kanssa ja samalla pitää etäisyyttä heihin. Näin pystytään toimimaan hallitsevien maskuliinisuuden diskurssien puitteissa niiden edellyttämällä tavalla. (Emt. 282–283.) Vaikka näiden eri kulttuureihin sijoittuvien kielellisten ilmaisujen merkityksiä ei voidakaan varauksetta verrata, vaikuttaa siltä, että molemmissa niihin liittyvän puhutavan synnyttämä sosiaalinen tila tarjoaa legitimitetin miesten väliselle ystävyydelle ilman homoseksuaalista leimautumista. Veljeys mahdollistaa miehille turvallisesti ilmaista yhteyksiään toisiin miehiin koeteltujen tai yleisesti hyväksytyjen kanavien kautta. Veljeyttä ilmentävässä puhe-
tavassa luodaan yhteisyyttä ryhmään kuuluvien välille sekä tehdään eroa suhteessa ei-jäseniin¹⁶. (Kiesling 2005) Näin se toimii sosiaaliselle tilalle tyyppillisenä identiteetin rakentamisen aineksena. 'Me vastaan muut' -ajattelu on yksi keskeinen maskuliinisuuden harjoittamisen muoto (Reeser 2010, 7-8).

Toveruuden korostaminen ei kuitenkaan tyhjene pelkästään homososiaalisuuden harjoittamiseen, vaan puhutavalla on toinenkin tarkoitus¹⁷. Toveruutta korostamalla toteutetaan myös upseerien eettistä normistoa, sotilaan ja upseerin hyveitä, jotka ovat ajan saatossa muodostuneet mentaalisen ulottuvuuden ominaispiirteiksi. Tarkastelen tätä näkökulmaa mentaalisen ulottuvuuden yhteydessä (luku 5.3). Toveruuden korostamisella upseeri osoittaa omaavansa hyveitä, joita heiltä odotetaan. Toveruuden korostamista voikin pitää yhteenkuuluvuutta vahvistavana rituaalina, jolla on symbolisia merkityksiä. Sen avulla ylläpidetään tietyn ammattiroolin eli upseeriuden ja tietyn normin välistä yhteyttä. Ollessaan uskollinen ryhmälleen upseeri on uskollinen myös häntä koskevalle normille.

Sen lisäksi, että haastatellut rakensivat yhteisyyttä haastatteluissa käyttäen edellä kuvattuja ilmaisuja, tuotettiin haastattelupuheessa miesten välistä homososiaalisuutta

¹⁵ Ymmärrän heteroseksismin tässä yhteydessä ajatusmalliksi, jossa heteroseksuaalisuus esitetään ainoana oikeana seksuaalisuuden mallina.

¹⁶ Haastattelutilanteessa tämä toimii myös naishaastattelijan ja haastateltavien eli sotilasmiesten välisen eron korostamisena.

¹⁷ Tästä tärkeästä huomiosta kiitän työni toista esitarkastajaa Anna-Maija Castrénia.

myös seksuaalissävytteisen huumorin avulla. Niina Lappalaisen (2008, 59) määritelmä huumorista sopii hyvin kuvaamaan myös omaa ymmärrystäni tässä kohtaa: huumori on ”koomista tai humoristista verbaalia ilmaisua, joka lähenee ironiaa, monitulkintaisuutensa vuoksi”. Huumorissa on kyse tilanteisesta diskursiivisesta käytännöstä (Kotthoff 2006). Ammatillisissa ja erilaisten työpaikkojen konteksteissa huumoria tutkineet tutkijat ovat todenneet, että huumorin tehtävänä on yleisesti sosiaalisen koheesion edistäminen, solidaarisuuden ja kollegiaalisuuden tunteen sekä positiivisen työilmapiirin lisääminen työntekijöiden kesken (Holmes 2006; Vesa 2009). Se voi toimia myös itseironian keinona purkaa itseen kohdistuvia paineita, kun ihminen kokee toimineensa väärin tai tyhmästi. Sitä voidaan käyttää myös esimies-alais-suhteisiin liittyvien konfliktien tukahduttamiseen diskursiivisin keinoin. Esimies voi pehmentää antamiaan määräyksiä tai kritiikkiä ilmaisemmalla sen huumorin keinoin, jolloin alaisten voi olla vaikeampi kiistää vastaan. Alaiset voivat puolestaan kyseenalaistaa ja vastustaa esimiehen määräyksiä ja auktoriteettia huumorin avulla. (Rogerson-Revell 2007; Holmes 2006.)

Sukupuolta tarkastelevissa tutkimuksissa huumorin on todettu olevan tärkeä osa miesten välisiä suhteita, yhteenkuuluvuuden tunnetta ja solidaarisuutta sekä soti-lasidentiteetin rakentamista (esim. Tallberg 2009; Green, Emslie, O’Neill, Hunt & Walker 2010; Sion & Ben-Ari 2005). Sen on nähty toimivan esimerkiksi keinona nauttia toisten miesten seurasta ja kommunikoinnista heidän kanssaan (Williams 2009), toimivan miesten välisen kilpailullisen kiusoittelun keinona (Williams 2009) sekä osoituksena omasta maskuliinisuudesta, jonka osana huumorintajuisuus nähdään (Coates 2003). Huumorin – erityisesti sukupuoliaiheisen huumorin – avulla neuvotellaan ja vahvistetaan sukupuoli-identiteettejä (Kotthoff 2006, 6). Jari Aron ja Harri Sarpavaaran (2007, 191–192; myös Hay 2000 ja Williams 2009) mukaan sukupuoli-aiheista huumoria käytetään usein heteroseksuaalisiin parisuhteisiin liittyvien sukupuolten välisten ristiriitojen ja vallankäyttökamppailujen kuvaamiseen. Siinä hyödynnetään sukupuolistereotypioita, jotka toimivat erojen korostamisen välineenä. Kuvaamisen tavat voivat olla sukupuolta – niin puhujan kuin kuulijankin – objektiivouvaa, nöyryyttävää, halventavaa, ironisoivaa tai leikittelevää. Tulkitsen aineistosta löytyvän sukupuoli-aiheisen huumorin ennen kaikkea ironisoivaksi ja leikitteleväksi – oma sukupuoleni ja roolini haastattelijana ja ulkopuolisena vaikutti varmasti siihen, ettei kuulteni kerrottu naissukupuolta suoraan halventavia vitsejä.

Seksuaalissävytteisen huumorin avulla tehtiin eroa naissukupuoleen muun muassa hyödyntämällä sukupuolistereotypioita sekä korostamalla heteroseksismiiä. Seksuaalissävytteisen huumorin tehtävänä näyttäytyi heteroseksuaalisuuden osoittaminen, kuten Vihtorin, Erikin ja Daavidin keskusteluotteesta on havaittavissa:

T: Mites tällöinen tilanne tota, että jos teiän alainen tai läheinen työkaveri vaikka olis tulossa isäks, niin missä vaiheessa saisitte tietää siitä? Saa ihan kuka tahansa sanoo. VIHTORI: Kyl mä nyt ainaki tuolla mitä nyt [työtehtävissä eri paikoissa], ni just siäl on se tarkoitus että tulee tutuks. Ja kyl ne pojat siellä uutisia kertoo yhä enemmän nyt, että kun mä oon siä käyny reilu puol vuotta aktiivisesti ja, ja, ja. No sillohan tulee tietysti sitte enemmänki sit kyllä juteltua kundien kanssa ja vähä neuvooki annettua nuoremmille ihan, niin ett mitä se isänä oleminen on. Että sen verran sit jutellaan, ja kyllä ne rupee vastaankin pikkuhiljaa siitä, kertoo fiiliksiä, asuntokauppoja ja muita että.

VIHTORI: Ehkä se on semmonen vähä ajankäyttökysymyskin, että millon sitä aikaa on, ni sit tulee juteltua, jos ei ole, [ni sit ei tuu.

JK: Siitä vois kans sanoo, että pataljoonatasolla tulee aika äkkiä, ja nyt on ikärakenne sellanen, että se näkyy kyllä myrtyneestä naamasta jos on isäksi tulossa.

(kaikki nauravat)

ERIK: Niinku sanoit, ni ikärakenne on se, että kyllä yleensä meidän keski-ikä täällä Maavoimien esikunnassa on sen verran korkee, en tiedä paljonko se on, mut sen verran korkee, että useimmat ovat kyllä jo ne lapsensa tehneet tänne tullessaan että. Ett aikanaan ku olin tuolla joukko-osastossa, ja siellä nuorempana miehenä oli, niin kyl ne oli semmosia ilosia asioita mistä kerrottiin lähimmille työkavereille kyllä heti kun tiedettiin [

VIHTORI: Että pulla on uunissa ja se ehkä siellä pysyykin.

T: Nii. Joo. Mites sit jos tota joku ois vaikka eroomassa, niin tota kuulitteks te siitä sitten kuinka, kuinka äkkiä, vai tulisko se vasta jälkeinpäin ilmi?

DAAVID: Se on niin henkilökohtanen asia, että jotkut tulee kertomaan, jotkut tulee kertomaan sillä tavalla, että nyt on tällöinen prosessi menossa, se vaikuttaa mun työkuvioon tälleen ja tälleen, ja sitä kautta sit yritetään sovitella sitä. Ja toiset sitten on, että ne pitää sen sisällään ja, ja ei näy kun naamasta korkeintaan, ja sitä on taas vaikea lukea, että onks se iltatähti tulossa vai onks ero menossa. (nauraa)

DAAVID: Kun ryyt syvenee.

Haastatteluotteessa Vihtori kertoo käyvänsä paljon varsinaisen Mikkelissä sijaitsevan työpisteensä ohella muissa toimipisteissä ja kertoo tavoitteekseen tulla tutuksi niissä työskentelevien sotilaiden kanssa, mikä tarkoittaa myös yksityiselämän asioista puhumista. Vihtori käyttää edellä kuvattuja miesten välistä yhteisyyttä tuottavia ilmauksia ”pojat” ja ”kudit” kuvaamaan nuorempia kollegoitaan. Vanhempana ja pidemmän kokemuksen vanhemmuudesta omaavana Vihtori tuottaa puheessa itselleen isällisen opastajan ja huolehtijan roolin. Ikä ja elämäkokemus näyttäytyvät oleellisina tekijöinä ja legimitimeettinä nuorempien miesten opastamiselle.

Haastattelulainauksessa vakava ja ei-vakava keskustelu limittyvät toisiinsa. Puheen vakavuudessa ja ei-vakavuudessa ei ole kyse täysin vastakkaisista tai jyrkkärajaisista kategorioista, vaan aste-eroista ja keskustelussa toisiinsa kietoutuvista ja neuvoteltavista asioista (Haakana 1995, 359). Siten edellä olevassa keskustelunpätkässäkin huumoriksi tarkoitettut kohdat ovat tulkittaviksi sellaisiksi osin juuri niiden aiheuttaman

reaktion perusteella: niillä saadaan aikaiseksi naurut¹⁸. Nauramalla läsnäolijat ilmaisevat tunnistavansa sanotun huumoksi eli kategorisoivat lausuman vitsailuksi. Huomatavasti vaikeampaa olisi tunnistaa huumoriksi tarkoitettuja puheenvuoroja, jotka eivät herätä läsnäolijoissa vastaavaa reaktiota. Vitsailu myrtyneestä naamasta toimii miesten välisiä eroja häivyttävänä ja yhteisyyttä luovana tekijänä.

Haastatteluotteesta käy ilmi, miten vitsailun avulla tuotetaan yhtenäinen kuva miehistä, joille lapsen saaminen kuuluu tiettyyn elämän- ja ikävaiheeseen. Tässä tietyssä vaiheessa lapsen saaminen on iloinen asia, kun taas tästä poikkeavaan vaiheeseen ilmaantuva lapsi ei olekaan miehen toivoma asia, vaan tilanne, johon on jouduttu tahtomattaan. Huumorin kautta tuotettu tulkinta edustaa isäksi tulemisen normitarinaa tai normatiiviseen elämänkulkumalliin sisältyvää ajatusta isäksi tulemistä tietyn ikäisenä, tietyssä (taloudellisesti vakaassa) elämäntilanteessa sekä vapaaehtoisuuteen perustuvana valintana ja elämään kuuluvana asiana (Mykkänen 2010, 64–68). Kuvauksessa tuotetaan huumorin avulla poikkeamat tällaisesta ”normaaliuden tavoittelusta” isäksi tulemisessa miehen näkökulmasta epätoivottavina.

Toisessa – myös isäksi tulemisteemaan liittyvässä – haastatteluotteesta näkyy samalla tavalla huumoriin liittyvä vuorovaikutuksellisuus, mutta myös spontaanisuus, mikä osaltaan korostaa huumorin tilanteista luonnetta. Spontaani huumori on vahvasti kontekstualisoitunutta: se syntyy tietyssä keskustelutilanteessa, eikä ole siirrettävissä siitä erilleen (Haakana 1995, 361). Tämä näkyy vahvasti toisesta esimerkistä:

T: [...] Kertooko esimerkiksi etukäteen ihmiset, että jos on tulossa isäksi tai muuta tällaista, vai selviääkö se sitten vasta myöhemmin, että niin meillä on perheellisyytään, että onko nämä semmoisia asioita, mistä puhutaan etukäteen?

PAAVO: Kyllä nyt ainakin omalla sektorilla niin kyllä tähän asti ainakin (Naurua) ovat kertoneet vähän etukäteen, että by the way että heitä on nyt sitte hetken päästä vähän enemmän, että.

T: Ei tuu niinku yllätyksenä.

PAAVO: Ei, ei oo tullu yllärinä.

RUDOLF: Myöskään itselleen.

(Naurua)

Tällä kertaa huumoriksi tarkoitettu toteamus on vahvasti sidoksissa edellisiin puheenvuoroihin, ja se tuo keskusteluun yllättävän ajatuskäänteen ja nousee tilanteesta spontaanina sutkautuksena. Toteamukseen liittyy jälleen huumorille tyypillinen mo-

¹⁸ Esimerkiksi keskusteluanalyysin näkökulmasta asia olisi huomattavasti monisyisempi, mutta huumorin tai vitsin ja naurun kiinteä yhteys naurun tunnistetaan yleisesti eri lähestymistavoissa (Haakana 1995, 367–368).

nitulkintaisuus, eikä olekaan mitenkään selvää, miksi kahden sanan toteamus naurattaa. Toteamuksen huvittavuutta voi sen lisäksi, että se muodostaa vastakkaisen ja siten yllättävän käänteisen keskustelussa, lähteä tulkitsemaan myös heteroseksuaalisuuden ja maskuliinisuuden rakentamisen kontekstista. Molemmissa edellä esitellyissä haastatteluotteissa määritellään sukupuolta ja miehuutta heteroseksuaalisuuteen nojaamalla, miehen seksuaalista potentiaalia ja aktiivisuutta esiin tuomalla.

Seuraavassa lainauksessa huumoria hyödynnetään heteroseksuaalisiin parisuhteisiin liittyvien sukupuolten välisten ristiriitojen ja vallankäyttökamppailujen käsitteilyyn. Keskustelussa sekoittuu jälleen vakavat ja vähemmän vakavat elementit:

T: No, missä tilanteissä perheeseen kohdistuvat sopeutumisvaatimukset ovat -tai puolisoon, niin on kohtuuttomat?

GIDEON: Vaimosta ne tuntu ainaski sillon, kun oli vuoden [maan nimi] rauhanturvaamassa, ni jälkikäteen paljastu, että siellä oltiin kyllä aika tiukilla, että ei oo suositeltu uutta reissua.

(Hymähtelyä)

FILIP: Eli paperit on salaa vetämässä.

(Naurua)

GIDEON: Tai saa lähtee, mutta... Mut ei sitten välttämättä niinku... Saa sitten olla kans.

OLOF: Mikä se kysymys oli?

T: Niin, että missä kohtaa ne on kohtuuttomat ne sopeutumisvaatimukset sille puolisolle tai perheelle?

OLOF: Kyllä se kertoo sitte.

(Naurua)

OLOF: En mä osaa sanoo.

T: Tai missä tulee raja vastaan?

GIDEON: Mut sitten tuossa jatkossa, kun palveluspaikka vaihtuu ja tämmöiset, niin sitten sitä pitää miettiä, että missä mennään sitten yli sen, että jos on tosiaan työ täällä ja lasten harrastukset ja muut ja sitte saa käskyn siirtyä Mikkeliin, että onko se kohtuutonta. Luultavasti.

Gideon kertoo hänen ulkomailla työskentelynsä ajan olleen puolisolle raskas kokemus olla yksin lasten kanssa, josta syystä puoliso ei suhtaudu positiivisesti mahdollisiin uusiin ulkomaankomennuksiin. Filip ryhtyy vitsailemaan, että tästä johtuen ”paperit on salaa vetämässä”, ja saa aikaiseksi läsnäolevien naurut. Tässä vitsailua käytetään nimenomaan sukupuolten välisten ristiriitojen käsittelyyn siten, että sillä osoitetaan solidaarisuutta ja tukea toisille miehille sekä vastustetaan retorisella tasolla miesten autonomiaa rajoittavia velvollisuuksia. Heteroseksuaalinen parisuhde kontekstoituu miehen elämää rajoittavaksi tekijäksi, joka kaventaa miehen itsemääräämistä-oi-keutta ja kontrollia omasta elämästä. Samalla tullaan diskursiivisesti uusintaneeksi hierarkkista sukupuolijärjestystä. Vaikka myös Gideon nauraa, hän jatkaa, että uusi

ulkomaankomennus todennäköisesti tarkoittaisi suhteen kariutumista. Olof unohtaa vitsailun lomassa, mikä tutkijan asettama kysymys oli, jolloin tutkija toistaa sen. Nyt puolestaan Olof saa aikaan naurut toteamuksellaan ”kyllä se kertoo sitten”. Molemmissa naurut synnyttäneissä kohdissa, jotka asettuvat vakavamman keskustelun lomaan, tulkitsemisen olevan kyse heteroseksualisiin parisuhteisiin liittyvästä neuvottelusta ja valta-asemista.

Vaikka haastateltavista suurin osa oli itsekin isiä, on Panssariprikaatissa paljon lapsettomia työntekijöitä, mikä näkyi myös kuvauksissa. Lapsiperheellisten kanssa kerrottiin puhuttavan lasten asioista ja lapsettomien tai poikamiehien kanssa ”perinteisemmistä sotilasaiheista”:

T: No, mites teidän tota työkavereitten kesken niin puhutaaks perheasioista työpäikällä?

YRJÖ: Kyllä sitä puhutaan aika paljon.

ÅKE: Niin, se riippuu. Ne, joilla on myöskin lapsia, niin tota niitten kanssa sitten tulee, mut sitten jos sattuu olemaan tämmönen, että on poikamiesporukka, niin ei siitä tuu niinku-. Kyllä se semmonen muutos on kuitenkin, ettei siinä oo mitään yhteystä kosketuspintaa sitten tavallaan lapsista puhua, että sitten se menee perinteisempiin sotilasaiheisiin toi keskustelu.

T: Mikä on perinteinen sotilasaihe?

(Naurua)

ÅKE: No, se on pääsääntöisesti viinanjuonti ja naiset.

T: No ni.

ÅKE: Sitten, jos sattuu, et on perheellisiä, niin sitten voidaan puhuakin aika paljonkin.

Åke tekee selkeän kategorioinnin poikamiesten ja lapsiperheellisten välille. Poikamiesporukassa ei keskustella lapsista, koska henkilökohtaista kosketuspintaa aiheeseen ei ole. Tutkijan kysymys, mitä Åke tarkoittaa ”perinteisemmällä sotilasaiheilla”, saa aikaan haastateltavien naurut. Syynä voi olla joko haastateltavien yllättyneisyys siitä, ettei tutkija tiedä (tai ole tietävinään), mitä Åke tarkoittaa. Toisaalta syynä voi olla se, ettei viinanjuonnista ja naisista mitä ilmeisimmin keskustella naisten läsnäollessa. Tulkitsemisen naurut tässä kohtaa merkiksi ainakin siitä, että viinanjuonti ja naiset ovat aihe, jolla poikamiesporukassa todennäköisesti aikaansaadaan naurut, joten siihen liittyy jo aiheena huvittavuutta, joka nousee heti mieleen.

Paul Higate (2003b, 36–37) on todennut, että alkoholin käyttö on yksi keskeinen maskuliinisuuden harjoittamisen julkinen arvioimisperuste, mikä yhdistää eri sosiaalisia ja ammatillisia ryhmiä sotilaiden keskuudessa. Kyky juoda ’kuin mies’ on vahvasti juurtunut laajempaan maskuliinisuutta määrittelevään uskomusjärjestelmään. Alkoholin sietokyky on merkki uskottavasta tai jopa arvostetusta maskuliinisuudesta. Viikonlopun jälkeiset runsaaseen alkoholin kulutukseen liittyvät tarinat sekä vahvassa humalatilassa tapahtuneet kummellukset herättävät kunnioitusta. Michael Floodin

(2008, 352–353) mukaan seksuaalissävytteisten tarinoiden kerronta on tyyppillistä homososiaalisille ja miehet keskiöön asettaville toimintaympäristöille. Näissä tarinoissa keskeinen rooli on alkoholin nauttimisella ja seksikokemuksilla ja -seikkailuilla. Myös oma aineistoni antaa viitteitä siitä, että miesten harjoittama seksuaalissävytteisten tarinoiden kerronta on homososiaalisen vuorovaikutuksen muoto:

T: Onks teidän mielestä jotain rajaa sille, että mitä tämmösiä niinku perheen tai yksityiselämän asioita, et mitä voi niinku tuoda työyhteisöön tai keskustella niistä?

(Naurua)

T: Meneeks siin raja, onko jossain raja?

OTTO: Tuota, tuota. (Naurua)

NIILO: Sanotaan, että tääkin riippuu aika paljon henkilöstä, että tietysti sanotaan itellä menee raja siinä, että jos nyt päivittäiset perhe-elämän alan ruotimaan sen tarkemmin eikä parisuhteen tilaa tai mitään muitakaan asioita, mitä-

OTTO: Onneksi ei ole suomalaisen perusyksikön kahvihuoneessa tai harjoituksissa henkilökunnan lähellä tuo sanelelin, koska yllättysit, mitä kaikkea siellä ruoditaan. Perhe-elämästä ja sinkut vähän muistakin seikkailuista ja millä tarkkuudella, jopa kiuksallisen tarkasti, mutta idea on vähän noissa keskusteluissa, että se lähtee sieltä kuka ekana suostuu paljastaan, niin sen lähtökohdista. Tai jos ei suostu, eli jos joku ei halua esimerkiksi, mennään nyt vaikka sinkkujätkiin, niin sanotaan, että jollakin sinkkujätkällä vaikka kävis flaksi Hämeenlinnan yössä. Ja jos on sellanen, joka rehvastelee sillä, niin sitten siitä saattaa työkaverit vähän tarkempia yksityiskohtia ja strategiaa kysyä ja sitä voidaan ruotia vähän enemmänkin. Mutta jos on sellanen kaveri, joka ei halua sen kummemmin puhua, joku on ehkä nähnyt, et sulla kävi se-. Tai ollaan samalla puolella, niin se vaan ehkä toteaa, että joo, ei siitä sen enempää. Niin siitä ei sitten jatketa. Et se on siinä se raja, että mä en tä, onko siinä-. Kuitenkin jokainen, veikkaan, että jokainen haluaa jonkun niinkun rajan työelämän ja perheen välillä olla. Jokainen tekee sen ite ja toiset kyllä kunnioittaa ainaki meidän yksikössä ja tota luulisin, että kunnioittaa ainakin, koska ei kukaan- Meidän pitäs niinku keskenään pystyä tekeen duunia ja sit jos haetaan väkisin niinku tämmösissä yksityisjutuissa huonoihin väleihin, niin siitä ei tuu yhtään mitään. Yleensä ne riidat tulee sitten työasioista (epäselvää puhetta).

Tutkijan kysymys naurattaa haastateltavia samalla tavalla kuin edellisessä esimerkissä tutkijan kysymys ”perinteisemmistä sotilasaiheista”, joka liittyi poikamiehiin. Tutkija ei reagoi kommentoimalla naurua, vaan toistaa kysymyksensä lyhyemmässä muodossa. Tulkitsen Oton vastauksen ”tuota, tuota” ja nauramisen sen päälle kertovan hänen harkitsevan tietoisesti, mitä vastaisi tutkijan kysymykseen. Tässä kohtaa haastattelijan sukupuolella voidaan olettaa olevan keskeisesti merkitystä siihen, mitä Otto vastaa. Oton kertomus kuvastaa hyvin miesten seksuaalisista kokemuksista kertomisen ja niillä ”rehvastelemisen” yhteyttä hyväksynnän hakemiseen ja maskuliinisen statuksen kohottamiseen miesten keskuudessa (esim. Jukarainen & Terävä 2010b; Wright 1994). Arto Jokinen (2000, 199) on todennut, että epävirallinen sotilaskieli on seksististä ja naisvihamielistä, miesten ehdoilla syntynyttä kieltä. Sen keskeisenä

funktiona Jokinen pitää oman retorisen tilan luomista sotilaille, joka erottaa heidät siviileistä ja siten osaltaan luo yhteistä siviileistä erottuvaa sotilasidentiteettiä.

Miesten välisen yhteisyyden tarkastelu tuo esiin, miten haastatteluissa tuotettiin heteronormatiivista sukupuolta. Sukupuolen tekeminen merkitsee erojen luomista naisten ja miesten välille (West & Zimmerman 1987, 137). Heteronormatiivisuudella viitataan niihin ymmärtämisen rakenteisiin ja vuorovaikutuskäytäntöihin, joissa heteroseksuaalisuus näyttäytyy itsestään selvältä ideaalilta. Heteronormatiiviset ajattelutavat olettavat ihmisten jakaantuvan heteroseksuaalisen halun omaaviin naisiin ja miehiin. Sukupuolet esitetään heteronormatiivisessa ajattelussa toisilleen vastakkaisina, jolloin heihin kohdistetaan normatiivisia odotuksia käyttäytyä tietyllä tavalla. Naisen ja miehen eron perustan nähdään heteronormatiivisessa ajattelussa perustuvan biologiseen eroon. (esim. Butler 1990.) Heteronormatiivinen sukupuolijärjestys noudattaa sukupuolistuneen vanhemmuuden logiikkaa, jossa isä ei voi samaistua äitiin. Tällaista uhkaa torjutaan usein sukupuolieroon ja heteroseksuaalisuutta korostavaan retoriikkaan tukeutumalla.

Miesten välisiä suhteita ja siihen liittyvää homososiaalisuutta voi aineiston perusteella kuvata sukupuoleen perustuvaksi ”meisyydeksi”. ’Meisyys’ on sosiaalisesti mielekäs, sillä se yhdistää ihmisiä toisiinsa luoden luottamusta ja tarpeellisuuden tunnetta yksilölle. Se saa yksilön asettamaan yhteisön itsensä edelle (Weckroth 1991, 30–33). ’Meisyyden’ rakennusaineina toimivat miesten välistä solidaarisuutta ja sukupuolieroa korostavat puhetavat. Puolustusvoimia rauhanturvatehtävien ja puolustusvoimien huolto-organisaation näkökulmasta tutkinut Teemu Tallberg (2009, 1-2, 43) nimeää tällaisen tiiviitä miesten välisiä suhteita idealisoivan ajatus- ja toimintamallin ”miesten välisen yhteenkuuluvuuden opiksi” ja osoittaa, että miesten suhteet ja käytännöt ovat avainasemassa organisaatiossa ”vaiettuna itsestäänselvytenä”.

5.2.2 Hierarkkisuus

Puolustusvoimissa sosiaalisia suhteita jäsentää hierarkkisuus, jonka perusta on sotilasarvojärjestelmässä. Sotilasarvo on sosiaalisen valtasuhteen muoto, joka palvelee eri tavoin sotilasorganisaation toiminnan päämääriä ja tehokkuutta. Sotilasarvojärjestelmä tukee hierarkkista johtamisjärjestelmää, jonka käskyvaltasuhteissa hyödynnetään sotilasarvoilla ilmaistua senioriteettiä, asemaa, arvojärjestystä ja sosiaalista statusta. (Mattila & Tukiainen 2010, 108.) Työn ja perheen suhteiden näkökulmasta tämä asettaa hierarkian eri tasoilla oleville erilaisia vastuuta ja velvollisuuksia, mutta myös oikeuksia. Esimiesasemassa olevien edellytetään puolustusvoimissa käytössä

olevan johtamismallin mukaisesti olevan kiinnostuneita alaisistaan muutenkin kuin välittömästi työn kautta:

T: [...] Ennen ku noihin väittämiin siirrytään, niin ihan tämmösenä yleisenä, että puhutaanko täällä työyhteisössä paljon perheasioista?

HEIKKI: Joo, joo.

(.)

HEIKKI: Kyllä joka [päivä].

EEMELI: Kyllä päivittäin kahvikupposen ääressä kahvitaun lomassa.

T: Kumpi teillä korostuu, että kollegojen välillä vai sitten niinkun alaisten kanssa, et onks siinä mitenkään eroo, että et esimiesporukassa keskenänne taikka sitten [alaisten kanssa?

EEMELI: Ehkä niinkun sekä että. Just taas tämmöinen johtamiseen liittyvä, että ihmisten yksilöllinen kohtaaminen tietysti sisältyy tuolta koulutustaustasta, (Myötäilyä) että kaikki on esimieskoulutuksen saanut ja palvellut esimiestehtävissä ja sitten tätäkin kautta tulee tämä, että on työ, elämä, yksilö ja ihmisten yksilöllinen kohtaaminen, johon liittyy tietysti sitten keskustelu muistakin, kun pelkästään siitä, että mitä tällä hetkellä tehdään töissä.

Eemeli viittaa haastatteluotteen viimeisessä puheenvuorossaan yksilöllisellä kohtamisella vuonna 1998 puolustusvoimissa käyttöön otettuun johtamismalliin. Tämän syväjohtamiseksi nimetyn mallin (Nissinen 2001) yksi ulottuvuus on arvostus eli ihmisen yksilöllinen kohtaaminen (JoKä 2012, 16–19, 36–39). Eemelille ja Heikille esimieskoulutuksessa opetettu syväjohtamisen malli ja ihmisen yksilöllinen kohtaaminen sen yhtenä peruselementtinä antaa perustelun perhe-elämään liittyvien asioiden esillä pitämiselle työyhteisössä. Alaisista ja heidän tarpeistaan aidosti huolehtiminen ymmärretään koko arkielämän viitekehyksestä. Kaikki haastattelussa läsnäolevat myötäilevät Eemeliä ja osoittavat näin olevansa asiasta täysin samaa mieltä.

Haastatteluista oli luettavissa myös muita syväjohtamisen periaatteiden mukaisia luottamuksen rakentamiseen ja ihmisen yksilölliseen kohtamiseen liittyviä elementtejä (JoKä 2012, 37–39). Yksi tällainen oli mahdollisimman avoin ja luottamuksellinen vuorovaikutus. Käytännössä esimiehisyys toteuttamista työn ja perheen suhteisiin liittyen kuvattiin haastatteluissa kuunteluna ja keskusteluna, jossa alaisen tarpeet tulevat huomioduksi:

VIHTORI: Mul on pari sellaista suoranaista alaista tässä, mitä mä läheltä ohjaan, ja sitten toiminnallisesti niin eri organisaatiossa sitten ehkä joku parikymmentä.

T: Joo.

VIHTORI: Ja kyläl se heidän kanssaan pulaaminen ja työn yhteensovittaminen menee mun mielestä sillä periaatteella, että kun mä tiedän, että on joku järjestetty tilaisuus, minne pitää edustus saada, jos kaveri sanoo, että hänellä on perheongelma tai jopa lomaa suunniteltu tai vapaapäiväkin, niin mä kysyn toisen kerran, että onko sun pakko

pitää se vapaa ja muu, ja sen jälkeen, kun hän tuumaa, että on, mä annan olla, että pidä se.

T: Joo.

VIHTORI: Koska mä tiedän, että tässä on meillä kaikilla varmaan se tilanne, että tuolta puuttuu viis työntekijää multa, niin kyllä jätkät painaa niitä hommia ihan tarpeeksi.

T: Joo.

VIHTORI: Että jos heillä on joku priorisointi, niin kyllä mun pitää usko se, että nyt ne tarttee sen perheloman, nyt ne tarvii sen tasotuksen ja vapaan ja näin pois päin. Näin mä niitä koitan yhteen sovittaa, joku vois sanoa että laissez faire, mutta mun mielest se ei oo sitä. Mun mielest se jutellaan kuitenkin ja luotetaan kundiin, että ne tekee oikeita ratkasuja, ja tarkistetaan sitä sitte parin kuukauden välein.

Vihtori kuvaa omaa työn ja perheen suhteita säätelevää esimiestyöskentelyään luottamuksen kautta. Hän luottaa, että työntekijät tekevät töissä ollessaan työnsä hyvin ja silloin kun he tarvitsevat vapaata yksityiselämään liittyvistä syistä, he ovat tarpeensa oikeutetusti arvioineet ja vapaansa ansainneet. Vihtorin puheesta käy ilmi luottamuksen moraalinen velvoittavuus, mikä konkretisoituu vastavuoroisuuden kautta. Vastavuoroisuuden arviointi perustuu sekä menneeseen toimintaan että oletukseen tulevasta toiminnasta. Vihtorilla on kokemusta siitä, että ”jätkät painaa” töitä, ja siksi hän voi olettaa näin tapahtuvan jatkossakin. Luottamusta voi luonnehtia prosessiksi, jossa arvioidaan sekä mennyttä että tulevaa. (Khodyakov 2007, 124–128.) Vihtorin kuvaamalla luottamuksella on useissa tutkimuksissa todettu olevan positiivisia organisatorisia vaikutuksia. Sen on todettu olevan yhteydessä positiivisiin työasenteisiin, yhteistyöhalukkuuteen sekä parempiin työsuorituksiin. Luottamus toimii välittävänä mekanismina monille organisatorisille päämäärille ja tavoitteille. (Dirks & Ferrin 2001.)

Vihtori varautuu viimeisessä puheenvuorossaan mahdolliseen kritiikkiin tällaista työntekijöiden tarpeiden huomioon ottavaa johtamista kohtaa. Tulkitsen tämän kertovan siitä, että myös tiukempi suhtautuminen olisi mahdollinen. Vihtori tasapainoilee kuvauksessaan hierarkkian ja horisontaalisuuden välimaastossa. Hänen käyttämänsä miesten välistä solidaarisuutta korostavat ilmaisut ”jätkät painaa” ja ”luotetaan kundiin” lieventävät miesten välisiä hierarkkisia esimies-alaisuhteita. Puhumalla jätkistä ja kundeista esimerkiksi alaisten sijaan Vihtori ei korosta esimiesasemaansa, vaan madaltaa sitä häivyttämällä itsensä ja alaistensa välistä organisatoriseen asemaan perustuvaa eroa.

Luottamuksen rakentaminen perustuu syväjohtamisen mallin mukaan rehellisyyteen, oikeudenmukaisuuteen ja tasapuolisuuteen (JoKä 2012, 37). Esimiehen näkökulmasta alaisten ja heidän perhetilanteidensa tunteminen auttaa esimestä toimimaan erilaisten työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvien tarpeiden tasapuoliseen

huomiointiin. Esimiehiltä katsottiin vaadittavan arvojen mukaan toimimista ja kykyä perustella tekemänsä päätökset, jolloin ne myös kestävät kriittistä tarkastelua.

AARNE: On helppo olla oikeudenmukanen ja tasapuolinen, kun taustalla on arvot, jotka ohjaa tähän. Ja sitten taas esimiehen aina pitää pystyä perustelevaan, että toi ei käy tämän ja tämän takia. Sitten että, no, mutta kun toisella. Hänellä oli tämmöinen tapaus, sulla on nyt tämmöinen tapaus. Eli ei ole vaikeeta, koska se kuuluu siihen esimiehen tehtävään, että ei voi tehdä päätöksiä, jotka ei kestä kriittistä (Myöntelyä) tarkastelua. Että hatusta vedetty ratkasu ei kannata pitkälle.

EEMELI: Ei kannata, mutta se on joskus haasteellista, että sun pitää pystyä sitten perustella se päätös vaan sille toiselle alaiselle. Mutta ainahan tietysti virheitä tekee kuka tahansa, mutta (Myöntelyä) se on peruskuvio, että tasapuolinen pitää olla kaikkien [

HEIKKI: On. Ja ei ne tietenkään tasan mene, kun ihmisillä on erilaiset tilanteet ja (Myöntelyä) taustat menee siellä. Ikävintä tässä on tavallaan se ihmisten kateus, että ne just ajattelee näin, että miten toi nyt on taas tai se on aina jossain ja se saa jotain, kun ei välttämättä aattele, että mitä kaikkee siinä nyt on ihmisen siellä takana, mistä hän ei ees tiäkään, et mitä hommia hoitaa ja mitä murheita kantaa. Tavallaan ne, työyhteisö itessään vesittää tavallaan sitä asiaa. Mutta en mä oo nähny nyt mitään ongelmaa enkä kokenu sitä, että kun aidosti tuo ja rehellisesti asiat esille ja sitten se siinä hetkessä harkitaan, että onko tarpeen vai ei ja katotaan, mitä on tehtävissä, niin ihminen on onnellinen. Ja jos joku on sitten siitä kateellinen, niin sitten se voi kyllä kattoo peiliin, että.

EEMELI: Mulla päätöksentekoa just nimenomaan helpottaa se, että mä tunnen ne alaiset mukaan lukien heidän perhetilanteen ja mahdolliset haasteet ja ongelmat siellä, niin se antaa päätökselle aina parempia perusteita. Kun että jos ihan ventovieraalle, ei sitä pystyis päätöksiä tekemään.

Vaikka käskyvaltasuhteiden ja sotilasarvoihin perustuvan hierarkian nähdään haasteltujen kuvauksissa säätelevän esimiesten ja alaisten välisiä sosiaalisia suhteita, jää haastateltavien kuvauksissa runsaasti sijaa yksilölliselle vaihtelulle. Yksilöllinen vaihtelu koskee erityisesti perheeseen ja yksityiselämään liittyvistä asioista puhumista, mikä määrittäytyi vahvasti luottamuksen asiaksi. Se mistä ja miten henkilökohtaisella tasolla asioista keskustellaan, määrittäytyy sen mukaan, minkälainen suhde kertojalla on kuuntelijaan. Toisille esimiehille (ja kollegoille) puhutaan enemmän, toisille vähemmän. Luottamuksellisen suhteen rakentamista haastaa esimiesten vaihtuvuus. Luottamuksen rakentaminen vaatii aikaa, jota nopea tehtäväkierto ei mahdollista. Lisäksi toisille ihmisille puhuminen yksityiselämän asioista on luontaisempaa kuin toisille. Merkille pantavaa haastateltavien pohdinnoissa on tunteisiin viittaaminen, kuten Paa-von puheenvuorosta käy ilmi:

PAAVO: Kyllä se varmaan on niin kuin tuo JUSSI sanoi, että se riippuu siitä kumpu-panista, kenen kanssa keskustele. Jos ajattelee ihan sillä tavalla, että tunteita ei ois ollenkaan pelissä, niin sillonhan periaatteessa pitäis kaikista asioista pystyä kertomaan työpaikalla, jos niillä on jonkinnäköisiä vaikutuksia työelämään. Mut kun meillä on

kuitenkin tunteet pelissä, niin joillekin pystyy puhumaan ja joillekin ei. Ihannetilanteessa olisi hienoa, jos esimiehen kanssa pystyisi puhumaan kaikista asioista, mut eihän se näin ole. Siinä on jo yksi semmoinen seikka, että kun meillä kuitenkin kohtuullisen nopeesti vaihtuu tehtävissä henkilöt. Jotta pystyy syvällisesti keskustelemaan jonkun toisen ihmisen kanssa, niin pitäisi olla vähän pidempi se tuttavuus kun seittemän kuukautta. [...] Mä oon täällä nyt ollut seittemän kuukautta. (Naurua) On tilanne tämä, mutta jos tosiaan niin esimies vaihtuu vaikka sanotaan nyt kahden kolmenkin vuoden välein, niin se on kuitenkin loppujen lopuks kohtuullisen lyhyt aika ihmiselämässä, että pystyy luomaan semmoisen luottamuksellisen keskustelusuhteen.

Jos haastatteluaineiston tunteita koskevaa puhetta verrataan kulttuurisiin stereotyyppioihin, joissa miehet kuvataan tunteitaan peitteleviksi ja vielä vähemmän niistä puhuviksi, tuottaa aineisto mielenkiintoisia säröjä tähän dikotomiseen kuvaan. Kulttuurisia stereotyyppioita myötäilevissä tutkimuksissa sukupuolieroja on selitetty muun muassa sosiaalistumisella sukupuolirooleihin (esim. Fischer & Manstead 2000; Jansz 2000). Viimeaikainen feministinen tutkimus on kuitenkin haastanut kulttuurisiin stereotyyppioihin perustuvia käsityksiä miesten ja naisten eroista tunteiden näyttämässä ja niistä puhumisessa. Usein tunteiden näyttämiseen ja niistä puhumiseen liittyy ristiriitaisia elementtejä, jotka toisaalta ilmentävät hegemonista maskuliinisuutta että toisaalta pyrkivät haastamaan ja muuttamaan sitä. Chris Walton, Adrian Coyle ja Evant-hia Lyons (2004) havaitsivat, että miesten tunteista puhuminen on vahvasti riippuvainen tunteiden kohteesta, lähteestä tai kontekstista. Kun tunteet eivät ilmennä heikkoutta tai haavoittuvaisuutta, niitä on mahdollista ilmaista tai niistä on mahdollista puhua maskuliinisella tavalla. Tällainen tunteiden maskuliininen tekeminen ei vaaranna miehen maskuliinista subjektipositiota.

Esimiehille asettuvat ja ohjesääntöihin kirjatut (YIPalvO 2009; JoKä 2012) vaateet tuntea alaistensa huolet ja murheet sekä pitää huolta alaistensa hyvinvoinnista näyttäisivät antavan sellaisia diskursiivisia resursseja, jotka mahdollistavat työn ja perheen suhteista puhumisen myös tunteiden näkökulmasta ilman, että se horjuttaa puhujan maskuliinista positiota. Alaisella vastaavia resursseja ei ole, ja hänen näkökulmastaan tunteiden näyttämisen sosiaalisen hyväksyttävyyden varmistaminen vaatii luottamuksen varmistamista.

Toisen haastateltavan mielestä väite pitää osittain paikkansa, mutta lähinnä ennakkoimattomien ja yhtäkkiä eteen tulevien tilanteiden osalta, joissa tarvitaan nopeasti sairastuneen työntekijän tilalla toinen tai joissa työpäivän venyessä perheellisen on vaikeampi jäädä ylitöihin, esimerkiksi lasten päivähoidosta hakemisen takia. Näin ollen haastateltavan mielestä näissä tilanteissa käännytään helpommin perheettömän puoleen. Toinen haastateltava jatkaa antaen samalla ymmärtää olevan samaa mieltä

edellisen puheenvuoron kanssa, että viikonlopputoihin ja iltavalvontoihinkin esimies pyrkii ensisijaisesti saamaan perheettömiä. Keskustelu jatkuu tutkijan kysymyksellä:

T: No, tuleeks niiltä perheettömiltä sitten sanomista siitä, [että (epäselviä sanoja)?

YRJÖ: Ei kyllä mun-. Aika hyvin työkaverit sanoo, että joo, että mee vaan sää jo mukuloitten luo, että he voi kattoo. Et kyllä he ymmärtää aika hyvin ja nimenomaan perheellisten tilanteen kanssa.

ÅKE: Joo, ja sitte se, mikä on yksi, niin koska ne on pääasiassa nuorempia, niin sitten meillä on myöskin taikka siis työkulttuuriin kuuluu tämmönen jonkinlainen vanhempien kunnioitus, niin yleensä ne... Jos jupisevat, niin sitten ne jupisee keskenään, mutta aika harvoin ne tulee siitä niinkun päällikölle tai muille työkavereille sanomaan, kun sitten keskenään tavallaan samantarvoiset jupisee.

Alaisilta edellytetään *Yleisessä Palvelusohjessaännössä* (2009, 19) osoittavan ”esimiehelle arvonantoa, kuuliaisuutta ja huomaavaisuutta” sekä avointa ja sotiaallisen ryhdykstä käytöstä esimiestä kohtaan. Kuten jälkimmäisestä puheenvuorosta käy ilmi, vanhempien kunnioittaminen tarkoittaa käytännössä yleensä sotilasarvoltaan ja palvelusarvoltaan korkea-arvoisemman kunnioittamista¹⁹.

Perhe-elämän tarpeista tarkasteltuna tämä hierarkisuus voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että esimies päättää ensin oman loma-aikansa, minkä jälkeen hänen alaisensa saa valita lomansa ajankohdan:

T: Kuinka sitten vaikka nuo kesälomien ja talvilomien paikat, onko niistä tullut säätöä perheellisten ja perheettömien välillä?

IIVARI: Ei, koska meillä tämä menee nokkimisjärjestyksessä, että sieltä koko osastopäällikkö lyö ensimmäisenä hommansa, hänen kakkosmiehensä ja sijaisensa kattoo seuraavaksi lomansa, ja sitten kattoo seuraava ketju ja muut. Se ei liity perheellisiin, perheettömiin, vaan se on, niinku sanoit, se on kakssuuntanen tie, elikkä kaikki joustaa. Ei siinä keskustella minkä takia joku haluaa, että siellä on ihan yhtä lailla perheettömillä poikamiehillä, niin on omia sosiaalisia kuvioitaan mitä heidän täytyy hoitaa siinä, ihan yhtä tärkeitä kun perheellisillä. Elikkä ei me mitenkään pistetä eriarvoiseen asemaan.

T: Joo.

IIVARI: Ja lomat ja nää, nehän vaihtuu koko aika, että olemalla tiettyssä asemassa organisaatiossa sopivan korkeella, saa päättää, mutta kun siirtyy seuraavaan organisaatioon, niin huomaa yhtäkkiä olevansakin se, joka joustaa. [Ei sen kummempaa.

T: Niin joo, aivan.

¹⁹ *Yleinen Palvelusohjesääntö* (2009) määrittelee sotilaiden arvojärjestyksen jopa niin tarkkaan, että ”samassa tai rinnasteisessa sotilasarvossa olevien keskinäinen arvojärjestys määräytyy ylentämisajankohdan perusteella. Jos ylentämisajankohta on sama, arvojärjestyksen ratkaisee edellinen ylentämisajankohta. Samassa palvelusarvossa olevien keskinäinen arvojärjestys määräytyy palvelusarvon antamisajankohdan mukaan. Samassa sotilas- ja palvelusarvossa olevien keskinäinen arvojärjestys määräytyy siten, että sotilasarvossa oleva on palvelusarvossa olevaa vanhempi. Aliupseerin viroissa palvelevien keskinäinen arvojärjestys määräytyy palvelusarvon antamisajankohdan mukaan”. (YIPalvO 2009, 18.)

ERIK: Mä en oo törmänny koko urallani vielä toistaiseksi tilanteeseen, missä en ois pystyny ite...päättämään. Päätös on ehkä vähän liian voimakas sana, mutta vaikuttamaan siihen, ettenkö pystyisi pitämään lomia juuri silloin ku haluan ne pitää.

T: Nii.

IIVARI: Aika hyvin on menny joo.

Hierarkkisessa ja byrokraattisessa organisaatiossa tehtävänannoista voi muodostua komentoketjuja, joissa tehtävänantaja ja tehtävä etäännyvät toisistaan. Tulkitsen haastatteluista nousevan erottelun pohjaavan byrokraattisen organisaation olemukselliseen pürteeseen, jonka mukaan esimiesten ja alaisten suhteita määrittävät ennen kaikkea työroolit ja säännöt, eivät henkilökohtaiset ominaisuudet ja näkemykset. Virkamiehelle asettuu kaksi keskeistä vaatetta byrokraatioteoriaan mukaan: kuuliaisuus ja tiedollinen asiantuntemus (Vartola 2013, 13–16).

Hierarkkisuutta voi tarkastella myös ammattiryhmien välisenä kysymyksenä. Sotilasarvot eivät näyttäydy opistoupseereille merkityksellisimmiksi oman statuksen vahvistajiksi työyhteisössä. Opistoupseereille työkokemuksen kautta hankittu käytännön osaaminen vahvistaa omaa asemaa työyhteisössä.

T: Mitäs sitten teillä opistoupseereina, niin onko nämä vaikuttamismahdollisuudet, kuinka paljon tämä tämmiönen hierarkia tai tämä arvojärjestys täällä sitten vaikuttaa siihen, että kuinka paljon pääsee sanomaan asioita?

YRJÖ: No, ei ehkä nyt sanotaanko hierarkia. Nyt ei voida puhua oikeestaan sotilasarvosta, mutta enemmän nyt sitten myös sen kokemuksen kautta. Se on ehkä enemmän se pohja, mille voi sille päällikölle sanoa ja omalle yksikön väelle. Että sillä on vaikutusta enemmänkin sillä kokemuksella kyllä, kun varsinaisella sotilashierarkia ja sotilasarvoilla. Että niille pystyy sitten kyllä vähän sanomaan, että mitkä asiat ovat tärkeitä ja niin pois päin.

ÅKE: Kyllä se enempi nimenomaan siinä sen oman työyhteisön sisällä, se parikytä henkee vajaa, mitä niitä siellä yleensä on, pois lukien ehkä päällikkö, mutta muuten niin se on aikalailla toi kokemus ja se, että tietääkö ja onko muut havainnut, että tietää, niin sen mukaan siellä tämä menee ja sitten taas, mitä ylemmäksi mennään, niin sen virallismaksi se muuttuu, ja ryhdytään noudattamaan oikeaa virkatietä, että asiat menevät oikeitten henkilöitten kautta oikeassa järjestyksessä, jotta se asia on kunnossa.

Yrjön ja Åken puheenvuoroista käy ilmi, että opistoupseereiden arvostus ja äänen kuunteleminen omassa työyhteisössä perustuvat heidän käytännön osaamiseensa, mikä palvelee kokonaisvaltaisesti omassa työyhteisössä toteutettavien työtehtävien onnistunutta suorittamista ja tulostavoitteiden saavuttamista. Muilta osin vaikuttamismahdollisuudet kulkevat samoja virallisia reittejä kuin muidenkin henkilöryhmien asiainhoito.

5.3 Mentaalinen ulottuvuus

Mentaalisessa ulottuvuudessa on kyse priorisoinneista, mielikuvista ja merkityksistä. Mentaalinen ulottuvuus antaa vihjeitä siitä, miten työn ja perheen suhteet olisi järjestettävä. Se rakentaa ymmärrystä työn ja perheen suhteista ajatusten tasolla eli säätelee sitä, mikä ajatellaan mahdolliseksi ja mikä mahdottomaksi ja mitä pidetään itsestäänselvyytenä. Mentaalisessa ulottuvuudessa kiteytyy ajateltavissa olevat työn ja perheen yhteensovittamisen tavat. Määrittelin mentaalisen ulottuvuuden piirteiksi institutionaalisoituneen kutsumustyön, professionalisoituneen palkkatyön sekä sotilaan uusintamistyöstä huolehtivan perheen (taulukko 8).

Taulukko 8. Työn ja perheen suhteita muovaavan mentaalisen ulottuvuuden piirteet Maavoimien esikunnassa ja Panssariprikaatissa.

Työn ja perheen suhteita muovaavan mentaalisen ulottuvuuden piirteet	Maavoimien esikunta ja Panssariprikaati
Institutionalisoitunut kutsumustyö	Sotiluus erityisenä ammatinvalintana Urajärjestelmään, siirtovelvollisuuteen, seuraajasuunnitteluun ja tehtäväkiertoon liittyvien käytäntöjen itsestään selvyys (upseerit) Työn moraalinen velvoittavuus, sosiaalinen koheesio ja yhteinen hyvä
Professionaalistunut palkkatyö	Työsuhteen materiaalistien palkkioiden, palkan ja korvausten tärkeys Sotilastyön rinnastaminen muuhun palkkatyöhön Ammatillinen pätevyys
Uusintamistyöstä huolehtiva perhe	Perhe merkityksellinen työkyvyn, motivaation ja tehokkuuden näkökulmasta Sotilaan uran ensijaisuus (mieselättäjäys)

Työn ja perheen suhteiden näkökulmasta erityisen mielenkiintoista on institutionaalisuuden ja professionaalisuuden ristiveto. Ilkka Puukka (2005; 2008) on osuvasti todennut, että sotilasjohtaja (käytännössä upseeri) joutuu työssään tasapainoilemaan erilaisten sotilasprofessiota jäsentävien paradigmojen välillä. Nämä liittyvät yhtäältä sodankäyntiin ja kriisinhallintaan sekä toisaalta hallintoon ja politiikkaan. Toisin sanoen sotilaan on työssään hallittava sekä sotilaallisen paradigman että puolustushallinnosta käytännön työhön heijastuvan politiikan ja hallinnon paradigman mukainen toiminta. Toimintaympäristön muutokset haastavat jatkuvasti näitä paradigmoja sekä niiden institutionaalisia ja professionaalisia elementtejä. Työn ja perheen näkökulmasta institutionaalisuuden ja professionaalisuuden ristiveto vaikuttaa siihen, miten perheen paikkaa ja merkitystä sotilaan elämäntilanteisuudessa organisatorisesti määritellään ja miten perheestä voidaan ajatella.

Sotilastyötä tekevien ammattiryhmien ja yksilöiden näkökulmasta institutionaalisuutta ja ammatillisuutta tarkasteltaessa voi institutionaalisuuden ajatella edustavan työn tekemisen kutsumuksellisia (armeijainstituution yleiset päämäärät, aatteelliset ja eettiset arvot) elementtejä ja ammatillisuuden palkkatyöhön (palkkiot, palkat, sopimuksellisuus) viittaavia elementtejä. Kutsumustyön on tutkimuskirjallisuudessa nähty edellyttävän erityistä elämäntapaa tai työn lähtökohdista tapahtuvaa orientaatiota arkielämään. Kutsumustyön tekemistä motivoi suoraan työn tekemiseen, palkkaan ja muihin työsuhteen ehtoihin liittyvien asioiden ohella tai sijaan yksilön sisäisistä motiiveista kumpuavat tekijät, kuten halu auttaa toisia ihmisiä tai palvella jotain yhteisöllisiä tai yhteiskunnallisia päämääriä ja arvoja. (Dik & Duffy 2009; Duffy, Dik & Steger 2011.) Usein kutsumusammatteihin liittyy enemmän tai vähemmän julki-lausuttu yhteisöllinen arvopohja, jota vahvistetaan erilaisiin rituaaleihin, esimerkiksi antamalla erityinen ammattivala.

Sotilastyön on kuvattu tutkimuskirjallisuudessa olevan luonteeltaan 'enemmän kuin työtä', millä on viitattu armeijajärjestelmien sekä institutionaalisia että ammatillisia elementtejä sisältävään luonteeseen (Jans & Frazer-Jans 2009; Moskos & Wood 1988; Moskos 1988). Järjestelmä- tai makrotasolla armeijoiden ammatillistumisella tai ammattimaistumisella institutionaalisuuden kustannuksella on viitattu muun muassa siihen, että useissa maissa ammattihenkilöstön osuus on kasvanut suhteessa asevelvollisiin sekä rauhan että sodan ajan armeijoissa tai että niissä on kokonaan siirrytty palkkatyöperusteisesti toimivaan ammattiarmeijaan (Nokkala 2005, 135).

Puolustusvoimat ovat puhutelleet rekrytoinnissaan potentiaalisia työntekijöitä myös kutsumuksellisuuteen vedoten. Vuonna 2003 lanseerattiin rekrytointikampanja, joka oli otsikoitu 'Tee työtä, jolla on tarkoitus'. Sloganin voi tulkita arvopohjaiseksi viestiksi. Se perustuu ajatukselle, että työn mielekkääksi kokeminen on yhteydessä työn yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen. Omassa haastatteluaineistossanikin nostettiin esille, miten puolustusvoimissa tehtävää työtä määrittää yhteiskunnan organisaatiolle lainsäädännöllä asettamat tehtävät. Organisaatioon sitoutumisessa koettiin työn mielekkyyden ja työyhteisön hyvän hengen olevan tärkeitä kannustimia. Työn kokeminen mielekkääksi onkin yksi kutsumustyön keskeinen elementti (Dik & Duffy 2009).

Upseerien ammattikunnalla on pitkä historia²⁰, ja se arvostaa perinteitään (Sirén 2008). Vahva osa perinteiden rakentumisesta on upseerien työtä säätelevät eettiset normit, joiden voi ajatella kiteytyvän virallisella ja julkilausutulla tasolla muun muassa Yleisessä Palvelusohjessa²¹ ja yhteisöllisesti annetuissa lupauksissa (sotilasvala, kadettilupaus ja virkavala). Jälkimmäisissä puhutaan sotilaan ja upseerin hyveistä, jotka on kadettilupauksessa nimetty uskollisuudeksi, miehuudeksi, kunniaksi ja toveruudeksi. Perinteitä ja sotilaskunniaan liittyviä koodeja pidetään organisaatiossa tärkeinä, ja niihin liittyvällä symboliikalla käytäntöineen (muun muassa sotilasarvoissa ylentämisellä, mitaleilla ja kunniamerkeillä) voidaan säädellä yhteisössä sitä, millaista käyttäytymistä ja lojaalisuutta esimiehet edellyttävät alaisiltaan, jos nämä mielivät organisaatiossa edetä (Puukka 2008, 10).

Puolustusvoimissa työskentelevien tutkijoiden tekemien arvotutkimusten mukaan suurin osa upseereista kokee edelleen ammattinsa kutsumusammattina, joskin tässä on ollut havaittavissa lievää laskusuuntausta 2000-luvulla. Samaan aikaan upseerius nähdään yhä enemmän ammattina muiden ammattien joukossa. Erityisesti nuorempien upseerien keskuudessa ammatillistuminen on voimistunut. (Heinänen 2008, 21–22.) Osaltaan tähän lienee vaikuttanut yleinen yhteiskunnallinen politisoitumiskehitys ja ammattiyhdistystoiminnan kehittyminen 1960-luvulta alkaen. Puolustusvoimien henkilökunnan ammattijärjestökenttä kehittyi ja sai muihin työmarkkinajärjestöihin ja ammattiyhdistystoimintaan verrattavissa olevat muotonsa osana yleistä etujärjestötoiminnan kehittymistä. (Virta 2012.) Tänä päivänä sotilaat ovat ammatillisesti vahvasti järjestäytyneet, erityisesti upseerit, joista 98 % kuuluu heitä edustavaan Upseeriliittoon²¹.

5.3.1 Institutionalisoitunut kutsumustyö

Vaikka haastateltavat eivät juuri käyttäneet sanaa kutsumusammatti, viittasivat he sotilastyön kutsumukselliseen ulottuvuuteen eri tavoin haastatteluisissa. Haastatteluissa

²⁰ Profiessioiden yhteiskunnallista syntyä tarkastellut Esa Kontinen (1991, 75–80) toteaa Suomessa olleen 1800-luvun alkuun saakka (käsiyöläismäisiä ammattikuntia lukuun ottamatta) ”vain kaksi laajaa professiota, upseeristo ja papisto”, joissa työskenteli yhteensä noin 1500 henkilöä, kun taas muissa ammateissa työskenteli muutampia kymmeniä jäseniä. Molemmat kiinnittyivät vahvasti johtaviin säätyihin. Aatelisto oli vahvasti riippuvainen upseerin ammatista ja valtion rooli upseeriston ja sotilaitoksen kehittämisessä oli keskeinen. Aatelmiehelle ei juuri ollut ollut muita sopivia virkoja tarjolla. Ensimmäiset professionaaliset pätevyysmääräykset syntyivät upseeriston ammattikunnan piirissä.

²¹ Asiantuntijahaastatteluun perustuva tieto.

sotilastyöstä puhuttiin muun muassa erityisenä ammatinvalintana, joka edellyttää tekijältään eli sotilalta enemmän kuin palkkatyön yleisesti ajatellaan tekijöitään velvoittavan. Erityisen ammatinvalintakysymyksen sotiluuden valitsemisesta teki haastatteluvien puheessa muun muassa kouluttautumisen ainutlaatuisuus. Sotilaskoulutuksella työllistyminen puolustusvoimien ulkopuolisille työmarkkinoille ei näyttänyt haastatteluissa helposti toteutettavana vaihtoehtona, vaikka toisaalta esimerkiksi upseerien johtajakoulutuksen on julkisessa keskustelussa ajateltu pätevöittävän myös muihin johtotehtäviin työelämässä.

Sotilastyöstä rakennettiin kuvaa omana tilanaan, joka erottuu muusta työelämästä. Vaihtoehdottomuus teki organisaatioon sitoutumisesta välttämätöntä, koska muunlaisten ratkaisujen tekeminen oli nykyisellä sotilaskoulutuksella vaikeasti ajateltavissa. Erottautuminen muusta työelämästä nostettiin esille myös siitä näkökulmasta, että sotilaita ei ole työttömyyskortistossa, joten sotilaan korvaminenkaan ei onnistu organisaation ulkopuolelta, vaan sijainen täytyy löytää aina organisaation sisältä tai sitten sotilaan tehtävät jaetaan muille yhteisössä työskenteleville sotilaille.

Työn ja perheen suhteiden näkökulmasta institutionalisoitunut kutsumustyö konkretisoituu puolustusvoimien urajärjestelmään, siirtovelvollisuuteen sekä upseerien seuraajasuunnitteluun ja tehtäväkiertoon liittyvissä käytännöissä. Ne edustavat itsestään selvyyksiksi muuttunutta materiaalis-regulatiivista ja sosiaalista ulottuvuutta ja siten mentaaliseksi ulottuvuudeksi muuttuneita ajatus- ja toimintamalleja. Niiden taustalla on regulatiivisia ja sosiaalisia suhteisiin kietoutuvia elementtejä, mutta tapa, jolla niihin suhtaudutaan, kertoo niiden mentaalista luonteesta.

Hakeutuminen Maanpuolustuskorkeakouluun ohjaa ja sitouttaa upseereita tarkoin määriteltyyn ja organisaation pitkälti sanelemaan urapolkuun. Puolustusvoimissa sotilashenkilöstön uria ajatellaan organisaatiolähtöisesti. Urapolku on kaikille sama, mutta se, kuinka pitkälle sitä voi kulkea, on kiinni yksilöstä itsestään ja riippuvainen esimiehistä ja organisaation johdosta. Urajärjestelmä perustuu ajatukseen, jonka mukaan urakehityksen olisi edettävä vertikaalisesti siten, että ura muodostuu toisiinsa hierarkkisesti kytkeytyneiden tehtävien tai toimien ketjusta. Työntekijä etenee tehtävästä toiseen tai ammattitasolta toiselle organisaation luomien puitteiden mukaisesti. Organisaatio kontrolloi ja ohjaa henkilöstön uramahdollisuuksia.

Erityisesti tämä koskettaa upseeristöä, joiden urakiertoa perustellaan sekä sodan että rauhan ajan tarpeilla. Palvelustehtävät muodostavat järjestelmän, jossa sotilaat kouluttautuvat ja etenevät kiertämällä eri tehtävissä. Seuraajasuunnittelun ja tehtäväkierron tavoitteena on kerryttää upseerien osaamista erilaisista vaativista hallinnollisista, strategisista ja operatiivisista tehtävistä. Järjestelmässä hankittu osaaminen ki-

teytyy sotilasarvossa, joka osoittaa samaan aikaan henkilön sotilaallista esimiesasemaa, sotilaan koulutusta sekä virka-asemaa ja -tehtävää. Tietyn osaamistason saavuttamisen jälkeen voi yletä sotilashierarkiassa ja tietty sotilasarvo puolestaan antaa edellytykset tiettyjen tehtävien hoitamiseen.

Urakierto tarkoittaa käytännössä siirtymisvelvollisuutta eli velvollisuutta ottaa vastaan työtä mistä päin Suomea tahansa organisaation osoittamista syistä johtuen. Se koskee kaikkia puolustusvoimien työntekijöitä, mutta konkretisoituu selvimmän upseerien kohdalla. Upseerilla uralla etenemisen edellytys on siirtyminen ja monipuolisen kokemuksen hankkiminen eri tehtävistä ja maantieteellisistä paikoista. Maavoimien esikunnassa työskentelevät ovat urallaan jo pidemmälle ehtineitä ja heillä on takanaan useampia siirtoja. Aarne kuvasi urapolkuaan näin ytimekkäästi:

AARNE: Palvelus Puolustusvoimissa varusmiespalvelu ja opiskelut mukaan lukien laskien 29 tai 30 vuotta. Koulutus upseerintutkinto, yleisesikuntaupseerin tutkinto ja sitten tehtäväkohtainen täydennyskoulutus. Ja tähän palveluksessa, palveluksen Puolustusvoimissa voisi kuvata näin, että seitsemän joukko-osastoa, 12 tehtävää, seitsemän muuttoa. Kaikki näin niin kun työhön liittyen.

Urasuunnittelun organisaatiolähtöisyyttä osoittaa se, että suunnittelun taustalla ensisijaisena on puolustusvoimien tarve, sitten maavoimien tarve, sitten aselajin tai vastaavan tarve ja viimeisenä henkilökohtainen tarve. Mutta erityistilanteissa perhenäkö-kohdilla todettiin olevan myös suurempi painoarvo. Henkilökohtaisiin perusteluihin paneudutaan, mutta niitä ei aina voida ottaa huomioon. Omalla halukkuudella voi vaikuttaa omaan uraansa, esimerkiksi ilmoittamalla halukkuutensa tiettyihin koulutuksiin ja tehtäviin, mutta pääasiassa uralla eteneminen rakentuu organisatorisista lähtökohdista työnantajan osoittamalla tavalla. Esimerkiksi kun Maavoimien esikuntaan halutaan palkata henkilö, pyydetään keskitetyn urasuunnittelun piirissä olevista ja potentiaalisista tehtävään haluttavista henkilöistä irrotettavuuslausunnot. Keskitetty urasuunnittelu viittaa organisaatiossa oleviin upseerien ylimpiin tehtäviin ja koskee noin 400 henkilöä. Joukko-osastoissa laaditaan asiapaperi, jossa organisaation näkökulmasta arvioidaan, ovatko kyseessä olevan henkilön virkaikä, ammattitaito ja irrotettavuus nykyisestä tehtävästä tarkoituksenmukaisia uuteen tehtävään suhteutettuna. Asiapaperista käy ilmi joukko-osaston mielipide eli onko henkilö heidän puolestaan irrotettavissa, onko hän helposti vai vaikeasti sijoitettavissa haluttuun tehtävään ja perustelut näkemykselle. Toisen osan lausunnosta muodostaa henkilön oma, henkilökohtainen kirjallinen selvitys, jossa on mahdollisuus tuoda sosiaalisia ja taloudellisia perusteita esille perheeseen, erilaisiin hoiva- ja huoltovastuisiin ja yleensäkin arkielämän järjestelyihin liittyen. Tässä kohtaa on mahdollista tuoda esiin tekijöitä, jotka estävät henkilöä ottamasta tarjottua tehtävää vastaan:

PAAVO: Kyllä meillä henkilöstöjohto hyvin tarkkaan tutustuu sitten niihin henkilöiden lausuntoihin siinä vaiheessa, kun näitä siirtopäätöksiä käsitellään, että ei siellä henkilöstöpäällikkö, eikä komentaja summassa esittele, että kyllä siellä otetaan nämä henkilökohtaiset seikat huomioon ja jos ne ovat semmosia, että ne katsotaan, että ne todella vaikuttaa tähän, niin ne sitten myöskin vaikuttaa. Että on monta semmoista siirtoasiaa nyt jo rauennut ihan sen takia, että henkilön esimerkiksi perhetilanne on sillä hetkellä sellainen, että olis kohtuutonta, jos perheenjäsenistöä määrätään toiselle paikkakunnalle töihin. Mutta niinkun sanotaan, että viimeiseen asti näin ei voida mennä, että (Myöntelyä) jossakin vaiheessa tulee tilanne, että henkilön kokemus ja pätevyys on sellainen, että se on pakko saada käyttöön sitten vaativammassa tehtävässä ja toisella paikkakunnalla. Et ihan loppuun asti me ei tietenkään niitä voida katsoo niitä omia kannanottoja, että ei kiinnosta lähteä.

MARTIN: Ja koska kuitenkin niin se, et on siirtymisvelvollisuus (Myöntelyä) tässä on, että loppupelissä niin se on se.

Vaikka henkilön omia näkemyksiä hänen mahdollisuuksistaan siirtyä kysellään, ei niitä lopulta välttämättä pystytä ottamaan huomioon, kuten Paavo puheenvuorossaan toteaa. Siirtymisvelvollisuus sai kaikissa haastatteluissa vankan hyväksynnän, eikä henkilön kokemuksen ja pätevyyden saamista organisaation käyttöön henkilön henkilökohtaisista preferensseistä huolimatta kyseenalaistettu. Mielenkiintoista Paavon puheenvuorossa on hänen käyttämänsä ilmaisu ”ei kiinnosta lähteä”. Ensin hän puhuu kohtuuttomista perhetilanteista, mutta viime kädessä haluttomuus siirtyä tulee tulkituksi kiinnostuksen puutteeksi. Institutionaaliseen kutsumustyö -ajatteluun mentaalisen tilan ulottuvuutena kuuluu ajatus, että upseeri haluaa siirtyä, koska se tarkoittaa uralla etenemistä. Järjestelmä palkitsee vaativemmalla ja paremmin palkatulla tehtävällä, ja upseerin oletetaan olevan halukas siirtymään tehtävästä toiseen, koska se tuo hänelle hänen organisatorista statustaan lisääviä elementtejä mukanaan. Myöhemmin luvussa 5.2. tulen tarkastelemaan sitä, millaista liikettä syntyy, kun tämä oletamus ei enää toimikaan itsestään selvyytenä.

T: Vaikuttaako se sitte jatko- Et miten, mitä ajatteleen jatkourasta ja onko kertyny teille sellasta tietoo, et?

AARNE: Eli vaikuttaa näin, että ylimpiin tehtäviin edellytetään kokemusta, laaja-alaista kokemusta eri organisaatioilta, eri organisaatiotasoilta ja eri uraputkilta, eli uralla etenemiseen on eduksi, että on monipuolista kokemusta. Ja sitten tulee tämä möinen, että jos sulle tarjotaan nykyistä vaativampaa tehtävää toiselta paikkakunnalta ja sit sää sanot, että ei oikein kuulosta hyvältä, ni sitten niitten tarjousten määrä vähenee ja kunnes loppuu kokonaan, että koska oletetaan, että kyllä kai nyt upseeri haluaa vaativampaan tehtävään. Ellei, niin sitten se on merkki, että no, et halua urallasi eteenpäin.

Kieltäytyminen ei viime kädessä tarkoita sitä, että henkilöllä olisi todellinen mahdollisuus kieltäytyä. Työntekijän haluttomuus siirtyä otetaan huomioon, mikäli tehtävään on mahdollista valita toinen yhtä pätevä henkilö. Sekä Maavoimien esikunnassa että Panssaprikaatissa haastateltujen keskuudessa vallitsi yhtenäinen ymmärrys siitä, että kerran voi kieltäytyä organisaation osoittamasta siirrosta ilman uraseuraamuksia:

VIHTORI: Joo, eikä ole helppoo, jos on tilanne, että joutuu kieltäytymään siirrosta jonkun juuri tällaisen perhesyyn takia, niin silloin, kai sen nyt kerran voi tehdä suunnilleen maavoimissakin, että meille ilmavoimissa sanottiin, että kerran saa kieltäytyä. Toisen kerran kun kieltäydyt, ja vaikka olisi kuinka hyvä syy, niin sitten se haittaa. Että pääsääntöisesti jos mennään perusuraan, niin ei haittaa, mutta [

ERIK: Näin, näin.

VIHTORI: Tulee yks ja kaks paikka, ihan totta kai.

Vihtorin puheenvuorossa erotetaan toisistaan perusura ja nousujohteinen ura. Nousujohteisesta urasta mielivät eivät voi kieltäytyä työnantajan osoittamista tehtävänsiirroista kuin kerran.

Puolustusvoimien omien kyselytutkimusten mukaan upseerit pitivät tärkeimpinä upseereille kuuluvina arvoina erityisesti vastuun kantamista ja työtehtävien täyttämistä, solidaarisuutta ja lojaaliutta muita upseereita ja alaisiaan kohtaan sekä kunnianhimoa. (Heinänen 2008, 14–16.) Myös omassa aineistossani nämä asiat olivat monin tavoin läsnä. Ne asettuivat ristiriitaan perheeseen liittyvien hoiva- ja huolenpito- tarpeiden kanssa:

HEIKKI: Varmaan ehkä eniten kiinni niinku henkilön itensä omasta työmoraalista, että tota helposti sitä ajattelee niin, ettei halua niinku kavereitaan ikävään välikäteen tai (Myöntelyä) esimies tai organisaatio. Et okei, et jos mä vaiko is kuinka kiva, ni jos mä nyt tästä jään vuodeks pois, niin joku hoitaa mun hommani ja kaikki muu siinä sitten muuttuu ja et totta kai pitää sekin puoli siinä miettiä, että eikä vaan ajatella itsekkäästi omaa itteensä siinä hommassa.

EEMELI: Ja näin mä uskon, että aika moni (Myöntelyä) upseeri vielä tänäkin päivänä, niin se ensin kun mietitään, että mitähän tää aiheuttaa niinku organisaation sisällä ja tosiaan, et tuleeko muille sitte kahden ihmisen työt, ku mä lähen kolmeks kuukaudeks lasta hoitamaan, että.

HEIKKI: Ja niinhän sitte käy [omassa hommassa. Jokuhan ne hommat tekee.

(Myöntelyä)

EEMELI: [No, niinhän siinä käy, mut että- Ja aika moni meitä sitte tosiaan niin näin mietti, että ei pelkästään omaa napaansa tuijota, vaan aattelee myös tuon organisaation etua.

Heikin ja Eemelin keskustelussa yksilön valintatilanne, jossa vaihtoehtoina näyttäytyvät perhevapaalle jääminen tai työssä jatkaminen ja lastenhoidon järjestäminen toi-

sin, rakentuu työmoraalin asiaksi. Lojaalisuus työyhteisöä kohtaan tarkoittaa velvollisuutta hoitaa työnsä perhetilanteista huolimatta. Omien lasten hoitaminen määrittyy omaan napaan tuijottamiseksi. Kotiin jääminen antaa väärän viestin sotilaan työmoraalista ja lojaliteetista toisia sotilaita kohtaan. Työ ja perhe asettuvat suhteessa toisiinsa kilpaileviksi sidoksiksi, joiden välillä yksittäinen sotilas tasapainoilee. Velvoitavuutta tuetaan edellä kuvatun symboliikan ja siihen kytkeytyvien käytäntöjen lisäksi virallisilla sopimuksilla. Koulutusjärjestelmä sitouttaa upseereita uraan myös siten, että lähtiessään esimerkiksi yleisesikuntakurssille upseerit allekirjoittavat olevansa suostuvaisia lähtemään tarvittaessa sinne, minne organisaation etu vaatii. Näin koulutuksen voi ajatella olevan vastikkeellista.

Panssariprikaatissa upseerit eivät mieltäneet uran ja urakierron vielä alkaneen, vaan työtä koettiin tehtävän perusyksikkötasolla. Näin ollen siirtovelvollisuuteen liittyvät kysymykset eivät olleet aktiivisesti työyhteisössä esillä, vaikka ne tietynlaisen odotushorisontin muodostivatkin:

OLOF: Se ei varmaan täällä niinku perusyksiköissä ihan hirveesti kuitenkaan. Totta kai siitä keskustellaan ehkä jonkun verran, koska kaikki ehkä tietää, että se on edessä, mutta kuitenkaan se ei ole täällä hirveen arkipäivästä tai jokapäivästä. Mä luulen, että se on enemmän keskusteluissa tuolla esikunnassa, jossa niitä lähtijöitä on sillä tavalla, että melkein kuukausittain voi katsoa, että ketkä on hävinnyt.

GIDEON: Niin, se ei tässä vaiheessa vaan oo nyt niinku missä perusyksikössä ollaan, niin se ei tässä vaiheessa vaikuta, mutta sinänsä eihän [

OLOF: Se vaan kummitelee jossain taustalla.

GIDEON: Niin, siis sinänsähän se, eihän se siirtymisvelvollisuus sinänsä oo ongelma. Se, että jos se toteutetaan, niin se on ongelma, että... (.) Että välttämättähän siitä siirtymisvelvollisuudesta ei ole mitään haittaa, vaikka on koko uransa siirtymisvelvollinen, jos ei tule semmosia siirtoja, mitkä olisivat ongelmia.

Kun Maavoimien esikunnassa siirrot olivat itsestään selvyys, niin Panssariprikaatissa tuotetussa puheessa mahdollistui uran rakentaminen ilman perheen näkökulmasta vaikeita tai upseerille epämieluisia siirtoja. Tämä johtui osin siitä, että perusyksiköissä on henkilöstöryhmiä, joille siirtymisvelvollisuus ei välttämättä konkretisoidu koskaan. Tällaisia ovat opistoupseerit ja aliupseerit. He eivät upseereiden tavoin ole sidottuja johtamisjärjestelmään, vaan heidän osaltaan työn sisältöihin liittyvä ammatti-osaaminen on ratkaisevammassa roolissa:

ÅKE: Jos ei lakkauteta Parolannummea, niin mehän ei lähdetä täältä kirveelläkään.

YRJÖ: Niin. Ja myöskin aateltuna tähän toiseen suuntaan, niin ei meitä myöskään nykyään päästetä mihinkään, vaikka hakeutusikin. (Naurahtelua)

ÅKE: Niin, juu. Sinne tulee ”ei puolla” just sen takia, että me ollaan ne ammattimiehet täällä, mitä nyt sitten tehdäänkään, niin me ollaan niitä, jotka ovat niitä tehneet. Kuukaan ei mielellään meistä luovu tai sitten täytyy olla jo henkilösuhteet aika huonot, jos

rupee tulemaan puoltoa. Mutta se ei ole ollut ajankohtanen meidän perheessä millään lailla, ja eikä tosiaan myöskään ajankohtaseksi tule ennen, kun Parolannummen päälle sitten rastit laitetaan. Ja sit jos näin käy, niin-. No, sitten en tiedä, mitä sitten tehdään. Ensinnäkään en tiedä, että mihin sitten pyrkisi sen jälkeen. Minne päin edes yrittäisi lähteä. Ja kannattaako rouvan tulla perässä vai mitä sitten tehdään.

Siirtovelvollisuuden realisoituminen ei ole Yrjölle ja Åkelle todennäköistä, vaan ase-
telma kääntyy itse asiassa päinvastaiseksi. Yrjöstä ja Åkesta halutaan pitää omassa
työyhteisössä kiinni, koska opistoupseerien työpanos on työyhteisön toiminnan toi-
mivuuden kannalta erittäin merkittävää. Perusyksiköissä tehdään paljon ammatilli-
seen osaamiseen perustuvaa työtä, joka on vaatinut työn opiskelua käytännössä työtä
tekemällä. Ammatillisen osaamisensa lisäksi opistoupseereilla on tehtävänä hank-
kimansa tiedon ja osaamisen siirtäminen aliupseereille, jotka tulevaisuudessa hoitavat
heidän tehtävänsä. Upseerien osalta Yrjö ja Åke näkivät tilanteen samalla lailla kuin
upseerit, eivätkä kyseenalaistaneet sitä, että ”jos haluaa urakehitystä itselleen, niin
kyllä silloin olisi mentävä sitten sen työpaikan perässä ja kierrettävä reppurina ympäri
Suomea, että heillä varmasti, uskon näin, on kohtuu suuri ongelma”. Kuitenkin myös
Yrjölle ja Åkelle työ on ammattiyhpeyden ja moraalin asia:

ÅKE: Jos on laillinen peruste, elikä siis lakisääteinen, mikä on sitten pakollinen, mikä
katsotaan sitten missäkin perheessä pakolliseksi. Että jos rouva on loppu tai rouva on
kipeenä, pennut ovat kipeenä, niin silloinhan ei voi lähteä, mutta semmoinen, että nyt
vaan tuntuu siltä, että olisi niin väsynyt esimerkiksi rouva, niin se on harvemmin tai
itse asiassa ei käsittäkseni kertaakaan riittänyt syyksi, vaan rouva saa sitten sitkutella
siellä kotona oman jaksamisensa ja lasten kanssa. Se on semmoinen tietty ammattiyh-
peys ja tämä, että meillä on täällä tehtävä, mikä meidän pitää hoitaa ja se pitää pyrkiä
tekeen mahdollisimman hyvin, niin se aiheuttaa just sen, että saa olla tosi iso syy, että
siitä harjotuksesta jostain jää pois. Ja nimenomaan tämmöisestä tärkeemmästä, jol-
loinka se myöskin yleensä on pitempi, että se ei ole mikään kolmen päivän perushar-
jotus, vaan se on yleensä vähintään viikon mittainen ja jossain kauempana, niin niistä
ollaan tosi vähän poissa. Niin, että sitten todetaan, että niin ketä laitetaan tilalle. Kun
katsoo listaa, niin se on tyhjä. Se, että ketä näistä sitten korvaa, niin se lista on hyvin
pieni. Niin sitten se on se oma moraalitavallaan, mutta hyvin vakava paikka saa olla,
että sitten tavallaan perhe ajaa työn ohi. Että sitten on jo oikeesti syytä olla kotona. Se
ei ole, että nyt vaan ois kiva.

YRJÖ: Kyllä esimiehet tulevat monesti sanomaan tuolla, että kyllä nyt ärsyttää lähtee
harjotukseen, että nyt on kotona tämmöinen tilanne. Mutta ei se mene yhtään tuosta
pitemmälle, että ei se mikään, että sitä rupeisi oikeesti sanomaan, että mä en nyt kerta
kaikkiaan voi lähtee. Todella iso syy pitää olla.

Institutionalisoitunut kutsumustyö kutsuu sotilasta asettamaan työn ensisijaiseksi. Se
olettaa sotilaan perhe- tai hoivavelvoitteista vapaaksi tai että joku muu huolehtii niistä

hänen puolestaan, mikäli hänellä niitä on. Kutsumustyön kontekstissa sotilaan suhdetta työhön ja työyhteisöön luonnehtii kokonaisvaltainen sitoutuminen.

5.3.2 Professionaalistunut palkkatyö

Sotilaan ammatin on esitetty eurooppalaisten armeijoiden ammatillistumisen myötä arkipäiväistyneen ja lähestyneen siinä mielessä muissa organisaatioissa tehtävää palkkatyötä (Nokkala 2005, 129). Tässä prosessissa kutsumuksellisuus ja siitä saatavat symboliset palkinnot, kuten arvostuksen nauttiminen ja sosiaalinen status, eivät enää riitä, vaan yksilökeskeisistä kannustimista ja materiaalisista palkinnoista, kuten rahallisesta palkasta ja korvauksista, tulee entistä tärkeämpi. Kumpikaan ulottuvuus ei ole kadonnut sotilasorganisaatioista, vaikka makrotason kehitys on vienyt kohti professionaalistumista. Kutsumuksellisuus ja ammatillisuus eivät ole toisiaan poissulkevia ulottuvuuksia, vaan ovat molemmat läsnä yhtä aikaa mentaalisisessä ulottuvuudessa. Palvelusmotivaatio rakentuu monista eri tekijöistä, jotka ovat ajassa muuttuvia ja tilanteisia. (Levy 2007, 187–188.) Tätä kutsumuksellisuuden ja ammatillisuuden yhtäaikaaisuutta kuvastaa hyvin Aarnen kommentti:

AARNE: Eli se on tietysti näissä, että tuota siinä todennäköstä kuitenkin on, että seuraava tehtävä on vaativampi ja sitte kun on tehtävän vaativuuteen perustuva palkkaus, se palkka vähän nousee. Ja sitten uralla eteneminen. No, eli nää on. Arvomerkki ja kunniamerkki lämmittää jossain mielessä, mutta näitten mukana ei välttämättä tule niitä euroja.

Ammatillistuminen näkyi työn ja perheen suhteiden näkökulmasta aineistossa yhtäältä pohdintoina työstä saataviin palkkioihin, palkkaan ja korvauksiin sekä toisaalta työn sisältöjä suhteessa siviilimaailman työpaikkoihin koskevin pohdintoina. Maa-voimien esikunnassa monia työsuhteen ehtoihin liittyviä palkkioita, palkkaa ja korvauksia pidettiin pääsääntöisesti riittämättöminä:

HEIKKI: No, sanotaan näin, että mikäli tämmöiset, mitä näitä siirroista aiheutuvia kustannuksia tai näitä korvataan, että jos ne olisivat paremmat, niin me oltaisiin tyytyväisempiä. Mutta eihän me voida muuta, kun-. Täähän kuuluu meidän hommaan. (Naurua) Niin se on sitten loppukädessä mentävä niin kun puhuttiin.

Tyytymättömyys liittyi ennen kaikkea perheestä erillään asumisesta syntyviin kustannuksiin ja niistä saataviin korvauksiin. Kustannukset ja korvaukset muodostuvat monista eri tekijöistä. Vastaavaa tyytymättömyyttä ei ilmennyt Panssariprikaatissa, koska asia ei koskettanut heitä, mutta myös muunlainen materiaalsiin palkkioihin ja palk-

kaan liittyvä tyytymättömyys ei juuri noussut haastatteluissa esiin. Maavoimien esikunnassa viitattiin myös yleisesti pidemmällä aikavälillä tapahtuneisiin työsyhteen ehtojen heikennyksiin, kuten eläkeiän nousuun, edullisten työsuhteasuntojen poistamiseen sekä laajempiin kehityskulkuihin, kuten kasarmiyhteisöjen palvelujen kaotamiseen. Tämän johdosta koettiin nyt oltavan yhä enemmän muun palkkatyön kanssa samalla viivalla:

DAAVID: Eli nyt esimiehenä mä ajattelen taas sillä tavalla, että kun tämä pohjaverkko, jossa me aikaisemmin elettiin, on hävitetty, niin nythän me ollaan ihan samassa tilanteessa, kun sanotaan nyt vaikka se Nokian perusinsinööri, jota juoksetetaan joka puolella ympäri maailmaa.

Kaiken kaikkiaan hierarkian ylätasolle sijoittuvan sotilastyön eli Maavoimien esikunnassa tehtävän asiantuntijatyön, voikin ajatella lähestyneen globalisoituneissa tietointensiivisissä organisaatioissa tehtävää työtä (vrt. Kvande 2009). Kun sotilastyötä tarkastellaan työn ja perheen suhteiden linssien läpi, on siltä löydettävissä yhtenäisiä elementtejä Elin Kvanden (2009) osoittamiin tietotyön organisoinnin muotoihin: suuri työautonomia ja vastuu, toistuva matkustaminen, joustavuus suhteessa työnantajan vaatimuksiin ja jatkuva saatavilla oleminen. Haastatteluissa yhtymäkohtia löydettiin myös poissaoloihin liittyen siviilimaailmaan:

EEMELI: Toisaalta on matkalaukkumiehet muutenkin poissa. (Myötäilyä) Ne on joka viikko ellei- Myyntimiehet ynnä muut. Vai tietenki eihän nyt kokonaan voi sanoo näin, mutta jonkin verran.

Maavoimien esikunnassa tehtävä sotilastyö muistuttaa palkkatyönä tutkimuksessa vahvaa sitoutumista vaativan työn (high-commitment work), työympäristön (high-commitment work environment) ja organisaation (total commitment organization) käsitteillä kuvattua asiantuntijatyötä. Näillä käsitteillä on tutkimuskirjallisuudessa tarkasteltu työn ja perheen suhteita erityisesti tietotyön, teknologisen kehityksen ja tietopääomaan liittyvän korkean tason osaamista vaativien työympäristöjen konteksteissa (esim. Albertsen, Rafnsdóttir, Grimsmo, Tómasson & Kauppinen 2008; Berg, Kalleberg & Appelbaum 2003; Heijstra & Rafnsdóttir 2010; Kvande 2009; Macky & Boxall 2008; White, Hill, McGovern, Mills & Smeaton 2003). Vaativaa työympäristöä on todettu luonnehtivan korkeaa osaamista ja työtulosta vaativat työkäytännöt, haastavat ja itsessään palkitsevat työt sekä ymmärtävät esimiehet (Berg ym. 2003).

Panssariprikaatissa työskentelevien upseerien työ eroaa opistoupseerien työstä siinä, että opistoupseerit työskentelevät keskitetympään oman ammatillisen osaamisensa puitteissa, kun taas upseerien tehtäväkuvat ovat erilaisia johto-, suunnittelu- ja asiantuntijatehtäviä, vaikka edellä mainitut kouluttamistehtävät ovatkin tavallisia.

Opistoupseerien koulutus lopetettiin puolustusvoimissa vuonna 2003, ja heidän tehtävänsä siirtyvät aliupseeristolle, joka saa suuren osan ammatillisesta koulutuksestaan työpaikoilla. Haastatellut opistoupseerit pohtivat omaa rooliaan tässä muutoksessa osaamisen ja hiljaisen tiedon siirtäjinä:

ÅKE: Joka päivä me tullaan entistä arvokkaammaks. Me edustamme kansanperinnettä, hiljaista tietoa, jotka on puurtanu sitä samaa työtä monta vuotta. Ja kun tulee uusia miehiä, niin upseerit, heillä on tämä suurempi visio. Elikä he tietää kaikesta vähän. Ja meidän pitäs tietää paljosta paljon ja sitten aliupseerit tietää tulevaisuudessa niin vähästä paljon. Mutta meidän pitäs jakaa sekä nuorille upseereille että sitten uusille aliupseereille tämä käytännön tietotaito. Kirja sanoo näin, mitä se on suomeksi? Olemme katekismuksia, suomennamme teesit, että miten on tehty ja miten se kannattaa tehdä ja mitä se tarkoittaa. [...] Mitä vähemmän meitä on, niin se arvokkaampia me tullaan olemaan. Siinä ennen kun me saadaan sitten joskus aikansa, ehkä kymmenen vuoden päästä, niin sitten meitä on tietotaito luovutettu ja aliupseeristo, jotka nyt koulutetaan, niin on saavuttanu sen tietotaitopohjan, että he pystyy ottaan tämän tavallaan vastuun meidän harteilta pois.

Åke kuvaa opistoupseereita puurtajina, joiden ammatillinen osaaminen perustuu käytännössä opittuihin ja koeteltuihin tietotaitoihin. Kirjoista opittu tieto ei Åken kuvauksessa muodosta riittävää pohjaa työn menestyksekkäälle hoitamiselle. Ymmärrys siitä, miten asiat kannattaa käytännössä tehdä ja mitä mistäkin toimintatavasta seuraa, on täytynyt oppia itse tekemällä. Tällainen kokemuksen kautta syntyvä tieto ja osaaminen ovat niin sanottua hiljaista tietoa, jota ei aina ole helppo sanallistaa (Paloniemi 2008, 264). Se materiaalistuu työtä tekemällä, joten sen jakaminenkin tapahtuu usein huomaamatta ja epävirallisesti osana työn tekemistä (emt. 268).

Opistoupseereille kertynyttä hiljaista tietoa voi luonnehtia kontekstisidonnaiseksi. Siinä yhdistyy yhtäältä tekninen tai muu erityisosaaminen, esimerkiksi tiettyihin aselajeihin liittyen, ja toisaalta työympäristöön sidoksissa olevat joukko-osastokohtaiset toimintatavat ja käytännöt. Näin ollen opistoupseerit edustavat jatkuvuutta, joiden osaamisen varassa monet perinteet ja totutut toimintamallit lepäävät. He ovat eräänlaisia työyhteisön tapoihin sosiaalistajia. Åke kuvaa ammattikuntansa osaamista paljosta paljon tietämisenä, ja tällä hetkellä osa työnkuvaa on tämän osaamisen siirtäminen aliupseeristolle.

Kaiken kaikkiaan myös professionaaliseen palkkatyöhön viittavat mentaaliset viiheet ja merkit painottivat organisaatiolähtöisyyttä. Poikkeuksen muodostaa erään edunvalvontatehtävissä työskentelevän haastateltavan toteamus työlleen asettamista rajoista. Tulkitsen kommentin mahdolliseksi Sakarille nimenomaan siksi, että hän työskentelee edunvalvontatehtävissä:

SAKARI: Kyllä mä olen kahdelle, kolmelle esimiehelle sanonut, että mä meinaan tehdä töitä vielä viis vuotta, kymmenen vuotta eteenpäin. Että mä, mä katon työaikani sen mukaan. Että mä en stressiin täällä kuole. Ja mä pidän vapaata, mä pidän perheestä huolta, ja perhe on ykkönen, työ on kakkonen. Ne on vähän *** ihmetelly, että aika suoraan puhuen, mutta tota en mä o huomannu ett se ois haitannu. Mut ei ne oo sitä kyllä kerralla nielassu.

Edellä esitellyt mentaalisen ulottuvuuden ominaispiirteet toivat ristivetoa siihen, mikä on tai minkä tulisi olla työn paikka ja merkitys sotilaan elämänkokonaisuudessa. Ne asemoituvat eri tavoin myös suhteessa perheeseen ja yksityiselämään. Instituutionaalista lähtökohdista tarkasteltuna perhe on perinteisesti nähty kilpailevana sidoksena sotilaan organisaatioon sitoutumiselle. Professionaalista lähtökohdista kyse on enemmänkin kahden erillisen elämänpiirin yhteensovittamisesta.

5.3.3 Uusintamistyöstä huolehtiva perhe

Heteroseksuaalinen ydinperhe ideologisenä ajatusmallina on ollut osa puolustusvoimia yleisen asevelvollisuusarmeijan perustamisesta lähtien. Taustalla on erityisesti 1900-luvun alkupuolen sota-aika ja kansallisvaltion rakentaminen. Ydinperheistyminen on ollut pitkä ja hidaskäyttöprosessi, mutta 1900-luvun alkupuolella on paikannettavissa yksilöllisiä arvoja korostaneen nationalismin edelleen heikkeneminen kansallisvaltion asemaa painottavan nationalismin kustannuksella. Teollistuminen ja sen myötä tapahtunut työn ja kodin erkaantuminen toisistaan edistivät osaltaan ydinperheistymistä. Perhe nähtiin entistä enemmän yhteiskunnan perusyksikkönä ja moraalisen perustana. Perhe edusti isänmaata pienoisikoossa. Kansallisessa projektissa perheen tehtäväksi asetettiin yhteiskunnallisen hyvän edistäminen kodin, uskonnon ja isänmaan nimissä. Niissä kulminoituivat sisällissodan voittaneen valkoisen Suomen arvot, eräänlainen kristillis-siveellinen isänmaallisuus.²² Kansallinen sivistyneistön ydinperheprojekti korosti naisten ja miesten välistä roolijakoa: kodista ja äitiydestä tehtiin naisten kutsumuksellista aluetta, jossa he huolehtivat perheen terveydestä ja lasten uskonnollisesta kasvatuksesta. Miesten tuli sen sijaan toimia julkisella elämäntilalla, politiikassa ja palkkatyössä. (Ahlbäck 2014, 15–17; Häggman 1994, 176–181, 215–221.) Edelleen 'koti, uskonto ja isänmaa' -sanakolmikosta puhutaan pyhänä kolminaisuutena, joka ilmentää upseerin ja sotilaan arvomaailmaa (esim. Huhtinen 1999, 49).

²² 1900-luvun alkupuolella esiteltiin yleinen asevelvollisuus, kansalliset puolustusvoimat perustettiin sekä puoliositilaalliset järjestöt olivat näkyvästi osa siviiliyhteiskuntaa (Ahlbäck 2014).

Aineistostani oli löydettävissä näitä ideologisia kaikuja niissä kohdin, joissa perheestä puhuttiin hyvää sotiluuksi normittavana tekijänä:

T: Eli jos automaattisesti ei voi ajatella, että perheellisyys tai perhetekijät haittaavat urakehitystä, niin entäs toisin päin? Voiko aatella, että perheellisyydestä tai perhetekijöitä ois hyötyä? (.) Vai onko se sama juttu, että?

AARNE: No, ei sitäkään ehkä voi- [

EEMELI: Ei ihan suoraa.

AARNE: Eli tällöinen joku, että vois tietysti miettiä vaikka kevennettynä, että upseerikoulutukseen ja -kokemukseen on hyvä, että on naimisissa, on lapsia, harrastaa nyrkkeilyä, on koira ja harrastaa ratsastusta ja pelastusta. Nämä kaikki edistää sitä, mutta ei niistä voi suoraa tehdä johtopäätöstä, että (Myötäilyä) menestyäkseen upseerina pitäisi olla koira.

(Naurua)

HEIKKI: Joo, se on- [

AARNE: Tällöinen kytkenä kuitenkin.

(Naurua)

T: Mihin tää kytkenä perustuu? Nyt täytyy ulkopuoliselle [vähän avata.

AARNE: No vaikka tällöinen, että ennen upseerikoulutukseen on kuulunut ratsastus, miekkailu, nyrkkeily. Ja laskuvarjohyppykoulutus. Jos on tähdäty tähän, että koira tai hevonen, tahdon lujuus. Mikäs vielä? Sit laskuvarjohyppy, kuoleman pelon voittaminen. Mikäs oli vielä? Nyrkkeily, kamppailu, hengissä säilyminen. Nämä kaikki on tähdänny siihen tuota taistelussa menestymiseen. Vaikka tällöinen loiva kytkenä.

Vaikka Aarne ei vastaa suoraan tutkijan kysymykseen perheellisyyden merkityksistä urakehitykselle, eikä tarkenna käyttämäänsä vertauskuvaa nimenomaan perheen näkökulmasta, on hänen puheenvuoroistaan tulkittavissa perheen olevan merkityksellinen upseerin työssä ja taistelussa menestymisen kannalta. Perheellisyys liittyy moraalisiin ja henkiseen terveyteen. Armeijainstituutiossa moraalisiin on nähty yleisesti kytkeytyvän taistelutahtoon, toisin sanoen taistelussa menestymisen on katsottu edellyttävän korkeata moraalialia, mutta myös henkistä terveyttä (Howell 2015, 148–151; Kellert 1982, 7).

Yleisessä palvelusohjesäännössä (2009) viitataan perheeseen suoraan kahdessa kohtaa. Ensimmäinen maininta on Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus -alaluvun²³ alla, jossa tode-

²³ Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskeva alaluku lisättiin palvelusohjesääntöön sen päivittämisen myötä vuonna 2009, mikä tarkoitti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain velvoitteiden lisäämistä ja näkyväksi tekemistä (YIPalvO 2009, 23). Teksti painottuu syrjinnän käsittelyyn sekä sallitun ja ei-sallitun käyttäytymisen kuvailuun, eikä siinä nosteta esiin työnantajan velvoitetta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti edistää tasa-arvon toteutumista työpaikalla toisin kuin esimerkiksi työterveyshuollon osalta kirjoitetaan puolustusvoimien järjestelyvastuusta tai vastuusta (YIPalvO 2009, 22–23, 54). Tätä edellisen kerran palvelusohjesääntöä päivitettiin vuonna 1995, jolloin siihen lisättiin pykälää koskien naisten vapaaehtoista palvelusta.

taan, että ”sukupuoli ei saa estää henkilön mahdollisuuksia edetä uralla, päästä koulutukseen tai käyttää perhevapaita” (YIPalvO 2009, 22). Toinen perhe-maininta löytyy Henkilöstön tehtävät -alaluvun alla, jossa perusyksikön kantahenkilökunnan edellytetään toimivan yksikkönsä kouluttajana ja kasvattajana ja osana tätä tehtävää ”tuntevat jokaisen alaisensa nimen, terveydentilan, fyysisen kunnan, perhesuhteet ja erityisosaamisen” (emt., 38).²⁴

Henkilöstön tehtävien kuvauksessa korostetaan palkkatun kantahenkilöstön roolia sosiaalisen koheesion synnyttäjänä ja ylläpitäjänä oman esimerkillisen toimintansa kautta. Jokaisen kantahenkilökuntaan kuuluvan odotetaan tuntevan alaisensa kulloisenkin elämäntilanteen. Perhesuhteet rinnastuvat kuvauksessa yhteen kokonaisvaltaisen terveydentilan, fyysisen kunnan sekä erityisosaamisen kanssa, mitkä nähdään keskeisinä työkykyyn (ja osaamiseen) vaikuttavina tekijöinä. Ottamalla huomioon myös perhesuhteet, kuvaus hämärtää tiukkaa rajaa työn ja yksityiselämän välillä.

Organisaation kiinnostus perheeseen on vahvasti kytköksissä sotilaan työkykyyn, työmotivaatioon ja tehokkuuteen. Vuonna 2005 ilmestynyt *Henkilöstön tukeminen muutoksessa – Rakennemuutoksen tukitoimien toimintatapamallin opas* (Lahti 2005) nostaa esiin perhenäkökulman käytännöllisellä tasolla. Oppaan tarkoituksena on ”antaa perusteet muutoksen hallintaan ja ihmisten kohtaamiseen puolustusvoimien organisaation muutostilanteissa sekä niihin liittyen tukitoimien toimintatapamallin oikeaoppiselle toteuttamiselle tulosyksiköissä”. Opas on laadittu erityisesti tulosyksiköiden johdolle sekä muutostilanteissa työnkuviansa puolesta henkilöstöasioita hoitaville. Perhe nousee oppassa ensimmäisen kerran esille ihmisen yksilölliseen kohtaamiseen liittyviä tekijöitä käsiteltäessä:

aito kiinnostus jokaisesta työntekijästä myös yksilönä, perheen merkitys työtehokkuuteen keskeinen (Lahti 2005, 21)²⁵

Haastatteluissa käydylle perhepuheelle oli ominaista vastaava perheestä puhuminen suhteessa sotilaan työkykyyn ja tehokkuuteen. Työntekijöiden perhesuhteiden huomiointi ja tunteminen määrittivät työntekijän työkykyyn vaikuttaviksi asioiksi, näin

²⁴ Vuoden 2017 alusta käyttöön otettu uusi *Yleinen Palvelusohjesääntö* (2016) kumosi vuoden 2009 ohjesäännön. Edellä mainitut perheeseen liittyvät kohdat ovat uudessa ohjesäännössä melko samanlaisin muotoiluun (2017, 16; 30). Lisäksi Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus -alaluvussa todetaan, että ”henkilöiden eriarvoiseen asemaan asettaminen ja syrjintä sukupuolen, iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen ja muun henkilöön liittyvän syyn perusteella on kiellettyä” (emt. 16).

²⁵ Kirjoitusasu virheineen alkuperäisen mukainen.

ollen kiinnostus työntekijän perheasioista on organisaation intressi, jotta se voi saavuttaa omat tavoitteensa. Hallinnollisissa dokumenteissa esimiehille asetettu velvoite tuntea alaistensa perhesuhteet ja -tilanne tunnettiin hyvin:

T: Aivan, että jokainen määrittelee [yksityisyytensä rajat] vähän omalla tavallaan.

AARNE: Että sitten kun vastaukses tulee, että no, en tiiä, puhutaan myöhemmin, niin sitten tuli raja vastaan ja meni edelle. (Myöntelyä)

EEMELI: Niin, mut että toisaalta taas meidän esimiesasemassa meidän pitäisi tietää mahdollisimman tarkkaan. Sehän on meillä tässä Puolustusvoimien yhdessä normissa, yleisissä palvelusuhdesäännöissä muistaakseni käskettykin, että pitää pitää alaisista huolta ja pitää tuntea kaikki hänen huolensa ja murheensa ja tarpeensa. Niistä nyt voi sitten lukee, ellei se alainen niitä itse kerro, mutta että kyllä esimiesasemassa olevan on tietysti hyvin tärkeä tietääkin siitä. Ne kaikki asiat ja ongelmat, mitkä saattaisi sitten heijastua myös sitten siihen työssä olemiseen ja tekemiseen ja jaksamiseen ja viihtymiseen, että ihan normaali käsketty tehtävä meillä esimiesasemassa oleville.

T: Joo.

Myös aiempi tutkimus vahvistaa ajatusta siitä, että armeijan tavoitteet tulevat paremmin täyteytyksi, jos perhe ei ole sotilaille huolenaihe. Sotilaat pyrkivät täyttämään työn asettamat vaatimukset paremmin, kun he uskoivat perheidensä pystyvän selviytymään armeijaelämän aiheuttamista stressitekijöistä. (Burnam ym. 1992.)

Erityisesti Maavoimien esikunnassa haastateltavat vierastivat ajatusta, että perheellisyys tai perhetekijät häiritsevät uraa puolustusvoimissa. Haastattelussa pohdittiin perheen positiivista merkitystä sotilaan hyvinvoinnille, kerrottiin onnistuneesta uralla etenemisestä perheestä huolimatta sekä nähtiin perheen merkitys jokaisen omasta valinnasta riippuvaiseksi asiaksi.

Aiheesta keskusteltiin ensinnäkin siten, että sotilaat hyötyvät perheellisyydestä. Haastateltavat nostivat esiin tutkimustietoa, jonka mukaan perheellisyys suojelee miestä. Perheellinen mies syö terveellisemmin, pysyy paremmin työkunnossa ja elää pidempään kuin miehet keskimäärin. Perheen nähtiin luovan perustan elämälle ja tuovan vakauden tunteen, jonka pitäisi näkyä työpaikallakin positiivisena asiana. Toinen lähestymistapa aiheeseen oli henkilökohtaiset kokemukset siitä, miten perhe on kulkenut mukana, ja siten perheellisyys ei ollut lainkaan haitannut uran rakentamista. Näille tulkinnoille on yhteistä se, että niissä perheelle asetui sotilaan fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin turvaaminen ja ylläpito, uusintamistyöstä huolehtiminen. Kun haastateltavien kertomaa lukee tilateoreettisesti, voi niiden ajatella kertovan siitä, minkälaiset tulkinnat ovat organisaatioissa mahdollisia. Perhe turvasatamana ja sotilaan mukana hänen uransa eri vaiheissa kulkevana heijastaa mentaalista tilaa, jossa perheen paikaksi määrittäytyä sotilaan uran tukeminen ja siihen sopeutuminen. Kolmas lähestymistapa perheellisyyden vaikutuksiin urakehitykselle korosti oman valinnan

merkitystä. Tätä kolmatta näkökulmaa käsittelen myöhemmin spatiaalisen dynamiikan yhteydessä luvussa 5.2.

Paavon, Rudolfin, Martinin ja Jussin haastattelussa Maavoimien esikunnassa väittäjä *Perhetekijät haittaavat urakehitystä puolustusvoimissa* herätti hämmästyystä ja synnytti naurua:

T: Mm, joo. No, tästäkin lienee kriittinen kommentti tulossa, mutta sanon sen kuitenkin (Naurahdus), eli ”Perhellisyys kautta perhetekijät haittaavat urakehitystä Puolustusvoimissa.” Samaa, eri mieltä? Miksi?

JUSSI: Siis perheellisyys haittaa?

(Naurua)

T: Niin siis perheeseen liittyvät asiat.

JUSSI: Siis eikö kuitenkin, eikö tutkimuksissa oo kuitenkin todettu, että parisuhteessa elävät miehet voi paremmin.

MARTIN: Ja elävät pisempään ja pysyvät työkunnossa pisempään ja [(Naurahdus)

PAAVO: Ja elävät pidempään, niin. Niin jo pelkästään sillähän tuon voi (Naurua) kumota, että.

MARTIN: Niin, niin kyllä. Siis jyrkästi eri mieltä, että että.

T: No, onks siitä jotain hyötyä sitten muuten, kun että elätte pitempään?

(Naurua)

JUSSI: Perheellisyydestä vai?

T: Niin. Niin, jos aatellaan, että [

JUSSI: Kyllähän, totta kai siis työ on työtä ja perhe on kuitenkin-. Se antaa elämään ihan erilailta sen sisällön. Et totta kai siitä on hyötyä, että kyllä se mun mielestäni ainakin on semmoinen [, en nyt sano, että se on perusta, mutta kyllä se jonkinnäköisen perustan luo sille elämälle ja sen vakauden tunteen, joka sitten taas pitäisi näkyä työpaikalla, sanoisko semmosena-, en nyt sano, että rauhallisempana, sieltä voi tulla niitä murheitakin joskus, mutta sanotaan, että kun on vapaa-aikana muutakin mietittävää, kun työasiat. Voihan se tietysti olla joku harrastuskin, ei sen tarte olla perhe. En ainakaan niin päin ajattelis, et se ois joku niinku-. En tiä, mistä tääkin väite on taas revitty. (Jussin puheenvuoron aikana muut myötäilevät runsaasti, lopuksi naurua)

MARTIN: Voimavara.

Väittämästä käynnistyvä keskustelu alkaa Jussin epäuskoisella tai hämmentyneellä kysymyksellä, joka saa osakseen naurut. Kysymys ei ole haastateltavista mielekäs, vaan he ryhtyvät Jussin johdolla perustelemaan, miksi perheellisyys ja ennen kaikkea parisuhde on miehelle hyväksi. Perheellisyyden hyödyllisyyttä tulkitaan ensin fyysisten tekijöiden kautta ja sitten siirrytään henkiseen hyvinvointiin. Huolimatta Jussin lyhyestä viittauksesta, että ”sieltä voi tulla niitä murheitakin joskus”, perhe määrittänyt keskustelussa nimenomaan voimavaraksi, joka antaa enemmän kuin vie resursseja sotilaalta. Se pitää huolen sotilaasta, antaa elämälle perustan ja vakautta sekä rauhoittaa

sotilaan mieltä. Ideologisella tasolla (heteroseksuaalinen) perhe asettuu puheenvuorossa toivotuksi olosuhteeksi sotilalle, jota hieman lieventää Jussin viittaus siihen, että perheen roolia voi ajaa ”joku harrastuskin”, joka antaa työlle vastapainoa.

Alison Howell (2015, 147–148) toteaa, että sotilaiden perheet, erityisesti heidän puolisonsa, on valjastettu tekemään länsimaalaisista armeijoista paremmin, tehokkaammin ja halvemmin toimivia. Hän viittaa erityisesti emotionaaliseen työhön, jolla varmistetaan sotilaiden henkinen toimintakykyisyys tehdä päivittäistä työtänsä sekä lähteä pois kotoa ja tulla takaisin erilaisilta komennuksilta. Maskuliinisuuden näkökulmasta laajemminkin tarkasteltuna kyky lähteä, matkustaa ja palata voidaan ajatella tärkeäksi vahvan ja itsenäisen identiteetin kannalta. Se nostaa esiin myös vallan: se, että miehet liikkuvat ja naiset ovat sidottuna enemmän paikkaan, on tapa hallita naisia. (Massey 2003, 71.) Armeijainstituutio ei ole käyttänyt puolisoiden palkatonta työtä ja hoivaa vain sotilaiden toimintakykyisyyden varmistamiseksi, vaan myös organisaation toimintoihin itsessään. Tällaisia ovat esimerkiksi erilaiset edustustehtävät ja vieraiden viihdyttäminen:

YNGVE: Joissakin tapauksissa voi olla jopa niin, että pitää olla perheellinen, että mun mielestä sotilasasiamestehtävissä pitää olla vähintään se... että sinne ei poikamiehiä sotilasasiamestehtäviin lähetetä, että sillä pitää olla avopuoliso tai joku mukana, koska siellä on paljon [edustustehtäviä.

GUSTAV: Edustustehtäviä, joo.

T: Ai jaa, ett se on [

GUSTAV: Avekki.

YNGVE: Niin. Niin siinä mielessä, voin olla vääräs, mul on tämmönen mielikuva, ett sillä [

T: Onks se vähän niinku semmoinen käytäntö, koska luultavasti siinähan tulee laki vastaan, että eihän nyt tavallaan, se ei saa vaikuttaa niinkun, mutta onko se niinkun [

YNGVE: Joo, joo, siis se on enemmän, siis se on nimenomaan käytäntö, että siellä, kun ne on edustustehtävä hyvin pitkälle, niin siellä pitää olla myös se puoliso, joka edustaa sitten taas vastaavien kollegoiden puolisoiden [kanssa.

WILHELM: Kyseiseen tehtävään valitaan sopivin.

YNGVE: Nii.

WILHELM: Työnantajalla on se [mandaatti valita sopivin.

YNGVE: Kyllä, kyllä. Joo. Tämmönen mielikuva mulla on, voin olla väärässä juu, mutta.

Perheen paikkaa määriteltiin myös perheen sisäisenä työnjakona, jolla sotilasuran ensisijaisuutta perusteltiin. Ensisijaisuus viittaa mieselättäjyyteen, joka tuli esille muun muassa toistuvana puheena sotilaan palkassa tapahtuvista muutoksista ”perheen kassan” näkökulmasta. Panssariprikaatissa haastateltavat tuottivat eroa urallaan pidemmälle ehtineiden sotilaiden, lähinnä esikuntatehtävissä toimivien upseerien, ja joukko-osastoissa työskentelevien välille työn, uran ja perheen yhteensovittamisen

mahdollisuuksissa. Joka tapauksessa perheelle asettui sama paikka sotilaan uran tukijana:

OTTO: Meidän yksikössä sillä [onko perhettä vai ei] ei ole merkitystä, koska tässä (naurua) ei ole niin vaativa tuo työtehtävä, mutta jos upseeriuraa ajatellaan, niin jos sä olet yleisesikuntaupseeri, jos sä haluat mahdollisimman korkeelle edetä niinku arvo-merkeissä. Toinen uramahdollisuus, että sä käyt esiupseerikurssin ja blokkat itsellesi mielenkiintosa tehtäviä esimerkiksi jos pystyt jumittumaan yhdelle tai kahdelle paikkakunnalle korkeintaan. Ja sekään nyt ei ole ihan oikeutettua. Pystyt omistautuun sitä kautta perheelle. Jos menet yleisesikuntaupseerikurssille, sieltä valmistuva majuri, oletusarvo on se, että se menee, minne käsketään ja oletusarvo on se, että se niinku menee vaikka perse edellä puuhun, jos käsketään. Että jos on perhe, se hoitaa sen jotenkin. Ketään ei kiinnosta, miten se hoitaa, se hoitaa silti. Se on niinku selkee palkinto, että tällä hetkellä, että sä järjestät sen jotenkin sen perhees, jos oot sitten niinku perheellinen. (epäselviä sanoja) niin sä oot sitte reppuri. Moni nainen ei enää lähde (epäselvää puhetta)...

Otto esittää upseerilla olevan kaksi vaihtoehtoa rakentaa uraa. Toinen on pyrkiä mahdollisimman pitkälle orgasaation sotilasarvo- ja virkahierarkiassa, jolloin perheen on vain sopeuduttava, tai sitten yrittää edetä vertikaalisella urallaan hieman lyhyemmälle eli esiupseerikurssin käymiseen asti ja yrittää välttää siirtoja. Jälkimmäinen ei ole Oton mukaan sosiaalisesti kovin hyväksyttävää, mutta ollut jossain määrin kuitenkin mahdollista. Reppuruus eli työpaikan läheisyyteen muuttaminen työviikoiksi peerheestä erilleen näyttäytyy varteenotettavana vaihtoehtona ainakin ensimmäisessä, koska tänä päivänä perhettä sitoo asumispaikkakunnalle ehkä puolison oma työ, lasten koulunkäynti ja harrastukset sekä sukulaisuussuhteet tai muut tukiverkostot.

6 Tulokset II: Ulottuvuuksien välinen vuorovaikutus

Ulottuvuuksien välisen vuorovaikutuksen analysoimisen avulla kerron, millaista rajojen tekemistä – niihin asettumista ja niihin vaikuttamista – aineistoni valossa voi löytää Maavoimien esikunnasta ja Panssariprikaatista. Tulokset kertovat myös, millaisia maskuliinisuuksien harjoittamisen tapoja rajojen tekemisessä mahdollistuu. Esittelen ensin Maavoimien esikuntaa ja sitten Panssariprikaatia koskevat tulokset. Maavoimien esikunnassa työn ja perheen suhteita järjestävän organisatorisen tilan ulottuvuuksien välistä vuorovaikutusta luonnehti virallisten käytäntöjen riittämättömyys, uudenlaisten sosiaalisten jakojen syntyminen työyhteisöön sekä työn, perheen ja yksityiselämän eriytyminen. Panssariprikaatissa vuorovaikutusta puolestaan luonnehti niukat henkilöstöresurssit, eron tuottaminen muihin puolustusvoimien yksiköihin sekä moninaisuus työn ja perheen suhteiden priorisoinneissa.

6.1 Maavoimien esikunta: Uusi organisaatio

6.1.1 Virallisten käytäntöjen riittämättömyys

Haastatteluhetkellä Maavoimien esikunta oli ollut fyysisesti olemassa vajaan puoli-toista vuotta. Tänä aikana se oli kasvanut viiden ihmisen joukosta 250 työntekijään. Esikunnan perustaminen aloitettiin valmistelutyöllä, jonka tuloksena syntyivät tulevalle organisaatiolle materiaalis-regulatiiviset rakenteet eli johtamis- ja hallintomalli. Tämän jälkeen vanhan organisaation toimijoille annettiin tehtäväksi tehdä tehtävänkuvaukset uuden organisaation eri toimijoille. Tehtävänkuvauksen luokittelun jälkeen ne laitettiin sisäiseen hakujärjestelmään ja julistettiin avoin haku uuden organisaation tehtäviin. Haku oli laajempi kuin puolustusvoimissa oli siihen asti totuttu. Samaan aikaan kehoitettiin lakkautettavien organisaatioiden, Savon prikaatin ja Helsingin ilmatorjuntarykmentin, henkilöstöä hakemaan uusia tehtäviä. Avoin haku osoitti, että osaan tehtävistä olisi useita halukkaita, kun taas osaan tehtävistä ei hakenut kukaan. Hakujen perusteella rakennettiin henkilöstösuunnitelmat. Keväällä 2006 pidettiin valintakokous, jossa valittiin ja sijoitettiin tehtyjen henkilöstösuunnitelmien pohjalta ihmiset tehtäviin.

Uutta Maavoimien esikuntaa suunnittelemassa ollut asiantuntija näki kokonaisuuden onnistuneen hyvin, mutta jälkikäteen ajatellen valinnoissa olisi hänen mukaansa voinut ajatella enemmän organisaation etua yksilöiden edun kustannuksella. Yksilön edun priorisointi johti siihen, että joihinkin tehtäviin ei saatu sijoitettua sopivia henkilöitä, ja niihin jouduttiin sijoittamaan pian eläkkeelle jääviä, minkä vuoksi tehtävät olivat jälleen pian tyhjinä. Koska virkaikä ja urakehitys virallisine koulutuksineen etenevät käsi kädessä, myös ikää olisi haastateltavan mukaan pitänyt huomioida tarkemmin, ettei joiltakin osin olisi valittu liian nuoria ihmisiä liian vaativiin tehtäviin ja toisaalta liian vanhoja liian vaatimattomiin tehtäviin. Irtisanomisiin ei prosessissa juurikaan jouduttu turvautumaan, vaan kaikille lakkautettujen joukko-osastojen työntekijöille löytyi erilaisia selviytymispolkuja tukitoimien avulla.

Henkilöstösuunnitelman vahvistamisesta organisaation käynnistämiseen kului vielä vajaat kaksi vuotta aikaa ja tuona aikana henkilöstösuunnitelmassa avoimeksi jääneitä tehtäviä pyrittiin täyttämään pitämällä hakua koko ajan käynnissä. Maavoimien esikunnan aloittaessa toimintansa osa tehtävistä oli edelleen vailla tekijäänsä. Henkilöstöasioiden hoitoa varten oli laadittu ennen toiminnan aloittamista koko maavoimia käsittävä ohjeistus. Ohjeistuksessa kuvataan keskeisimmät henkilöstöalan prosessit ja esikunnan linjaukset, miten maavoimissa halutaan toimittavan. Ohjeistus täsmentää pääesikunnan määräyksiä, lakeja ja asetuksia. Haastateltu asiantuntija kuvaa ohjeistuksen luomisprosessia ja sen tärkeyttä nostamalla maavoimat keskeiseksi puolustusvoimien rungoksi, ja tämän asettaneen suunnittelutyölle tiettyä kunnianhimoa:

BERTIL: Maavoimat on ottanut ison roolin, maavoimat on yli puolet puolustusvoimista, niin me ollaan yritetty mennä kanssa semmoisella asenteella joka paikkaan, että me olemme yli puolet puolustusvoimista. Ja joissakin asioissa ollaan selvästi yli puolet. Ja kun Suomen puolustusvoimat on maavoimallinen puolustusvoimat, eli maavoimathan, voisi sanoa, jos tämmöistä jääkiekkoterminä käyttää, niin on kasvattajaseura. Eli meiltä Maanpuolustuskorkeakoulu taikka pääesikunta ja alaiset laitokset, ne saavat pääosan väestään maavoimien kautta. Nimenomaan sotilaista. Että se tulee niinkun tätä kautta. Me vaikutetaan moneen asiaan.

[...]

Niin siinähan tietysti osallistettiin nämä tulevat johtoportaat myös siihen mukaan jo siihen suunnittelutyöhön, että kaikki tiesi, mitä tuleman pitää ja saivat sanoa, että miltä heistä näyttää. Tehtiin siitä toimiva ja se tosiaan pienien alkukankeuksien jälkeen lähti oikein hyvin käyntiin. Tietysti ainahan, sotilashan on varmaan konservatiivisin eläin. Eli silloin kun tulee muutos, niin se on kerennyt sen edellisen juuri oppia. Eli aina on tämä muutosvastarinta, siinä oli alussa, mutta sitten taas sotilaalla on semmoinen ominaispiirre, että kun päätös on tehty niin pulinat pois ja sitten toimitaan sen mukaan. Se helpottaa toisaalta. Että pikku jurputusta oli alkuun, mutta nyt kun on reilun vuoden verran toimittu, niin voidaan sanoa, että se on aivan erinomaisesti toiminut.

Vertaamalla maavoimia puolustusvoimien kasvattajaseuraksi haastateltava kuvaa maavoimien roolia keskeisenä työvoiman tuottajana koko puolustusvoimien organisaatiolle ja sen alaisille laitoksille. Kasvattajaseura-termin voi ajatella kuvastavan tässä yhteydessä laajasti sekä ammattikvalifikaatioita että oikeanlaista sosiaalista pääomaa ja arvomaailmaa omaavaa työvoimaa. Spatiaalisuuden näkökulmasta tulkitsen jääkiekkovertauksen toimivan, ei vain työsuoritusta kuvaavana asiana, vaan tilaa ilmentävänä kuvauksena. Kilpailulliset ja aggressiiviset pelit, kuten jääkiekko, rohkaisevat ja palkitsevat tilan haltuunottamisesta ja dominoimisesta. Vertaus symboloi sitä, miten Maavoimien esikunnan johtoporras otti organisaatiomuutoksessa syntyneen tilan materiaalis-regulaatiivisesti, sosiaalisesti ja mentaalisesti haltuun. Urheilullisen kilvoittelun tavoin johtoporras kykeni käyttämään tehokkaasti erilaisia strategioita kiinnittämällä huomiota sekä omaan että toisten spatiaaliseen positioon kyseisessä muutostilanteessa.

Tulkintaa tukee haastateltavan esittämä luonnehdinta sotilaasta ”konservatiivisena eläimenä” sekä sotilaille tyypillisestä ”pulinat pois” -asenteesta jonkinlaisen muutosta vastustavan ensireaktion ja ”jurputuksen” jälkeen. Samoin kuin urheilijoiden on opittava kestämään häviötä, huonoja suorituksia, kritiikkiä ja jopa pilkkaa (Gregory 2011), on sotilaan opittava olemaan fyysisesti ja psyykkisesti vastustuskykyinen pärjätäkseen ja ollakseen arvostettu. Sekä kilpaurheilu että sotilaskoulutus opettavat tietynlaisten tunteiden piilottamiseen. Tällainen luonteenmuokkaus on pitkälti sukupuolittunutta ja urheilusanaston ja -metaforien käyttö työstä puhuttaessa voidaankin nähdä tapana luoda yhteenkuuluvuutta erityisesti miesten kesken sekä rakentaa hegemonista maskuliinisuutta (emt.). Myöhemmin haastateltava palaa samaan asiaan:

BERTIL: [...] Ja maavoimien ääni kuuluu ihan toisella tavalla kuin tämän edellisen johtamis- ja hallintojärjestelmän aikana kuului. Koska siellähän maanpuolustusalueet tavallaan kinasteli keskenään. Se meni se voima siihen. Nyt siellä on voimaa takana, kun johonkin mennään. Ja tosiaan tässä on tämä kasvattajaseuran rooli, niin se tulee väkisin. Se on pakko heidän vaan hyväksyä, että maavoimat haluavat, me tiedämme. Pääesikunta on sanonut meille tiettyihin organisaatioihin, että mitä tehtäviä meidän pitäisi täyttää. Ja sitten, eivät he turhaan rupea sitä [vastustelemaan], jos me sanomme, että maavoimat haluaa, että tuohon tehtävään menee tämä ihminen. Niin eivät he, useimmissa tilanteissa, aika harvoin rupeavat mitään [vastustelemaan] siinä. Eli maavoimien ääntä kuunnellaan.

Haastattelulainaukset kuvastavat hyvin sitä, miten organisaation muodostumisen alkuvaihe tapahtuu materiaalis-regulaatiivisen ulottuvuuden muodostamisen kautta rakenteita luomalla ja ihmisiä näihin rakenteisiin sijoittamalla. Organisaation johtamis- ja hallintojärjestelmän rakenneuudistuksella on haastateltavan kokemuksen mukaan

ollut koko maavoimien organisaation asemaa puolustusvoimissa vahvistava rooli. Haastateltava nostaa esiin Maavoimien esikunnassa olevaa tietämystä ja osaamista, ja tämän asiantuntemuksen esille tuomista suhteessa pääesikuntaan, jonka kanssa vuorovaikutuksessa Maavoimien esikunnan materiaalis-regulatiivista ulottuvuutta luodaan. Haastateltava rakentaa vuorovaikutuksesta kuvaa vastavuoroisesti toimivana, molempien osuutta sen toimivuudelle korostaen. Pääesikuntaa määrää, mitä tehtäviä täytetään ja esikunta täyttää ne parhaaksi katsomallaan tavalla. Kumpikaan osapuoli ei kyseenalaista toisen osapuolen toimintaa. Organisaation materiaalis-regulatiivisen ulottuvuuden organisoitumisen myötä vuorovaikutuksen mahdollisuudet ovat lisääntyneet, ja sitä kautta Maavoimien esikunnan ääni pääsee paremmin esille. Materiaalis-regulatiivinen ulottuvuus säätelee vuorovaikutusta, mikä tulee tässä hyvin esille.

Haastateltavan puheessa Maavoimien esikunnan päätökset määrittävät koko maavoimien tahdonilmaukseksi. Haastateltava esittää Maavoimien esikunnan päätökset koko maavoimien nimissä. Tämän voi tulkita valta- ja vastuusuhteiden ilmentymänä, jotka puolustusvoimien tapaisessa linja-esikuntaorganisaatiossa ovat selkeästi määriteltäviä. Maavoimien esikunta päättää viime kädessä koko maavoimia koskevista asioista sillä mandaatilla, joka sille on annettu. Toisaalta puhuminen maavoimista kokonaisuudessaan korostaa maavoimia homogeenisena toimijana, jolla on yhteiset tavoitteet, päämäärät ja tahto. Vahvan ja aktiivisen toimijuuden korostamisen voi tulkita hegemonisen maskuliinisuuden tavoitteluna, jossa johtava asema ja valta ovat keskeisiä kilvoittelun kohteita.

Maavoimien esikunta on rakentunut itäisen maanpuolustusalueen esikunnan henkilöstörungolle, osin siksikin, että halukkaita on löytynyt helpommin maantieteellisesti lähialueilta. Haasteellisinta on ollut saada väkeä läntiseltä alueelta ja pääkaupunkiseudulta, jotka ovat kansallisesti tarkastellen vahvoja työssäkäyntialueita. Hämeenlinnan alueelta ei ole ollut suurta halukkuutta siirtyä Maavoimien esikuntaan Mikkeeliin:

BERTIL: Tietyllä tavalla se Hämeenlinnan alue oli juuri tässä edellisessä johtamis- ja hallintojärjestelmäalueella semmionen, jossa on nimenomaan pyörity näin (näyttä kädellä). Ja kun siinä oli läntisen maanpuolustusalueen esikunta, Hämeen sotilasläänin esikunta, Panssariprikaati. Siellä on paljon sellaisia upseereita, jotka eivät ole missään muualla koskaan palvelleet. Yleisesikuntaupseereita. Paljon sellaisia, jotka eivät ole koskaan, ja sieltä on ollut erinomaisen vaikea saada ihmisiä siirtymään esimerkiksi Maavoimien esikuntaan. [...] Nyt ehkä kohta rupeaa siirtymään sieltä ihmisiä ihan toisella tavalla. Mutta te saatte ihan erilaisen näkökulman, ja nimenomaan tästä tulette saamaan kritiikkiä aivan varmasti, että miten siellä elää ihmiset epävarmuudessa, että tulee Mikkeliin lähtö ja miten se maailmanloppu tulee, kun pitää Mikkeliin lähteä. Niin saatte tällaisen näkökulman sieltä. Koska sieltä on yksikin kaveri, jota yritettiin

tänne siirtää, niin irtisanoutui sen takia, kun olisi tänne pitänyt siirtyä. Meillä on siis muutamia tällöisiäkin tapauksia nyt ollut, että on pitänyt [siirtyä, mutta onkin irtisanoutunut], ei tänne pelkästään vaan muuallakin tässä uuden järjestelmän puitteissa. Mutta onhan näitä ollut aina. Ei se mikään uutuuks ole. Se on tietysti vaan nyt ollut, meidän noissa piireissä tuolla vaan ollut niinkun enemmän esillä. Että kun on jonkin pitänyt siirtyä, niin on pitänyt lähteä (tarkoittaa irtisanoutua). No, taantuma helpottaa ehkä tässäkin.

Maavoimien esikunnassa haastatelluista työntekijöistä osa oli aloittanut työskentelynsä esikunnassa heti sen perustamisen jälkeen, osa hieman myöhemmin. Kaikki haastatellut olivat kuitenkin tulleet monin tavoin uuteen organisaatioon, sillä vielä puolitoista vuotta perustamisen jälkeen käytäntöjä edelleen hiottiin ja muutamia paikkoja oli täyttämättä. Organisaation puolelta vuoden toiminnassa olemisen aikana organisaatiota on hieman tarkettu kohdentamalla resursseja osin uudelleen. Lisäksi tänä aikana Maavoimien esikunnan tehtävät ovat muuttuneet organisaation tekemisen jälkeen, joten fyysisiäkin rakenteita on muutettu.

Maavoimien esikunnan sijoittaminen Mikkeliin rikkoi rakenteellisia reunaehdoja, joiden puitteissa sotilashenkilöstön on ollut mahdollista siirtyä tehtävästä toiseen saman työssäkäyntialueen sisällä ilman, että jokainen siirto olisi tarkoittanut muuttoa. Vanhat, pitkällä aikavälillä vakiintuneet rakenteet ja maantieteelliset painotukset sekä niihin perustuvat järjestelmät ovat olleet pohja monen sotilaan perheen asuinpaikan valinnalle. Tilannetta kuvattiin haastattelussa ”kulttuurimuutoksena”, jolla viitattiin kokonaisvaltaisesti rakenteellisten ja henkilöstöpolitiikassa tapahtuneiden muutosten synnyttämään tarpeeseen sopeuttaa vakiintuneita ja totuttuja ajattelu- ja toimintamalleja muuttunutta materiaalis-regulatiivista ulottuvuutta myötäileviksi.

Aikaisemmin upseerit siirtyivät alueellisesti läntisen, pohjoisen ja itäisen maanpuolustusalueen sisällä, mutta nyt siirtyminen tapahtuu valtakunnallisesti. Läntisellä maanpuolustusalueella siirtyminen tapahtui perinteisesti Hämeenlinna keskeisesti, pohjoisessa Oulun, Kajaanin ja Rovaniemen ympärillä, idässä taas Joensuun, Mikkelin, Haminan, Vekaranjärven ja Kouvolan välillä sekä pääkaupunkiseutu omana alueenaan. Vaikka tehtäväkierto ja siihen liittyvä muuttaminen on ollut arkipäivää ennenkin, nyt rakenneuudistuksen myötä siirtyminen tapahtuu enemmän valtakunnallisesti ja koskettaa yhä useampaa upseeria, mutta myös muuta henkilöstöä. Lisäksi uudessa järjestelmässä yleisesikuntaupseerikurssin käyneitä liikutellaan enemmän kuin ennen eli vaativampiin tehtäviin haluavien on hankittava kokemusta muualtakin kuin joukko-osastosta, jossa he ovat saattaneet tähän asti palvella. Toimintakulttuurin vakiintumisen myötä odotetaan rekrytointitilanteen ja siirtymishalukkuuden lisääntyvän, kun ”ymmärretään”, että uralla eteneminen edellyttää yleisesikuntaupseerilta vähintään kahden palvelusjakson suorittamista Maavoimien esikunnassa.

Esikunnan perustamisvaiheessa ja toimintojen ollessa vielä vakiintumattomia, työntekijät olivat päässeet vaikuttamaan omaan työnkuvaansa, mutta myös itse organisaation toimintojen rakentumiseen. Eemeli, yksi uuden organisaation ensimmäisistä työntekijöistä, nosti esille uuden organisaation tuoman mahdollisuuden olla luomassa jotain uutta:

EEMELI: Mää nyt oon täällä vähän pitempään ollut, niin ei mun mielestä täällä mitään niin erikoista oo aiempiin palveluspaikkoihin verrattuna, mutta kaikki on pitäny luoda aika nollasta. (Myöntelyä) Mä oon aika pitkään alusta lähtien [kattonu, niin-. Uus organisaatio. Meitä oli alkuun täällä viis ihmistä ja sit oli 20 ja sit jotain 40. Ja nyt meitä on kaks ja puol sata. Niin nollasta sitä on tehty, että.

AARNE: Eli uus organisaatio.

HEIKKI: Joka tietysti pitää aina positiivisena kulmana, (Myöntelyä) että rasitteita on ollu aika vähän, että kunnolla on-. Uuden luominenhan on hirveen mukavaa, että siinä niinku on-. [Mut et tääkin, että miten sitä nyt tehdään, niin totta kai-

EEMELI: Mukavaa, mut että tietysti-. Niin. Haasteellista, kun ei oo tekijöitä muuta kun itensä. (Naurahduksia, myöntelyä) Elikä pienellä porukalla on pitäny synnyttää tää organisaatio. Mut että nyt kun tuolla ollaan suht täysvahva, niin ei kai tässä mitään sen-. Totta kai koko ajan vielä löytyy semmosia, että tän vois tehdä paremmin ja on se sitten siellä työpistetasolla tai sitten esikunta, tässä nyt just esikuntaakin, tarkistettiin organisaatiota tossa vuoden vaihteessa. Että todettiin, että tällä organisaatiolla menee vähän paremmin taas tämä vuosi ja sit taas ehkä vuoden päästä taas- Niin ja työjärjestystä tarkistettiin, että (Myöntelyä) noin niinkun normaalia toimintaa, että ei jäädä tuleen makaamaan vaan pyritään jatkuvaan parantamiseen. Vai miten se Aarne menikään?

AARNE: On, ja jatkuvan parantamisen periaatteen mukaisesti. Laatutyökaluja ja muita käyttöön.

HEIKKI: Joo, aika luonnollisesti on tämä, että se syvenee, kun nyt on aika pitkälti keskitytty siellä, jossakin työpisteessä saatu ne hommat pyörimään ja osaston sisällä jollakin tavalla. Ja sit kun tätä katotaan koko esikuntana, niin ei me nyt kauheen hyvällä tasolla olla vielä näissä, että mitenkä yhdessä täällä kaikkia pelataan. Tämä tulee pala kerrallaan tässä (Myöntelyä) sitä mukaan, kun itse kukin oppii siihen hommaan ja tietää, et mitä nyt tavallaan kuuluu siihen hommaan. Ja nämä sit rajaa ja alkaa tässä selkiytyy ne. Se tulee luonnostaan ja onhan se ainakin sotilaihin sisäänrakennettu pürre, että (naurahdus, myöntelyä) koko ajan koitetaan jotain parantaa, että aina välillä pitää miettiäkin, että kannattaako nyt oikeesti parantaa, ku ei oo rikki mikään. (Naurua)

Aarnen, Eemelin ja Heikin keskustelussa uuden tehtävän oppiminen ja organisaation luominen kiinnittyvät jatkuvan kehittämisen kontekstiin, mikä määritellään sotilaille luontaisena toimintatapana. ”Ei jäädä tuleen makaamaan”, kuten Heikki asian haastattelun edetessä ilmaisee. Kuvaus heijastelee käsitystä sotilaan työstä käytännöllisenä toimintana, jossa sekä teoreettisella tiedolla että taidoilla on instrumentaalinen rooli:

olennaista on näiden kontekstuaalinen soveltaminen eli reaaliajassa ja usein puutteellisen tiedon varassa tapahtuva käytännöllinen harkinta. Keskiöön nousee erilaisiin tilanteisiin orientoituminen. (Mutanen 2006.)

Vaikka itse siirtymisvelvollisuutta ei juuri kyseenalaistettu haastatteluissa, niin organisaatorakenteisiin kohdistuneiden uudistusten sekä henkilöstöpolitiikassa tapahtuneiden muutosten yhtäaikaisten vaikutusten seuraukset koettiin ongelmallisina. Organisaatorakenteen ja johtamishallintojärjestelmän uudistaminen (ja sen osana Maavoimien esikunnan sijoittaminen aluepoliittisella päätöksellä Mikkeliin) rikkoi vaikiintuneet maantieteelliset painotukset ja järjestelmät. Vanhan järjestelmän aikana sotilaiden oli ollut mahdollista ennustaa omaa liikkuvuuttaan ja rajata sitä tietylle alueelle, ja valita tähän pohjaten maantieteellisesti oma asuinpaikkansa. Vanha järjestelmä rakentui ajatukselle, että jokainen siirto uusiin tehtäviin tarkoittaa organisaatio- ja sotilashierarkiassa etenemistä, aikaisempaa vaativampaa työtehtävää ja sen mukaista palkankorotusta. Nyt näin ei enää välttämättä ole.

Samaan aikaan henkilöstöpolitiikan osalta puolustusvoimat ovat luopuneet edullisten työsuhdeasuntojen tarjoamisesta työntekijöilleen. Siirroista aiheutuvia kustannuksia kompensoidaan muutto- ja siirtokorvauksilla, mutta ne eivät haastateltavien upseerien mukaan kata syntyneitä kustannuksia. Haastattelujen toteuttamishetkellä siirtokorvausta maksettiin kahden vuoden ajalta siten, että Jokaista perheestä erillään asumispäivää kohden maksettiin 15 % päivärahaa. Matkakustannuksia kakkosasunnolta kotiin korvattiin 52 edestakaisen matkan verran. Muuttokorvaus maksettiin kertaluontoisena korvauksena perheen muuton yhteydessä. Mikäli upseerin koko perhe oli muuttamassa, mutta upseeri joutuu muuttamaan työkomennuksen takia ennen perhettä, hänelle voitiin lisäksi maksaa enimmillään kuuden kuukauden asuminen (kohtuuhintainen vuokra tai osoitettu asunto) siihen asti, kunnes perhe muuttaa perässä. Säädökset tunnistivat huonosti perheiden monimuotoisuutta. Tukea sai vain avio- tai avoliitossa asuvat, eikä erillään asumiskorvausta makseta eronneille yhteis- huoltajille.

Ivarin puheenvuorosta on havaittavissa, että tyytymättömyys muuttuneeseen tilanteeseen oli monen tekijän summa:

IIVARI: Ja tähän vielä, siirtymisvelvollisuus niinku sanoit, niin nelikymmenvuotisen siirtyjän kokemuksella, niin ennen näitä nykyjärjestelyitä, niin puolustusvoimilla oli vielä mahdollisuus tarjota vähintään vastaavan kokoinen kautta sijainniltaan vastaavanlainen asunto hyvin edullisilla hinnoilla sieltä uudelta sijoituspaikkakunnalta. Nyt alkaa ihan oikeesti, valtion vuokrat ovat yhtä korkeet ku siviilissä, niillä ei ole mitään eroo siinä. Tämmöistä minkäänäköstä vastaantuloa siinä ei ole, välttämättä sitä asuntoa ei pystytä sieltä järjestämäänkään, ja siitä huolimatta kolmessa kuukaudessa vessin mukaisesti ollaan siirtymisvelvollisia. Ja otit puheeks tämän vaatiluokkakuvion, niin

se, että tässä on nykyjärjestelmällä niin erikoistuneita, me ollaan kaikki omalla alallamme hyvin pienellä segmentillä pyöriä. Ja se tarkoittaa, että saman koulutuksen saavista ihmisistä, kun yksi lähtee eläkkeelle jostain toisesta päästä, niin kaikki vaihtaa paikkaa. Ja se tarkoittaa sitä, että jos yksi pääsee eteenpäin, niin kymmenen vaihtaa vastaavissa paikoissa keskenään maantieteellisesti saamatta siitä yhtään mitään hyvää itsellensä, ei pääsemällä eteenpäin edes virkauralla, ja pahimmillaan tässä on esimerkkejä, missä virkaurakehitys on tuonut vautiluokasta 16, 15:een kautta 14:ään, joissa nyt sitten varmaan ihmiset on viimeiset virkavuodet sitten alhaalla. Eli tulee tällaisia nurinkurisia järjestyksiä. [...] Olen muutaman kollegan kanssa keskustellut, että [tiettyltä suunnalta Suomea] kun kulkee täältä reppurina, niin se kaksi vautiluokkaa täällä lisääkin on vielä iso miinus perheen kassassa.

Haastatteluissa kuvattiin erityisen ongelmallisiksi tilanteita, joissa siirto ei tapahdukaan vaativampaan tehtävään, jolloin muun muassa matkustamiskustannuksista ja kakkosasunnon vuokraamisesta aiheutuvat kulut saattavat nousta erilaisia korvauksia suuremmiksi, jolloin työntekijän kokonaisansiot laskevat. Erityisesti, jos siirto on toistaiseksi voimassa oleva määräaikaisen sijaan, jolloin verohelpotukset sekä muut edut ovat pienemmät, tilanne koettiin hankalana. Menetystä kuvattiin yleensä yksilöllisen menetyksen sijaan ennen kaikkea menetyksenä ”perheen kassassa”. Tilanteissa, joissa pariskunnat ovat kollektiivisesti investoineet ensisijaisesti upseerin uraan puolison uran kustannuksella, tämän menetyksen voi olettaa saavan vielä suuremman merkityksen. Upseerin palkka on toiminut perheen pääasiallisena tulonlähteenä, ja heikennyksien siinä koetaan koskettavan suoraan koko perhettä. (vrt. Närvi 2014.)

Materiaalis-regulatiivisen ulottuvuuden organisatorisissa rakenteissa tapahtuneet muutokset tekivät näkyväksi myös virallisten työehtoja säätelevien sopimusten reunaehtoja ja sidoksisuutta tietynlaisiin olosuhteisiin. Erityisesti uuden organisaation perustamisen myötä yleistyneen reppuruuden koettiin paljastaneen voimassa olevien työehtosopimusten jäykkyyden:

DAAVID: Niin virka- ja työehtosopimuksessahan meillä on aika jäykätkin, tokihan esimerkiksi liukuva työaika, ja meillä vielä erikseen, koska mehän ollaan tässä erikoisryhmässä, että meillä on superliukuma-ajat. Aamulla ja iltapäivällä. Että sitä kauttahan me ollaan muuhun puolustusvoimaan ja muuhun valtionhallintoon mahdollisesti paremmassa asemassa, me ja pääesikunta, jotka teemme tämmöstä superliukuma-aikakokeilua. Mutta tessin ja vessin osalta, niin se ei ole riittävä, ne ovat vanhanaikaisia. Koko meidän työkuultuurihan perustuu siihen, että työssäkäyntialueella asutaan, yhdessä virastossa käydään työssä, ja sitten kellokortilla merkataan, että millon sä oot ja millon et ole. Ja virkamatka on itse asiassa tämmöinen harvinainen poikkeama. Josta on tehty tietyn tyyppinen byrokraattinen rakennelma, ettet sä ihan joka matkaan lähdekään. Eli se on ikään kuin pohjarakennelma, joka edellyttää, että tämmöisessä vaikeassa elämäntilanteessa on pakko sitten lähteä joustamaan... erilaisilla tavoilla. Kaikkihan me tietysti noudatetaan niitä ohjeita, mutta noudatetaan niitä niin kuin hyvä tulee.

T: Joo.

DAAVID: Että mä sitten käsken esimerkiksi virkamatkalle kotipaikkakunnalle tekemään etätyötä, koska se on mulle halvempaa kokonaistaloudellisesti, kuin se, että se jätkä ei tee mitään täällä... Kun sillä on puhelin kädessä ja se hoitaa niitä kotihuoliaan sitten kotiin päin. Niin mulle on paljon edullisempaa käskää se virkamatkalle, tai sitten käskää se... kuluttamaan sitä, sitä saatua joustosaldoa.

DAAVID: Tai työaikapankista. Ja [

VIHTOR: Nämä, siis vessi ja tessi, ne eivät anna hirveesti tähän, ne antavat semmoisen aika karkeinkin...

T: Joo.

VIHTORI: Toimintaraamin. Että se jousto tulee juuri näin, kun tässä jutellaan, niin se tulee sen kautta, että järkätään niin kuin hyvä tulee.

[...]

ERIK: Onneksi nykyään valtaosa esimiehistä on niin fiksuja ja valveutuneita, että ne ymmärtävät tällaiset asiat, ja nämä pystytään niin kuin Daavid tuossa totesi, niin nämä pystytään ihmisten välillä sopimaan nämä asiat, vaikka vessit ja tessit ei siihen paljon liukumaa annakaan. Mutta täällä Maavoimien esikunnassakin meitä on 130 upseeria, ja mä väitän että yli sata on jossain elämänsä vaiheessa ollut sellaisessa tilanteessa, että asuu pois perheensä luota, niin tietää sitten, mitä se tuska on. Tuska lainausmerkeissä tai ilman lainausmerkkejä, ihan kummin vaan, mutta sitä kautta tulee myös sitä ymmärrystä.

Haastatteluissa työaikoihin ja työjärjestelyihin liittyvän jouston kuvattiin perustuvan ihmisten ja erityisesti esimiesten hyvántahtoisuuteen ja omachtoiseen halukkuuteen järjestellä alaiensa asioita. Joustavuutta ei niinkään pidetty virallisten sopimusjärjestelmien normiperusteisena tuotteena tai organisaatiojärjestelmään sisäänrakennettuna ominaisuutena, vaan yksilöiden tahtotilana toimia työyhteisönsä ja alaiensa hyväksi. Tahtotilaa motivoi osin samassa tilanteessa oleminen. Epävirallisten käytäntöjen ongelmaksi kuvattiin kuitenkin se, että mikäli ne olivat esimiehestä riippuvaisia, voivat työntekijät joutua epätasa-arvoiseen asemaan, jos toisille mahdollistetaan tietynlaisia joustoja, joita taas ei toisten esimies hyväksy.

Haastatteluhetkellä Maavoimien esikunnassa oli käytössä esikunnan linjaama superliukuma-kokeilu, ja liukumien käytön todettiin olevan selkeästi ohjeistettu. Koska työehtosopimukset ja virkaehtosopimukset sekä erilaiset organisaation hallinnolliset ohjeet ja määräykset koettiin uudenaikaisessa tilanteessa riittämättömiksi ja joustoa rajoittaviksi, kuvattiin haastatteluissa erilaisia epävirallisia järjestelyjä, joilla pyrittiin kompensoimaan työntekijöille työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta haastavia erillään asumistilanteita. Daavid viittaa yhteen tällaiseen ja tarkoittaa etätyöllä hajautettua työtä eli työn tekemistä puolustusvoimien yksikössä, joka sijaitsee lähempänä työntekijän kotia. Hajautettua työtä ja muita joustavia työjärjestelyjä ei ollut vielä haastatteluhetkellä ohjeistettu, mutta pian haastattelujen toteuttamisen jälkeen Maavoimien esikunnassa käynnistettiin virallisesti hajautetun työn kokeilu

(Maavoimien esikunnan asiakirja MF18480/8.7.2009). Kokeilusta saatujen positiivisten kokemusten myötä hajautetun työn tekeminen on levinnyt koko puolustusvoimiin (Maavoimien esikunnan asiakirjat MG1758/1.2.2010 ja MG5171/15.2.2010). Siitä sovitaan kirjallisesti esimiehen kanssa.

Edellä esitellyn haastatteluotteen viimeisessä puheenvuorossa Erik osallistuu keskusteluun toteamalla esimiesten ymmärtävän hankalan tilanteen, koska suurin osa on kokenut erillään asumisen haastavuuden jossakin vaiheessa itsekin tietäen ”mitä se tuska on”. Erikin toteamus tuskasta ”lainausmerkeissä tai ilman” kuvastaa jälleen sitä, miten perheestä organisatorisessa tilassa voi puhua. Määrääväksi tulkinnaksi keskustelussa ei voi jäädä se, että perheessä erossa oleminen olisi urallaan eteenpäin pyrkivälle upseerille tuskaa, vaan keskustelussa annetaan mahdollisuus tulkinnalle, jossa tuska on alisteinen työlle ja siitä saatavalle palkitsevuudelle.

Vaikka siirtymisvelvollisuus nähdään olennaisesti sotilastyöhön kuuluvaksi, uran kannalta välttämättömyydeksi ja jokaisen upseerin velvollisuudeksi, nykyistä järjestelmää pidetään raskaana ja sen kehittämistä erittäin tarpeellisena. Tehtävien oppimisen näkökulmasta siirtojen aikajännettä pidetään usein liian lyhyenä. Uusia tehtäviä ei välttämättä ehdi oppimaan ennen seuraavaa tehtävää tai vaikka ehtisi omaksumaan uuden työnkuvan, ei oman työn tuotoksista juuri pääse nauttimaan, kun pitää jo siirtyä seuraavaan tehtävään. Positiivisena kuitenkin pidettiin sitä, että työnantaja huomioi ja kuuntelee tänä päivänä työntekijän perusteluja paremmin.

Käytäntöjen vakiintumattomuus heijastaa materiaalis-regulatiivisen ulottuvuuden luomisen vaihetta. Tällaisessa vakiintumattomuuden vaiheessa rajoja tehdään mahdollisen kautta – ei vain sen mikä on erikseen sallittua tai luvallista, vaan sen, mitä on mahdollista muuttuneissa olosuhteissa tehdä.

6.1.2 Reppurit ja paikkakuntalaiset

Fyysisten työskentelyolosuhteiden muutos on johtanut tilanteeseen, jossa vanhat käytännöt eivät enää toimi. Tällä on seurauksensa myös sosiaaliselle ulottuvuudelle. Odotusten täyttymättömyys omista palvelusjärjestelyistä on johtanut joidenkin kohdalla irtisanoutumiseen. Asiantuntijana haastateltu Bertil olettaa rakenneuudistuksen myötä tulleiden siirtokäytäntöjen vakiintumisen sekä heikkenevän taloudellisen tilanteen vaikuttavan muuttohalukkuuteen. Keskeiseksi syyksi haluttomuudelle muuttaa Mikkelin seudulle haastateltava näkee sen, että upseerien puolisoiden työllistyminen alueella on vaikeaa. Ongelman ratkaisemiseksi esikunta on selvittänyt yhdessä Mik-

kelin kaupungin kanssa mahdollisuuksia tukea puolisoiden työllistymistä. Henkilöstöasioista vastaavan Bertilin mukaan puolisoiden koulutustaustat ja tarjolla olevat työpaikat eivät kohtaa toisiaan:

BERTIL: [...] Mut tietysti puolisojen työllistyminen, nimenomaan jos puhutaan nyt ye-upseereista, niin jos nyt ottaa jonkinlaisen otannan sieltä puolisoista, että minkälaisia ammatteja niillä on, niin jos aikaisemmin sanottiin, että sotilaiden vaimot ovat sairaanhoitajia, niin tänä päivänä ne sotilaiden ja upseerien vaimot ovat korkeakoulutettuja ihmisiä. Eli valtaosaltaan, tokihan siellä on koko kirjo, mutta aika iso osa. Se on juuri, että miten täältä sitten löytyy niitä työpaikkoja. Mut tuossa silloin kun meidän työ- ja elinkeinotoimiston ihmisten kanssa keskusteltiin, niin täällä on tälläkin hetkellä paljon työpaikkoja auki. Eli nyt niinkun tavallaan se kysyntä ja tarjonta ei kohtaa. Eli nyt yritetään hakea sitä, että löytyisi tämä ja sitten tosiaan tällaisia tervetuliaistilaisuuksia aiotaan nyt ruveta järjestämään jatkossakin. Tosin näistä ei ole vielä päätöksiä tehty. Mutta homma on niinkun taas käynnistetty. Koitetaan sitä kautta saada helpommaksi sitä tuloa tänne. Ja tietysti rehellisyyden nimissähän pitää sanoa, että kyllähän Mikkeli, pieni kaupunkihan tämä on. Palveluvarustus on tehty tämän kokoselle kaupungille. Et jos on tottunut siihen, että ihan kaikkea löytyy, niin täältä sitä ei välttämättä löydy. Saattaa olla, että kun menet kysymään sitä ei välttämättä heti ole, mutta kyllä kaikki yleensä järjesty. [...]

Bertilin pohdinnassa perheen muutto upseerin työn perässä ei kyseenalaistu, vaan ongelmaksi määritetty puolisojen heikko työllistyminen. Aikaisemmin, kun puoliset eivät olleet korkeakoulutettuja asiantuntijatehtäviin, vaan kouluttautuneet ammatteihin, joiden tekijöitä tarvittiin yleensä joka puolella Suomea, kuten sairaanhoitajia, ei heidän työllistymisensä ollut haastateltavan mukaan ongelma. Nyt haastateltava näkee tilanteen muuttuneen niin, että tarjonta ja kysyntä eivät kohtaa. Se, haluaako korkeastikoulutettu puoliso ylipäänsä muuttaa sotilaan uran perässä tai onko hänellä jo mahdollisesti rakennettu oma ura ja siihen liittyviä erilaisia sitoutumuksia toisaalla, ei aktualisoidu keskustelussa. Puheenvuorossa sotilaan ura rakentuu ensisijaiseksi uraksi, joka määrittelee puolison ratkaisuja, ja jolle puolison ura on alistainen.

Yhä useammin Maavoimien esikunnassa työskentelevä upseeri asuu viikot erillään perheestään joko yksinomaan itselle vuokratessa tai niin sanotussa kimppekämpässä yhden tai useamman työtoverin kanssa. Tällainen ilman perhettään Mikkelissä viikot asuva reppuri on organisaation näkökulmasta toisaalta arvokas työntekijä, mutta toisaalta runsaasta vapaa-ajasta johtuen alttiimpi myös tekijöille, jotka voivat johtaa organisaation kannalta vähemmän toivottuihin seurauksiin.

BERTIL: Kun kaveri tulee tänne viikoksi, niin sillähän ei niitä perhehuolia tietenkään ole mitään, se voi tehdä pitkää päivää täällä ja keskittyä ihan pelkästään siihen työntekoon. Se on tietysti se hyvä puoli, että kaverit tekevät todella hyvää tulosta ja tekevät hyvin töitä. Siinä on tietysti se vaara, että pitää katsoa, ettei kukaan polta itteensä loppuun. Eli ensinnäkin meillä on tietysti tarkkaan rajotettu eli on tietty liukuma, minkä

puitteissa töitä tehdään, ja sit jos ylitöitä tehdään, niin se on esimiehen käskyllä vaan niitä tehdään. Ei saa, ketään ei ole tarkoitus polttaa loppuun. Tietysti siinä on aina omat riskinsä myös siinä, että jos on toisella paikkakunnalla, eikä ole mitään iltaisin tekemistä, niin siinä on se vaara tietysti, että jos lähdetään yhdet ottamaan, että lähdetään vielä toisetkin ja kolmannetkin ja neljännetkin. Jos on semmoiseen taipumusta. Mutta mun mielestä meillä ei tämän kaltasia ole ollut. Se on ehkä pikemminkin suuntautunut tämmöiseen urheiluaktiiviseen hommaan ja paikallisiin [harrastusmahdollisuuksiin], mitä täällä on, niin ihmiset harrastavat. Tiedän useitakin tämmöisiä reppumiehiä, jotka ovat paikallisten urheiluseurojen valmentajina ja tämmösinä ryhtyneet [toimimaan] täällä. Sillä tavalla löytyy sitä tekemistä iltasin. Mut tietysti siinä on sitten se, kun miettii sitä, ettei ole niitä perhehuolia, niin toisessa päässä siellä on sitten tietysti, vaimohan siellä kantaa kaikkea siitä arjen pyörittämisestä sen vastuun. Hakee lapsia hoidosta, vie harrastuksiin, ja ei siinä enää omalle ajalle jää harrastuksia. Täältä kun mies tulee väsyneenä viikon päätteeksi [kotiin], niin se haluaisi olla kotona ja vaimo taas tietysti haluaisi silloin just lähteä jonnekin reissuun. Niin se ei välttämättä hirveesti kiinnosta reissuun lähtö, kun täältä tietysti sitten vielä paljon virkamatkaillaan ympäri, no, ympäri maailmaa voi sanoa. Ja saattaa olla parhaimmillaan, että joku voi olla saman viikon aikana kolmessa suunnassa Suomea, voi olla pahimmillaan ehkä. Niin siinä varmaan tulee sitten niitä ristiriitoja välillä, voi tulla. Mutta puhumallahan ne asiat selviää tietysti.

Haastateltava tulkitsee reppurin vapaaksi perhehuolista ja vapaaksi keskittymään pelkästään työntekoon. Tämä näyttäytyy tiettyyn rajaan asti positiivisena, mutta sekä liiallinen työnteko ja siitä seurauksena syntyvä työuupumus sekä ajan käyttäminen haihtallisesti, esimerkiksi alkoholin liialliseen nauttimiseen, näyttäytyvät uhkana reppurille ja organisaatiolle. Perheellisellä reppurilla arjen pyörittämisestä vastaa vaimo, ja tämä työ määrittäytyy haastateltavan puheessa perhehuoliksi, jotka eivät reppuria työviikon aikana häiritse. Työ ja perhe määrittäytyvät puheessa erillisiksi elämänpireiksi, jotka ovat erottavissa toisistaan fyysisen erillään olemisen myötä. Haastateltavan puheessa ei aktualisoidu se, missä määrin sotilas kantaa huolta perheestään ja sen jaksamisesta erossa ollessaan tai kuinka paljon perhe-elämä näkyy puhelinsoitoina tai asioiden hoitamisena fyysisestä etäisyydestä huolimatta. Lisäksi perheestä puhuminen huolipuheen kautta kontekstoi perheen lähinnä sotilaan resursseja kuluttavaksi taakaksi.

Sen kääntöpuoleksi, että reppurilla on viikolla omaa aikaa, määrittäytyy haastateltavan puheessa vaimolta puuttuvaksi mahdollisuudeksi harrastaa omia harrastuksiaan. Kun vaimo huolehtii arjen pyörittämisestä, hänelle ei jää aikaa omille harrastuksille. Haastateltava ei pohdi tätä puolison jaksamisen näkökulmasta ja lopulta se, joka on työviikon jälkeen väsynyt, on kotiin palaava sotilasmies, jonka kotona odottava vaimo haluaisi pariskunnan tai ehkä koko perheen lähtevän reissuun. Vaimon mahdollinen väsymys siitä, että hän on ehkä oman työnsä ohella hoitanut sekä kodin että lapset, ei tule esille haastateltavan puheessa. Ristiriidat syntyvät haastateltavan tulkitsemana lähinnä erilaisista viikonloppuun viettoon kohdistuvista odotuksista ja toiveista,

jotka ovat puhumalla selvitettävissä. Viikonlopun viettoon kohdistuvat erilaiset odotukset tunnistettiin myös ryhmähaastatteluissa, mutta yleensä ne yhdistyivät molempien väsymykseen sekä tarpeeseen päästä lepäämään. Koska räsitus yhdistyi toisella puolisolalla kotoa poissaolemiseen ja toisella kotona olemiseen, molempien ratkaisu tilanteeseen oli räsitusta aiheuttavasta olotilasta pois pääseminen. Kotoa pois ollut odottaa pääsevänsä perheen luo ja kotona ollut pääsensä vähän virkistäytymään kodin ulkopuolelle.

Ryhmähaastatteluissa tunnistettiin kotoa poissaolon henkinen kuormittavuus sekä puolison jaksaminen kotona, varsinkin tilanteessa, jossa tukiverkostoa ei juuri ole. Haastatteluissa tuotiin useaan kertaan esille, miten haastavaa Mikkeliin on saada työntekijöitä töihin. Ryhmähaastatteluissa ei kuitenkaan kyseenalaistettu sotilaiden siirtymisvelvollisuutta. Haastatteluissa korostettiin sitä, että jo kadettikoulussa upseerikokelaat tulevat tietoisiksi tulevan uransa keskeisistä piirteistä. Mikäli upseeri hakeutuu yleisesikuntaupseerin tutkintoon johtaviin opintoihin, niin silloin hänen katsotaan olevan myös halukas siirtymään yleisesikuntaupseerin tehtäviin, jotka puolestaan edellyttävät siirtymistä. Siirtymisvelvollisuus kuvataan virkavelvollisuutena, johon sotilas sitoutuu ottaessaan virkansa vastaan. Viran vastaanottaminen merkitsee suostumusta siirtoihin, joihin voi yrittää yt-menettelyssä vaikuttaa, mutta jonka päätöksestä ei voi valittaa. Siirroilla on sosiaalinen ulottuvuutensa:

T: Mites sitten jos olisi siirto tulossa ja sitten uhkaa sillä, että mä lähdän nyt muuten ajaa taksia, jos en saa pysyä tällä paikkakunnalla?

ERIK: Sitten saa lähteä ajamaan [taksia. (Iivari hymähtää)]

VIHTORI: Kyllä.

DAAVID: Meillä on siirtovelvollisuus, ja kun siirtokäskey käy, niin silloin mennään.

IIVARI: Ja näitähän tässä nyt on ollut tuolta Länsi-Suomen puolelta. Muutama on lähtenyt, en tiedä onko lähtenyt ajamaan taksia, mutta siviilipuolen hommiin. Kun on siirtopaperit tullut.

VIHTORI: Joo, pahalla katotaan jos yksi asettaa silloin parempaan asemaan itsensä kuin toiset.

DAAVID: Joo.

VIHTORI: Että se pitää pystyä sopimaan, se pitää pystyä katsomaan se siirto, ja tehdään suunnitelmat. Ja sitten se joka siirretään, niin se sitten siirretään kans, tai sitten se lähtee ajaan taksia. Mutta sen takia, että joku kundi vaan päättää, kun se on keskusteltu, valmisteltu ja otettu huomioon perhetilanteita, että ei tämä mua koskekaan. Niin ei sitä kyllä hyvällä katota.

ERIK: Laki antaa mahdollisuuden irtisanoo siinä tapauksessa, että tämä kieltäytyy.

DAAVID: Kyllä.

IIVARI: Kyllä. Ja tohon voi vielä taas heittää tommoisen kuvion, että jokaisen joka täällä on töissä, niin olisi pitänyt tajuta se jo hyvissä ajoin ennen tehtävämääräyksiä, että tämmöinen jossain vaiheessa tulee.

VIHTORI: Joo, ja porukkakurilla sitä yritetään pitää kyllä sillain kondiksessa, että jutellaan, ettei yksi ala siirtämään, että se on esimiesten tehtävä tehdä urasuunnitelma,

eikä sen yhden kaverin [tehtävä] ruveta päättämään kaverin [omasta] urasta. Ja näitä meinaa välillä tulla näitä ohilyöntejä, silloin sitten vähän jutellaan ja sanotaan kundille, että turpa kiinni, siirry.

Siirtovelvollisuus sitoo toimintaa ja vuorovaikutusta ajassa ja tilassa. Siirtovelvollisuudesta on ajan saatossa kehittynyt organisaation jatkuvuutta takaava materiaalis-regulaatiivinen rakenne, joka on muuttunut osaksi sosiaalista ja mentaalista ulottuvuutta, mikä käy hyvin ilmi haastatteluotteesta. Siirtovelvollisuussäännösten noudattamatta jättäminen on paitsi materiaalis-regulaatiivinen rajan ylitys myös sosiaalisten normien vastaista toimintaa. Kuten Vihtori toteaa, kieltäytyminen tarkoittaa, että sotilas ”asettaa silloin parempaan asemaan itsensä kuin toiset”.

Vihtorin viimeisestä puheenvuorosta käy ilmi, miten kieltäytyminen sovitusta siirrosta rikkoo myös esimies-alaisuuteisiin kirjattuja sääntöjä. Organisaatiossa esimiehet päättävät alustensa urat, eivät sotilaat itse. Koska kyse on myös mentaaliseen tilaan juurtuneesta itsestäänselvästä käytännöstä, tulkitaan siirrosta kieltäytymisen asettuvan koko organisaatiota ja sen tarkoituksensa vastaan. Kyse on siten eräänlaisen harhaopin harjoittamisesta (Hernes 2004a, 127).

Haastatteluote kuvastaa tilannetta, jossa uuden organisaation sosiaalista ulottuvuutta rakennetaan. Kun sosiaalinen ulottuvuus alkaa vaikuttaa mentaalisiin prosesseihin, tarvitaan kollegoita ja esimiehiä välittämään ja pitämään mentaalista tilaa linjassa niiden tarkoituksien kanssa, joille uuden organisaation synty perustuu. Toiminnan rationaalisuus piilee materiaalis-regulaatiivisessa ulottuvuudessa ja kun tässä tapauksessa sosiaaliset suhteet uhkaavat organisatorisia tavoitteita, tarvitaan ”porukakuria” iskostamaan organisaation aatteita työntekijöihin. Tässä tapauksessa työtoverit toimivat mentaalisen ulottuvuuden vartijoina, jota ylläpidetään materiaalis-regulaatiivisesti. Jos sosiaaliset suhteet uhkaavat sivuuttaa organisaation päämäärät, johtajia tarvitaan laittamaan työntekijöitä ruotuun. (Hernes 2004a, 127.) Vaihtoehtoina näyttävät siirtyminen tai työntekijän irtisanoutuminen/työnantajan irtisanominen puolustusvoimien palveluksesta:

GUSTAV: Kun kysyt noista prosenteista, en määh sellaista pysty sanomaan, kun kaikki eivät ole tosiaankaan pakkosiirtoja, ja urakehityksen kannalta yemiehillä se varmasti kuuluu siihen uralla etenemiseen. Niin suurin osahan varmasti on sellaisia siirtoja, jotka toteutuvat, mutta osa kai on sitten näitä, jotka eivät sitten.

WILHELM: Niin, jotka kieltäytyvät [siirtymästä]. (Gustav hymähtää)

WILHELM: No, ne on aika pieni määrä.

YNGVE: Joo, niitä ei oikeestaan... Sillon, kun Pohjan prikaati lakkautettiin, niin silloin erosi ihmisiä palveluksesta itse [tai annettiin ymmärtää, että on parempi.

YNGVE: Koska he eivät halunnut siirtyä. [Tai on tullut, muutama kaveri ketkä erosivat, niin ne tulivat takaisin.

WILHELM: Joo. Puhutaan varmaan jostain prosenteista. Ei puhuta kymmenistä ollenkaan, kymmenestäkään, vaan se on marginaaliryhmä.

YNGVE: Mutta sitten hirveän paljon, tai hirveän paljon, mutta paljon kuitenkin näistä siirroista on sillä tavalla, että kun yt-neuvottelut käydään, yt-pöytäkirjaan työntekijä laittaa, että en ole halukas siirtymään, niin se siirto tulee siitä huolimatta. Ja hän siirtyy.

Kukaan ei haastatteluissa kertonut henkilökohtaisesti tuntevansa ketään irtisanoutunutta. Irtisanoutuneiden mahdollisia henkilökohtaisia syitä irtisanomisille ei spekuloitu, päätöksille ei osoitettu tukea, eikä pohdittu muutenkaan. Asiaa käsiteltiin etäsiyyttä pitämällä.

Maavoimien esikunnassa työskentelevien upseerien väliseksi työn ja perheen yhteensovittamista jäsentäväksi sosiaalisesti jaoksi aineistossa muodostui reppurit ja paikkakuntalaiset. Tehty kategorisointi aktuaalistui monista eri näkökulmista. Seuraava haastattelulainaus on haastattelusta, jossa tutkijan kanssa keskustelevat kaksi sotilastehtävissä työskentelevää ja yksi siviiliasiantuntija. Kahden päätehtävänä näistä kolmesta on erilaisten henkilöstöasioiden hoito. Keskustelu käynnistyy tutkijan esittämästä väitteestä, että *Perheellisiin ja perheettömiin kohdistuu erilaisia odotuksia*. Toinen sotilastehtävissä työskentelevistä kumooa heti väitteen paikkansapitävyyden, mutta väitteessä asetettu vastakkainasettelu perheellisten ja perheettömien välillä kääntyy jo seuraavassa puheenvuorossa nopeasti puheeksi paikkakuntalaisista ja reppureista.

T: Sitten tämmöinen, että 'perheellisiin ja perheettömiin kohdistuu erilaisia odotuksia'.
WILHELM: Itse voisin sanoa, että mä en näe siinä yhtään minkäänlaista eroa tällä hetkellä omakohtaisesti mitä katsoo, niin kaikilla on samat velvotteet, jos mietitään työnantajaa.

YNGVE: Joo, enkä mäkään ole koskaan sellaisen tilanteen eteen joutunut, että perheetön, että siltä vaadittaisi esimerkiksi enempi, että eihän sulla ole kiire mihinkään, että sä voit tehdä enempi. Mutta ehkä tämän voisi kääntää enempikin niin, että saattaa jopa olla, että näihin reppureihin, jotka täällä on viikottain, niin heihin sellaiset esimiehet, jotka ovat täällä reppureina, kohdistavat enempi odotuksia, omiin alaisiinsa.[...] Voi olla jollakin tämmöinen työorientoitunut ihminen [esimiehenä], että hänellä ei ole mitään muuta kuin se työ silloin, kun hän on täällä.

T: Joo.

YNGVE: Tekee pitkää päivää, niin sitten hän myös olettaa, että alaisetkin tekevät näin. En ole tämmöiseen törmännyt suoraan, mutta tämmöisiä olen aina silloin tällöin kuullut, että reppurilla on aikaa iltasinkin painaa näitä töitä. Ja mielellään jotkut tekevätkin pitempää päivää, että sitten taas saa alkuvuikosta tai loppuvuikosta enempi sitä vapaata. Että saa esimerkiksi perjantain pitää vapaana. Ja moni varmaan näin tekee, että sillä tavalla meillä töitten järjestely ja työaikajoustoa riittää tämän luukuman puitteissa, että voi tehdä esimerkiksi tiistai-keskiviikko-torstai pitempiä päiviä, että sitten maanantai tai perjantai voi olla lyhyempi päivä tai vapaapäivä.

GUSTAV: Joo, jos työnantajan näkökulmasta asiaa tarkastelee, niin ei varmaan tuossa ole mitään eroa siinä, että onko perheellinen vai perheetön. Työn tekemisen näkökulmasta varmasti ihan samanlaisia odotuksia.

WILHELM: Tuo minkä Yngve otti [esille], tohon olen törmännyt. [...] Juuri otit [esille] tuon työhön orientoituvan henkilön, että se edellyttää, että muutkin sitoutuu siihen tehtävään. Ja juuri tässä on tullut nyt tämä asettelu reppuri/paikkakuntalainen. Paikkakuntalaiselta tuli tuossa se, että kun sieltä [esimieheltä] tulee viestiä, ettei hän voi lähteä nyt lasta viemään harjotuksiin, kun heillä on tämä projekti kesken. [...] Eli kyllä se täällä. Mä en näe, että siinä on mitään perusteita asettaa eriarvoiseen asemaan, kun me teemme taas virkavastuulla tehtäviä. [...]

GUSTAV: Eikä se oikeudenmukaseltakaan tuntuisi sitten, että asetettaisi tämän perhelanteen takia erilaiseen asemaan [työntekijä].

Keskustelussa erotetaan toisistaan erilaiset odotukset toisaalta työn tuloksen ja toisaalta työn tekemisen rytmin näkökulmasta. Haastateltavat kiistävät, että työnantaja kohdistaisi erilaisia odotuksia työn tuloksen suhteen perhelanteesta johtuen, mutta toteavat, että paikkakuntalaisiin ja reppureihin kohdistuu erilaisia odotuksia työn tekemisen rytmin suhteen. Viikolla pidempää päivää tekevät reppuriesimiehet saattavat olettaa paikkakunnalla asuvilta alaisilta samanlaisita työrytmiä kuin itse tekevät.

Kahden everstin ja majurin keskustelussa majurit ensin ilmoittavat ytimekkäästi olevansa *Perheellisiin ja perheettömiin kohdistuu erilaisia odotuksia* -väitteen kanssa eri mieltä. Everstit jatkavat keskustelua tuottamalla keskusteluun paikkakuntalainen-reppuri -asetelman.

T: [...] Mutta tota sitten perheellisiin ja perheettömiin kohdistuu erilaisia odotuksia.

IIVARI: Mä voisin tän heittää tossa, että ei.

ERIK: Tuen.

DAAVID: No ei ehkä tietoisesti, mutta sitten tiedostamatta voisi jopa sanoa sillä tavalla, että kyllä mä käsittelen reppuria vähän eri tavalla, kun sitä, joka asuu perheensä kanssa tällä paikkakunnalla. Eli esimerkiksi jollain tavalla säädän vaikka virka-ajan ulkopuolisiin tilaisuuksiin osallistumista.

DAAVID: Että reppurihan tulee ilman muuta, jos se kerran on tällä paikkakunnalla, koska sehän saa siinä niin syödäksensäkin. (Iivari nauraa)

DAAVID: Mutta sitten taas perheellinen, niin hetkinen, siellä alla jossakin, se ei ole välttämättä edes tiedostamatta.

VIHTORI: Mun mielestä se on yhden ja kahden, olen samaa mieltä, kun pojat tuossa, mutta yhden ja kahden tällaisen tarkentavan kysymyksen takana, että sopiiko sulle, sä olet yksin täällä, asut täällä vaikka paikkakunnalla, sopiiko sulle. Sitten jos hän sanoo, että hän ei halua, että häntä sen takia käsitellään eri lailla, kun hän on vain vaikka lapseton tai jotain muuta, niin sitten mennään samoilla säännöillä.

Paikkakuntalaisiin ja reppureihin kohdistuu erilaisia odotuksia myös sen suhteen, missä määrin heidän odotetaan hoitavan päivystyksiä. Haastatteluissa eräs esimies kertoi alaistensa kirjaavan työaika-suunnitelmaan itse omat tuntinsa ja vapaapäivänsä, joista sitten tarvittaessa neuvotellaan ja pyydetään alaista esimerkiksi siirtämään

merkkaamaansa vapaapäivän paikkaa, jos työtilanne sellaista vaatii. Upseereille kuuluvien päivystysten osalta kerrottiin pyrittävän toimimaan niin, että ne, jotka ovat reppureina ja muutenkin viikot kotoa poissa, niin heidän ei tarvitsisi päivystää viikonloppuja, ettei enää lisittäisi heidän kotoa poissaolopäiviensä määrää. Ajatuksena oli, että reppurit hoitavat arkipäiviin osuvia niin sanottuja normaalin työajan ylittäviä tehtäviä ja paikalliset hoitavat juhlapyyhiin ja viikonloppuihin osuvia tehtäviä ja päivystyksiä. Tutkija tiedustelee epävirallisen käytännön yleisestä hyväksynnästä työntekijöiden keskuudessa:

T: Onko kaikki hyväksynä tällaisen jaon?

EEMELI: No, ei kaikki, mutta että [

HEIKKI: No, joo. Jotkut mutisevat, mutta se on semmosta.

EEMELI: Ei siitä mitään virallista sääntöä eikä määräystä ole, mutta onhan se-. Uskoisin, että pääosa on tässä mielessä (Myöntelyä) lojaleita näitä pitkämatkalaisia kohtaan, että ymmärtää ja hyväksyy sen, että jonkun pitää aina viikonloppunakin olla täällä paikalla meistä harmaapukuisista.

Etätyöstä keskusteltaessa asetelma kääntyy toisinpäin, kuten alla olevasta haastattelulainauksesta käy ilmi. Hajautetun työn tekemisen mahdollistumisen myötä on virinnyt keskustelua myös etätyön tekemisen mahdollisuudesta. Haastateltava tuo esiin, että etätyötä mietittäessä pitäisi sama oikeus taata myös paikkakunnalla asuville. Puheenvuorossa etätyö määrittyy nimenomaan kotona tehtäväksi työksi:

YNGVE: Mutta tässähän pitää tietysti sitten ottaa huomioon se, että jos tämä etätyöasia [etenee], jos puhutaan nyt hiukan tasa-arvosta, niin se ei saa poistaa sitä mahdollisuutta, etteikö täällä paikkakuntalaisetkin voisi tehdä sitten etätyötä. Jos kotona pystyy tekemään asioita. Että se ei ole vaan pelkästään niin sanottujen reppureitten elikkä pitkämatkalaisten etuoikeus tavallaan. Että ei toki olla keneltäkään mitään ottamassa pois, mutta että se pitää sitten mahdollistaa myös täällä paikalla oleville.

Työyhteisöjen rakentuminen uudelleen ja erityisesti reppuruuden ja paikkakuntalaisuuden rinnakkainelo on haastanut organisatorisen tilan materiaalis-regulatiivista ulottuvuutta. Se on pakottanut työnantajaa sallimaan erilaisia epävirallisia järjestelyjä sekä miettimään uusia ohjeistuksia. Reppuruus ja paikkakuntalaisuus on tuottanut työyhteisöihin erilaisia työn tekemisen rytmejä.

6.1.3 Työn, perheen ja yksityiselämän eriytyminen

Maavoimien esikunnassa työskentelevät olivat olleet puolustusvoimien palveluksessa jo sen verran kauan, että he olivat omakohtaisesti kokeneet isien kasvatus- ja hoiva-

roolissa tapahtuneet lainsäädännölliset, käytännölliset ja asenteelliset muutokset organisatorisellakin tasolla. Haastateltavat viittasivat siihen, että vielä 20 vuotta sitten isät eivät pitäneet perhevapaita, koska äidit olivat pääsääntöisesti kotiaiteinä. Kasarmit kokosivat sotilaat perheineensä yhteisöiksi, joissa ihmiset tunsivat toisensa ja huolehtivat toistensa asioista, ja kaikki tarvittavat palvelut olivat lähellä. Haastateltavista osalla oli omaa kokemusta sotilaan lapsena elämisestä ja jatkuvista muutoista. Turvallisuuden tunnetta muuttoihin toi se, että asunnot olivat usein samantyyppisiä paikasta toiseen muutettaessa ja osa uudella kasarmialueella elävistä lapsista tuttuja jo aikaisemmista vanhempien palveluspaikoista. Sama näkyi koulussa, jossa suurin osa oli sotilaiden lapsia. Valmiiseen yhteisöön sulautuminen oli helppoa, koska yhteisön jäsenyys perustui sotilaisän statukseen. Varuskuntayhteisöjä kuvattiin lintukotoina, joita ei enää ole:

IIVARI: Koska mä olen täällä lasten kanssa nyt täällä päässä, niin naapuriapu on kuollut. Sitä ei enää ole, sen voi vetää yli.

DAAVID: Niin, me eletään siis integroituneena muuhun yhteiskuntaan, ei enää kasarmialueella. Varuskunnissa niinkun aikaisemmin, jotka oli näitä lintukotoja.

ERIK: Niin. Santahamina Helsingissä taitaa olla nykyään ainut semmoinen, että siellä asuu vielä paljon henkilökuntaa, siis perheellistä henkilökuntaa. Siinä on päiväkoti ja koulu. [...] Siellä kyllä toimii tämä edelleen. Mutta muut varuskunnat, niinku tuossa Iivari totesi, niin aika vähän nykyään porukkaa enää asuu varuskunnissa. Siis varmaan valtaosa asuu jo varuskunnan ulkopuolella, ja tämä on sitten aiheuttanut sen, että muun muassa nämä päiväkodit on lakkautettu varuskunta-alueelta, ja niin edelleen.

VIHTORI: Niin ja parhaimmillaan, eiks niin, että varmaan voidaan puhua, että oli yli 20 semmoista ihan hyvää, isoo varuskuntaa, missä tapahtui jotakin tällaista.

IIVARI: (hymähtää) Kyllä.

ERIK: (hymähtää) Kyllä.

VIHTORI: Ja nyt jos me todetaan, ett on jäljellä yks tai kaks, jossakin voi olla toinen.

IIVARI: Aivan, aivan, verotettais [

ERIK: Nii.

VIHTORI: Aika huonoon on menty.

Haastateltavien kuvaamissa kasarmiyhteisössä elävien sotilaiden työ ja perhe olivat integroituneet vahvasti toisiinsa. Kasarmiyhteisöissä ei ollut vain palvelut lähellä, vaan niissä toimivat myös naisten keskinäiset tukiverkostot, jotka vapauttivat sotilasmiehiä tekemään omaa työtään puolustusvoimissa. Ne muodostivat sosiaalisia yhteisöjä, joissa sotilaat perheineensä viettivät samojen ihmisten kanssa aikaa niin työssä kuin vapaa-ajallakin. Päällekkäisyydestä johtuen kulttuurinen kontrasti työn ja perhe-elämän välillä oli fyysisesti, sosiaalisesti ja mentaalisesti pieni.

Osa haastateltavista oli pystynyt ylläpitämään sotilaiden ja heidän perheidensä keskinäistä yhteisöä palveluspaikoissaan Mikkeliin siirtymiseensä asti, vaikka haastateltujen haikailemaa kasarmielämää ei ole ollut enää vuosikymmeniin. Maavoimien

esikuntaan siirtyminen oli rikkonut tämän yhteisöllisyyden. Esimerkiksi Iivari kuvaa yhdessä ryhmähaastattelussa aikaa ennen Maavoimien esikuntaan siirtymistä näin:

IIVARI: [...]Elikkä me oltiin perheenä osa puolustusvoimia, ja meillä oli tuttavias ja kaikkee muuta, se sosiaalinen turvaverkosto siinä, ja meidät oli tavallaan sitoutettu järjestelmään jo sieltä parikymppisestä, erinäköisten yhteisten tapahtumien ja tilaisuuksien, joukko-osastollisten toimien ja muitten perusteella, mitkä edelleenkin silloin vielä pari, kolme vuotta sitte pelasi. Ja isoin harppaus oikeestaan oli se, kun tuli tänne, niin tämä kolmiyhteys perhe, harrastukset ja työ, niin tämä organisaatiouudistus pystyi ainakin henkilökohtaisesti pilkkomaan sen kolmeen eri kategoriaan, joilla ei ole enää yhtymäkohtia mitään.

T: Nii.

IIVARI: Eli ne yhtymäkohdat ovat siinä, että tuosta juoksee työmaalle ja juoksee työmaalta takaisin, mut se ei ole enää yks semmonen kompakti paketti, että se menee yhteensä siinä. Ja se on muuttanut omaa ajattelumaailmaa koko järjestelmä tosi paljon. Eli yhteisöllisyys kun puuttuu täysin, me nähdään jossain palaverissa, mutta sä et näe edes omias työkavereita nykyorganisaatioissa täällä, saatikka, että tuntisit kaikkias työtovereitteesi vaimoja, heidän lapsiaan, mikä oli vielä edellisessä työpaikassa kolme vuotta sitten itsestänselvyys. Mä tiesin tasan tarkkaan kaikkien kenen kanssa teki töitä, niin tunsin henkilökohtaisesti heidän vaimonsa ja tiesin lapset ja niin edelleen, joka teki siitä ihan erilaisen siitä järjestelmästä. Ja tämähän kaikki poikii taas siitä, että kun ihmiset kulkee eri osotteissa. Eri aikoina. Ja tekee työtä hajallaan toisistaan, niin semmoista yhteisöllistä ei voi tullakaan. Että esimerkiksi Maavoimien esikunnan vuosipäivä tuossa maaliskuun puolivälissä, niin se oli semmoinen, että oikeestaan ei tiennyt, että oliko se iloinen vai surullinen vai vain säällittävä tapahtuma... Siihen [verratuna] mitä oli aikaisemmalla virkauralla tottunut, mikä on vuosipäivä ja mikä se on tapahtumana.

Iivarin pohdinnat heijastelevat organisatorisen tilan materiaalis-regulatiivisessa ulottuvuudessa tapahtuneiden muutosten aiheuttamia vaikutuksia tilan mentaaliseen ulottuvuudelle. Se, että työtä tehdään yksilöllisemmistä lähtökohdista eri aikoina, eri paikoissa ja eri paikkakunnilla asuen, on haastanut työn ja perheen suhteita ja niiden paikkoja sotilaan elämäkokonaisuudessa. Työn ja perheen suhteiden järjestyminen yhä enemmän erillisyyden pohjalta tekee erilaiset työn ja perheen suhteiden järjestämisen tavat ajateltavissa oleviksi, mutta ei välttämättä muuta niihin liittyviä priorisointeja. Ei ole selvää, mitä tapahtunut muutos tarkoittaa perheen kannalta.

Vaikka varuskuntayhteisöjä ja kasarmielämää kaivattiin, samaan aikaan työn ja perheen suhteiden järjestämiseen liittyvät valinnat nähtiin yksilöllisen valinnan kysymyksinä. Vaikka haastatteluissa tuotiin esille, kuinka sotilasarvoiltaan korkeimmalle edenneet upseerit ovat antaneet paljon ”niin omasta kuin perheensäkin selkänahasta”, korostettiin uralla etenemisen olevan kiinni itsestä ja siitä, mitä lopulta haluaa:

YNGVE: Joo, en mäkään sotilaitten osalta voi sanoa näin. Joku voi ehkä ajatella näin, että haittaa, mutta tiedän omias kurssikavereita, jotka ovat perheettömiä tai ei ole lapsia,

ja ne on sitten uraorientoituneita hyvin pitkälle henkilöinä jo olemassa. Mutta ei mun mielestä ole mitään tekemistä [perheellisyydellä uran kanssa]. Ett se on kyllä sitten henkilöstä itsestä kiinni, että joissakin asioissa voi torpedoida. Mutta sitten on tietysti tällaisia, mitä just tähän aiheeseen liittyy, että esimerkiksi Maavoimien esikuntaan haetaan henkilöä, ja sitten hän vetoaa perhesyihin, että ei missään nimessä halua tulla. Niin se voi olla sillä tavalla, esimerkiksi meillä on komentajan tehtäviä rajallinen määrä. Että siihen kysytään kerran, ja toista kertaa ei sitten varmaan kysytäkään.

T: Nii.

YNGVE: Että siinä mielessä voi haitata, jos niihin vetoaa niihin perhesyihin. Että jos sen näin linkittää. Mutta se, että sulla on perhe, ni se ei haittaa kyllä urakehitystä. Mutta sitten nimenomaan se, että miten sä käytät itse sitä perhettä verukkeena tai perusteena siihen, että sä et halua esimerkiksi siirtyä johonkin tehtävään tai jollekin paikkakunnalle, oli sulla lapsia tai ei tai esimerkiksi vaimon työn takia tai jonkun muun takia niin voi haitatakin.

GUSTAV: No nyt ehkä täytyy pikemminkin esittää kysymys kun vastaus näitten naisupseereitten osalta, eliikä nuorilla naisupseereilla tietysti, jos tulee perheenlisäystä ja tämän tyyppistä, että voisi kuvitella, että se ehkä jossain määrin vaikuttaa sitten, että jos jää näille hoitovapaille, niin urakehitykseen, mutta ehkä se on... tietenkin niitä naissotilaita niin [

YNGVE: Nii, mites, mites [

WILHELM: No se on, se on oma valinta.

YNGVE: Nii.

GUSTAV: Niin no, näinhän se [

YNGVE: Mutta toisaalta, joo [

WILHELM: On. Ei se voi millään tapaa taas siis edesauttaa.

YNGVE: Nii. (Gustav hymähtää)

WILHELM: Ei se voi olla niinku semmoinen ponnahduslauta.

GUSTAV: Ei, [ei niin.

WILHELM: Se voi olla rajoite.

GUSTAV: Joo, mutta se, että se saattaa ehkä viivästyttää sitä. Että ei pääse [

WILHELM: No, se edelleen se on oma valinta.

YNGVE: Kyllä.

GUSTAV: Niin, niin joo, näin, en, mutta kun [

Haastatteluotteesta käy ilmi, että toistuvan kieltäytymisen urasuunnitelman mukaan osoitetuista tehtävistä arvioidaan vaikuttavan uralla etenemisen mahdollisuuksiin, mutta silloin perheellisyys ei ole haitannut valitsijan urakehitystä, koska hän on tehnyt tämän päätöksen itse. Aarne muistuttaa myös siitä, että jos päättää hakeutua yleisesikuntaupseeritutkintoon, niin silloin myös hyväksyy sen, että organisaatio siirtää tutkinnon suorittanutta sitä vastaaviin tehtäviin. Jos jatkaa kieltäytymistä työtarjouksista perhesyihin vedoten, niin siinä tapauksessa perheellisyydestä on uralla etenemiselle haittaa, mutta tämän ei katsottu johtuvan suoraan perheellisyydestä. Sotilaalla on siis valinnanvapaus ja vastuu tekemistään valinnoista. Sotilas esitetään tässä tietoisena valintojen tekijänä, jonka valinnat ovat vapaita erilaisista häntä ympäröivistä sosiaalisista, taloudellisista ja muista materiaalisista mahdollisuuksista ja resursseista. Se, että

ei etene urallaan, ”on otettu ja haluttu”, kuten toisessa haastattelussa asia ilmaistiin. Tätä ei muuttanut se, että perhetekijät ovat saattaneet olla ”keskeinen tekijä” valinnalle rakentaa elämä jollekin tietylle paikkakunnalle ja pysyä mahdollisuuksien mukaan siinä.

Tulkinnassa ei näytä olevan sijaa sille, että nämä valinnat tehdään suhteessa työelämän ja organisaation sanelemiin ehtoihin, sotilaan sosiaalisiin ja materiaalsiin resursseihin sekä neuvotellen toisten toimijoiden kanssa, joista keskeisiä ovat puoliset. Ongelma työn ja perheen suhteiden järjestämisestä jää kokonaan sotilaan henkilökohtaisesti ratkaistavaksi. Työn ja perheen suhteiden järjestäminen määrittyy näin yksityiseksi asiaksi. Organisaation rakenteet, käytännöt, arvot, perinteet ja ihanteet eivät tule haastetuksi. Perhettä ei voi asettaa tärkeämmäksi kuin sotilasuraa eli käyttää ”verukkeena” tai ”perusteena”, jos aikoo edetä vertikaalisesti organisaatiohierarkiassa. Tämä olisi vastoin mentaalisen ulottuvuuden perheelle osoittamaa paikkaa ja siten harhaopin harjoittamista. Ryhmähaastattelutilanteessa perheen etusijalle ei helposti mahdollistu, kun organisatorista tilaa ylläpidetään yhdessä. Tilateoreettisesti ilmaisten, tässä kohdin tilan ulottuvuuksien rajojen tekemisen tapa on suostumus.

Edellä oleva haastatteluote on ryhmähaastattelusta, jossa läsnä oli kaksi sotilasurallaan pitkälle edennyttä, Wilhelm ja Yngve, ja yksi siviilityöntekijä, Gustav. Gustav yrittää kyseenalaistaa yksiselitteisesti yksilön henkilökohtaiseksi valinnaksi tulkittua perheen vaikutusta urakehitykselle laajentamalla keskustelua naisupseereihin. Yngve ja Wilhelm ovat edelleen sitä mieltä, että kyseessä on myös naisten kohdalla oma valinta, eivätkä anna Gustaville mahdollisuutta tuoda koko näkökulmaansa kunnolla esille. Keskustelu jatkuu Yngven ja Wilhelmien dominoimana:

YNGVE: Esimerkiksi upseerien osaltahan, niin ylennyksethän menee kadettikursseitain hyvin pitkälle tänä päivänäkin. Mikä tarkoittaa sitä esimerkiksi, että kun mä oon valmistunut yleisesikuntaupseerikurssilta [vuosi], niin mua vuotta vanhempaa kurssia oleva kaveri kävi yleisesikuntaupseerikurssin niin, että hän valmistui vasta viime vuonna. Niin minä veikkaan että, ja eikä pelkästään veikkaus, vaan väitän, että hänet ylennetään (mainitsee sotilasarvon) ennen minua. Vaikka hän ei ole [

WILHELM: Siittä huolimatta.

YNGVE: Siittä huolimatta, ja näitä on esimerkkejä, että se on näin mennyt aina tähän mennessä.

WILHELM: Aika veikee. Joo.

YNGVE: Ja minun mielestä se on siinä mielessä väärin, koska hän on tehnyt vaatimattomampia tehtäviä sen kuuden vuoden aikana kun minä.

WILHELM: Aika...

YNGVE: Että näin se vaan on. Että se yleisesikuntaupseerikurssilta valmistuminen pitäisi olla se määräävä tekijä, että milloin sä oot tullut majurin virkaan, eikä se, että milloin sä oot valmistunut upseerin virkaan. Mutta meillä on paljon esimerkkejä, jotka on myöhemmin käynyt kurssin.

WILHELM: Aika veikeetä on se. Tuossa on tapauksia muutamia, kurssithan sanelevat uralla etenemisen myös, ja niin edespäin, niin perustelleet perhesyillä sen, etteivät lähde sinne jollekin kurssille.

YNGVE: Niin, kyllä kyllä.

WILHELM: Nimenomaan sillä perusteella, että asettaa sen perheen edelle. Mut edelleen mä sanon ett se [on oma valinta.

YNGVE: Oma. Kyllä, kyllä.

WILHELM: Ei sillä, ei se niinkun automaattisesti [

YNGVE: Työnantaja ei sitä [

WILHELM: Ei se, ei siinä ei ole perhe sinällään tai perheettömyys millään tapaa edesauttamassa tai torpedoimassa sitä uraa, vaan se on aina oma valinta. Ja tähän mä sanoisin, kun Gustav tuossa otti, että myös mä näkisin naisupseereilla sen, että se on edelleen oma valinta.

Gustav luopuu oman näkökulmansa esille tuomisesta ja yhteiseksi tulkinnaksi jää Wilhelmin viimeinen ilmaus ”ei siinä ole perhe sinällään tai perheettömyys millään tapaa edesauttamassa tai torpedoimassa sitä uraa, vaan se on aina oma valinta” ja ”myös mä näkisin naisupseereilla sen, että se on edelleen oma valinta.” Tämä rakenteelliset, sosiaaliset ja kulttuuriset mahdollisuudet ja rajoitteet sivuuttava suostumukseen perustuva rajojen tekemisen tapa ylläpitää sukupuolistuneita käytäntöjä, koska se perustuu ajatukselle työstä ja perheestä erillisinä elämämpiireinä, joita koskevia ratkaisuja voi tehdä yksilöllisistä lähtökohdista ilman odotuksia ensisijaisen hoivan antajana toimimisesta. Oman valinnan retoriikka nojaa äitiyden yhteiskunnallisuuteen: Työn ja perheen välillä vapaasti valitseminen ei olisi perheelliselle miehelle mahdollista, elleivät naiset huolehtisi yhteiskunnallisesta hoivavelvollisuudestaan (Vuori 2004, 60).

Oman valinnan retoriikkaa vaatii valitsemaan joko työn tai perheen. Tämä näkyy hyvin Wilhelmin yllä olevasta muotoilusta. Ensinnäkin hän toteaa, että ”kurssithan sanelevat uralla etenemisen myös”, ja kun joku on perustellut perhesyillä sen, etteivät lähde jonnekin kurssille, niin se tarkoittaa Wilhelmin mukaan sitä, että kyseinen henkilö ”asettaa sen perheen edelle”. Työn valitseminen tarkoittaa tässä tapauksessa organisaation asettamiin ehtoihin asettumista ja käytettävissä olemista. Upseerin uraratkaisut rakentuvat pitkän aikavälin strategisille valinnoille, jotka ovat toisinaan sidoksissa, joten käytössä ehdoton suostumus ja käytettävissä oleminen tarkoittaa kokonaista työuraa.

Sitä huolimatta, että perheen vaikutus sotilaan uralle tulkitaan yksilön omaksi valinnaksi, organisaatio voi vaikuttaa uran etenemiseen ennakoimattomasti tai epäoikeudenmukaiseksi koetulla tavalla, kuten Yngve kertoo omalla kohdallaan käyneen. Uran valitseminenkaan ei takaa ennustettavissa olevaa urapolkua.

Monissa tutkimuksissa on havaittu, että työn määräävää asemaa suhteessa perheeseen ja muihin elämän aktiviteetteihin perustellaan usein henkilökohtaisella valinnalla, ei esimerkiksi jollakin ulkoapäin asetetulla pakolla. Selitystä on haettu jälkiteollisen työn luonteesta sekä työsitoutuneisuuden ja urasaavutusten itseisarvosta yksilöllisyydelle, ammatilliselle identiteetille ja laajemmille sosiaalisille konteksteille. (Lewis 2003, 347–348.) Arlie Hochschild (1997) on esimerkiksi esittänyt, että työstä on tullut kotielämää tyydyttävämpää ja antoisampaa. Työssä voi saavuttaa tunnustusta ja arvostusta, mikä vetää entistä enemmän puoleensa. Samaan aikaan kotielämästä vetäytyminen yleensä aiheuttaa myös enemmän konflikteja perhesuhteissa, mikä edelleen vahvistaa pakoa työelämään. Erityisesti urasuunnittelun piirissä oleville upseereille uralla eteneminen tarjoaa sosiaalisesti arvostettuja ja haastavia tehtäviä, joista on vaikea kieltäytyä. Armeija tarjoaa houkuttelevia malleja menestyksekkäälle maskuliinisuuden harjoittamiselle ja sosialisatiolle (Ahlbäck 2014). Nousujohteinen ura antaa jatkuvaa tunnustusta ja omanarvontuntoa työsaavutusten kautta, mikä liittyy ammatilliseen sosialisatioon ja identiteettiin. Jussi ilmaisee asian näin:

JUSSI: Toisaalta määhän vaikka oon täällä nyt reppurina tosiaan neljättä vuotta, niin ekan kerran mä tulin itse, täytyi oikein hakemuksen, että pääsisin tänne ja tein sen vielä toisenkin kerran. (Myöntelyä) Kyllä totta kai olisi mieluummin perheensä parissa, mutta niin tulee vaan tarjouksia, joista ei voi kieltäytyä.

PAAVO: Nii.

Oman valinnan retoriikka muuttuu pakoksi, kun siirrytään tarkastelemaan kahden tasa-arvoisen työuran mahdollisuutta samassa perheessä. Rakenteelliset ja sosiaaliset mahdollisuudet ja rajoitteet sekä taloudelliset realiteetit löytävät paikkansa keskustelussa. Neuvottelua puolison kanssa ei tehdä oman valinnan kontekstissa:

T: Mm, jos aattelis tilannetta, tämmöistä perhettä, jossa on vaikka sotilashenkilönä työskentelevä ja sitten on toinen, jolla on myös se työura, niin onko perheessä laitettava toisen ura edelle vai pystytäänkö kahta uraa yhteensovittaan?

EEMELI: Tässä se tänä päivänä se haaste onkin, kun tuossa viittasin, että ennen vanhaan aika moni upseerin vaimo oli perheenäiti. Tänä päivänä on toisin ja kyllä mä tiedän monta kollegaa, missä on näitä laitettu, että nyt [muutetaankin ehkä vaimon uran takia.

HEIKKI: Pystyykö? Sitähän tää on.

AARNE: Ehkä siinäkin arvotetaan tätä, että kummalle se tuottaa vaikka perheelle suurempaa hyötyä, joka näkyy tilinauhan loppusummassa. (Myötäilyä) Niin, että sä siirryt tuonne, palkka nousee 600 euroa. Mää siirryn tänne ja palkka nousee 50 euroa. Niin nämä eurot ratkaisevat, että prioriteetissa nousee se tai mitä arvotusta perheessä tehdään, mikä on perheen kannalta hyödyksi tai johtaa niinku suurempaan hyötyyn. Mutta tietysti tämä puolisolta meidän tapauksessa edellyttää, koska meillä näitä, mitkä itse toin esille, että seitsemän palveluspaikkaa, 12 tehtävää, niin se kuuluu tähän mun työnkuvaan. Niin, ja siitä tulee tämä, että justiin me taas siirtovelvollisena siirrytään

vääjäämättä. Jos toisella on sitten, että musta olisi mukava [siirtyä] tuonne, niin sitten mun on pakko, mutta susta olisi mukava. Niin että realiteetit ratkaisee. Mutta oma kokemus on, että puoliso joustaa ja joustaa pakosta ja joustaa liikaa, mikä on tavallaan, että se vaan on näin.

Aarnen puheenvuorossa sotilasmiehen työuran etusijalle asettaminen määrittynyt yhtäältä taloudellisista näkökohdista ja toisaalta organisaation asettamista pakoista lähtien. Sotilaan työuran etusijalle laittaminen määrittynyt taloudellisesti kannattavammaksi ja perheen kollektiiviseksi eduksi: sotilasmiehen palkka nousee sitä mukaan, mitä vaativampiin tehtäviin hän siirtyy, joten perheen kannattaa taloudellisen vakauden nimissä sopeutua hänen työuransa vaatimuksiin. Vähintään yhtä painavaksi perusteluksi esitetään myös vastakkainasettelu sotilaan työuraan sisältyvästä siirtymisvelvollisuudesta verrattuna puolison, joka ei työskentele puolustusvoimissa, valinnanvapauteen oman työuransa suhteen. Kuten haastateltava muotoilee, sotilaan on pakko vaihtaa työtehtävää, kun taas puolison olisi ehkä mukava siirtyä työsuhteen perässä. Taloudelliset perustelut ja siirtovelvollisuuteen liittyvät näkökohdat määrittivät keskustelussa realiteeteiksi, jotka ratkaisevat miten perheissä toimitaan. Haastatteluissa nostettiin esille teoreettinen mahdollisuus puolison uran asettamisesta oman edelle, jos puolisollla olisi huomattavasti isompi palkka.

Lapsiperheellisten työuriin ja hoivaratkaisuihin liittyvää päätöksentekoa tutkinut Johanna Närvi (2014, 173–174) toteaa, että vanhemmilla on käytössään kaksi erilaista strategiaa tai neuvottelun logiikkaa tilanteissa, joissa vanhempien työmarkkina-asetmat eroavat toisistaan. Useissa tilanteissa heteropariskuntien työurista miehen työura edustaa vakaampaa työuraa. Pariskunnat voivat investoida joko vakaampaan työuraan tai sitten epävarmemman työuran omaavan työmarkkina-aseman vahvistamiseen. Jälkimmäinen edellyttää useammin puolisoitten välistä tietoista neuvottelua, kun taas ensimmäiseen vaihtoehtoon voidaan helpommin ajautua sukupuolistuneena käytäntönä ilman tietoisia pohdintoja. Maavoimien haastatteluissa molempien puolisojen työuriin panostaminen nähtiin mahdolliseksi, mutta se olisi edellyttänyt puolisolta ”sitä organisointikykyä ja panostusta valtavat määrät”. Sotilaan panostus tällaisessa tilanteessa ei noussut esille.

Isyysvapaasta on tullut suomalaisessa työelämässä itsestään selvänä pidetty asia. Isyysvapaan lisäksi tilapäisen hoitovapaan käyttö eli sairaan lapsen hoitaminen kotona 1-3 kolme päivää on yleistynyt suomalaisien keskuudessa. (Lammi-Taskula & Salmi 2013; 2014.) Myös haastatteluaineistossa tunnistettiin isien lisääntynyt perhevapaiden käyttö tältä osin. Sairaana lapsen hoitamista perusteltiin suhteessa äidin heikompaan työmarkkina-asemaan: sotilasisän voi olla helpompi jäädä kotiin hoitamaan sairasta lasta kuin pätkätyössä olevan äidin, joka on haavoittuvaisempi poissaoloille

töistä. Sillä, ettei ”työ yhtä miestä kaipaa” oli kuitenkin ajalliset ehtonsa. Vaikka suhtautuminen perhevapaista johtuviin lyhyisiin poissaoloihin näyttäytyy haastattelupuheessa yleistä yhteiskunnallista asenneilmastoa myötäileväksi (Lammi-Taskula & Salmi 2013), osoittautuu pidemmälle perhevapaalle jääminen riskiksi sotilaan uralle:

YNGVE: Joo, mää oon esimerkiksi käyttänyt tämän 18 vuorokautta heti siihen lapsen syntymään. Sittehan on mahdollista ottaa tämä isäkuukausi, elikä täydentää se, että kun äiti lopettaa aikasemmin, niin sitten tuommoiset 12 päivää ja vielä siihen toiset 12 päivää.

T: Joo.

YNGVE: Sen 18 päivän lisäksi. Joku tällöinen se vissiin on.

GUSTAV: 12 plus 12 maksimissaan [se isäkuukausi.

YNGVE: Niin, joo, isäkuukausi. Tiedän, että niitä on muutamat käyttäneet, ja sellaiset kaverit, jotka esimerkiksi ovat olleet reppureina, niin he on käyttäny.

T: Joo, joo.

YNGVE: Käyttänyt niitä, että sitten saa olla enempi siellä perheen luona myöskin. Ja sitten tietysti jos otetaan, ei pelkästään perhevapaa, mutta otetaan esimerkiksi joku lapsen sairastuminen, niin saattaa jossakin tilanteessa olla helpompi, että se sotilashenkilö-isä on siellä hoitamassa sitä lasta kuin se äiti, joka on pätikätyöläinen tai määrääkäsena, koska sitten se vaikuttaa hänen tulevaisuuteensakin.

GUSTAV: Musta tuntuu, että tässä on aikamoinen muutos tapahtunut tässä vuosikymmenten aikana, että nykyään tosiaan sotilaitkin ovat valmiita näitä perhevapaita ottamaan. Että ehkä takavuosina saattoi olla tilanne toinen, että esimerkiksi sairaan lapsen hoitoon ei välttämättä sotilas kovin ehkä ollut valmis osallistumaan. Se oli enempi äidin vastuulla sitten.

WILHELM: Joo. Näitä lyhytaikaisia hoitovapaita, niitä nyt käytetään, urasotilaat aivan samalla kun muutkin.

YNGVE: Niin.

WILHELM: Ja sitten nämä isyys-, äitiysvapaat, ne käytetään, mutta sanotaan sitten, niin sanottuja hoitovapaita, aika harvassa on sotilaita, jotka lähtevät niihin. Toisaalta jos mietitään sotilaiden kohdalta, niin siinä taas tulee se sotilasura, että se on siitä urakehityksestä sitten sekin aika pois. Kun se on vaan raadollista, mutta totta, kun siellä tulee ne määrättyt vuodet ja nokkimisjärjestys, se tulee sitä kautta. Opiskelussa pitää olla mukana, jos haluaa olla mukana, ja tämä järjestelmä sanelee jossain määrin sitä. Tuossa nyt muutaman olen tavannut, jotka ovat sitten ottaneet niin sanottua vuoroteltuvapaita ja käyttää sen niin sanottuna perhevapaana.

T: Joo.

WILHELM: Eli jää sitten hoitamaan, eli hyppää niin sanotusta oravanpyörästä vähäksi aikaa pois, on vuoden lasten kanssa, antaa puolisolalle mahdollisuuden sitten täyspainosesti panostaa taas työelämään. Mutta, eli näihin lukumääriin nähden, niin todella pieni on se prosentuaalinen.

Wilhelmin viimeinen puheenvuoro konkretisoi aiemmin esiteltyä oman valinnan retoriikkaa eli sitä, miten isyys ja lasten hoitaminen ovat sukupuolistuneina käytäntöinä miehille vapaaehtoisuuden ja valinnan kysymyksiä. Se, että jää vuodeksi kotiin lapsia

hoitamaan, merkitsee oravanpyörästä pois hyppäämistä ja puolisolle mahdollisuuden antamista.

Muutokset tilan materiaalis-regulatiivisessa ulottuvuudessa heijastuivat mentaaliiseen ulottuvuuteen haastaen kutsumuksellisuutta ammatillisuuden korostumisella. Työtä ja siihen kohdistuvia tulosohjausvaateita verrattiin suunnittelu- ja asiantuntijatyöhön, jossa ei vaadita fyysistä läsnäoloa omalla työpisteellä, vaan työn tekemiseen riittää useimmiten se, että henkilöllä on tietoliikenneyhteys. Kun työtä tehdään itsenäisesti eri fyysisistä sijainneista ja eri aikoina sekä lisäksi ”integroituneena muuhun yhteiskuntaan”, tarvitaan Daavidin mukaan samoja työkaluja, joita siviilipuolella työmarkkinoilla on käytettävissä:

DAAVID: [...] Nyt mä haluaisin sen samanlaisen työkalupakin, joka on sillä Nokian insinööriin esimiehellä, että mä voisin ottaa huomioon sen työntekijän perheen sen koko uran aikana, nyt kun meillä ei ole enää sitä struktuuria, joka aikaisemmin piti huolta tästä asiasta. Nyt mun pitää siis pitää huolta sen työntekijän koko sidosryhmästä, kun se on integroitunut muuhun yhteiskuntaan. Eli mä tarvin lisää työkaluja. Eli itse asiassa mä tarvin paremman virkaehto-, työehtosopimuksen, mä tarvin joustavamman kyvyn muuttaa palkkausta, antaa erilaisia korvauksia. Että jos mä oikeen haluan jotain osajaa, niin mulla olisi mahdollisuus saada se sen mun annetun tulostehtävän ja sen panoksen puitteissa. Eli itse asiassa mitä mä tarvin, niin mä tarvin palkkarahakassin erikseen, en mitään luokkia enkä muita vastaavia, tasapuolisuus pois tästä järjestelmästä, pelkästään tulosohjaus, oikeudenmukaisuus on se, joka ajaa tätä systeemiä. Eli vähennetään hallintorakennetta, parannetaan sen tuloksen tekemisen rakennetta. Ja lopputulema on sitten se, että tällainen tappava siirtotahti ei toimi enää tässä rakenteessa, vaan sitten pitää ymmärtää, että kaveri, [joka on] hyvä osaja, kannattaa pitää jollakin paikkakunnalla. Ja käyttää sitä osaamista matruisissa ympäri puolustusvoimia sieltä joltakin paikkakunnalta.

T: Niin.

DAAVID: Eli tämä myöskin vaatii työnteon kulttuurin muutosta. Näihin mä haluaisin työkaluja.

Daavidin puheenvuorossa työn tekemisen vapautuminen ajasta, mutta ennen muuta paikasta, haastaa organisaation fyysiseen rakenteeseen perustunutta urajärjestelmää ja siirtovelvollisuutta. Seuraajasuunnittelu ja tehtäväkierto ovat perinteisesti kytketty ajatukseen, että sodan ja rauhan ajan tehtävien menestyksenkäs hoitaminen vaatii pätevyitymistä, joka edellyttää upseerin hankkivan osaamista ja kokemusta erilaisista ja eritasoisista tehtävistä organisaation eri toimipaikoilta ja fyysisesti eri olosuhteista (Puolustusvoimien henkilöstöstrategia 2015, 14–16). Siten upseerien on palveltava maantieteellisesti eri puolilla Suomea. Koska teknologia mahdollistaa entistä useammin ja helpommin tehtävien tekemisen myös ilman fyysistä läsnäoloa, on fyysiseen siirtymiseen perustuvaa siirtymisvelvollisuutta, mikä on organisaation uudistumisen

myötä entisestään kiihtynyt, vaikeampi nähdä toimintakykyisyyden näkökulmasta tarkoituksen mukaisena.

Lisäksi muutokset johtamis- ja hallintomallissa haastaa vanhoja käytäntöjä. Teemu Tallberg (2009) on osuvasti osoittanut, että puolustusvoimiinkin yhä enemmän siirretyt uuden julkisjohtamisen opit ovat vaikuttaneet organisaatioissa tehtävään työhön ja sen organisointiin. Daavidin puheenvuorosta on luettavissa näiden muutosten törmääminen organisaation institutionaalisiin elementteihin ja niitä heijastavaan organisatoriseen tilaan. Kun tulosoikeudesta tulee keskeinen työn tekemistä ja sen tulokellisuutta raamittava rakenne, on virkaikään liittyvää senioriteetti-järjestelmää ja sotilasarvojärjestelmää entistä vaikeampi perustella nykyisten suoritusvaatimusten valossa.

6.2 Panssariprikaati: Lintukoto

6.2.1 Niukkojen henkilöstöressurssien ehdoilla

2000-luvun organisaatiomuutokset ovat koskettaneet Panssariprikaattia siten, että organisaation yksikkörakenne on muuttunut. Prikaatin sisällä olevia osastoja on siirretty yksiköistä toisiin muualta siirrettyjen osastojen takia. Vuonna 2003 Varsinais-Suomen ilmatorjuntarykmentti siirrettiin Turusta Panssariprikaatiin. Tämä noin sadan varusmiehen ja 50 palkatun työntekijän joukko nimettiin uudelleen Hämeen ilmatorjuntapatteristiksi. Vuonna 2007 Helsingin ilmatorjuntarykmentti siirtyi Panssariprikaatiin Tuusulasta. Se liitettiin Hämeen ilmatorjuntapatteristoon ja yhdistynyt kokoonpano sai nimekseen Helsingin ilmatorjuntarykmentti. Muutos toi mukanaan lisää ilmatorjuntatehtäviä Panssariprikaatiin. Kooltaan uusi rykmentti säilyi vanhan rykmentin kokoisena, sellaisena kuin se oli Tuusulassa ollut. Muutos toi myös lisää johto-, suunnittelu- ja asiantuntijatehtäviä. Panssariprikaati on ollut rakennemuutoksen vastaanottava taho, irtisanomisia ei ole toteutettu ja prikaatin koko on vain kasvanut. Henkilöstömäärää vähentäneet toimet ovat olleet lähinnä hallinnollisia muutoksia, kuten Panssariprikaatin terveysaseman siirtyminen Sotilaslääketieteen keskuksen hallintaan tai muonituspalvelujen ulkoistaminen. Hallinnollinen muutos ei ole vaikuttanut käytännön toimintatapoihin, mutta ne ovat keventäneet Panssariprikaatin henkilöstöhallintoa mainittujen tahojen henkilöstöjen siirtyessä uusien organisaatioiden piiriin. Haasteeksi muutoksissa muodostui kasvaneen organisaation hallinnon, suunnittelun ja johtamisen resurssien ajan tasalla pitäminen:

HELGE: Niin valmius- ja varusmieskoulutus oli ookoo, mutta me oltaisiin toivottu, että sieltä HELITRan (Helsingin ilmatorjuntarykmentin) mukana olisi siirtynyt tällaisia yleismiehiä. Huoltopuolen kavereita ja vaikkapa henkilöstöhallinnon ihmisiä, jotka olisivat auttaneet sitten tämän kasvaneen panssariprikaatin organisaation hallintoon ja suunnitteluun liittyvissä tehtävissä. Mutta ne kaverit pelastautuivat sieltä aika pitkälle pois ja me oltiin [täällä panssariprikaatin] esikunnassa vuosi 2005 ja 2006 ja vielä 2007:kin vähän sillä lailla ahtaalla, koska täällä oli enemmän suunnittelu- ja asiantuntijatehtäviä ja osittain osaamisvajettakin johtaa tätä laivaa. Mutta nyt tilanne on alkanut pikku hiljaa normalisoitumaan. Mutta se oli siinä rakennemuutoksessa semmoinen vähän tiukka paikka. Meidän kyky johtaa tätä isoa porukkaa ei ollut ihan semmoinen. Mutta onneksi se HELITRan tärkein elementti, varusmieskoulutus ja sodan ajan valmius, siinä ei ollut mitään ongelmaa.

Panssariprikaatissa haastateltu asiantuntija kuvasi rakennemuutosten tuomaa henkilöstön kasvua epätasapainona tarvittavan osaamisen ja saatujen resurssien välillä. Haastateltavan mukaan tilanne on tasaantunut tiukan muutosvaiheen jälkeen ja odotukset ovat tulevaisuuden suhteen positiiviset, mikäli joukko-osasto saa jatkossa riittävästi nuoria kouluttajia sotakoulusta, jotta vanhempia voidaan päästää siirtymään muihin tehtäviin ja vanhimpia eläkkeelle.

Jos koko Panssariprikaatin tasolla resurssit näyttivät haastatteluhetkellä olevan jo tasapainossa, niin perusyksiköissä työskentelevien haastateltujen upseerien ja opistouseerien kuvauksissa tilanteen tasaantuminen ei ollut vielä elettyä ja koettua todellisuutta. Kaikissa ryhmähaastatteluissa viitattiin jollakin tavalla henkilöstövajeseen. Ongelmallisena pidettiin sitä, että henkilöstökokoonpanoa tarkastellaan henkilöstöhallinnossa kokonaisuutena, ei perusyksikötasolla. Vajetta henkilöstömäärissä oli siten vaikeampi osoittaa työnantajalle:

ÅKE: Aikasemmin oli, että tähän ja tähän yksikköön kuuluu näin ja näin monta ihmistä, työntekijää. Nyt semmosia kirjoja ei ole, vaan täällä [Panssariprikaatissa] on x määrä väkeä ja ne sitten voi olla jakautunut tänne [Panssariprikaatin] sisälle miten vaan, että sitä ei ole enää määrätty, kuinka monta on tavallaan yhdessä yksikössä, jollonka sitten on helpompi vaatia sitä vajetta, että meillä kuulus olla 15 ukkoo, meillä on 12. Me tarvitaan näin ollen kolme lisää. Mut sit se on mun mielestä poistunu niinkun työnantajan puolelta tää jako.

Vähentyneistä henkilöstöresursseista huolimatta tulostavoitteiden kerrottiin säilyneen ennallaan. Henkilöstöresurssien ja tulostavoitteiden välillä koettu ristiriita on vahvasti tehtävien loppuunsaattamiseen orientoituneessa ja suorituskeskeisessä työskentelyssä monitahoinen kysymys. Vaikka annetut resurssit eivät olisikaan vastanneet työmäärää, koettiin tilanteen esille tuominen omalla kohdalla vaikeaksi, koska se olisi voitu tulkita henkilökohtaiseksi epäonnistumiseksi: ”No, menihän tämä syyskin, kyllä kevätkin menee ja sitten no, miten sää et nyt pärjää, kun sun edeltäjäsi-

pärjäsi tuossa hommassa”. Pelko työn epäkohtien esille nostamisen kääntymisestä henkilökohtaisiksi ongelmiksi eli työstä suoriutumiseen kohdistuviksi epäilyiksi nostaa kynnystä ottaa asioita (myös Rikala 2013, 77).

Tunnollisten työntekijöiden kuormittaminen ja palkitseminen hyvin tehdystä työstä lisätyöllä tunnistettiin kulttuuriseksi piirteeksi ja toimivan testinä, jossa ”koetelemisen kautta katotaan, eli pannaan haasteellisiin tehtäviin”, jotta nähdään, mihin työntekijän motivaatio ja kunnianhimo riittävät. Toisaalta nuorten kouluttajien työtaakkaa kerrottiin selittävän ”perinne, että me annetaan [heille] eniten töitä, mitä kukaan muu ei halua tehdä”. Tällaisia tehtävistä puhuttiin erilaisina hanttihommina, kuten sotaharjoitusten jälkeen tehtävät lomataarkistukset. Töitä tehtiin omaa jaksamista kuormittavalla tavalla. Haastatellut tunnistivat yleisesti uupumisen riskin ja omakohtaisia kokemuksia jaksamisen ääri rajoilla toimimisestakin oli:

NIKLAS: Kyllähän sen jaksaa ja sitten on se hölmöläisen periaate, että jos jaksat tämän, jaksat vielä tämän ja sitten vaan lastataan sitä kuormaa ja jossain vaiheessa tulee niitä, että yhtäkkiä nousee korkea kuume muutamaks päivaks ja ei mitään muita flunssan oireita, ja sitten kun pääsee vähän huilaamaan, niin se lähtee saman tien pois. Siis tällaisia sairastumisia on jonkin verran ollut.

Kiireeseen reagoitiin työpäivää venyttämällä ja sairaana töihin tulemalla. Myös asian tuntijahaastattelussa ongelmaksi nimettiin ennemminkin se, että tullaan sairaana töihin, kuin töiden välttäminen tai vapaiden hakeminen väärin perustein:

HELGE: Ei, kyllä se sotakoulukulttuuri kasvattaa sotilasvirkamiehistä tietyllä tapaa kuitenkin sellaisia, että se tehtäväkeskeisyys on siinä ykkösenä. Eli tehtävä pyritään hoitamaan loppuun asti tavalla tai toisella. Tämä näkyy muun muassa sairaspöytäkirjoissa sun muissa, että jos upseeri esimerkiksi on lähdössä harjotukseen ja sillä on kuumetta, niin kyllä se yleensä löytyy sieltä harjotuksesta, eikä kotoa. Mikä nyt sitten on taas, saattaa olla äärimmäisen pöhlökin ratkaisu. Mutta se tehtäväkeskeisyys on aika voimakas.

Erityisen haastavia tilanteita olivat sotaharjoitukset, jotka sijoittuivat puolivuositain kolmen kuukauden jaksoon. Niistä pois jäämistä vältettiin jopa sairaana. Se, mikä ylempällä tasolla näyttäytyy sotakoulusta opittuna tehtäväkeskeisyytenä, avautuu niihin osallistuvien näkökulmasta henkilöstöresurssien alimitoittamisena ja työnorganisointiin liittyvinä epäkohtina. Tilannetta kuvattiin annettujen resurssien ja vaadittujen tulostavoitteiden epäsuhdaksi:

NIKLAS: Nykyisillä resursseilla, niin parhaat meistä tekee kahta tai kolmeekin tehtävää harjotuksissa yhtä aikaa, mutta saadaan vaan yhden ihmisen palkka, että jos on kaksi tai kolme eri tehtävää, mitä joudut hoitamaan, niin jos siitä jää pois, niin se alkaa jo olla aika iso kuormitus sitten muille.

T: Kauanko tämä tilanne on ollut? Onko tämä ollut koko ajan tämmöstä, että tavallaan vähän aliresursseille mennään?

NIKLAS: No, nyt on minun mielestä viimeiset pari, kolme vuotta niin on niinku koko ajan luisuttu pidemmälle tai syvemmälle sinne, että henkilöstö vähenee, mutta tehtävät ja tulostavoitteet on samat koko ajan. Että se vaan lisää muille töitä.

JOHAN: Vähän reilut kaksi [vuotta] oon nyt virassa ehtinyt oleen ja kyllä koko aika on ollut semmoista kädestä suuhun menemistä ja nyt se ongelma konkretisoituu siinä nimenomaan, että tarvitaan koulutettuja oikeudellisia miehiä, kun asiat pohjautuvat siihen, että pitää olla oikeus tehdä jotain, ennen kun sä voit sitä tehdä. Vaikka ehkä nippanappa siitä pystyisikin vielä selviytymään vasta töihin tullut, esimerkiksi näitä uusia aliupseereita, kun on aika paljon palkattu, mutta kun ei niillä ole oikein oikeuksia vielä mitään tehdä, niin se ei sitten tavallaan sitä työtaakkaa vie pois. Ja ennen kun tämä saadaan kunnolla pyörimään, saadaan aliupseerit vakiinnutettua osaksi järjestelmää, niin se on kaksi kolme vuotta vielä, kun tulee menemään. Ja senkin edellytyksenä on sitten se, että niitä palkataan lisää, koska koko ajan lähtee henkilöstöä pois. Ja niitä on nyt muutamia saatu lisää, ne on pikkasen helpottanu sitä painetta, mutta tavallaan, kun ei niillä oo oikeuksia vielä mitään tehdä nimenomaan esimerkiksi harjoituksista kun puhutaan, niin ampumaleirillä ei saa tehdä mitään. Niin ne on tavallaan sitten melkein turhia miehiä sitten siellä siinä mielessä, jos ne sinne mukaan ottaa.

Tehtävien ja tulostavoitteiden pysyessä entisellään vähentyneistä henkilöstöresursseista huolimatta, työt kaatuivat entistä harvemman niskaan. Niklas tuo esiin, että sotaharjoituksissa joutuu tekemään useamman työntekijän työt, joten kynnys pois jäämiseen perhesyistä kasvaa entisestään. Johanin puheenvuorosta käy ilmi, miksi pelkästään henkilöstöluvut eivät kerro työtilanteiden, kuten sotaharjoitusten työn organisoinnista ja kuormittavuudesta. Sotaharjoituksissa tarvitaan tietyt toiminnalliset oikeudet omaavia sotilaita, mutta lisäresurssiksi saaduilla uusilla työntekijöillä ei ollut vielä hankittuna tarvittavaa osaamista ja sitä ilmaisevaa todistusta, joten heidän panoksensa ei vielä helpottanut kokeneempien työtä. Sotaharjoitukset kuvattiin nimenomaan niinä tilanteina, joissa niukat henkilöstöresurssit realisoituvat. Vakityöpisteellä sijaisjärjestelyt toimivat, mutta huonon kokonaisen henkilöstötilanteen takia ”kaikki pitää raapia, kun lähetään leirille, että saadaan sinne tarvittava määrä, niin sieltä on tosi vaikea aa jäädä pois, bee lähtee kesken harjoituksen muualle”. Sen lisäksi, että sotaharjoituksista on vaikea jäädä pois tai lähteä kesken pois, niissä väsy useamman tehtävän samanaikaisen hoitamisen vuoksi helpommin. Tämä puolestaan näkyy pidempänä palautumisena sotaharjoituksista, mikä voi aiheuttaa ristiriitoja kotona, jos puoliso on puolestaan sinnitellyt oman jaksamisensa rajoilla lasten kanssa sen aikaa, kun sotilaspuoliso on ollut poissa kotoa.

Tehtävistä suoriutuminen olosuhteista riippumatta liittyy organisaation odotuksiin tietynlaisen maskuliinisuuden harjoittamisesta. Kaikenlaisista olosuhteista selviämisen vaatimus edustaa perinteistä hegemonista armeijamaskuliinisuutta, ”rankan sotilaan ideaalia”, joka opitaan jo varusmiespalveluksen aikana yhtenä ideaalimallina.

Siinä kiteytyy pärjäämisen ja kestämissen eetos, valittamatta työnsä tekeminen ja fyysisistä vastoinkäymisistä selviäminen. (Ojajarvi 2015, 105–110.)

Suhtautuminen perhesyistä johtuviin poissaoloihin näyttäytyy haastatteluissa niukoista resursseista johtuen kaksijakoisena. Panssariprikaatin haastatteluissa esimiesasemassa työskentelevät olivat sitä mieltä, että päällikköinä heidän on vaikea kannustaa isyysvapaiden ja muiden perhevapaiden käyttämiseen. Työpaikalla käytössä olevien henkilöstöresurssien näkökulmasta tällaisten vapauden koettiin aiheuttavan paljon työtaakkaa muille. ”Tehokkuuden kannalta – erittäin epätoivottavaa”, kuten eräs haastateltava totesi. Tai kuten Gideon toteaa:

GIDEON: Esimiehenä en mielellään aktiivisesti kannusta, koska se tarkoittaa sitä, että teettää, potkii itseensä nilkoille, kun on niitä työntekijöitä sitten vähemmän tekemässä niitä töitä tietenkin, että jos joku on esimerkiksi sitä isäkuukautta pitämässä, mutta se on esimiehen kanta, mutta henkilökohtanen kanta on, että se on ihan hyvä, että on siellä perheen kanssa kotona ... Siinä on tavallaan kaksi puolta, että voi silleen rivien välistä sen sanoa, vaikka varsinaisesti esimiehenä ei voikaan.

OLOF: Mm, kahvipöytäkeskusteluissa epävirallisesti.

Gideonin ja Olofin tavoin muutkin haastateltavat korostivat, ettei perhevapaiden pitämiseen ole ”mitään nokan koputtamista”, koska kyseisten vapaiden käyttäminen on jokaisen lakisääteinen oikeus, ja toisaalta vapaiden myöntäminen palvelee pidemällä aikajänteellä työntekijän toimintakykyisyyden ylläpitoa. Lisäksi sotilaiden nähtiin olevan varsin tietoisia omista oikeuksistaan. Heidän katsottiin tietävän, mitä he haluavat, ja osaavan itse suunnitella elämäänsä tältä osin, joten kannustusta ei ole tarvittu. Tutkimusten mukaan miehet hyödyntävät eniten juuri lakisääteisiä ja nimenomaan miehille suunnattuja etuuksia (Brandth & Kvande 2001; Holter 2007). Kolmen nuoren upseerin keskustelusta tulee myös esille, että kyse on nimenomaan isille suunnatuista perhevapaista:

OLOF: Kyllä se mun mielestä aika hyvä on tuo vaihtoehto, että sää olet kuukauden kotona esimerkiksi, versus se, että sää olet kaks viikkoa leirillä, niin mun mielestä suhde on aika kohdallaan siinä.

(Naurua)

FILIP: Hyvä hyötysuhde.

OLOF: Niin. Ja kyllä se, ei se [

GIDEON: Niin kun se on käytännössä pakko antaa, että jos mies haluaa sen pitää. Kun siinä kuusi vuotta sitten kysyttiin, että meinaatko sää pitää ne isyysvapaat, niin nytten se on sillain, että isyysvapaat pidetään ja sitten ennemminkin ihmetellään sitä, että missä kohtaa ne pidetään ja että oletko sää nyt isäkuukaudenkin vielä sitten.

(Naurua)

T: Joo.

GIDEON: Mutta sekin on justiin tavallaan niitten työaikojen joustamista, että kun kaikki koitetaan järjestää henkilöstön eduksi, niin se on selvää, että ne tienatut vapaat

pidetään, että tosiaan, että jos on mahdollisuus olla kolme viikkoa pois, niin hölmöhän se on, joka ei ole sitä samalla palkalla tee.

OLOF: Joo, ja se kuitenkin, että kohtuu raskas aina tänä puolivuotinen tai vuosi, miten sen katsookin, niin kyllä ne ylimääräiset vapaat aina tervetulleita on, että.

GIDEON: Totta kai se sitten myös lisää aina silloin muille sitä työtaakkaa, mutta.

OLOF: Mutta niin kuin aikaisemmin todettiin, niin työt tulee aina tehtyä, on se sitten yksi tai kymmenen työntekijää.

Olof ja Filip peilaavat lyhyiden perhevapaiden pitämistä mahdollisuuteen olla lähtemättä leirille, joka on työn kuluttavimpia elementtejä. Gideon lisää tähän taloudellisen kannattavuuden ulottuvuuden: jos samalla palkalla voi olla kotona, niin vain hölmö jättää tällaisen tilaisuuden käyttämättä. Vapaan pitäminen rinnastetaan loman pitämiseen raskaasta työstä. Gideon muistuttaa kuitenkin asian moraalisesta näkökulmasta eli työtaakan jättämisestä muille, mutta Olof painottaa työyhteisön venyvän ja töiden hoituvan oli joku sitten perhevapaalla tai ei. Nyt tehtävistä suoriutuminen on kollektiivinen, solidaarisuuteen perustuva asia.

Samanlainen kaksijakoinen suhtautuminen oli havaittavissa myös vertaissuhteissa, jos joku oli paljon poissa töistä esimerkiksi lasten sairastamisen takia. Haastatteluissa myönnettiin, että toisten toistuvat poissaolot saattoivat hieman aiheuttaa negatiivisia tunteita, ”jos on itselläänkin viisi eri rautaa tulella ja sitten saa kuudennen siihen vielä sivuun”. Samaan aikaan kuitenkin koettiin, että ”jos ei se perhe oo kunnossa, niin silloin se työntekijäkään ei ole kunnossa ja se sitten taas saa enemmän negatiivista aikaa sinne työyhteisöön”. Niukkojen resurssien vallitessa perhevapaiden käyttäminen asettaa yksilön ja yhteisön edut ristivetoon, minkä käsitteijäksi esimies ja vertaiset joutuvat. Maskuliinisuuden harjoittamisen tilanteisuus mahdollistaa esimiehelle rinnakkaiset ja keskenään ristiriitaiset lähestymistavat. Organisaation edustajana pidetään yllä mentaalisen ulottuvuuden mukaisia priorisointeja työn hyväksi, yksittäisenä työntekijänä voi näihin ottaa etäisyyttä. Etäisyyden ottamisen ehtona kuitenkin on, että sen – perhevapaan pitämiseen kannustamisen – lopulta koetaan koituvan työyhteisön hyväksi. Haastatellut olivat kokeneet myös muunlaisia haasteita perhevapaiden pitämiseen liittyen. Esimerkiksi opistoupseerit eivät kokeneet osittaisen hoitovapaan eli työajan lyhentämistä mahdolliseksi, koska samaa tehtävää tekeviä ei ollut muita kuin he itse, eikä työn tekemisen rytmitkään tukeneet tätä, vaikka yksittäiset vapaapäivät ja niiden sijaistaminen onnistuikin.

Niukat resurssit konkretisoituvat myös opistoupseerien kohdalla. Osallistuminen sotaharjoituksiin oli erityisen tärkeää tilanteessa, jossa sotaharjoitukset nykyisillä resursseilla rasittavat kaikkia. Oman osuutensa hoitaminen oli tärkeää, jotta ei entisestään kuormita muita:

T: Tiedätkö te työkavereita tai kellä sitte olisi näin, että se toinen puolisko, jonka työ olisi pistetty edelle? Että [onko se missään tilanteessa-?

YRJÖ: On.

ÅKE: On, mutta heillä ei ole sitten lapsia. Että lasten kanssa niin mä näkisin, että se on aikalailla hyvin vaikea. Toki onnistuuhan se näinkin, että mies kieltäytyy täällä, että ei lähde mihinkään, mutta se on täällä, niin siitä tulee kohtuu äkkiä, voi tulla ulkopuolinen omalla työpaikallaan, että se ei kuulu enää sujuvasti siihen työyhteisöön, koska nuo harjotukset rasittaa kaikkia, ja jos joku ei käy, niin se rasittaa muita vielä enemmän. T: Tässä nyt onkin tää seuraava että: ”Perheellisyys tai perhetekijät haittaavat urakehitystä Puolustusvoimissa.”

ÅKE: No, siihen- (Huokaus). Mä olen urani huipulla ja mulla on vielä 15 vuotta kakkua jäljellä ja niin en mä tiedä. Me molemmat edustamme sitä, kun me ollaan opistoupseereita, että meidän tämä urakehitys ei ole niin voimakas kun esimerkiksi upseeripuolella, niin me saadaan köllöttää tässä Parolannummella niin kauan, kun itse halutaan. Meillä ei ole pakkosiirtoja todennäköisesti tiedossa, eikä mitään muutakaan, mutta se riippuu niin perheestä. Että jos siellä on selvänä tämä, että miehen työ tai sanotaan, että sen, joka on Puolustusvoimissa töissä, hänen työnsä on se, mitä nyt ajetaan, niin silloinhan perhe seuraa perässä, ja se ei estä eikä haittaa. Omalla kohdalla tämä ei ole millään lailla ajankohtanen kysymys, koska se ura on aika liki tosiaan sitä huippua nyt.

T: Mutta että jos siinä jää, alkaa justiin lyömään liinat kiinni, että en nyt lähde sinne harjotuksiin, niin niin ku sä sanoit, niin sitten sitä tulee sieltä työyhteisön puolelta kuitenkin?

YRJÖ: Joo.

ÅKE: Kyl mä luulen joo, että äkkiä tulee palaute sieltä.

YRJÖ: Kyllä se näin on, että jos täysin lyö liinat kiinni, niin kyllä siinä varmaan jonninkäinen syrjintä alkaa ja arvostus rupee laskemaan. Että se on oikeestaan ainut, millä tavalla meidän osalta (Naurahdus) voi kehittyä, että varsinaista urakehitystä ei ole. Että oli perhe tai ei, niin yhtä hitaasti se meillä junnaisi ura. (Naurua)

T: Mut että tulis sitten sakihivutusta vähän sitte, että- [

YRJÖ: No joo, näin vois sanoo.

Yrjön puheenvuorossa haastattelulainauksen loppupuolella tulee esille tärkeä yhteys oman työpanoksen hoitamisen ja yhteisössä nautitun arvostuksen välillä. Upseeri hankkii arvostusta ja statusta organisaatiossa menemällä organisaation odotusten mukaisesti uralla eteenpäin, mutta opistoupseerin arvostus perustuu hänen ammatilliseen osaamiseensa ja sen tärkeyteen työyhteisön tavoitteiden ja toimivuuden kannalta. Tätä arvostusta ei saa, jos ei tee omaa osuuttaan. Analyysi osoittaa, että sotilashenkilöstö joutuu kosketuksiin organisaatiolle tyypillisten maskuliinisten arvojen, uskomusten, käyttäytymisnormien ja käytäntöjen kanssa, joilla pyritään osaltaan takaamaan organisaation tehokas ja sujuva toiminta. Samantha Regan de Beren (2003, 105) mukaan tällaiset armeijassa esiintyvät maskuliiniset armeijadiskurssit (vrt. Jokinen 2000, 127) auttavat ymmärtämään palvelussopimuksen vaatimuksia ja pyrkivät

oikeuttamaan sotilashenkilöstöltä vaadittavia henkilökohtaisia, sosiaalisia ja kulttuurisia uhrauksia.

6.2.2 Perusyksikön erityisyys työyhteisönä

Panssariprikaatin haastatteluisissa perusyksikköä määriteltiin erityiseksi työn ja perheen suhteiden järjestämisen näkökulmasta. Erityisyys heijastuu haastattelupuheessa organisatorisen tilan sallivuutena, mikä näkyi erontekoina organisaation muihin, vähemmän salliviin tulosityksikköihin, ja yksityisen sektorin yrityksiin. Lisäksi se näkyi mahdollistavana suhtautumisena perhesyistä johtuviin poissaoloihin sekä puheena ”yhteen hiileen puhaltavasta” kaveripohjaisesta yhteisöstä.

Pohjan Panssariprikaatin erityisyydelle luo joukko-osaston yleisesti hyvänä pidetty sijainti, mikä on tehnyt siitä halutun palvelupaikan. Työn ja perheen suhteiden järjestämisen näkökulmasta sijainti on monille mieluinen, koska sen läheisyydestä on mahdollista kulkea päivittäin töihin moniin eri suuntiin ja näin sekä sotilaille että puolisollekin on tarjolla enemmän työllistymismahdollisuuksia ilman, että asuinjärjestelyjä olisi tarpeen muuttaa. Jo Mikkelissä tehtyjen haastattelujen myötä selvinnyt haluttomuus siirtyä Panssariprikaatista Mikkelin esikuntaan sai vahvistusta Panssariprikaatin haastatteluissa:

HELGE: Täältä on hirveän vaikea saada ihmisiä siirtyyn minnekään, koska tämä on mukava [sijainniltaan]. Täältä on lyhyt matka Helsinkiin, Tampereelle. Tässä on ympärillä Länsi-Suomen huoltorykmentti ja Länsi-Suomen esikunta, on kaikkia tällöisiä, on aluetoimistoja. Tuusulassa on edelleenkin kansainvälisen keskuksen toimintaa. Ja tästä on helppo käydä töissä. Voi käydä Hämeen rykmentissä, voi käydä Lahdessa töissä. Että tämä on niinkun palvelupaikkana ihmiselle aika ergonominen. Niin että pystyy pysymään paikallaan. Perhe voi olla paikallaan ja ihmiset voi kulkea sitten. Sanotaan että sadan kilometrin säteellä löytyy hirveän monia paikkoja. Mutta Mikkelissä valitettavasti, kun pesti päättyi siellä, niin sitten onkin, että hetkinen. Lähimmät paikat on tosiaan Vekaranjärvi, Karjalan prikaati. Sinne on sata kilometriä, vähän päälle, mutta se on sellaisessa paikassa, että sä et pysty päivittäin sitä tekemään, koska sä joudut ajamaan niin, (naurahtaa) sanotaanko nyt, huonoja teitä ja muita. Ja sitten Kuopio, Jyväskylä, Kouvola, siinä se on haarukointi. Että se on vähän vaikea paikka.

Haastatteluissa vedettiin eri tavoin rajaa perusyksikkötason ja ylemmällä tasolla olevien työyhteisöjen välille. Sallivuus työn ja perheen suhteiden järjestämisessä rajattiin perusyksikkötasolle. Siellä ponnisteltiin yhteisöllisesti jaettujen tavoitteiden ja päämäärien eteen. Tässä kokonaisuudessa kaikilla oli roolinsa ja paikkansa oman työtehtävänsä kautta. Yhteisöllinen työskentely tuki tiivistä kanssakäymistä, joka loi pohjan myös kollektiiviselle työn ja perheen suhteista huolehtimiselle. Toisin sanoen, kun

joku tarvitsi vapaata, muut huolehtivat hänen sijaistamisestaan, vaikka se kuormittikin niukoilla henkilöstöresursseilla toimivaa yhteisöä, kuten edellisessä luvussa kävi ilmi. Panssariprikaatissa esimiehinä työskentelevät Otto ja Niilo kuvasivatkin perusyksikkötasoa omanlaisekseen työympäristöksi, jossa joustaminen perustui tiiviiseen yhteisöllisyyteen. Perusyksikössä oli vahva sosiaalinen verkosto, jota ylläpiti vastavuoroisuuden normi. Sen sijaan omien joustotarpeiden esiin tuominen omille esimiehille ei tuntunut Otosta ja Niilosta yhtä luonnikkaalta. Perusyksikön ja sotilashierarkiassa niiden yläpuolelle asetettujen yksiköiden (esimerkiksi esikunnat) raja koettiin syväksi:

OTTO: [...] Kun mennään perusyksikkötasolta ylemmäs sitten, kun esimiehenä on everstiluutnantteja. Se on ensinnäkin sotilashierarkiassa jo aikamoinen hyppäys. Mulla ei ole ollut tarvetta, mutta se todella riippuu siitä henkilöstä, että jos on tarvetta mennä sanomaan, että sen todella sitten pitää olla tiukka paikka, jotta viitsii mennä sanoon ja henkilön pitää olla sopiva. Mutta jos henkilöstä aistii, että nyt ei voi mennä, niin en kyllä mene ja puren hampaita yhteen. Onneksi ei ole nyt sellaista tilannetta, että tarttis lähteä sovitteleen, mutta kyllä yhdyin niinkun Niiloon siinä, että. En tiedä, siis siviiliyrityksessä voi olla esimerkiksi, jos ajattelee Nokkaa, niin eipä ole sielläkään-. Siellä ollaan hyvin tiukkoja, mutta verrattuna meillä siihen, mikä on perusyksikkötaso, niin kyllä se on selkee muutos [siitä sitten ylöspäin].

NIILO: Joo, näin joo. Mm, joo. Kyllä, joo, sanotaan näin, että tämä on hassua, kun aina siviilimaailmassa ihmisillä on semmonen käsitys, että Puolustusvoimat on vanhakantainen laitos ja täällä henkilöstöasiat kontra sitten perhe yms, niin on aina ihan suomeksi sanottuna päin helvettä. Jossain määrin tuntuu lukevan rivien välistä, että tämä ei ole uudistunut pätkäkään. Mutta mää väitän, että meillä pyydetään joustamaa, sopimaan asioita perusyksikkötasolla yksilön hyväksi huomattavasti paremmin, mitä yhdessä siviiliyrityksessä. Tai yhdessäkään, mutta sanotaan, että useimmissa siviiliyrityksissä. Se, mitä joutuu ja oon kuunnellu, niin täällä kumminki [

OTTO: Sitten taas kun yksittäinen virkamies siirretään tai [vastaavaa, sitten lähetään isompiin, niin se jousto tavallaan loppuu, että.

NIILO: No, se on taas... (Naurua) Se on asia erikseen, mutta sanotaan, että silleen, että ehkä riippuen tietysti päälliköstä aika paljon, mutta perusyksikköpatteri, jos hyvin tiedät, mitä siellä tapahtuu, niin se on kumminkin työyhteisönä sen verran tiivis ja ehkä jossain määrin kumminkin kaveripohjanen yhteisö, että se osiltaan tukee sitten joustoja ja muita asioita.

Molemmat kokivat organisaatiossa ylöspäin asioimisen voimakkaasti henkilösidonaisena asiana. Jos omat esimiehet koettiin vaikeasti lähestyttäviksi henkilökohtaisissa asioissa tai joustoja vaativissa kysymyksissä, yritettiin yhteydenotot pitää minimissä. Sotilashierarkiaan sidottu lähestymisen vaikeus määriteltiin myös sukupolvi-kysymykseksi. Omat esimiehet olivat saaneet ”vanhakantaisen asennekasvatuksen siitä, mitkä ovat upseerin arvot ja arvomaailma”. 1960–70 –lukujen kadettisukupol-

vien katsottiin saaneen erilaisen kasvatuksen, mutta toisaalta todettiin myös, ettei komentaja kokonaisuutta ajatellessaan voi ottaa ”kaikkia inhimillisiä siviilitekijöitä huomioon”.

Eroa tuotettiin myös yksityiseen sektoriin. Haastatteluissa epäiltiin yhtäältä, ettei puolustusvoimien ulkopuolella tunneta kovinkaan hyvin perusyksikköjen todellisuutta, mutta toisaalta myös perusyksiköissä työskentelevien epäiltiin toisinaan unohtavan oman työpaikan joustavuuden suhteessa siviilimaailman yrityksiin. Haastatteluissa muistutettiin omista ystävistä, jotka työskentelivät yksityisellä sektorilla ja jotka eivät esimerkiksi uskaltaneet käyttää perhevapaita.

Perusyksikköjen erityisyyttä oli mahdollistamassa eriytymättömät uraodotukset ja -polut. Panssariprikaatissa työskentelevät upseerit eivät olleet juurikaan kokeneet toiseen tulosyksikköön kohdistuvaa tehtävänkiertoa, vaan olivat vaihtaneet tehtäviä Panssariprikaatin sisällä, sikäli kun olivat vaativimpiin tehtäviin ehtineet siirtyä. Suurin osa haastatelluista upseereista koki, ettei heidän puolustusvoimien urajärjestelmän mukainen vertikaalinen uransa ollut vielä varsinaisesti alkanut:

T: Miten näätte urakehityksen näkökulmasta tämmöisen, että pitää tällaisia [perhevapaa]jaksoja ja on pois?

OLOF: Sanotaan, että tällain perusyksikkötasossa sillä ei ole mitään merkitystä sun uralle, että se on ihan sama, mitä tekee perusyksikössä, kunhan ei oikeudessa istu, niin ura tulee sitten vasta joskus tulevaisuudessa.

GIDEON: Juu, eikä siis kouluttajenkilöstölle, joka on siellä perusyksikössä, niin ei se siihen vaikuta, että... Perhevapaat on siitä silleen helpompia, kun ne yleensä tiedetään niin paljon etukäteen, että ne isyysvapaat suurin piirtein tiedetään, että milloin ne nyt voisi olla ja sitten varsinkin se isäkuukausi, jos semmoinen on tulossa, niin se tiedetään hyvinkin tarkkaan, että milloin se on, niin se... Silleen esimiehen näkökulmasta helppo suunnitella siinä, että kun ei siinä oo kauheesti vaihtoehtoja.

Uran koettiin olevan perusyksikkötasolla niin ennalta määriteltyä, että siihen vaikuttaminen sitä edistävällä tai hidastavalla tavalla oli melko vaikeaa. Perusyksikkötasolla ”ei tartte ikään kuin osoittaa tehokkuuttaan tehdäkseen lomalla ilmaista työtä”, kuten esimerkiksi esikunnissa oletettiin ”kilttien nuorten yleisesikuntamajurien” tekevän. Tehdystä työstä saatiin korvaukset ja tarvittaessa työpäivää pidennettiin ja otettiin se takaisin hiljaisempana aikana vapaana. Uralla etenemisen näkökulmasta upseereita koettiin kohdeltavan enemmän totutun toimintamallin kuin työsuoritusten arvioimisen mukaan. Opistoupseerit kokivat, ettei heidän kohdallaan varsinaisista vertikaalisista urista voi missään vaiheessa edes puhua, vaan he totesivat, että ”me saadaan köllöttää tässä Parolannummella niin kauan, kun itse halutaan. Meillä ei oo pakko-siirtoja todennäköisesti tiedossa eikä mitään muutakaan.”

Mahdollistava suhtautuminen lyhyistä perhevapaista aiheutuviin poissaoloihin johtui siis osin niiden merkityksettömyydestä uran kannalta. Haastateltavien oli mahdollista tulkita lyhyet perhevapaat ansaittuiksi vapaiksi osin siksi, että lyhyiden perhevapaiden ei katsottu vaikuttavan omaa asemaan, uraan tai työntekoon (myös Lammi-Taskula & Salmi 2014, 82). Tämä on linjassa suomalaisten isien kokemusten kanssa yleisemminkin (Salmi, Lammi-Taskula & Närvi 2009). Jos niukkojen resurssien kontekstissa suhtautuminen lyhyisiin perhevapaisiin oli kaksijakoista, niin nähtiin ne perusyksikköjen erityisyyden kontekstissa itsestään selvänä asiana. Niiden nähtiin olevan tärkeä kompensatio sotaharjoitusten takia kertyville runsaille poissaoloille kotoa ja siten pitämisen arvoisia, jotta voi viettää aikaa lasten kanssa.

Mieluista työyhteisölle oli myös, että isyysvapaan ja isäkuukauden käyttöä pystyttiin ennakoimaan hyvin. Esimiehet olivat yleensä hyvissä ajoin tietoisia tulevasta perheenlisäyksestä, joten tulokkaan lasketun syntymääjan perusteella voitiin aikaisessa vaiheessa arvioida, miten isyysvapaita tullaan pitämään ja vaikuttaako se sotaharjoituksiin osallistumiseen. Mahdollistava suhtautuminen perhesyistä johtuviin poissaoloihin liittyi myös kasarmiarjen ennakoitavuuteen. Joustamisen perheen suuntaan koettiin olevan hyvin mahdollista kasarmiarjessa virkapaikalla, ja kaikki etukäteen ilmoitetut työajan järjestelypyynnöt pyrittiin ottamaan huomioon työaikasunnittelussa. Näin ollen työajan lomaan saattoi järjestää aikaa vaikka parturissa käynnille tai auton katsastamiselle. Asiantuntijahaastateltava kuvasi tätä jouston mahdollisuutta henkisesti helpottavana asiana ja ”jos ihminen viihtyy työssään, niin totta kai sen tuloskin on parempi”. Kasarmipäivinä ja normaaliolosuhteissa, joissa ei ole merkittävästi työntekijöitä pois tai mitään erityistä ohjelmaa, koettiin ennakoimattomankin joustamisen yleisesti onnistuvan hyvin.

Kallen, Matin ja Laurin, joista kaksi ensimmäistä oli melko tuoreita isiä, näkemykset olivat yhtenäiset sen suhteen, että ymmärrystä perheestä johtuville poissaoloille on riittänyt sekä esimiesten että työkavereiden taholta:

KALLE: [...] Kuitenkin ne menee aika lailla silleen kausiluontoisesti, että eihän se jatkuvaa ole se tarve olla pois töistä tai lähtee tiettyyn kellonaikaan, niin kausiluontoisesti ja vastavuorosesti aina yrittää itse joustaa sitten toiseen suuntaan, pitää ne välit työkavereihin sillä tavalla kunnossa.

LAURI: Ei mulla ainakaan tuohon mitään lisättävä ole. Sotaharjoitukset on ne, mistä voi olla vähän hankalampaa, mutta muuten niin kyllä yhen vapaapäivän saa pääsääntöisesti normaalitilanteessa, jos kaikki työntekijät ovat paikalla, niin saa, mihin haluaa. Jos on joku vähän erikoisempi päivä ja on paljon porukkaa pois ja pakko olla, niin sitten joutuu ehkä vähän perustelemaan, että minkä takia nyt silloin on saatava vapaa, mutta ei. Kyllä se normaalitilanteessa aika hyvin on otettu huomioon.

(.)

T: Haluaako muut lisätä vai?

MATTI: Kalle puhu niin hyvin.

(Naurua)

T: Puhu teidänkin suulla.

MATTI: Ainakin minun suulla ainakin.

Perusyksikkötasolla kaikki työskentelivät kolmeviikkoisjaksossa saman tuntimäärän, mikä antoi joustamiselle yhtenäiset reunaehdot. Työnantajan suoma jousto yhdessä kohtaa korvattiin työntekijän joustamisella toisessa kohtaa niin, että kolmiviikkoisjakson tehdyt tunnit vastasivat jakson työtuntien määrää. Kertyneet ylityötunnit oli pidettävä pois vapaina. Haastatteluhetkellä yhdessä perusyksikössä oli hankaluutta tuottanut se, että edellisen vuoden aikana henkilöstön vähäisyydestä johtuvat pitämättä jääneet lomat, oli pidettävä huhtikuun loppuun mennessä. Se puolestaan aiheutti kiirettä ja ylityötarvetta työssäolijoille. Joustamista voitiin helpottaa myös työn tehtävien jakamisella yksikköjen välillä siten, että joistain yksiköstä lainattiin kouluttajaa toiseen yksikköön pitämään jotain tiettyä koulutusta. Järjestely edellytti varsinaiselta kouluttajalta sijaisen ohjeistamista ja materiaalien antamista hänelle. Kasarmiarjen joustavuus toimi vastapainona joustamattomille sotaharjoituksille. Niiden osalta joustoon vaadittiin painavampi syy, kuten lapsen sairastuminen tai tulossa oleva perheenlisäys.

Kasarmiarjen ennakoitavuus näkyi myös opistoupseereille mahdollisuutena säädellä omia työn tekemisen aikoja ja paikkoja:

T: Meneekö jossain semmoinen raja, että no, nyt on kyllä jo järjestelty tarpeeks, että?

ÄKE: Vielä ei ole semmoista tullut, että esimies olisi ilmottanut, että nyt olet perkele tuolloin töissä, koska minä käsken näin. Vaan sää saat sen työaikasi siinä haarukassa tehdä siten, että se tulos, tulos tulee hyväksi. Osittain tämä johtuu siitä, että esimies ei tiedä, mitä minä teen, jolloinka minulla on aika isot valtuudet tehdä siellä sen työajan sisällä, että mutta niitä töitä on sen verti, että se ei aina onnistu. Että on päiviä, aika paljonkin semmosia päiviä, jolloinka on oltava paikalla tekemässä.

YRJÖ: Joo, täysin samat havainnot, mitä Äkellä.

Opistoupseereilla on tärkeä rooli käytännönjärjestelyjen takaajina. Äke ja Yrjö kokivat esimiehen luottamuksen heitä ja heidän työpanostaan kohtaan antavan heille mahdollisuuksia järjestää omaa työaikaansa heidän itsensä parhaaksi katsomalla tavalla. Sekä upseerien että opistoupseerien työskentely oli ryhmätyöskentelyä, jossa kaikki osallistuivat työn ja perheen suhteita järjestävän tilan muokkaamiseen omien työkäytäntöjensä ja vuorovaikutussuhteidensa kautta. Fyysisen läheisyys ja työskentely jaettujen tavoitteiden täyttämiseksi tuki läheisten suhteiden luomista työkalverihin sekä synnytti yhteisöllisyyttä ja kollektiivista vastuunottoa töiden sujumisesta. Se edellytti kuitenkin, että jokainen hoiti oman tehtävänsä. Materiaalis-regulatiivisen

ulottuvuuden vakiintuneisuus toi vakautta myös sosiaaliseen tilaan mahdollistaen ajan saatossa rakentuneen vastavuoroisuuden ja luottamuksen ylläpitämisen.

6.2.3 Muutoksia työn ja perheen priorisoinneissa

Panssariprikaatissa työn ja perheen paikkoja sotilaan elämäntilanteissa pohdittava haastattelupuhe oli moninaisempaa kuin Maavoimien esikunnassa, vaikka sielläkin työn ensijaisuus ei selvästi kyseenalaistunut. Tämä tulee hyvin esille tavoissa puhua perheestä:

OTTO: Niin, tässä on semmoinen tendenssi havaittavissa, että ihmiset, kun periaatteessa tulee lisää sotaharjoituskoulutusta, niin halutaan ja alkaa olla jopa niitä perheellisiä, jotka haluaisivat vähemmän harjoituksia. Sauli esimerkiksi on semmoinen, että muut tehtävät-, vähemmän harjoituksia, että voi olla mieluummin sitten perheen kanssa. Tai siis vaikka kasarmilla, että pääsee yöksi perheen luo. Tää on semmoinen tendenssi, mikä on tullut, että muutamana viime vuonna, että ihmiset enemmän arvostaa niinku tai ne arvos-. Tietysti kaikkihan on jo-, tai yleensä niinku upseerit on uratietoisia tai ainakin uskottavia itselleen, olipa sitä uraa tai ei. Mutta nyt on tullut myös se, että selkeästi on paineita sieltä puolisolta, että molemmat pitäisi hoitaa tosi hyvin.

NIILO: Itse kun muistelee 2003 valmistuin ja ei ollut lapsia, niin hyvin mielellään kilpailin yhden muun kouluttajan kanssa, että kumpi kerkii paremmin, että [yksikön sotaharjoituksia eniten] ahmivan miehen titteli, että katsotaan kumpi voittaa ja [

OTTO: Niin siis tarkoitat, että kummalla on enemmän sotaharjoituksia, että saatte saman tilin tehtyä.

NIILO: Niin. Mä jäin vissiin, oliko se viidellä vuorokaudella jälkeen. Kaveri veti 85, että silloin pari vuotta jaksoi hyvin, mutta nyt kun se sama tahti on jatkunut aika lailla muuttumattomana ja nyt kun on lapsia, niin nyt on alkanut tuntua siltä, että hyvin mielellään nyrkkeilee pois noita harjoituksia. Että arvot muuttuivat kyllä melko vahvasti ja sitten vielä, kun huomaa, että aikalailta, mitä tässä on kyselty, niin joka puolella on samoja ongelmia, että lapset kiukuttelevat ja näyttävät mieltään, kun sä lähdet harjoitukseen ja pois. Että mitä vähemmän, sen parempi.

Esimiesasemassa olevan Oton lause ”ihmiset arvostaa niinku tai ne arvos-” jää kesken ikään kuin puhuja ei haluaisi sanoa ääneen, että upseeri voisi arvostaa perhettään enemmän kuin työtään. Tällainen olisi spatiaalisuuden termein mentaalisen ulottuvuuden rajojen rikkomista, harhaopin harjoittamista. Puhuja jatkaakin tukeutuen mentaalisen ulottuvuuden mukaiseen tulkintaan siitä, että upseerit ovat ”uratietoisia tai ainakin uskottavia itselleen”. Tämä tarkoittaa, että toiveet ja tarpeet perhe-elämästä ovatkin lopulta puolisolta tulevia paineita, eikä niinkään omia toiveita. Niilo

siirtää kuitenkin keskustelun omiin kokemuksiinsa perheellistymisen tuomista muutoksista omiin toiveisiinsa ja tarpeisiinsa olla kotona mahdollisimman paljon, koska nimenomaan lapset reagoivat isän sotaharjoituksiin lähtemisiin kiukuttelemalla.

Niilon esille ottama ”kohtuullistamispuhe” eli työn ja siihen käytetyn ajan ja energian määrän kohtuullistaminen on tyypillistä palkkatyötä ja vanhemmuutta yhteensovittaville pienten lasten vanhemmille (Närvi 2014, 176–182). Niilo kuvaa tilannetta, jossa hän ei olekaan enää valmis antamaan yhtä paljon ajastaan palkkatyölle, arvojen muutoksena. Isyydestä ja lapsista on tullut toinen tärkeä elämänalue työn rinnalle. Useamman päivän poissaolot kotoa, ja niiden aiheuttamat tunnereaktiot lapsissa aiheuttavat ristiriitaa sekä halua vetää rajoja omalle työlle. Tämän voi tulkita heijastelevan vahvistuvan isyyden puhetapaa. Enää isälle ei riitä leiväntuojan ja kurinpitäjän rooli, vaan vuorovaikutus, läsnäolo ja hoivavastuu halutaan jakaa puolison kanssa (Huttunen 2014, 184–185). Myös muissa haastatteluissa isät kuvasivat aktiivista toimijuutta kotona ja kuinka töistä kotiin päästyä ”alkaa jo kodin työt, mitkä sitten päättyy joskus yhdeksän ja kymmenen välillä ja sitte pääsee lepäämään taas seuraavaa päivää varten. Siinä lyhyesti työpäivät eli itse näet, että olen melkein kahdessa työssä: toisesta saa maallista mammonaa ja toisesta tulee jotain muuta hyvää”.

Kalle kokee, että ymmärtämystä ja joustavuutta on löytynyt ennenkin, mutta esimiehen oma perheellistyminen on lisännyt sitä vielä entisestään. Lisäksi Kallelle esimiehen perheellistyminen on merkinnyt mahdollisuutta rakentaa hierarkisista asemista huolimatta yhteenkuuluvuuden tunnetta esimiehensä kanssa, mikä on konkretisoitunut perheellisyyteen liittyvinä keskusteluina. Perheellisistä esimiehistä määritetty alaisiaan paremmin ymmärättäviä ja sitä kautta kyvykkämpiä hoitamaan esimiestehtäviään:

T: Mm. Jäikö joku tähän työ ja perhe -teemaan liittyvä asia, johon te ootte törmänny, niin nyt käsittelemättä? Tuleeko mieleen jotain, mikä ei oo noussu esille?

KALLE: No, se kun lähin esimies tai lähimmän esimiehen tuuraaja kun tulee samanlainen perhetilanne ja syntyy lapsia, niin joustavuus kasvaa eksponentiaalisesti ja ymmärtäminen omaa tilannetta kohtaan kasvaa eksponentiaalisesti. Kun varapäällikkö sai perheellisäystä, niin kyllä tietyllä tavalla, vaikka siihenkin asti oli joustavuutta löytynyt, niin ymmärtämys ainakin silleen kasvoi, että tavallaan, että keskusteluja herännyt. Että kun esimies on samanlaisessa tilanteessa kun itse, ni- [

T: Ni. Se voi lisätä omaakin työhyvinvointia?

KALLE: Kyllä, joo. Se on niinkuin havaittavissa.

Myös muissa haastatteluissa nousi esille perheellisyyden ja esimiehisyyden positiivinen yhteys, mutta perheellistymiseen sidoksissa olevaa ihmisenä kasvamista ja kehittymistä pohdittiin myös ilman esimiesnäkökulmaa:

T: No voiks perheellisyydestä olla hyötyä urakehitykselle?

ÅKE: Ei oikeestaan. Sanotaan, että ihmisenä kehittämisessä. Että aika paljon on muuttunut siitä, mitä oli ennen, kun näitä pienokaisia tuli, niin siihen nähden jonkin verran on, näkisin, että ihmisten ymmärtämys ja tämmönen niinkun lisääntynyt. En tiedä, onko siitä muuta hyötyä, mutta se, että ihmisenä on muuttunut vähän erilaiseks. Toivottavasti paremmaks.

YRJÖ: Joo, näin se varmaan on, että ei se nyt suoranaisesti edistä, mutta nimenomaan varmaan ihmisenä muuttuminen ja arvomaailma on muuttunut aika paljo erilaiseks sitten niin. Et ehkä se sitä kautta sen voi saada siihen jonkinäkösen pienen kyllä vastauksen, että.

Kallen, Åken ja Yrjön ajatukset heijastevat yleisempiä kulttuurisia käsityksiä työn ja perheen toisiaan rikastuttavasta ja hyödyttävistä vaikutuksista. Tilastokeskuksen työolotutkimusten mukaan tyytyväisyys perhe-elämään yhdistetään parempaan työntekijyyteen. Suomalaisessa työelämässä on tapahtunut viimeisen kolmenkymmenen vuoden aikana hienoista työn merkityksen laskua kodin ja perheen merkityksen samaan aikaan kasvaessa. (Sutela & Lehto 2014, 173.) Panssariprikaatin työn ja perheen järjestämisen organisatorisen tilan mentaalille ulottuvuudelle oli ominaista perheestä puhumisen mahdollistuminen

Perusyksikkötasolla myös muualle hakeutumisesta oli mahdollisuus puhua hyväksyttävänä vaihtoehtona. Osa haastateltavista kertoi parhaillaan hakevansa töitä myös muualta.

T: Toiseksi viimeinen: ”Organisaatiomuutosten toteuttamisessa ei olla otettu huomioon työn ja perheen yhteen-”

FILIP: Sullahan on sitte viimesin kokemus (toiselle haastateltavalle).

(Naurua)

OLOF: Niin, no onhan meilläkin tuota (ei lähde vastaamaan Filipin viittaukseen).

FILIP: No, siis jos ihan aatellaan tällain laitoksena, niin tarviiko? Että sehän menisi ihan rillutteluksi, jos täältä ruvettaisiin kysymään kaikkea vaimoilta. (Hymähtelyä) Mitäs nyt, että mitäs sää tykkäät, jos siirretään tuo maavoimaesikunta tonne Mikkeliin tai muuta, että. Sotilasorganisaatio: käskyt tulevat ylhäältä ja sitten totellaan. Näin se toimii.

GIDEON: Vaikka olisi lomiakin.

FILIP: Niin, näin se toimii.

GIDEON: Mut siinä- Eihän niinku, et tosiaan, et pitää olla tommosia organisaatiomuutosten, mitkä tohon vaikuttaa, ni pitää olla tommosia valtakunnallisia muutoksia, et ei täällä käytännössä meidän prikaatin sisäiset muutokset, ni ei ne käytännössä mihinkään tollee vaikuta.

(.)

GIDEON: Tai sitte saattaa jopa niinku helpottaa, jos ne tehtävät muuttuu, että pystytään sitte paremmin laittaanki miehiä semmosiin tehtäviin, että missä ne, mitä ne

pystyy tekemään. Esimerkiksi just ton, jos on perhetilanne semmonen, että sitte sitä voidaan miettiä, että mihin tehtävään se siinä uudessa organisaatiossa sitte sijoitetaan.

Olof ei halua lähteä haastattelussa itse kertomaan, mihin Filip viittaa, joten epäselväksi jää, millainen omakohtainen kokemus Olofilla on työn ja perheen suhteiden järjestelystä. Keskustelu jatkuu yleisemmällä tasolla. Ensin hän kyseenalaistaa tutkijan esittämän väittämän kysymällä, että tarviiko organisaation omasta näkökulmastaan katsottuna edes ottaa perhenäkökohtia huomioon. Haastattelulainauksessa mieleenkiintoisin kohta on Filipin puheenvuoro, jossa hän tulkitsee esitettyä väittämää siitä näkökulmasta, että työn ja perheen yhteensovittamisnäkökulman huomiointi tarkoittaisi puolisoitten mielipiteen huomioonottamista.

Kaiken kaikkiaan Panssariprikaatissa oli havaittavissa ristivetoa työn ja perheen priorisoinneissa. Yhtäältä, varsinkin lapsiperheellistyneet, nostivat esiin perheen merkitystä omassa suhtautumisessaan työhön ja toisaalta viitattiin perheen merkityksen kasvamiseen ulkoisen paineen kautta. Perheen merkityksen korostumisesta vastuutettiin sotilaiden puoliset, jotka vaativat sotilasta panostamaan uran lisäksi myös kotiin ja perheeseen.

7 Tulokset III: Yksilöllisiä neuvotteluja tilasta

Kyllähän tämä upseerin elämänviiva noudattaa aika lailla omaa virkauraa, eli kyllähän tämä on melkein kun olisi nimikirjaotteen piirtänyt paperille. Kyllähän tämä meidän ammatti ja sitä kautta perheen elämä on sidoksissa työnantajan tarpeisiin. Tätä meidän ammattia ei ole rakennettu perhe-elämän tarpeiden mukaan.

Näin totesi eräs urallaan pitkälle edennyt haastateltavani, kun lähdimme tarkastella hänen haastattelua varten tekemäänsä työn ja perheen yhteensovittamisen elämänviivaa. Toteamuksesta on luettavissa, että työ on ollut ensisijainen ja perhettä on sovitettu siihen. Tämä myös konkretisoitui monin tavoin haastattelun edetessä. Päätökset naimisiinmenosta, lasten hankkimisesta, lastenhoitojärjestelyistä ja asuinpaikkojen vaihdoksista olivat kaikki enemmän tai vähemmän rakentuneet haastateltavan uran ehdoilla. Haastateltavan puoliso ja lapset olivat sovittaneet omia työura- ja koulupolkujaan haastateltavan uran mukaan. Näin he ovat osaltaan mahdollistaneet haastateltavan keskittymisen työhönsä ja uraansa, kuten hän haastattelun päätteeksi toteaa: ”Mulla on ollut se onni, että huolimatta näistä välillä raskaiksi käyneistä kahden paikkakunnan asumisista ja muista, niin kuitenkin kotiasiat on ollut kunnossa.”

Sotilastyössä olevat joutuvat tekemään työnantajan tarpeista lähteviä strategisia valintoja tiheämmässä tahdissa kuin työelämässä olevat palkansaajat keskimäärin, koska organisaation ura- ja koulutusjärjestelmä perustuu upseerien (ja jossain määrin myös muiden sotilaiden) systemaattiselle kouluttamiselle ja siirtämiselle tehtävästä toiseen järjestelmätasolla asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Vaikka näissä strategisia valintoja vaativissa tilanteissa voi sotilaan ajatella tekevän tietoisia valintoja ja toimivan aktiivisena päätöksentekijänä, rakenteistavat – aktivoivat ja rajoittavat – institutionaaliset ja organisatoriset ehdot voimakkaasti sotilaan päätöksentekoa, kuten edellä tehty analyysi osoittaa. Tilojen eri ulottuvuuksien vuorovaikutuksen tarkastelu osoitti, että rajojen tekemisellä tuotetaan ehtoja ja mahdollisuuksia erilaisten resursien – materiaalisten ja regulatiivisen sekä sosiaalisten ja mentaalisten – hyödyntämiselle. Tässä jatkuvasti liikkeessä olemisen prosessissa yksittäiset sotilaat voivat osin samaistua armeijan maskuliinisiin arvoihin ja niitä uusintaviin käytäntöihin, osin pyryä niistä etäämmällä (Kaplan & Ben-Ari 2000).

Tässä luvussa olen kiinnostunut siitä, miten työn ja perheen suhteiden järjestämisen spatiaaliset ehdot asemoituvat suhteessa yksilöllisiin maskuliinisuuksien harjoittamisen käytäntöihin. Keskityn aineistoni niihin osiin, joissa haastateltavani pyrkivät vaikuttamaan työn ja perheen välisiä suhteita sääteleviin rajoihin niihin asettumisen sijaan. Kysyn, millaiset yksilölliset työn ja perheen suhteisiin kiinnittyvät maskuliinisuuksien harjoittamisen tavat kyseenalaistavat organisatorisen tilan ulottuvuuksien rajoja ja millä ehdoin tämä kyseenalaistaminen voi tapahtua. Sosiaalinen muutos tapahtuu tilaa koskevien sääntöjen, oletusten ja odotusten kyseenalaistamisen kautta, jos on tapahtuakseen. Keskittymällä ehtoihin, jotka mahdollistavat kyseenalaistamista, voidaan konkretisoida yksityiskohtaisemmin tilan sukupuolta muovaavaa luonnetta. Olen jäsentänyt yksilöhaastatteluaineistosta kolme kyseenalaistamisen tapaa, joista ensimmäinen kohdistuu organisatorisen tilan heteronormatiivisuuteen, toinen työn (ja työajan) rajattomuuteen ja kolmas työtä ja vanhemmuutta koskeviin priorisointeihin. Ensimmäinen oli löydettävissä yhdestä haastattelusta, toinen kahdesta ja kolmas yhdestä haastattelusta.

Yksilöhaastatteluista tarkasteluun poimitut kohdat ovat osa yksilöhaastatteluaineistoa, joka koostuu kaikkiaan 14 haastattelusta. Koko aineisto on käyty systemaattisesti läpi, ja kaikkia haastatteluja voisi esitellä työn ja perheen organisatorisesta tilasta käydyn neuvottelun näkökulmasta. Tähän on kuitenkin nostettu yksityiskohtaisen tarkastelun kohteeksi koko aineistosta vain ne kohdat, joissa on kyse aiemmin esiteltyjen tilan ulottuvuuksien ilmenemismuotojen kyseenalaistamisesta tavalla, joka voidaan viitekehysten mukaisesti luokitella ulottuvuuksien rajoihin vaikuttamiseksi ja maskuliinisuuksien toisin harjoittamiseksi suhteessa tilaa hallitseviin käytäntöihin.

7.1 Heteronormatiivisuus työn ja perheen organisatorisessa tilassa

Heteronormatiivisten perhesuhteiden esittäminen, ja niistä puhuminen on puolustusvoimissa niin sisäänrakennettua ja itsestään selvää, että siihen ei juurikaan kiinnitetä tietoisesti huomiota. Kuten sosiaalista ulottuvuutta jäsentävässä luvussa tuli esille, keskeinen sosiaalista ulottuvuutta jäsentävä piirre on homososiaalisuus, jota harjoitetaan muun muassa miesten välisen heteroseksualisoidun yhtenäisyyden korostamisena. Se ilmenee erilaisin diskursiivis-materiaalisin käytännöin tehtyinä eron-tekoina naisiin, kuten seksuaalissävyytteisen huumorin avulla. Homososiaalisuuden ja siihen perustuvien diskursiivis-materiaalisten käytäntöjen on nähty palvelevan miesten välistä sosiaalista koheesiota (Hale 2012), joka on armeijakontekstissa nähty edellytyksenä taistelussa menestymiselle (Wombacher & Felfe 2012). Naisten lisäksi homoseksuaalisuus määrittänyt uhaksi homososiaaliselle koheesiolle. Homososiaalisten

siteiden sekä feminiinisen ja maskuliinisen käyttäytymisen säätelämiseksi armeijassa esiintyvien maskuliinisuuksien uusintamisessa onkin perinteisesti turvauduttu homoseksuaalien ulossulkemiseen. (Bulmer 2012.)

Armeijainstituutioissa heteroseksuaalisuus on institutionalisoitu paitsi erilaisin diskursiivisin, myös muilla käytännöillä (ks. mentaalista ulottuvuutta käsittelevä luku 5.3). Työn ja perheen suhteiden järjestämisen näkökulmasta tämä kitetty heterovanhempien ja lasten muodostaman ydinperheen luonnollistamisessa ja tavoiteltavaksi ihanteeksi asettamisessa. Haastattelemani upseeri pohtii omaa homoseksuaalisuuttaan instituution heteronormatiivisuutta vasten seuraavasti:

RISTO: Siis kaikessa on oletusarvona, että parisuhde perustuu miehen ja naisen [väliseen suhteeseen], ja varsinkin täällä. Ei se mua sinänsä häiritse, koska mä sen tiedän. Tiedän. Ja loppujen lopuksi tässähan mulle on helppoo se, että kun katsotaan vaan tuloksia, ja näin pois päin. Ja revitään kaikki, yhä enemmän on tullut se liiketalousjohtaminen, kopioita [siitä], kaikkeen valtionhallintoon ja revitään kaikista ihmisistä tehot irti. Niin mun tilanne on juuri semmoinen, mikä on työnantajalle mieluinen. Se ei mua häiritse... Se, että mulla ei ole tässä ongelmaa. Että ehkä se on, että oletetaan, että se on miehen ja naisen välinen suhde, mä en kaipaa semmoista suvaitsevaisuuslässytystä. Eli meidänkin yksikössä on kuitenkin, ja tiedän mä muitakin sotilaita, jotka ovat toisin suuntautuneita, ne ei vaan pidä siitä ääntä. Ja niille se ehkä on, voi olla vähän hankalampi paikka.

Risto kertoo, ettei organisaation heteronormatiivinen oletus parisuhteesta naisen ja miehen välisenä häiritse häntä, ja hän lähtee perustelemaan tätä suhteessa organisaation tavoitteisiin, jolloin ammatillinen suoriutuminen määrittäytyy Riston näkökulmasta tärkeäksi. Risto tulkitsee omaa tilannettaan työnantajalle ihanteelliseksi, koska hänellä on mahdollisuus sitoutua tekemään töitä organisaation ehdoilla. Hän kieltäytyy ottamasta alistetussa asemassa olevan positiota, eikä siten halua osakseen minkäänlaista ”suvaitsevaisuuslässytystä”. Myös tietoisuus siitä, että hän ei ole ainoa homoseksuaali sotilasyhteisössään, helpottaa homoseksuaalisuuden määrittämistä epäolennaiseksi työn tekemisen kannalta.

Jotta homoseksuaalisuus voisi olla epäolennainen asia, se oli kuitenkin otettava puheeksi. Tutkijan tiedustellessa millaisia kompromisseja Risto kokee joutuneensa tekemään työn ja perheen suhteidensa järjestämiseksi, Risto nostaakin tärkeimmäksi kysymykseksi päätöksen kertoa homoseksuaalisuudestaan:

T: Mutta onks tässä, niinku työ- ja yksityiselämän yhteensovittamisen tilanteessa, niin ootko kokenu, että oot joutunu tekemään kompromisseja? Esimerkiks joko sen oman parisuhteen tai sitten taas suhteessa työnantajaan?

RISTO: Rippuu... Oikeestaan se olennainen kysymys on siinä, että kun mä valmistuin ja mä olin ikään kuin kaapissa, että mitä mä silloin teen.

T: Hmm.

RISTO: Se oli se oleellinen kysymys. Ja se kysymys kun ratkesi, ja totesin, että en ole kaapissa, siis emmää astunu ovesta ulos (naurahtaa) ja sanonut, että hei, mää oon homo (naurua äänessä), vaan siis kerroin lähipiirille sotakoulussa, ja sitten totta kai huhut leviää, niin sen jälkeen ei tartte hirveesti huudellakaan. Että kaikki kyllä tietää.

T: Ahaa.

RISTO: Eli se oli se olennainen askel, joka mun... Jota mä mietin. Jos mää en olis sitä miettiny, niin tämä olis huomattavasti hankalampaa. Eli elää sitten kaapissa. Sillon puhuttas niinkun oikeesti työ- ja yksityiselämän yhteensovittamisesta. Mutta kun mä otin sen askeleen, niin se on mun mielestä, mun ei tartte omalta osaltani hirveesti... Mää liikuttelen näitä palasia ja ajattelen, että missään ei ole pysyvää, enkä oletakaan, että urahaaveita ei oikeestaan ole muuta kuin se, että mielenkiintosisia työtehtäviä. [...] Et se on se olennainen askel, että onko kaapissa... Kun sen on ottanut, niin mä en sillä tavalla sure, että mitä ihmiset ajattelee, että... Siis meidän työyhteisössä varmaan kun tulin, ihan tuntemattomana [toiselta paikkakunnalta] tänne, enkä mä tuntenut näitä, kun ehkä muutaman olin nähny jossain. Niin silloin oli varmaan, vaikka mitä puhuttiin selän takana, mutta käytännössä meidänkin yksikön väki kun ne tietää, niin esimerkiksi yleensä kahden kesken kysytään, että mitä mun puolisolle kuuluu kautta vastaavaa.

Riston puheenvuorossa homoseksuaalisuudesta kertominen määrittäyty vahvasti tietoiseksi päätökseksi, ”olennaiseksi askeleeksi”, joka on tehnyt työn ja yksityiselämän suhteesta helpompaa ja mutkattomampaa. Ristolle homoseksuaalisuudestaan kertominen oli nimenomaan askeleen ottamista, ei kaapista ulos tulemista julistamisen kautta. Hän kertoi asiasta lähipiirilleen, jonka jälkeen tieto kulkeutui eteenpäin eli sen jälkeen asiasta ”ei tartte hirveesti huudellakaan”. Ratkaisu on vapauttanut hänet miettimästä muiden suhtautumista itseensä ja antanut mahdollisuuden keskittyä työn tekemiseen. Tulkitsen Riston toteamuksen, jonka mukaan ”urahaaveita ei oikeestaan ole muuta kuin se, että mielenkiintoisia työtehtäviä”, viittaavan olettamukseen, että hänellä ei ole mahdollisuutta päästä ylimpiin tehtäviin organisaatiossa siellä vallitsevien asenteiden vuoksi.

Homoseksuaalisuudesta kertominen on tarjonnut hänelle mahdollisuuden jakaa yksityiselämään liittyviä kuulumisia ja sitä kautta osallistua pari- ja perhesuhteiden tuottamiseen. Perhesuhteita rakennetaan jatkuvasti organisaation diskursiivis-materiaalisten käytäntöjen kautta. Se, että Riston on mahdollista organisatoristen tilojen heteronormatiivisen uusintamisen sijaan tuottaa vallitsevista seksuaalistavista käytännöistä poikkeavaa puhetapaa, haastaa organisaation heteroseksuaalista parisuhde- ja ydinperhenormia. Tämän haastamisen yksi reunaehto näyttää olevan se, että keskustelu Riston perhekuulumisista käydään epävirallisella tasolla kahdenkeskisissä keskusteluissa, eikä porukalla esimerkiksi kahvihuoneessa, kuten heteroseksuaalisista perhesuhteista puhutaan.

Sarah Bulmer (2013) on brittiläisen armeijan kontekstissa osoittanut, että julistamalla seksuaalisuuden yksityisasiaksi armeija pyrkii sisällyttämään homoseksuaalisuuden yksityisen piiriin, mikä tekee sen näkymättömäksi ja estää sen tunkeutumista julkisen piiriin. Tämä strategia mahdollistaa homoseksuaalien sallimisen organisaatiossa horjuttamatta sukupuolinormeja edelleen rakenteistavaa patriarkaalista heteronormatiivisuutta. Blumer lainaa Cynthia Enloelta (2007) patriarkaalisesta hämmennyksen käsitteen kuvaamaan tapaa, jolla armeijassa neuvotellaan ei-traditionaalisen henkilöstön sisällyttämisestä armeijayhteisöön. Armeijatoimijoiden hämmennys voi luoda mahdollisuuksia toimia eri tavoin ja jopa rikkoa vallitsevia sukupuolinormeja. Sen, että Riston työkaverit toisaalta eivät julkisesti kysele hänen perheensä kuulumisia, mutta kahden kesken näin tekevät, voi tulkita olevan ilmaisu jonkinlaisesta patriarkaalisesta hämmennyksestä. Riston seksuaalisuus sijoitetaan vahvasti yksityisen ja intiimin piiriin, josta voidaan keskustella vain kahden kesken, mutta sitä ei jätetä täysin huomiottakaan.

Ristolle työn ja perheen suhteiden järjestämisen kysymys rakentuu omasta seksuaalisesta suuntautumisesta kertomisen ja sen salaamisen kehyksessä, jossa kertominen mahdollistaa niin sanotun yhteensovittamisen, kun taas salaaminen näyttäytyy näiden elämänpiirien erottamisena – jatkuvana varomisena. Seksuaaliseen vähemmistöön kuuluvia opettajia tutkineen Mia Valkosen (2003, 36–39) haastateltavat kuvasivat omasta seksuaalisuudestaan kertomista samalla tavoin pitkään harkittuna asiana – tekona, jota ei saa tekemättömäksi, jos vastaanotto onkin toivottua negatiivisempi. Heteronormatiivisessa työyhteisöissä ei välttämättä tulla edes ajatelleeksi, että jotkut diskursiivis-materiaaliset käytännöt voisivat loukata joitakin työyhteisöissä. Vahvojen hetero-olettamusten keskellä tällaisen ”olennaisen askeleen” ottaminen onkin tapa tehdä itseään näkyväksi. Haastateltavalle omasta seksuaalisuudesta kertominen onkin merkinnyt sitä, ettei hänen enää tarvitse kuunnella homovitsejä:

RISTO: Toiminta kuitenkin perustuu mun mielestä meidän työyhteisössä siihen, että me saadaan koulutettua tietty joukko, joka on saanut tietyn oman tehtävän. Ja sitten sotakoulussa sama, että kun ollaan aika paljon yhdessä. Loppujen lopuksi mä tiedän esimerkiksi, voin aavistaa, työyhteisössä, jotka ei meikäläisen yksityis-, tai elämänvalinnoista pidä, mutta silti tullaan tai ainakin, kun mä oon esimiesasemassa (naurahtaa), niin niitten [on tultava] ainakin toimeen mun kanssa.

T: Niin niin (naurahtaa).

RISTO: Pystytään, ainakaan sillä tavalla ei oo sukset ristissä. Sitten taas, jos mä käyn jossain muualla jossain kokouksessa, palaverissa, jossa ihmiset ei mua tunne, aistii vähän näin, että tämmöistä. Mutta kukaan... Semmoista niinkun. Ja kun mä tulin kaapista ulos, niin homovitsit kyllä lakkasi, ja sitten ihmiset säikähtää, jos vahingossa kertoo jonkun, tai käyttää homo-, joskus liikaa varookin, mutta tässäkin... Se ajan myötä muuttuu, kun tämä on kuitenkin asevelvollisuusarmeija, niin varusmiehissä on paljon erilaisia... Kun henkilökunta joutuu olemaan niitten erilaisten varusmiesten kanssa,

se muuttuu, se ajattelumalli. [...] Ulkopuolisesta vaikuttaa kaikki tämä, mitä armeijasta ajatellaan, niin perustuu siihen, mitä ihmiset, jotka ovat käyneet varusmiespalveluksen vaikka 15–25 vuotta sitten, mitä on silloin kokenut, ja ajattelee, että siellä on samat johtamismenetelmät käytössä. Näin.

Riston puheenvuorosta on luettavissa, että tässä kohtaa sosiaalista ulottuvuutta leimaava hierarkkisuus sotilasarvojärjestelmiseen myös suojaa Ristoa. Hän on esimiesasemassa ja nauttii siten tietystä sosiaalisesta statuksesta. Vaikka hän ja hänen yksityiselämänsä valinnat eivät miellyttäisikään kaikkia, on alaisten *Yleisen palvelusohjesääntön* (2009, 18–23) mukaisesti käyttädyttävä häntä kohtaan asiallisesti ja osoitettava hänelle kuuliaisuutta.

Myös puolustusvoimien yleisessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on luku, joka on otsikoitu Tasa-arvoa, syrjimättömyyttä ja yhdenvertaisuutta kunnioitettava toimintakulttuuri. Luvussa ohjeistetaan tulosityksikköjä kiinnittämään huomiota yhdenvertaisuutta kunnioittavaan toimintakulttuuriin ja kielenkäyttöön. Epäasiallinen ja halventava kielenkäyttö nostetaan esille esimerkkinä henkilön tai ihmisryhmän arvon tarkoituksellisesta tai tosiasiallisesta loukkaamisesta tai vihamielisen ja loukkaavan ilmapiirin luomisesta. Myös sukupuolista huomiota ja häirintää käsittelevässä kohdassa käsitellään ei-toivottua ja yksipuolista sanallista käyttäytymistä, jolle ominaista on fyysisen tavoin kielteisten tunteiden ja seurausten aiheuttaminen sen kohteelle. Sanallinen häirintä voi ilmetä esimerkiksi härskeinä puheina ja kaksimielisinä vitseinä. Aikaisemman tutkimuksen valossa (esim. Leinonen ym. 2012; 154–159) suurin osa puolustusvoimissa henkilöstön keskuudessa koetusta häirinnästä on juuri sanallista (tai kuvallista). Etenkin naiset kokevat härskestä kielenkäytöstä huomauttamisen vaikeaksi, koska siihen liittyy pelko leimaantumisesta sosiaalisessa yhteisössä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa kuitenkin todetaan, että:

Puolustusvoimissa tulee kiinnittää erityistä huomiota siihen, että erilaista ryhmistä tai henkilöistä ei käytetä ilmaisia, joita voi pitää näihin ryhmiin kuuluvia loukkaavina. Tämä koskee miehiä ja naisia, ikääntyviä, etnistä tai kansallista alkuperää, vammaisuutta tai sukupuolista suuntautumista.

[...]

Syrjinnän kieltö ei koske ainoastaan tilanteita, jossa paikalla on syrjinnälle alttiin ryhmän jäsen. On hyvä muistaa, ettei kyseiseen ryhmään kuuluminen ole välttämättä työ-, opiskelu- tai palvelustovereiden tiedossa - esimerkiksi useat sairaudet, kulttuuritausta tai seksuaalinen suuntautuminen eivät välttämättä näy päällepäin.

Ristolle omasta seksuaalisesta suuntautumisesta kertominen on tuonut mukanaan positiivisia asioita, kuten homovitsien loppumisen, mutta se ei ole vapauttanut häntä heteronormatiivisuuden stressaavuudesta. Ilmaisun heteronormatiivisuuden stres-

saavuus olen lainannut Sari Charpentieriltä (2004, 101), joka on tutkinut heteronormatiivisuutta ja työelämäkulkua yli 45-vuotiaiden kertomana. Vaikka Risto voi tiettyin ehdoin puhua parisuhde- ja perhe-elämästään työpaikallaan ja siten osallistua organisatorisen perhepuheen tuottamiseen, on kysymys muiden suhtautumisesta jatkuvasti läsnä työpaikalla ihmisten erilaisissa kohtaamisissa. Tämä näkyy Riston pohdintana hyväksytyksi tulemisesta ja tulematta jäämisestä. Kertomisen positiivinen tulkin-takehys muuttuu pohdinnaksi omista työtehtävä- ja uraodotuksista, joissa jätetään mahdollisuus sille, että avoimuus voi koitua esteeksi uralla etenemiselle:

RISTO: Mutta sitten jos ajattelee omaa uraa, niin en tiedä, en usko, että missään on salaista suunnitelmaa, että mihin minut laitetaan, tai työnnetään pois katseilta, vaikka siltä saattaa tuntua, mutta kyllähän... Mä en odota mitään, koska mä oon nähnyt, miten naiset joutuvat tässä firmassa kamppailemaan, jo nyt, ihan selvästi. Mikä olisi sitten hierarkiassa, en tiedä onko homo parempi vai huonompi (naurua äänessä), mutta se on ihan selvä, että helpoo siinä mielessä ei ole, että en laske sen varaan. Ei tule mitään pettymyksiäkään. [...] Mää ainakin pyrin [omassa esimiestyöskentelyssäni] tiedottamaan [alaiselle], jos on edes jotain, edes optioita, että mihin hän saattaa mennä, tai haluaako hän, että ainakin mulla on omien alaisten suhteen selkeet pelimerkit, eli ne saa tiedon edes mahdollisuuksista, mitä on olemassa. Mut tietysti sanon, että ne ovat vain semmoisia, mitä on hahmoteltu. Tai olisitko itse halukas. Eli tavallaan yritän henkilöstön suuntaan pitää semmoista avoimuutta, että ne tietävät, että mitä päällikkö oikeesti ajattelee ja suunnittelee, koska jos tulee semmoinen vaikutelma, että tämä tulee niinkun turkin hihasta ravistamalla tai tässä on selän takana mietitty, eikä ole tavallaan kysytty, niin se on sulle huonompi homma, mutta sekin on kuitenkin aika haastavaa. Tota... Mielenkiintoisia juttuja.

Risto vertaa omaa tilannettaan toiseen sotilastehtävissä toimivaan vähemmistöön eli naisiin. Hänen pohdinsa siitä, kumpi asettuu hierarkiassa korkeammalle nainen vai homo, viittaavat siihen, millaista sotiluu-tta organisaatiossa arvostetaan ja millaisilla ominaisuuksilla norminmukainen sotiluus on mahdollista saavuttaa. Riston kuvauksesta välittyä hänen kokemuksensa siitä, miten sekä naiseus että homoseksuaalisuus altistavat haavoittuvaisuudelle, jolla on vaikutuksia näiden ryhmien työelämäkuluille (Charpentier 2004, 94). Aikaisemmassa varusmiehiä koskevassa tutkimuksessamme havaitsimme, että tällaisesta haavoittuvuudesta kumpuavat syrjintäkokemukset ovat yhteydessä syrjinnän herkempään havaitsemiseen työyhteisössä yleisemminkin (Leinonen ym. 2012; 2013, 216). Sama pätee myös tässä. Risto haluaa toimia avoimesti ja selkeyttää uralla etenemisen askelmerkkejä alaisilleen niin, että syrjintäepäilylle ei synny kasvualustaa.

Danny Kaplan ja Eyal Ben-Ari (2000, 407–414) havaitsivat israelilaisen asepalveluksen käyneiden homoseksuaalimpiesten kokemuksia tarkastelevassa tutkimukses-

saan kahdenlaisia neuvottelustrategioita suhteessa armeijan maskuliiniseen kulttuuriin ja homomiesten potentiaalisesti marginaaliseen statukseen siinä. Toista luonnehtii sosiaaliin suhteisiin asettuminen (*engagement*) ja toista eri elämänalueiden lokerointi (*compartmentalization*). Ensimmäisen strategian käyttäjiksi määriteltyjen haastateltavien tarinoissa keskeisellä sijalla olivat sosiaaliset suhteet, sosiaalinen koheesio ja fyysinen suorituskyky. Suhteisiin asettujat rakensivat armeijaidentiteettiään sekä todistelivat ja osoittivat maskuliinisuuttaan fyysisellä suorituskyvyllä, mikä lisäsi heidän itsevarmuuttaan. Kaplan ja Ben-Ari toteavat tuloksia aikaisempaan tutkimukseen verratessaan, että sitoutujien keskiöön asettamat sotiluuteen liittyvät asenteet ja toimintatavat sopivat kuuvaamaan yleisestikin sotilaiden keskuudessa vallitsevia asenteita ja toimintatapoja. Lokerointistrategia puolestaan viittaa ammattitaidon ja maskuliinisten arvojen toisistaan erottamiseen ja siten tiukan rajan vetämiseen armeija-elämän organisatoristen ja sosiaalisten näkökohtien välille. Tämän strategian käyttäjiksi määriteltyjen haastateltavien tarinoissa keskeiseksi taisteluyksikköön sopeutumisen kriteeriksi nousi ammatillinen suoriutuminen.

Kaplanin ja Ben-Arin (2000) mukaan sitoutujat kokivat omaavansa hyvät suhteet palvelustovereihinsa ja lähimpiin esimiehiinsä sekä olevansa hyviä sotilaita, jotka välittävät muista ja pärjäävät fyysisessä harjoittelussa hyvin. Myös omassa aineistossani monet haastateltavat puhuivat fyysisestä suorituskyvystä. Maskuliinisuutta on osoitettava myös fyysisen suoriutumiskyvyn kautta. Homoseksuaalisen sotilaan kohdalla homoseksuaalisuuden stigman yläpuolelle asettuminen voi vaatia sotilalta kovempaa yrittämistä ja heteroseksuaalisia miessotilaita eli enemmistöä parempaa suoriutumista (Anderson & Smith 1993; Anderson-Boers & Van der Meulen 1994). Tällainen oman paikan lunastamiseksi tehty ylikompensaatio oli havaittavissa myös Riston puheessa:

RISTO: Tietysti mullahan on ollut se, että mä oon tietysti näyttänyt, että mä oon kova jätkä ja ehkä välillä kovempikin kuin muut. No, ehkä mä oon oikeestikin... (nauraa)

T: (nauraa)...kovempi kuin muut.

RISTO: Kovempi kuin muut, mutta onhan siinä se, että ei voi jäädä toiseksi. Että mulla on urheileminen ja tämmöinen, ja kyllä mä osaan korjata koneet ihan itse, ei tartte viedä korjaamoon. Että kyllä mä tällaisia, jotka tavallaan kuuluisi miehen osata, mitä nykymiehet ei itse asiassa enää osaakaan. Ollut aina töissä hyvä, mutta...

Puheenvuorosta käy ilmi, että yhteisön tunnustus ja hyväksyntä on täytynyt hankkia täyttämällä muita maskuliinisuuteen kohdistuvia odotuksia keskimääräistä paremmin. Heteroseksuaaliseen sukupuolijärjestykseen nojaavan maskuliinisuuden haastaminen on mahdollista, kun organisaatiossa arvostettuja maskuliinisuuden harjoittamisen tapoja voi toisaalla uusintaa ja lunastaa näin oma paikkansa organisaatiossa.

Kaplanin ja Ben-Arin (2000) mukaan miesenemmistöisissä ja hypermaskuliinisissa²⁶ työyhteisössä työskentelevät homoseksuaalit tuntevat itsensä ulkopuolisiksi, joiden täytyy todistaa olevansa tarpeeksi kovia ollakseen työssään päteviä. Vastaavia tuloksia on saatu myös muissa miesenemmistöisiä aloja tarkastelevissa, kuten poliiseja tai palomiehiä käsittelevissä tutkimuksissa (esim. Myers, Forest & Miller 2004).

Kyse on jatkuvasta tilanteisesta neuvottelusta, jolla on organisatoriset sekä palvelustovereihin ja päälliköihin liittyvät rajoitteensa. Neuvottelu voi pitää sisällään samaan aikaan keskenään ristiriitaisia näkemyksiä. Homoseksuaalit sotilaat neuvottelivat erilaisten, keskenään vastakkaisten identiteettimallien ja asemien välillä ja tunsivat yhtäältä ristiriitaa suhteessa armeijaorganisaation ihanteita ja käytäntöjä kohtaan ja toisaalta yhdenmukaisuutta ammatillisen pätevyyden osoittamisen ja normatiivisten arvojen tavoittelun kanssa. Tällainen neuvottelu oli nähtävissä myös omassa aineistossani. Epävirallisten seksuaalistavien käytäntöjen haastaminen on mahdollista, jos toisaalla pystyy uusintamaan vallitsevia käytäntöjä, ja sitä kautta lunastamaan sosiaalisen jäsenyyden. Osaltaan ristiriitaisuutta tähän neuvotteluun tuottaa se, että organisaatiotoimijat ja perhekäsitykset ovat muutoksessa, kuten Risto toteaa:

[T]ämä perhekäsitys ja se, että minkälaisia työntekijöitä oletetaan yksityiselämässä, se muuttuu kuitenkin nopeesti, nuoremman kouluttajasukupolven mukana. Koska ei nuoremmille, minun ikäisille ja nuoremmille tää mitään ongelma oo. Et se, et sen aistii, että se on ehkä tämmönen vanhempikantanen koti, uskonto ja isänmaa, jossa kodilla on tietty sisältö. Niille se voi olla ongelma.

Riston haastattelukertomus on esimerkki siitä, miten spatiaalisesta tilasta neuvottelaan. Haastaminen on mahdollistunut tietyn ehdoin. Heteronormatiivisuuden haastaminen on Riston tapauksessa ollut mahdollista, koska Risto on pystynyt toisaalla lunastamaan organisatorisen tilan yksilölle asettavia vaateita ja lunastamaan täten paikansa organisaation jäsenenä. Vaikka Risto ensin toteaa, ettei häntä häiritse organisaation heteronormatiivisuus, vaan toiveena on saada tehdä mielenkiintoisia tehtäviä, osoittautuu heteronormatiivisuus stressaavaksi ja ongelmallistuu haastattelun edetessä. Lopulta se, missä määrin Risto voi olla organisaation heteronormatiivisuudesta välittämättä, ei ole hänen päätettävissään. Joka tapauksessa Risto on onnistunut neuvottelemaan itselleen oikeuden tai mahdollisuuden toimia eri tavoin ja aiheuttaa ”patriarkaalista hämmennystä” (Bulmer 2013, Enloe 2007) kanssatoimijoiissaan. Perhe-

²⁶ Hypermaskuliinisuudella on tutkimuskirjallisuudessa viitattu sellaisten perinteisesti maskuliinisina pidettyjen piirteiden ja ominaisuuksien, kuten fyysinen voima, aggressio, väkivalta, kilpailu, valta, hallinta ja seksuaalinen kyvykyys, ylikorostumiseen ja ylistämiseen (esim. Spencer, Fegley, Harpalani & Seaton 2004, 234).

kuulumisten kysyminen vain kahden kesken kertoo siitä, että Riston työkaverit pyrkivät sijoittamaan Riston perhe-elämän yksityisen ja intiimin piiriin. Kysyessään perheestä myös Ristolta, he kuitenkin antavat samalla mahdollisuuden organisaation normista poikkeavalle perhepuheelle.

7.2 Työn rajaaminen perheen hyväksi

Toisen rajoihin vaikuttamisen tavan olen nimennyt työn rajaamiseksi perheen hyväksi. Pääosin haastateltavien kertomuksissa oli kyse organisaation työn ja perheen suhteita sääteleviin spatiaalisiin mukautumisesta. Mukautumisen tavat erosivat vahvasti haastateltavien iän, sotilasarvon, palveluspaikan ja perhetilanteen mukaan. Maa-voimien esikunnassa haastateltujen sotilaiden kertomuksille oli yhteistä se, että kaikki haastateltavat totesivat oman uran ja perheen yhteensovittamisen menneen haastateltavan ehdoilla:

ADAM: Kyllä tämä, voisi sanoa, että jollakin lailla tämä ura ja sanotaan perhe-elämä on kyllä aika pitkälti mennyt sitten mun oman, tai siis minun työn ehdoilla, että ton uran viemänä kyllä. Ehkä siinäkin voi olla, että konflikteja tai muita ei ole ollut, että sitten on menty tämän kuvion mukaisesti.

Puolisoiden välinen työnjako oli mahdollistanut haastateltaville organisaation sanelemiin ehtoihin mukautumisen. Puolisot olivat huolehtineet lastenhoidon, luopuneet tarvittaessa omista työsuhteistaan ja muuttaneet haastateltavan työn perässä sekä tarvittaessa jääneet edelliselle komennuspaikkakunnalle huolehtimaan lapsista ja arjen sujumisesta haastateltavan ollessa viikot poissa kotoa reppurina. Yksi Maa-voimien esikunnassa haastatelluista oli luopunut perhesyistä yleisesikuntaupseerikurssille hakeutumisesta ja toinen oli luopunut kahdessa kohtaa ulkomaille lähtemisestä. Reppurius muodosti myös tilanteen, jossa perhe ei enää mukautunut sotilaan uraan, vaan sotilas mukautti työntekoaan suhteessa organisaatioon ja perheeseen yhtä aikaa. Panssariprikaatista sen sijaan oli löydettävissä enemmän variaatiota työn ja perheen suhteiden järjestelyissä.

Löysin kahdesta haastattelusta työn rajaamista ja uudelleen järjestelyjä perheen hyväksi siten, että niistä oli täytynyt sopia ja tehdä erityisjärjestelyjä. Tällainen tilanne oli määräaikaisen vapautuksen pyytämisen sotaharjoituksista, johon haastateltavista Kalle ja Oskar olivat turvautuneet. Kallen puolison raskaus oli vaikea ja tämän pärjääminen kotona yksin lasten kanssa osoittautui mahdottomaksi. Ajatukset työssä ollessakin olivat usein kotona ja perheen pärjääminen mietitytti niin paljon, että Kalle

päätti mennä juttelemaan asiasta ensin omalle esimiehelle, joka sitten ohjasi Kallen eteenpäin:

KALLE: [...] sitten se tietyssä vaiheessa lähti aika jyrkkään laskuun, että kun sitä omat ajatukset oli siellä kotona hyvin paljon, ja silloin olikin sitten se tilanne, että pari harjotusta kävin viime vuonna helmi-maaliskuussa ja sitten meninkin sen jälkeen ensin päällikölle keskustelemaan aiheesta ja sitten sen jälkeen menin esikuntaan komentajalle, rykmentin komentajalle puhumaan aiheesta, että mielelläni skippaisin kaikki mahdolliset syksyn sotaharjoitukset ja olen jopa valmistautunut siihen, että pidän kaikki lomat ja mitä meillä ylitoissa tulee tasotusvapaata, niin pidän ne tuossa kevään aikana kaikki pois, että saan olla kotona niin paljon, kun vaan pystyy. Olin valmistautunut virkavapaankin pitämiseen, että kun vaimo oli ihan täysin oikeestaan vuodepotilaana, ja sitten siellä kaksi lasta vielä kotona hoidettavana sen lisäksi. Että oikeestaan silloin oli todella raskasta ja rankkaa, että joutui miettimään, päivittäin oli mielessä se, että miten siellä kotona menee.

Kalle nosti haastattelussa erityiseen rooliin asioiden järjestymisessä henkilöstöasioista vastaavan henkilön, jonka kanssa asioiminen oli Kallelle positiivinen kokemus:

T: Työnantaja tuli vastaan?

KALLE: Kyllä siinä hyvin tuli vastaan, että se oli ihan ymmärtävää, että kun olin käynyt tuossa meidän esikunnassa komentajalla juttelemassa, ja sen jälkeen menin henkilöstötoimistoon ja tämän henkilön, joka henkilöstöasioista vastaa, kanssa keskustelemaan, niin sieltä tuli heti vaihtoehtoja, että mitä kaikkea pystyy tekemään, ja sieltäkin tuli ensimmäisenä se, että virkavapaa on sitten viimeinen vaihtoehto. Että siihen asti pyritään, että taloudelliset edellytykset olisi hyvät, että pyritään joustamaan molemmin puolin, totta kai, ja tekemään tai löytämään semmosia tehtäviä missä pystyy olemaan täällä kasarmiolosuhteissa, ja joissa on sitten tietyllä tavalla se lähtövalmius pienempi.

T: (hymähtää)

KALLE: Ja siinä oli nimenomaan se, että jos tulee semmonen tilanne, että kotona on pakko olla koko ajan, niin sitten, kun on lomat ja muut käytetty, niin sitten vastaan se virkavapaa käyttöön.

T: Joo.

KALLE: Ett se oli niinku selkee.

Henkilöstöasioista vastaava selvitti yhdessä Kallen kanssa läpi kaikki vaihtoehdot, mitä haastavassa tilanteessa oli mahdollista lakisääteisesti käyttää hyväksi, ja näin löytyi ratkaisu, joka kuormitti taloudellisesti mahdollisimman vähän Kallea. Vaikka Kallen kohdalla kyse on pitkälti sopeutumisesta vaativaan tilanteeseen, eikä niinkään omaehtoisesta oman hoivaroolin vahvistamisesta, on tällainen oman työn uudelleen järjestely jo aikaisemman tutkimuksen valossa epätyypillistä. Aikaisemman tutkimuksen mukaan Kallen tapaan suorituskeskeisillä, miesenemmistöisillä ja hyvien uramahdollisuuksien työpaikoilla miehet eivät juuri sovita omia työmarkkina-asemiaan ja muuta työn tekemistään (aikaa, intensiteettiä ym.) lapsiperheellistymisen myötä, vaan

pysyvät perinteisissä urapositioneissaan niiden tuomine etuoikeuksineen (esim. Bygren & Duvander 2006; Halrynjo 2009). Asiantuntijatehtävissä on tyypillistä sovittaa muuta elämää palkkatyön työaikavaatimuksiin, jolloin organisatoriset ja sukupuolisuhteet odotukset ja käytännöt sekä työn organisointi eivät tule haastetuksi, eivätkä aikapaineet poistu (Moen, Lam, Ammons & Kelly 2013). Aktiivinen hoivarooli ja työajan lyhentäminen liittyykin usein alhaisempiin tuloihin, epävarmaan työmarkkina-asemaan ja vähäisempiin uramahdollisuuksiin (esim. Närvi 2014). Oleellista oman työn uudelleen järjestelemisessä onkin perheeseen liittyvien vastuiden ja velvollisuuksien sekä hoivatyön näkyväksi tekeminen työpaikalla. Työn ja perheen suhteiden säätely ja tässä kohtaa erityisesti se, missä määrin perhe saa näkyä työpaikalla, tulee haastetuksi.

Kallen ei lopulta tarvinnut lähteä sotaharjoituksiin, mikä mahdollisti sen, että hän pystyi työpäivän lomassa hoitamaan puolison kanssa toistuvat sairaalassa käynnit sekä hoitamaan lasten asioita. Kalle jaksotti työpäiviään siten, että parhaimpina päivinä hän teki työpäivänsä kolmessa tai neljässä jaksossa siten, että hän kävi välissä kotona hakemassa tai viemässä lapsia tai puolisoa jonnekin.

Kallen lisäksi vastaavia järjestelyjä oli omalta esimieheltään pyytänyt Oskar, joka koki oman jaksamisensa kannalta tarpeelliseksi vähentää työtaakkaansa. Oskar oli ensin miettinyt lyhennyttä työaikaa, mutta päätti kuitenkin kysyä mahdollisuutta jättäytyä pois sotaharjoituksista:

OSKAR: Mutta se päätös, että mä en lähde leirille, niin se oli semmoinen yksi aika hyvä päätös, mitä mä olen tehnyt pitkään aikaa. [...] Mun mielestä se oli ihan positiivista, että esimiehet suhtautu vielä siihen sillä tavalla positiivisesti, että ne sitten vaan kysyi, että voisinko mä lähteä toukokuussa vielä leirille, et sen jälkeen he ei huomioi mua suunnittelussa. Se on vaan semmoinen asia, että monikaan ei tietysti taloudellisesti sitä uskalla tehdä eikä pysty tekemään ja kyllähän se meilläkin vähän on yön kiristämistä aiheuttanut, mutta se on ollut sitten taas oman... niinkun tällaisen henkisen hyvinvoinnin kannalta hyvä päätös. Että kun porukka lähti, niin tiesi, että mun ei tartenyt lähteä mukaan. Mun ei tartenyt siellä tehdä 18 tunnin päivää, nukkua teltassa huonosti muutamaa tuntia, herätä viiden aikaan aamulla siihen, että taas ruvetaan uudestaan tekemään. Mä tulin aamulla seitsemältä tänne. Täällä ei ollut suurin piirtein kun muutama varusmies paikalla, muutama työkaveri paikalla ja sitten sai tehdä rauhassa niitä asioita, mitkä oli rästissä ja mitkä oli jäänyt tekemättä joskus aikoja sitten. Ja sai ne asiat järjestykseen.

Oskar koki, että esimies suhtautui asiaan hyvin, eikä järjestely tuottanut työyhteisösäkään harmia. Pikemminkin hänen poisjääntinsä sotaharjoituksista mahdollisti osallistumisen niille nuorille kouluttajille, jotka eivät olleet päässeet leireille niin usein kuin olisivat halunneet. Oskar oli työskennellyt pitkään puolustusvoimissa ja koki, ettei hänellä ollut enää mahdollisuuksia edetä työssään vaativampiin tehtäviin. Tämä

sekä kova työtahti yhdistettynä ulkomaankomennukselta paluuseen saivat aikaan sen, että työssä jaksaminen kärsi. Työtahdin hidastaminen ja sotaharjoituksista poisjääminen mahdollisti Oskarille tekemättömien ja keskeneräisinä odottavien töiden loppuun saattamisen. Samalla hän lähti opiskelemaan. Vaikka Oskarin ratkaisua motivoi hänen oma työssä jaksamisensa, oli ratkaisu myös perheen kannalta hyvä:

T: Oliko tämä sitten tämä sun päätös, niin oliko millään tavalla perheen kannalta tehty ratkaisu sulla että?

OSKAR: Kyllä se varmaan sitäkin oli, koska sitte sen jälkeen tiesi, että kun ei ole niin paljon pois kotoa ja pystyi harrastamaan eri tavalla eli pystyi keskittymään myöskin siihen harrastuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen paljon paremmin niin ei se (naurahtaa) ollenkaan stressannut niin paljon. Että kyllä mä niinkun puhuin siitä kotona, mutta ei se ollut semmoinen asia. Ehkä enemmänkin mulle sanottiin, että se on sun päätös, miten sä teet että. Edelleen mulla vaimo tekee lyhennettyä työaikaakin niin kauan kun [lapsi] nyt sitten, onkohan se nyt toisen luokan loppuun asti, ku sitä voi tehdä että. Että sitten kuitenkin se raha ei ole se tärkein asia sitten ihan kaikessa että. Pyritään (naurahtaa) pitämään niin sanotusti porukka kasassa ja elään sulassa sovussa ja tasapainossa. Ja sitten tietysti se, että kun itsellä on parempi olo, niin totta kai se sitten siellä kotona myöskin niin näkyy, että on rauhallisempi ja jaksaa niitten lasten kanssa tehdä asioita enemmän ja osallistua niitten niitten koulunkäyntiin ja niin edelleen.

Sotaharjoituksista poisjääminen on sekä työn ja työajan rajaamista että työn uudelleen organisointia. Mia Tammelin (2009) havaitsi työn ja perheen yhteensovittamista tarkastelevassa tutkimuksessaan, että yksi perheiden käyttämä arkipäivien aikastrategia oli työajan rajoittaminen. Legitiimit syyt lyhentää työaikaakin olivat lapset ja oma terveys. Myös omassa aineistossani perustelut työn rajaamiselle löytyivät näistä syistä.

Kallen ja Oskarin neuvottelu työn ja perheen organisatorisesta tilasta omaa työtään ja työaikaansa rajaamalla ja uudelleen järjestelemällä haastaa organisaatiossa valitsevaa ideaalin työntekijän ja sotilaan normia, jonka mukaan perhettä sovitetaan työhön, eikä toisin päin. Tämän normin mukaisen maskuliinisuuden harjoittaminen tukisi oman aseman suojelemista työpaikalla, mutta tekemillään ratkaisulla Kalle ja Oskari neuvottelevat samalla maskuliinisuuksien harjoittamisesta toisin. He neuvottelevat niistä tavalla, jossa työn ja perheen paikat eivät asetu suoraan yhtäpitäviksi mentaalisen ulottuvuuden odotusten kanssa. Oskarin osalta neuvottelua tukee se, että hän toimii opistoupseerin tehtävässä, eivätkä upseereja koskevat vertikaaliset ura-odotukset kohdistu häneen. Hänen ei tarvitse huolehtia sen tyyppisistä uraseurauksista, jotka Kallen kohdalla sen sijaan aktualisoituvat. Kallen kohdalla neuvottelua puolestaan mahdollistaa tilanteen vakavuus.

7.3 Vanhemmuuden priorisointia

Kolmas tapa, joilla organisatorisen tilan ulottuvuuksien rajoja kyseenalaistettiin, liittyi vanhemmuuteen. Työn uudelleen järjestämisen ohella erilaiset perhevapaat ovat keskeinen työn ja perheen suhteiden säätelyn ja järjestämisen muoto. Kuten aikaisemmin on tullut ilmi, lyhyet perhevapaat, kuten isyysvapaa, isäkuukausi ja tilapäinen hoitovapaa sairaan lapsen hoitamiseksi, ovat arkipäivää myös puolustusvoimissa. Sen sijaan pidemmän vanhempainvapaajakson tai hoitovapaan kokopäiväisenä tai osittaisena pitäminen on edelleen melko harvinaista. Koko Suomessakin vain noin 2 % isistä pitää vuosittain vanhempainvapaata pidempään kuin isäkuukauteen vaaditut kaksi viikkoa. Hoitovapaan käyttäjistä ei ole tarkkoja tietoja saatavissa, mutta on mahdollista sanoa, ettei heitä juuri ole sen enempää kuin vanhempainvapaata käyttäviä isiä. (Lammi-Taskula & Salmi 2013.) Omassa aineistossani heitä oli yksi, Samuel:

SAMUEL: Mä pidin ensin sen pidennetyn isäkuukauden, koska se tuli silloin mahdolliseksi vähän aiemmin, että se isäkuukausi on, tai pidennetty isyysvapaa on mahdollista pitää sen normi isyysvapaan päälle. Mä jatkoin siitä sitten suoraan hoitovapaan siten, että mä olin kotona tammikuun alusta alkaen ja elokuun lopussa taisin lähteä sitten töihin, eli siitä tuli semmoinen puolisen vuotta. Ja sen ajan puoliso oli töissä ja minä olin kotona.

Ajatuksen hoitovapaan pitämiseen Samuel oli saanut työkaveriltaan, joka oli ollut ensimmäisiä hoitovapaan käyttäjiä organisaatiossa. Samuel oli asiassa aloitteentekijä ja ehdotti hoitovapaan pitämistä puolisolleen:

SAMUEL: Ja siitä se lähti se ajatus sitten oikeestaan, että olisihan sitä kiva kokeilla, että jäädä itsekkin vapaalle, että vaikka tässä ei ole kovin pitkään ollut vielä tässä työpaikassa, niin tuskin se nyt maailma kaatuu, jos mä olen puolen vuoden pätkän poissa. Ja mä sitten itse ehdotin sitä, ja se oli ollut samanlaiset ajatukset puolisolllakin, että sekin haluaisi lähteä töihin. Ja kuitenkin vuoden vanhaa lasta, mitä tuo nuorimmainen oli silloin vielä, niin ei vielä kestänyt sitä päivähoitoon oikein pistämään. Niin se oli semmoinen, molemmat olivat ajatelleet sitä asiaa omalta kantiltaan, ja se oli sitten sillä tavalla kuitenkin aika helppo yhteinen päätös. Loppujen lopuksi sitten, kun lapset lähtivät päiväkotiin, niin ne olivat kolme ja puoli ja yks ja puoli.

T: No oliko paikka vielä pystyssä kun palasit?

SAMUEL: No kyllä, mitäpä mä tätä katumaan.

Hoitovapaalle jäämisen suunnittelun yhteydessä Samuel pohti opintojensa edistämistä. Lopulta opiskelu ja kotona oleminen yhdistyivät ja palatessaan töihin hän sai mahdollisuuden käyttää työaikaansa opintojensa loppuunsaattamiseen. Samuelin opinnäytetyö kohdistui työpaikalle, ja hänen työtehtäviään muutettiin opinnäytetyötä tukeviksi.

Vuoden 2012 *Tasa-arvobarometrin* mukaan miesten kokoaikainen hoitovapaalle jääminen arvioidaan suhteellisen vaikeaksi, mutta julkisella ja naisenemistöisillä työpaikoilla vähemmän vaikeaksi kuin miesenemistöisillä ja yksityisen sektorin työpaikoilla (Kiianmaa 2012, 47). Myös Samuel viittaa jo aiemmin esiin tulleen lakisääteisyiden lisäksi työskentelyyn julkisella sektorilla, minkä hän kokee vaikuttaneen esimiehen ja työkaverien suhtautumiseen hänen hoitovapaaseensa:

T: No miten työpaikalla suhtauduttiin tähän hoitovapaalle jäämiseen, miten, minkälainen prosessi tavallaan oli?

SAMUEL: Minä ilmoitin esimiehelle, että jään tammikuussa isyysvapaalle, josta jään suoraan viideksi kuukaudeksi hoitovapaalle, ja tein siitä kirjallisen anomuksen, virkavapaa-anomuksen, ja esimies sanoi, että no, tähän on selvä. Nehän on näitä tällaisia lakisääteisiä tai lain turvaamia näitä perhevapaita, että jos semmoiselle haluaa jäädä, niin huonopa sitä on täältä kenenkään kieltääkään. Tämä on kuitenkin semmoinen laitos, että ei ole joku tällainen yksityinen yritys tai mikä tahansa kauppa-
ketju, että siellä pistettäisiin mahdollisesti kauheesti kapuloita rattaisiin, jos ehdottelet, että tommoiselle jää. Koska tämä nyt ei tietenkään ole tällainen voittava organisaatio, näin niinku vertailuna siviilityöpaikkaan.

T: Joo.

SAMUEL: Mitä se vois olla. Että toki täälläkin on samanlaiset työvoimaongelmat, että työntekijöitä saisi olla enemmänkin, ja se sitten merkitsee, kun yksi mies on poissa töistä puoli vuotta, niin vaikuttaa. Mutta niin kun sanottua, eiköhän täältä löydy tilalle aina joku kuitenkin. Tuskin ne hommat kaatuu mihinkään kuitenkaan. Että se esimiehen suhtautuminen nyt oli se, että se on selvä peli, että käy vapailla ja tule sitten, kun tulet, niin töihin, tai sovitun ajan jälkeen töihin. Toki siinä samassa yhteydessä mä olin sopinut nämä mun opinnäytetyökuviot, ja mä tein sitten erikseen opinnäytetyösopimuksenkin, missä oli erikseen sovittu aikataulua, että missä aikataulussa se valmistuu. Ja se oli tarkoitus, että tuossa hoitovapaan aikana teen osan siitä, niin siinä oli kaksi puolta, että mä olin poissa töistä, mutta mää sitten tein noita kouluhommia. Ja tuo opiskelu on nimenomaan sen luontoista, että se kuitenkin hyödyttää tätä mun työpaikkaa, niin on siinä kuitenkin hyviäkin puolia.

Samuel esittää perhevapaille jäämisensä ja esimiehen suhtautumisen melko mutkattomana prosessina. Mutkattomuuden voi lukea Samuelin mukaan syntyvän yhtäältä perhevapaiden lakisääteisyydestä, mutta toisaalta myös organisaation luonteesta ei-voittoa tuottavana organisaationa. Tilojen rajoista käytävien neuvottelujen ja maskuliinisuuksien harjoittamisen näkökulmasta merkitykselliseksi osoittautuu kuitenkin Samuelin viittaus opinnäytetyökuvioihin, jotka ”hyödyttää tätä mun työpaikkaa, niin on siinä kuitenkin hyviäkin puolia”. Oman ammattitaidon kartuttaminen hoitovapaan yhteydessä viestittää sitoutumisesta työhön ja sen kehittämiseen.

Kotona oleminen lasten kanssa oli Samuelin mielestä ”paljon parempaa kun töissäolo”. Samuel kertoi mainostaneensa hoitovapaalle jäämistä työyhteisössään etukä-

teen. Töihinpaluun jälkeen moni on työyhteisössä kysellyt häneltä asiasta, mutta tois-
taiseksi työyhteisössä ei ollut muita hoitovapaalle jääneitä isiä. Samuel oli lähityöyh-
teisössä ainut alle kouluikäisten lasten isä, jonka puoliso oli myös töissä. Samuelin
haastattelukertomuksesta onkin luettavissa vanhemmuuden, hoivan ja sukupuolten
työnjaon suhteen sellaisia ratkaisuja, joista on käyty tietoisia neuvotteluja ja panos-
tettu molempien puolisojen työelämämahdollisuuksiin sekä annettu molemmille hoi-
vavastuuta. Myös töihinpaluun jälkeen Samuel on käyttänyt paljon tilapäistä hoitova-
paata, ja hänen on tarvinnut sopia esimiehen kanssa erityisjärjestelyistä hoitaakseen
lapsiaan sairaustapauksissa.

Samuel ei ole suorittanut kandidaatti- ja maisterivaiheen opintoja Maanpuolustus-
korkeakoulussa, vaan hankkinut koulutuksensa pääosin puolustusvoimien ulkopuo-
lelta. Näin ollen hänellä ei ole vastaavia sitoutumuksia organisaatioon kuin upseerin
uralle lähteneillä. Näyttääkin siltä, että Samuelin neuvottelua vanhemmuudesta tuke-
vat kotona käytyjen neuvottelujen lisäksi mahdollisuudet miettiä työelämäänsä ja työ-
uraansa hieman laveammin ja etäämmältä.

8 Yhteenveto ja tutkimuksen arviointi

Tässä tutkimuksessa olen tarkastellut työn ja perheen suhteita järjestävää organisatorista tilaa Puolustusvoimien kahdessa eri yksikössä. Työn ja perheen suhteita järjestävä organisatorinen tila antaa puitteet sille, miten ihmiset voivat arjessaan toimia, tehdä työtään ja elää perhe-elämäänsä. Tällä tilalla on rajansa. Niiden avulla pidetään järjestystä ja luodaan ennakoitavuutta inhimilliselle toiminnalle. Se, että ihmiset noudattavat annettuja sääntöjä, odotuksia ja oletuksia, mahdollistaa toiminnan suunnittelun ja organisatoristen tavoitteiden saavuttamisen. Kun ihmiset pysyttelevät tiettyjen rajojen puitteissa he tulevat samalla uusintaneeksi näitä rajoja. Toiminnalle ja käyttäytymiselle asetettujen rajojen uusintamisen lisäksi näitä rajoja voidaan myös tulkita toisin, venyttää ja ylittääkin. Toisin toimiminen voi kohdistua virallisiin sääntöihin tai sosiaalisiin normeihin. Rajoja voidaan myös loukata toimimalla organisatiossa vallitsevia totunnaisia ajattelu- ja toimintatapoja vastaan. Tällainen toiminta puolestaan mahdollistaa organisaation uudistumisen ja muuttumisen. (Hernes 2004a, 83.)

Olen ollut kiinnostunut työn ja perheen suhteita järjestävistä käytännöistä ja prosesseista sekä siitä, miten ne muovaavat sukupuolta. Olen hyödyntänyt tutkimuksessa Tor Hernesin (2004a; 2004b) mallia, joka perustuu Henri Lefebvren (1991) kolmiulotteisen tilan teoretisointeihin. Tarkastelin tämän mallin avulla ensin työn ja perheen suhteita järjestävän organisatorisen tilan ulottuvuuksia. Tämän jälkeen analysoin sitä, millaista neuvottelua näiden ulottuvuuksien rajoista käydään. Neuvottelun olen ymmärtänyt laajasti jokapäiväisenä toimintana ja valintoina, joita yksilö tekee rakentaakseen työn ja perheen suhteista toimivaa arkielämän kokonaisuutta. Yhdistin tilateoreettiseen tarkasteluun sukupuolen selvittääkseni, miten organisatorinen tila ja sukupuoli muovaavat toisiaan. Olen lähestynyt maskuliinisuuksia tilanteisina suhteisiin asettumisina. Analyysini perusteella tilan eri ulottuvuuksien vuorovaikutus ja rajojen uudelleen muovautuminen mahdollistivat erilaisia maskuliinisuuksien harjoittamisen tapoja. Maavoimien esikunta ja Panssariprikaati muodostivat haastattelu- ja dokumenttiaineiston valossa kaksi erilaista organisatorista tilaa työn ja perheen suhteiden järjestämiselle sekä maskuliinisuuksien harjoittamiselle.

Tässä luvussa kertaan lyhyesti tutkimuksen tulokset vertailemalla tutkimusyksiköjä keskenään. Tulosten yhteenvedon jälkeen arvioin tutkimusta tekemällä teoreettista ja metodologista sekä organisatorista ja yhteiskunnallista reflektointia. Tämän lisäksi arvioin myös itse tutkimusprosessin toteutusta. Viimeiseksi suuntaan katseen tulevaisuuteen nostamalla esiin tutkimuksen herättämiä jatkotutkimustarpeita.

8.1 Työn ja perheen suhteita järjestävän organisatorisen tilan käytännöt ja prosessit

Tutkimukseni ensimmäisenä kysymyksenä oli se, millaisia ovat sotilaiden työn ja perheen suhteita järjestävät käytännöt ja prosessit. Tähän vastatakseni tarkastelin ensin, millaisia ovat työn ja perheen suhteita muovaavan organisatorisen tilan ulottuvuudet Maavoimien esikunnassa ja Panssariprikaatissa. Toisekseen analysoin sitä, millaiset ovat materiaalis-regulatiivisen, sosiaalisen ja mentaalisen ulottuvuuden keskinäiset suhteet.

Tilan ulottuvuudet. Tila kertoo materiaalis-regulatiivisesti, sosiaalisesti ja mentaalisesti jaetuista ja saatavilla olevista tavoista järjestää työn ja perheen suhteita. Aineistoni valossa puolustusvoimien työn ja perheen suhteiden organisatorisen tilaa leimasi materiaalis-regulatiivisesta ulottuvuudesta tarkastellen ahne ja antelias joustavuus, liikkuvuus, taloudellinen rationaalisuus sekä työn kuormittavuus. Sosiaalista ulottuvuutta puolestaan leimasivat homososiaalisuus ja hierarkkisuus. Mentaaliselle ulottuvuudelle oli ominaista institutionalisoituneen kutsumustyön ja professionaalituneen palkkatyön ristiveto ja tässä ristivedossa paikkaansa etsivä sotilaan työkyvyn uusintamisesta huolehtiva perhe. Materiaalis-regulatiivinen ulottuvuus sai erilaisia painotuksia Maavoimien esikunnassa ja Panssariprikaatissa. Sen sijaan sosiaalinen ja mentaalinen ulottuvuus sisälsivät samoja elementtejä sekä Maavoimien esikunnassa että Panssariprikaatissa.

Maavoimien esikunnassa työn ja perheen suhteiden materiaalis-regulatiivista ulottuvuutta rakenteistivat ennen kaikkea asiantuntijatyö ja siihen liittyvä liikkuvuus ja teknologian käyttö. Maavoimien esikunnassa tehtävästä työstä suuri osa tapahtui virtuaalisessa tilassa. Työn tekemisen ajat ja paikat viittaavatkin maavoimien tapauksessa yhä useammin materiaalisen ja virtuaalisen tilan yhdistelmään. Työtä rytmittivät kiireellisyydeltään erilaiset tehtävänannot ja virkamatkat. Työ jakaantui kolmen kokonaisuuden ympärille: päivittäisiin toiminnan ja suunnittelun rutiineihin, laajempaan puolustusvoimien toiminnan ja järjestelmien kehittämiseen sekä hallinnollisiin tehtäviin. Työnantajälhtöisyyttä työaikoihin toivat organisaation sanelema työn tekemi-

sen rytmi, nopea reagoiminen tehtävänantoihin sekä erityisosaamisesta johtuva sijaittavuuden vaikeus. Luonnehdin näitä ahneen joustavuuden käsitteellä, koska ne asettivat työantajälähtöisyydessään rajoituksia perheen suhteen.

Antelias joustavuus oli työntekijälähtöistä. Se perustui sotilaiden erilaisiin asumisjärjestelyihin ja niistä johtuviin erilaisiin työaikaan ja -paikkaan liittyviin tarpeisiin. Työn sovittamista asumis- ja perhetilanteisiin tuettiin erilaisin joustavin työjärjestelyin, kuten työajan liukumien sekä mahdollisuutena tehdä työtä organisaation kotia lähellä olevassa toimipisteessä. Maavoimien esikunnassa osa työntekijöistä asui perheensä kanssa Mikkelissä. Nämä sotilaat kävivät työssä päivittäin kotoa. Ne, joiden perheet eivät olleet muuttaneet upseerin työn perässä Mikkeliin, matkustivat työpaikan ja kotipaikkakunnan väliä. He asuivat viikot tai osan viikkoa erillään perheestään kakkosasunnossa työpaikan lähistöllä ja matkustivat viikonlopuiksi kotipaikkakunnalle perheen luokse.

Panssariprikaatissa varusmieskoulutuksen toteuttaminen rakenteisti työn ja perheen suhteiden järjestämisen materiaalis-regulatiivista ulottuvuutta. Työ oli tarkkojen tulostavoitteiden mukaisesti määriteltä koulutustyötä. Sitä rytmitti kasarmiarjen ja sotaharjoitusten vaihtelu. Työ oli keskeisesti varusmieskoulutuksen suunnittelua, resurssointia, koordinoitua ja hallinnoitua, varusmiesten ja -naisten kouluttamista, muita koulutustehtäviä (henkilökunta ja reserviläiset), sodanajan tehtävien suunnittelua sekä hallinnollisia tehtäviä. Panssariprikaatissa ponnisteltiin paikallisesti yhteisen päämäärän hyväksi ja työtehtävät linkittyivät toisiinsa, kun taas Maavoimien esikunnassa työn sisällöt olivat eriytyneempiä ja työskentely yksilöllisempää.

Kasarmiarki koettiin Panssariprikaatissa joustavaksi. Antelias joustavuus tarkoitti muun muassa sitä, että työpäivän lomassa oli mahdollista hoitaa omia asioita. Varusmieskoulutusrytmit ja erityisesti sotaharjoitukset sekä vajaukset henkilöstöresurssissa rajoittivat kuitenkin mahdollisuuksia joustaa työn ja perheen suhteiden järjestelyissä. Tiivistetysti arki jakaantui joustaviin kasarmiviikkoihin ja joustamattomiin sotaharjoituksiin. Panssariprikaatissa asumisjärjestelyt vaihtelivat Maavoimien esikuntaa vähemmän. Yleisimmin sotilaat asuivat perheidensä kanssa Hämeenlinnan alueella ja kävivät kotoa päivittäin töissä.

Molemmissa yksiköissä koettiin henkilöstövajausta. Tästä johtuen Maavoimien esikunnassa tulostavoitteiden saavuttamisen nähtiin tarkoittavan pitkiä työpäiviä ja tiukkaa työtahtia. Myös Panssariprikaatissa tulostavoitteiden ja henkilöstöressurssien koettiin olevan yhteismitattomat, mutta heillä se tarkoitti ennen kaikkea joustavuuden vähenemistä. Tämä korostui sotaharjoitusten yhteydessä, sillä niistä poissaoloa ei koettu poikkeuksellisista perhesyistäkään oikeutetuksi. Sotaharjoituksissa oli oltava tietty henkilöstömäärä aina paikalla, eikä sijaisia saatu helposti. Lisäksi sijaisilla oli

oltava oikea koulutus ja sitä osoittavat lisenssit, jotta työ tehdään lain ja säännösten asettamien vaatimusten mukaisesti. Sotaharjoituksiin osallistuminen oli taloudellisesti järkevää, koska se tarjosi lisiä peruspalkan päälle.

Upseerin ura rakentuu nousujohteisuuden ajatukselle. Nousujohteisuuden ajatus oli sidoksissa erilaisiin palkitsemisjärjestelmiin, kuten sotilasarvoon ja palkkaan, jotka nousivat lineaarisesti uran etenemisen myötä. Maavoimien esikunnassa tämä ei enää ollut itsestään selvää, kun organisaatiomuutoksen myötä oli toteutettu myös siirtoja vaativuudeltaan samantasoisiin tehtäviin, mikä saattoi samaan aikaan tarkoittaa lisääntyneitä kuluja esimerkiksi kakkosasunnon tai matkustamisen muodossa.

Sosiaalista ulottuvuutta jäseni molemmissa yksiköissä homososiaalisuuteen perustuvat miesten väliset suhteet ja hierarkkisuus. Homososiaalisuutta harjoitettiin solidaarisuutta korostavilla ilmaisuilla ja seksuaalissävyytteisen huumorin avulla, joka ei vain korostanut heteroseksuaalista halua, vaan käsitteli myös sukupuolten välisiä ristiriitoja. Molemmilla pidettiin yllä miesten välistä yhteenkuuluvuuden ja yhtenäisyyden tunnetta sekä eroa naisiin. Eron tekemisen kautta oli mahdollista myös ottaa etäisyyttä heteroseksuaalisten parisuhteiden vaatimuksiin, jotka asettuivat ristiriitaan organisatorisesta tilasta tulevien vaateiden kanssa. Lisäksi solidaarisuutta ilmaisevat ilmaukset toimivat keinona toteuttaa upseerihyveitä ja osoittaa näin ammatillista pätevyyttä ja sitoutumista. Sukupuoleen perustuva me-henkisyys ja upseerihyveiden noudattaminen rakentavat sosiaalista tilaa ja vahvistavat luottamusta, jota tarvitaan organisaation päämäärien saavuttamiseksi.

Toinen sosiaalisen ulottuvuuden piirre, hierarkkisuus, puolestaan säätelee esimiesten ja alaisten suhteita työn ja perheen suhteiden järjestelyssä. Sosiaalisen tilan hierarkkisuus perustuu virallisesti sotilasarvojärjestelmään, joka on sotilasorganisaation toiminnan päämääriä ja tehokkuutta palveleva sosiaalisen valtasuhteen muoto (Mattila & Tukiainen 2010, 108). Siihen perustuvat käskyvaltasuhteet sekä syväjohtamisen malli on kuvattu organisaation keskeisimmissä dokumenteissa. Ne toimivat ohjeena myös perhenäkökulmien käsittelyyn esimiesten ja alaisten kesken. Esimiehen oletetaan olevan tietoinen alaisten perheasioista ja alaisen puolestaan kertovan työn tekemiseen vaikuttavista perhe-elämän asioista mahdollisimman aikaisin, jotta ne voidaan ottaa huomioon.

Tästä huolimatta esimiesten ja alaisten välisessä työn ja perheen suhteiden käsittelyssä jäi paljon sijaa myös yksilölliselle vaihtelulle. Yksityiselämään liittyvien asioiden käsittelyä haastoi esimiesten vaihtuvuus, eikä vaaditun luottamuksen syntymiselle ollut aina edellytyksiä. Joka tapauksessa näyttää siltä, että niin homososiaalisuus kuin hierarkkisuuskin niihin liittyvine odotuksineen ja olettamuksineen ovat osa sotilastyön itsestään selviä käytäntöjä.

Mentaalinen ulottuvuus antaa vihjeitä siitä, miten yksilön olisi suhteutettava työtä ja perhettä toisiinsa. Toisin sanoen mentaalisisessä ulottuvuudessa on kyse siitä, millainen merkitys työlle ja perheelle annetaan ja mikä on työn ja perheen paikka sotilaan elämäkokonaisuudessa. Aineistossani läsnä olivat kutsumustyön ja palkkatyön piirteet. Perheen paikkaa määriteltiin kutsumustyön ja palkkatyön ristivedossa. Kutsumustyön sisältämät arvot ja instituution yleiset päämäärät ja aatteelliset ja eettiset arvot ohittivat priorisoinneissa perheen. Meytal Eran-Jona (2015) on osuvasti kirjoittanut uhrautumisen kulttuurista, joka kuvaa sotilasmiesten tehtävää perheen ja yhteiskunnan palvelijoina tarvittaessa oman elämänsä kustannuksella. Uhrautumisella on keskeinen rooli perheissä toteutettavien sukupuolisopimusten tai -järjestysten selittämisessä ja oikeuttamisessa. Myös omassa aineistossani oman uran ensijaisuutta suhteessa puolison uraan perusteltiin siihen liittyvällä ”pakolla” toimia organisaation edun mukaan.

Maavoimien esikunnassa tehtävä työ näyttäytyi vahvaa sitoutumista vaativana tietotyönä, joka edellyttää korkeaa osaamista ja työtulosta, mutta on samalla tekijälleen haastavuudessaan palkitsevaa ja mahdollistaa meritoitumisen sekä tietyn sosiaalisen statuksen organisaatiossa. Panssariprikaatissa palkkatyön näkökulmasta keskeistä oli läsnäolo vaativa koulutustyö ja oman osuuden hoitaminen kokonaisuuden toimivuuden varmistamiseksi.

Edellä esitellyt mentaalisen ulottuvuuden piirteet synnyttivät ristivetoa sen suhteen, mikä on tai minkä tulisi olla työn paikka ja merkitys sotilaan elämäkokonaisuudessa. Ne asemoituivat eri lailla myös suhteessa perheeseen ja yksityiselämään. Kutsumustyön näkökulmasta perheen voi ajatella kilpailevana sidoksena sotilaan organisaatioon sitoutumiselle. Palkkatyön näkökulmasta taas kyse on enemmänkin kahden erillisen elämänpiirin yhteensovittamisesta. Perhe määrittyi sotilasmiesten puheessa yhtäältä itsestään selvyytensä ja osana sotilaan arvomaailmaa, toisaalta sotilaan työkyvyn uusintamisesta huolehtivaksi yksiköksi. Ensimmäinen viittaa hetero-vanhempien ja lasten muodostaman ydinperheen luonnollistamiseen ja asettamiseen tavoiteltavaksi ihanteeksi, jälkimmäinen perheen valjastamiseen sotilaan uran tukemiseen sekä mieselättäjäyteen. Molempien taustalla on organisaation tarve varmistaa fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti toimintakykyinen sotilas. Tutkimukseni yksi keskeinen havainto on, että samaan aikaan, kun työn ja perheen suhteiden järjestämisestä on tullut yhä yksityisempi kysymys, työn kutsumuksellisuuden ja ammatillis-tumisen ristiveto näyttäisi vahvistuvan. Yksi syy tähän on yhteisöllisen tuen väheneminen varuskuntayhteisöjen purkautumisen myötä. Myös organisaation rooli tuen antajana on muuttunut ja lähentynyt muita työorganisaatioita. Samaan aikaan kuitenkin sotilastyön erityispiirteet ovat säilyneet.

Tilan ulottuvuuksien keskinäinen vuorovaikutus. Organisatorisen tilan eri ulottuvuudet ovat jatkuvassa liikkeessä ja vuorovaikutuksessa keskenään. Ulottuvuuksien rajapinnoille sijoittuvat prosessit järjestävät sotilaiden työn ja perheen suhteita. Maavoimien esikunnassa työn ja perheen suhteita järjestävä materiaalis-regulaatiivinen ulottuvuus oli vakiintumaton. Organisaatio oli uusi ja sen perustaminen osana koko puolustusvoimien rakenteellista uudistamista tarkoitti vanhan maanpuolustusalueiden ja tiettyjen työssäkäyntialueiden sisälle keskittyneen urajärjestelmän ja tehtävänkierron murtumista ja rakentumista uudelleen. Sotilaan uravalintoihin liittyvät riskit perhe-elämän kannalta eivät olleet enää seurauksiltaan yhtä ennustettavia kuin aikaisemmin. Siirtovelvollisuus on keskeinen fyysinen rakenne, joka on ajan saatossa muodostunut osaksi sosiaalista ja mentaalista ulottuvuutta. Mikkeliin siirtyminen tarkoitti monille ei-toivottua perheestä erillään asumista, mutta silti siirtovelvollisuutta ei suoranaisesti kyseenalaistettu. Rakennemuutoksen myötä tehtävänkierron ja siirtojen perustuminen uralla etenemiseen oli murtautunut järjestelmän taloudellista rationaliteettia, mikä osaltaan nosti esiin tyytymättömyyttä siirtoja kohtaan.

Olemassaolevat organisaation omat ohjeistukset sekä työ- ja virkaehtosopimukset osoittautuivat riittämättömiksi työn ja perheen suhteiden säätelyn välineinä erityisesti niiden osalta, jotka olivat niin sanottuja reppureita eli asuivat työviikot joko kokonaan tai osittain erillään perheestään. Fyysisten rakenteiden ja sääntöjen sekä yksilöllisten tarpeiden kohtaamattomuus tuotti siten eriytyneitä odotuksia työn tekemisen aikojen ja paikkojen suhteen kunkin sotilaan omista asumisjärjestelyistä riippuen. Esimiehet joustivat työn tekemisen ajoissa ja paikoissa, koska organisaation omat viralliset ohjeistukset sekä työ- ja virkaehtosopimukset eivät riittäneet sujuvan työn ja perheen suhteiden järjestämiseen.

Sotilaat kokivat työolosuhteissaan tapahtuneiden muutosten edellyttävän muutoksia myös henkilöstöpolitiikassa. Työn materiaalis-regulaatiivisten ehtojen katsottiin lähentyneen muuta työelämää, joten tämä synnytti toiveita ja odotuksia uusien ohjeistuksien luomiseksi. Yksiköissä toivottiin samanlaisia henkilöstöpolitiikkakäytäntöjä ja työkaluja, joita esimerkiksi yksityisellä sektorilla asiantuntijatyössä on käytössä. Materiaalis-regulaatiivisten ehtojen muuttumisen johdosta sosiaaliseen ulottuvuuteen kohdistui paineita, koska sosiaaliset yhteisöt rakentuivat uudelleen ja sotilaiden välille syntyi uudenlaisia jakoja. Sotilaiden jakautuminen paikkakuntalaisiin ja reppureihin toi osaltaan organisatoriseen tilaan heterogeenisyyttä: erilaisia tarpeita ja odotuksia työn tekemisen aikojen, paikkojen, tahdin ja rytmin suhteen.

Erilaisten resurssien – kuten ihmisten, ajatusten ja materiaalin – liikkuvuus organisaation sisäisen ja ulkoisen ympäristön välillä näkyi työn, perheen ja yksityiselämän eriytymisenä. Maavoimien esikuntaan siirtyminen oli tarkoittanut monelle muutosta

aikaisempaan työn ja perheen suhteiden järjestämisen tapaan sekä yhteisöllisestä että yksilöllisestä näkökulmasta. Varuskuntayhteisöjä ja kasarmielämää kaivattiin, mutta samalla työn ja perheen suhteiden järjestämisestä ja valinnoista vastuutettiin yksilöitä. Jokaisen omalle vastuulle jätettiin päätös siitä, missä määrin antaa perheen vaikuttaa valintoihinsa. Organisaation materiaalisia rakenteita ja sääntöjä ei kyseenalaistettu. Niiden hyväksyminen esitettiin omana valintana, mutta suhteessa omassa perheessä käytyihin neuvotteluihin ne puolestaan esitettiin ehtoina, joiden mukaan oli mentävä.

Materiaalisten rakenteiden ja sääntöjen ja yksilöllisten tarpeiden kohtaamattomuus, uusien sosiaalisten jakojen syntyminen organisaation sisälle sekä työn, perheen ja yksityiselämän eriytyminen kohdistivat mentaaliseen tilaan muutospainetta. Nämä muutospainet näkyivät kutsumustyön ja palkkatyön vahvistuvana ristivetona. Vaikka siirtovelvollisuutta ei suoraan kyseenalaistettu, järjestelmän arvioitiin toimivan nykyisellään huonosti ja vaativan kehittämistä. Puolustusvoimien ulkopuolelta kaivattiin välineitä työn ja perheen suhteiden säätelyyn. Mentaaliseen tilaan kohdistui uusia ajatuksia työn ja perheen suhteista sekä järjestämisen logiikasta. Perheen paikka ei varsinaisesti tullut haastetuksi, mutta siihen kohdistuvia muutospainetta käsiteltiin yhteiskunnallista muutosta vasten. Varuskuntayhteisöt näyttäytyivät turvallisina yhteisinä, vanhana hyvänä aikana, jota muisteltiin haikeudella. Naisten kouluttautuminen, kasarmiyhteisöjen hajoaminen, lasten muuttunut koulunkäynti olivat asioita, joilla haastattelussa selitettiin muuttunutta tilannetta.

Työn ja perheen suhteiden järjestämisen määrittäminen Maavoimien esikunnassa yksityisasiaksi ja oman valinnan kysymykseksi rajasi sitä, miten perhe-elämä sai näkyä ja tulla huomioiduksi työpaikalla. Perhe oli puheenaihe kahvihuoneessa ja esimies-alaisuuksissa, mutta varsinaiset käytännön järjestelyt jäivät jokaisen henkilökohtaisesti ratkaistaviksi esimiehen suostumuksella joustavin työaika- ja työpaikkajärjestelyin. Työn ja perheen organisatoriseen tilaan kohdistuvat muutospainet Maavoimien esikunnassa on koottu tiivistetysti taulukkoon 9.

Taulukko 9. Työn ja perheen suhteita muovaavaan organisatoriseen tilaan kohdistuvat muutospaineet Maavoimien esikunnassa.

Maavoimien esikunta	Työn ja perheen suhteita muovaavaan organisatoriseen tilaan kohdistuvat muutospaineet		
	Materiaalis-regulaatiivinen ulottuvuus	Sosiaalinen ulottuvuus	Mentaalinen ulottuvuus
Sisäinen järjestys ja vuorovaikutus	Työn tekemisen aikoja ja paikkoja säätelevien virallisten sopimusten riittämättömäksi kokeminen	Työn tekemisen aikoihin ja paikkoihin kohdistuvien odotusten eriytyminen	Kutsumustyön ja palkkatyön välisen ristivedon vahvistuminen
Erottautuminen organisaation ulkopuolisista toimijoista		Sosiaalisten yhteisöjen muodostuminen uudelleen uusiin jakoihin perustuen	Kutsumustyön ja palkkatyön välisen ristivedon vahvistuminen
Organisaation sisäisen ja ulkoisen ympäristön välinen liikkuvuus	Työn, perheen ja yksityiselämän eriytyminen (yksinöllisesti ja yhteisöllisesti)	Sotilasyhteisöön sitoutumisen ja yksilöllisen vastuun korostamisen yhtäaikaisuus työn ja perheen suhteiden järjestämisessä	Kutsumustyön ja palkkatyön välisen ristivedon vahvistuminen

Panssariprikaatissa puolestaan henkilöstöresurssien niukkuus haastoi muuten joustavia virallisia sääntöjä ja fyysisiä rakenteita kasarmiarjessa. Niukat resurssit näkyivät erityisesti sotaharjoitusten järjestämisessä. Harjoituksista pois jääminen perhesyistä koettiin vaikeaksi, koska se olisi kuormittanut yhteisöä liikaa. Siten sotilaat kokivat olevansa sosiaalisesti sidottuja toimimaan tavalla, joka ei ollut omien voimavarojen tai perheen näkökulmasta tarkoituksenmukaista. Niukoista henkilöstöresursseista johtuen myös suhtautuminen perhevapaiden käyttämiseen oli kaksijakoista. Esimiehet kokivat niiden kuormittavan työyhteisöä, kun työntekijöitä oli muutenkin työmäärään nähden liian vähän, mutta samalla he pitivät henkilökohtaisesti niiden käyttämistä kannatettavana ja oikeutettuna.

Aineiston perusteella joukko-osaston perusyksikköjen omaleimaisuutta vaalittiin. Oma perusyksikkö nähtiin lintukotona, jossa sallitaan monenlaista joustoa ja perheen huomioimista – muun muassa siksi, että varsinaiset vertikaaliset urat eivät ole joukko-osastossa kouluttajan ja muissa perusyksikön tehtävissä työskentelevillä vielä alkaneet. Erityisyyttä lisäsi asioimisen helppous, eli työn ja perheen suhteiden järjestelyyn liittyvät asiat saatiin sovittua sujuvasti. Vaikka henkilöstöresurssien vajauksesta johtuviin kiireisiin reagoitiin venyttämällä tarvittaessa työpäiviä ja tuleamalla sairaana

töihin, työ rajattiin virallisiin työaikoihin. Palkattomia ylitöitä, joita esikuntatyössä oletettiin paljonkin tehtävän, ei tarvinnut tehdä.

Panssariprikaatissa perhe oli yhtä lailla yhteisöllinen puheenaihe, mutta työn ja perheen suhteiden järjestäminen oli myös Maavoimia yhteisöllisempää, koska perheystistä poissaolevalle tarvitsi yleensä järjestää sijainen. Töiden tuleminen tehdyksi tilanteessa kuin tilanteessa oli Panssariprikaatissa selvemmin yhteisöllinen projekti kuin Maavoimien esikunnassa. Panssariprikaatin organisatoriseen tilaan kohdistuvat muospaineet on koottu tiivistetysti taulukkoon 10.

Taulukko 10. Työn ja perheen suhteita muovaavaan organisatoriseen tilaan kohdistuvat muospaineet Panssariprikaatissa.

Panssariprikaati	Työn ja perheen suhteita muovaavaan organisatoriseen tilaan kohdistuvat muospaineet		
	Materiaalis-regulatiivinen ulottuvuus	Sosiaalinen ulottuvuus	Mentaalinen ulottuvuus
Sisäinen järjestys ja vuorovaikutus	Joustamismahdollisuuksien vaikeutuminen erityisesti sotaharjoitusten osalta	Toisten työtaakan lisäämisen välttäminen oman jaksamisen kustannuksella	Tulostavoitteiden saavuttaminen ja töiden tekeminen poissaoloista huolimatta yhteisvastuullisesti
Erottautuminen organisaation ulkopuolisista toimijoista	Työntekijälähtöisen jouston arvostaminen ja puolustaminen	Perheystävällisyyteen perustuvan eron tuottaminen suhteessa organisaation muihin tulosyksiköihin	Palkkatyön vahvistuminen
Organisaation sisäisen ja ulkoisen ympäristön välinen liikkuvuus	Työn ja perheen suhteiden toimivuutta tukevien lakisäätöiden järjestelyjen monipuolinen hyödyntäminen	Perhe-elämän ja erilaisiin perhetilanteisiin liittyvien hoiva- ja huoltovastuiden näkymisen vahvistuminen työpaikalla	Perheen merkityksen ja jaetun vanhemmuuden vahvistuminen nuorten sotilaiden elämäntilanteissa

Tutkimukseni aineisto kerättiin vuonna 2009. Tämän jälkeen on saatettu loppuun puolustusvoima uudistus, ja moni asia on muuttunut Maavoimien esikunnan ja Panssariprikaatin organisatorisessa työ- ja toimintaympäristössä. Tutkimukseni tulokset osoittavat, että jo vuoteen 2009 mennessä toteutetut uudistukset ovat nostaneet työntekijöiden työn ja perheen suhteisiin liittyvät tarpeet esiin uusilla tavoilla. Muutokset ovat lisänneet kokemuksia työn rajattomuudesta, työmäärän lisääntymisestä sekä työtahdin kiihtymisestä. Työssä ja työympäristössä tapahtuneet materiaalis-regulatiiviset muutokset, Maavoimien osalta erityisesti muutokset materiaalisissa rakenteissa ja Panssariprikaatissa henkilöstöresursseissa, ovat haastaneet työn ja perheen

suhteiden sosiaalisia ja mentaalisia järjestyksiä. Näyttää siltä, että institutionalisoituneen kutsumustyön ja professionaalistuneen palkkatyön ristiveto tulee jatkossakin vahvistumaan, mikä puolestaan edellyttää vastapainoksi edelleen joustavuutta työntekijöiden suuntaan. Molemmissa yksiköissä olikin jo pyritty vastaamaan haasteisiin yksilöllistä joustavuutta lisäämällä.

8.2 Sukupuoli työn ja perheen suhteissa

Tutkimukseni toisena tutkimuskysymyksenä oli se, miten työn ja perheen suhteita järjestävät käytännöt, prosessit ja sukupuoli muovaavat toisiaan. Tähän vastatakseni esitin kaksi alakysymystä. Ensinnäkin kysyin, miten sukupuoli on läsnä työn ja perheen suhteita järjestävissä käytännöissä ja prosesseissa. Toisekseen kysyin, millaisia neuvotteluja maskuliinisuuksien harjoittamisesta käydään yksilötasolla. Ensimmäinen alakysymys ohjasi kiinnostuksen siihen, millaisia maskuliinisuuksien harjoittamisen muotoja organisatorinen tila mahdollistaa. Jälkimmäinen kysymys siirsi tarkastelun organisatoristen käytäntöjen ja prosessien tasolta yksilölliselle tasolle. Analysoin yksilöhaastattelujen avulla sitä, miten yksilölliset maskuliinisuuksien harjoittamisen tavat asettuvat ristivetoon organisatorisen tilan odotusten ja oletusten kanssa. Lisäksi tarkastelin sitä, millä ehdoin käytäntöjen ja prosessien kyseenalaistaminen voi tapahtua. Sukupuolen tekeminen, jonka olen tässä tutkimuksessa määritellyt maskuliinisuuksien harjoittamiseksi, viittaa kulttuurisesti ja sosiaalisesti sukupuoleen liitettyjen normien, stereotyyppien, merkitysten ja tulkintojen hyödyntämiseen sekä vuorovaiikutuksessa että konkreettisissa toiminnoissa, kuten kotitöiden jakamisessa.

Maavoimien esikunnan osalta keskeisin tulos on, että organisatorisessa muutostilanteessa organisaation totunnaisten maskuliinisuuksien kanssa ristiriidassa olevia maskuliinisuuksien harjoittamisen tapoja pyrittiin sosiaalisesti kontrolloimaan ryhmän yhtenäisyyden säilyttämiseksi. Tällaisia olivat tilanteet, joissa joku upseeri kyseenalaisti siirtymisvelvollisuuden ja harkitsi vastoin organisaation normeja ja odotuksia toimimista. Tarvittiin ”porukkakuria” osoittamaan työn ja perheen tärkeysjärjestys ja oikeanlainen maskuliinisuuden harjoittamisen tapa. Kun materiaalis-regulaatiivinen ulottuvuus oli vakiintumaton, vakiintumattomuus haastoi sosiaalisen ulottuvuuden luottamukseen ja lojaalisuuteen perustuvia rakenteita sekä mentaalisen ulottuvuuden oletuksia siitä, miten työstä ja perheestä pitäisi ajatella ja niitä priorisoida. Tällöin yksilöiden mieliin palautettiin kollektiivisesti, että upseerin on priorisoitava organisaation tavoitteita ja työtä perhe-elämän kustannuksella. Muutokset

materiaalis-regulatiivisessa ulottuvuudessa siis saivat aikaan muutospaineita sosiaalisen ja mentaalisen ulottuvuuden mukaisissa maskuliinisuuksien harjoittamisen tavoissa.

Toinen keskeinen Maavoimien esikuntaa koskeva tulos oli, että työn ja perheen suhteiden järjestämiseen liittyvä valintojen ja ratkaisujen yksilöllistäminen estää vaihtoehtoisten maskuliinisuuksien harjoittamista. Työn ja perheen suhteiden säätelyssä käytetty oman valinnan retoriikka tuottaa spatiaalista eriyttämistä, jossa sotilas sijoitetaan julkisen eli työn alueelle ja hänen perhe-elämänsä yksityisen alueelle. Työn ja perheen suhteiden järjestäminen tuli ymmärretyksi yksilöllisen valinnan ongelmana, jossa jokainen sotilas on vapaa itse päättämään, millaisen uran ja perhe-elämän haluaa. Työn ja perheen suhteiden organisatoriset ja sukupuolittuneet ehdot eivät kyseenalaistuneet, vaan tulivat nähdynsi siten, että niille ei ole tehtävissä mitään. Vaikka materiaalis-regulatiivisessa ulottuvuudessa tapahtuneiden muutosten koettiin tuoneen ongelmia työn ja perheen suhteiden järjestämiselle, ei tulkinnoissa auennut mahdollisuuksia vaihtoehtoisille käytännöille, jotka olisivat vapauttaneet sotilaita erilaisille maskuliinisuuksien harjoittamisen sekä työn ja perheen suhteissa olemisen tavoille.

Maavoimien esikunnissa uran ja perheen priorisointi asettuivat vastakkain. Uran tekeminen edellyttää organisaation asettamien oletusten ja odotusten hyväksymistä, ja perheen priorisointi taas urasta luopumista. Selvimmin ongelmaksi määrittyi muutosten taloudellisiin vaikutuksiin liittyvät kysymykset. Puolustusvoimien työn ja perheen suhteille puitteet luova organisatorinen tila sisältää paljon elementtejä, jotka palkitsevat yksittäisiä sotilaita sukupuolistavien ratkaisujen tekemisestä. Organisaatio tarjoaa rahallista kompensatiota, etenemismahdollisuuksia sotilasarvojärjestelmässä ja uralla sekä haastavia tehtäviä ja arvostettuja asemia. Organisaatio asettaa myös sopimuksellisia ehtoja vastineeksi koulutuksesta ja sitä kautta uralla etenemiselle. Näytetäänkin siltä, että kutsumustyö ja palkkatyö kietoutuvat toisiinsa tavalla, joka vahvistaa olemassa olevia maskuliinisia käytäntöjä ja rajoittaa maskuliinisuuksien harjoittamisen tapoja.

Molempia tutkimusyksikköjä yhdisti se, ettei kollektiivisesti ollut mahdollista tuoda esille, että upseerille perhe voisi olla elämänarvona prioriteeteissa pysyvästi tärkeämpi kuin työ tai että upseerin uraa voisi toteuttaa perheen ehdoilla. Tämä tulkinta tukee upseerien kollektiivista tulkintaa itsestään uratietoisina, suorituskeskeisinä, tehtäväorientoituneina ja kunnianhimoisina toimijoina. Tällainen maskuliinisuuksien harjoittamisen tapa vahvistaa aiemman tutkimuksen tuloksia armeijassa vallitsevista maskuliinisuuksista. Spatiaaliseen olemiseen ja tapaan, jolla itseä esitetään tai toimintaa synnytetään, vaikuttaa halu tulla tunnustetuksi toimintakykyisenä, kunnollisena ja

järkeenkäypänä organisatorisena subjektina. Tästä syystä yksilön olemisen ja itsen esittämisen tapa ovat linjassa organisaatiossa hallitsevien sukupuolinormien kanssa (vrt. Tyler & Cohen 2010, 192). Sotiluus, ja erityisesti upseerius, sisältää paljon ole- tuksia siitä, miten käyttäytyä ja olla mies.

Panssariprikaatissa oli kuitenkin enemmän tilaa erilaisille maskuliinisuuden har- joittamisen tavoille. Panssariprikaatin tulokset antavat enemmän viitteitä potentiaa- lisista muutoksista miesten tavoissa harjoittaa maskuliinisuuksia – sitoumuksissa työ- hön, lastenhoitoon ja muihin vaihtoehtoisin tapoihin toteuttaa itseään. Se, missä määrin tämä potentiaali voi laajeta organisaatiossa, ei ole selvitettävissä tämän tutki- muksen puitteissa. Tällä moninaisuudella näytti kuitenkin olevan spatiaaliset ehtonsa, kuten se, ettei Panssariprikaatissa koettu vielä osallistuttavan kilpailuun vertikaalisista urista.

Edellä esitellyt tulokset perustuvat ryhmähaastatteluaineiston analyysiin. Tarkas- telin myös yksilöhaastatteluaineiston avulla yksilöllisiä työn ja perheen suhteisiin kiin- nittyviä maskuliinisuuden harjoittamisen tapoja ja luin niistä sellaisia vastarinnan paikkoja, joissa tilojen rajoja kyseenalaistetaan niihin asettumisen sijaan. Yksilölliset työn ja perheen suhteisiin liittyvät ratkaisut tapahtuvat tilanteisesti monimutkaisissa ja erilaisia rationaliteetteja ja moraliteetteja sisältävissä yhteyksissä (Turpeinen & Toi- vanen 2008).

Peilasin työn ja perheen suhteisiin kiinnittyviä yksilöllisiä ratkaisuja organisatorista tilaa vasten kysymällä, miten ne kyseenalaistavat vallitsevaa organisatorista tilaa. Löy- sin aineistostani kolme tällaista mikrokäytäntöä. Yksi liittyi organisatorisen tilan he- teronormatiiviseen ominaispiirteeseen, toinen työn ja työajan rajaamiseen ja kolmas vanhemmuuden harjoittamiseen. Tulokset osoittavat, että kyseenalaistaminen on mahdollista, kun samalla uusintaa organisaation tavoitteiden mukaisia ja organisaatiossa arvostettuja maskuliinisuuksien harjoittamisen muotoja.

Tulkitsin homoseksuaalisuudesta kertomisen ja sitä kautta heteronormatiivi- suusolettamuksen kyseenalaistamisen olevan mahdollista, kun samalla uusintaa am- matilliseen suoriutumiseen liittyviä maskuliinisuuksia. Käytin tulkinnan välineenä patriarkaalisen hämmennyksen käsitettä (Bulmer 2013; Enloe 2007), jonka avulla oli mahdollista tehdä näkyväksi sitä, millä ehdoin homoseksuaalisista perhesuhteista pu- huminen on mahdollista organisaatiossa. Hämmennys sallii ja luo mahdollisuuksia perhesuhteiden toisin tekemiselle, mutta sijoittaa homoseksuaaliset perhesuhteet vahvasti yksityisyyden alueelle.

Kaksi muuta toisin tekemisen tapaa koskivat työn ja perheen suhteiden käytännön järjestelyjä. Molemmissa on kyse työn tekemisen järjestämisestä perheen hyväksi sit- ten, että työtä sovitaan perhesuhteiden vaatimuksiin, eikä toisin päin. Neuvottelun

reunaehtoina näyttäytyivät terveydelliset tekijät ja niiden vakavuus, joiden huomioon ottaminen palveli lopulta myös organisaation etua. Organisaation etua palveli myös perhevapaan yhteyteen sovitettu omaa ja työyhteisössä tehtävää työtä tukeva opiskelu. Lisäksi se, että neuvotteluja käytiin muusta kuin upseerin positiosta vapautti miettimästä neuvottelun mahdollisia uraseuraamuksia yksilölle itselleen.

Kaiken kaikkiaan sukupuolta koskevien tulosten osalta näyttää siltä, että työn ja perheen suhteisiin kiinnittyvien maskuliinisuuksien haastaminen on mahdollista valitsevia maskuliinisuuksia uusintamalla. Eri tilanteissa maskuliinisuuksien harjoittamiselle asettuu erilaisia reunaehtoja. Yksilöt voivat harjoittaa keskenään ristiriitaisia maskuliinisuuksia. Tämä tarkoittaa tulosteni valossa sitä, että yhtäältä vallitsevia maskuliinisuuksia voidaan samalla sekä uusintaa että kyseenalaistaa toisin toimimalla. Näin myös hegemonisia maskuliinisuuksia voidaan sekä tukea että olla tukematta eri tilanteissa. Näyttää siltä, että erityisesti Panssariprikaatissa työn ja perheen organisatoriseen tilaan kohdistuvat muutospaineet ovat avanneet mahdollisuuksia maskuliinisuuksien harjoittamiseen toisin. Ryhmä- ja yksilöhaastattelun rinnakkaisanalyysi osoittaa, että tilan ulottuvuuksien välinen vuorovaikutus ja sen tuottama muutospotentiaali tarvitsee tuekseen yksittäisten toimijoiden toisin tekemisiä, jotta käytäntöjä voitaisiin muuttaa.

8.3 Tutkimuksen arviointi ja anti

Tutkimukseni tiedonintressi on ollut kahtalainen: tuottaa uutta tietoa työn ja perheen suhteista puolustusvoimissa ja soveltaa empiirisesti vasta vähän hyödynnettyä teoriaa. Pyrkimykseni on ollut tuottaa uutta tietoa yhteiskuntatieteelliselle työn ja perheen suhteita tarkastelevalle tutkimuskentälle, ei niinkään organisaatioteoreettisiin kehittäelyihin. Tutkimukseni tulokset tuottivat kokonaisvaltaisen kuvan puolustusvoimien kahden yksikön työn ja perheen suhteiden järjestämisen organisatorisesta tilasta.

Tutkimuksen teoreettinen anti. Tilateoreettisen lähestymistavan avulla oli mahdollista saada kokonaisvaltainen käsitys siitä, millaisia spatiaalisia ehtoja ja edellytyksiä työn ja perheen suhteiden järjestämiselle on Maavoimien esikunnassa ja Panssariprikaatissa. Lähestymistavan vahvuus oli siinä, että sillä pääsi yhtä aikaa pureutumaan materiaalis-regulatiivisiin järjestelyihin, sosiaalisesti hyväksytyihin ja sopiviksi katsottuihin työn ja perheen suhteiden jäsenyyksiin sekä itsestään selvinä pidettyihin olettamuksiin työn ja perheen paikoista sotilaiden elämänkokonaisuudessa. Tilateoreettisen analyysin vahvuus on erityisesti siinä, että sen avulla on mahdollista

paljastaa prosesseja, jotka rakenteistavat eli asettavat ehtoja ja mahdollistavat tietynlaisia työn ja perheen suhteiden järjestelyjä. Suuri osa työn ja perheen suhteita koskevasta tutkimuksesta on keskittynyt yksilöllisiin työn ja perheen yhteensovittamisen ratkaisuihin sen sijaan, että ne keskittyisivät tarkastelemaan niitä prosesseja, jotka nuo yhteensovittamisen lopputulemat tuottavat (Kirby ym. 2003, 2).

Teoreettisen viitekehyksen operationalisointi empiiriseksi analyysiksi osoittautui suuritöiseksi, mutta mielenkiintoiseksi tehtäväksi. Jouduin ottamaan aineistoa haluttuun monella eri tasolla. Tutkimuskysymysten purkaminen analyysin etenemistä tukeviksi alakysymyksiksi tuki teoreettisen viitekehyksen operationalisointia. Tilan ulottuvuuksien piirteiden tunnistamisen avulla pääsin tarkastelemaan niihin kytkeytyviä käytäntöjä ja prosesseja. Sukupuolinäkökulman huomioiminen tarkoitti yhtä analyysikierrosta lisää.

Viitekehyksen operationalisointi työn ja perheen suhteita koskeviin kysymyksiin tuntui toimivalta, mutta itse käsitteet ovat helppo kritiikin kohde. Työn ja perheen käsitteiden määrittelystä huolimatta ei ole helppoa keskittyä johonkin sellaiseen, joka on samaan aikaan kaikkialla, mutta toisaalta ei missään. Tällä viittaa jo aiemmin mainitsemaani työn ja perheen suhteita koskevan tutkimuskentän yleisiin analyytisiin ongelmiin (esim. Fleetwood 2007, 352). Näyttää siltä, että nämä ongelmat olisivat vältettävissä vain keskittymällä johonkin yksittäiseen järjestelyyn, kuten etätöjärjestelyihin tai työaikajärjestelyihin, mutta tällöin menetetään se kokonaisvaltaisuus ja arkielämän monimutkaisuus, mitä tilateoreettisella lähestymistavalla on saavutettavissa. Näenkin teorian sopivuuden liittyvän juuri työn ja perheen käsitteillä tavoiteltavan arkielämän kokonaisvaltaisuuden saavuttamisen mahdollistumiseen.

Toinen viitekehyksen soveltamiseen liittynyt ponnisteluja empirian kanssa tuottanut kysymys oli sen soveltaminen organisaatioon tai pikemminkin instituutioon, jolla on pitkä historia, perinteet ja vuosien saatossa kumuloituneet säännöstönsä, normatiiviset oletuksensa ja kognitiiviset rakenteensa. Puolustusvoimia voi luonnehtia työelämän mikrokosmoksi (tai pienoisyhteiskunnaksi, kuten Knut Pipping nimitti komppaniaa suomalaisessa sotilassosiologian klassikkoteokseksi nousseessa tutkimuksessaan vuonna 1947, suom. 1978), jossa on monenlaisia toisiinsa kietoutuneita sosiaalisia jakoja. Tällaisia ovat muun muassa siviili-sotilas-suhteet, siviili- ja sotilashenkilöstön väliset suhteet, ammattiryhmien väliset suhteet, naisten ja miesten väliset suhteet, eri yksiköiden väliset suhteet sekä eri puolustushaarojen väliset suhteet. Tar kastelun rajaaminen vain sotilasmiehiin perustui kiinnostukseeni tutkia nimenomaan sotilastyötä, mutta mielenkiintoinen asetelma olisi myös tutkia sekä siviili-

lityötä tekeviä miehiä. Aineiston osalta näin jälkikäteen osoittautui hyväksi, että aineistonkeruu jouduttiin laajentamaan myös muihin kuin lapsiperheellisiin. Sitä kautta saatiin rikkaampi kuva tutkittavasta ilmiöstä.

Tätä tutkimusta on motivoinut työn ja perheen suhteiden järjestämisen sukupuolittuneen ja sukupuolistavan luonteen ymmärtäminen. Yhdistin analyysissäni toisiinsa sukupuolen ja spatiaalisuuden sekä sukupuolen ja käytäntöjen teoretisointeja. Organisaatiotutkimuksen piirissä kehitellyt tilateoretisoinnit ja sukupuolta koskeva tieto ovat kehittyneet pitkälti erillään toisistaan, mistä syystä organisatorisen tilan sukupuolittunutta ja sukupuolistavaa luonnetta koskevat kysymyksenasettelut ovat jääneet vähälle (Tyler & Cohen 2010, 178–180). Samoin – kriittisen miestutkimuksen huomattavasta lisääntymisestä huolimatta – maskuliinisuuden tarkastelu spatiaalisuuden näkökulmasta on ollut vielä vähäistä (Hopkins & Noble 2009, 812). Miesten käytännöt ja miesten sosiaaliset suhteet organisaatioissa eivät ole olleet yleisiä kriittisen sukupuolianalyysin kohteita (Tallberg 2009, 39). Tämä tutkimus on osaltaan pyrkinyt täyttämään tätä tutkimuksellista vajetta. Omasta näkökulmastani huolimatta on muistettava, että armeijan organisatorinen tila ei perustu yksinomaan maskuliinisuuksille, vaan myös muunlaiset näkökulmat, kuten ikä tai luokka, olisivat mahdollisia. Sotilasmiesten työn ja perheen suhteiden järjestämisen osalta maskuliinisuuksilla näyttää kuitenkin olevan suuri merkitys.

Maskuliinisuuteen liittyen teen vielä toisenkin huomion. Tässä tutkimuksessa käyttämäni tapaa hyödyntää maskuliinisuuden käsitettä sukupuolen käsitteen synonyminä voi kritisoida maskuliinisuuden ja miesten yhteen liittämistä. Yhtä lailla kuin työn ja perheen käsitteillä operoivan tutkijan voi väittää osallistuvan näiden käsitteiden ja niiden erillisyyden uusintamiseen, voi maskuliinisuuksien harjoittamisen viitekehyksen hyödyntämistä miehiin pitää ongelmallisena. Ilana Aalto on aiheellisesti huomauttanut, että miehen kategorian liittäminen maskuliinisuuteen problematisoimatta asiaa, uusintaa kaksinapaista sukupuolikäsitystä ja ylläpitää maskuliinisuuden ja miesten liittoa (Aalto 2016, 11). Tässä tutkimuksessa olen tutkinut miehiä maskuliinisuuden/ maskuliinisuuksien käsitteen avulla, koska käsitettä voi näkemykseni mukaan pitää edelleen relevanttina silloin, kun pyrkimyksenä on yhtä aikaa tavoittaa (sotilas)miehenä olemiseen liitettyjä ominaisuuksia sekä odotuksia toiminnalle, käyttämiselle ja tuntemiselle.

Metodisista valinnoistani on syytä nostaa esille aineistotrianglulaatio ja väittämien hyödyntäminen aineistonkeruussa. Erilaisten haastattelujen ja dokumenttiaineiston sekä eri tiedon kohteiden (asiantuntijoiden, esimiesten, työntekijöiden, luottamushenkilöiden) avulla työn ja perheen suhteiden järjestämisen organisatorisesta tilasta

sai paremman kuvan. Koska organisatorisesta tilasta neuvotellaan, oli tutkimusasetelmassa syytä huomioida kaikki keskeiset toimijat, jotka osallistuvat sotilastyöstä käytyyn neuvotteluun ja sen tekemisen ehtojen määrittelyyn. Anonymiteetin suojelemiseksi olen häivyttänyt haastatteluihin osallistuneiden taustatietoja (ja joidenkin osallistuneiden osalta myös organisatorisia taustatietoja). Ryhmähaastattelussa käytettyjen väittämien toimivuutta arvioin jo hieman aineiston ja metodien esittelyn yhteydessä, mutta todettakoon vielä kaksi asiaa. Ne liittyvät siihen, missä määrin väittämällä oli mahdollista vastata tutkimuskysymyksiin. Ensinnäkin, väitteistä keskustellessaan sotilasmiehet eivät vain ottaneet kantaa niihin, vaan myös perustelivat näkemystään ja perusteluissaan viittasivat organisaatiokulttuurisesti hyväksytyinä pitämiinsä arvoihin ja oletuksiin. Väittämät myös tuottivat paljon konkreettisia ja arkisia esimerkkikertomuksia kerronnan lomaan. Nämä kaikki tukivat haastateltavien jaetun ymmärryksen tavoittamista, joka oli edellytys sotilaiden työn ja perheen suhteita järjestävien käytäntöjen ja prosessien tavoittamiseksi. Toisekseen on syytä pohtia, kattoiko väittämissä esille nostetut teemat työn ja perheen suhteiden järjestämiseen liittyviä kysymyksiä riittävästi. Kattavuuden puolesta puhuu se, ettei yksilölähtöisemmällä metodilla toteutetuissa yksilöhaastattelussa noussut esiin sellaisia sotilastyötä tai organisaatio koskevia tekijöitä, joita ei olisi tullut esille ryhmähaastattelussa.

Tutkimuksen yhteiskunnallinen anti ja jatkotutkimustarpeet. Tutkimus on ainutlaatuinen aineistonsa osalta. Puolustusvoimien sisältä kerättyjä yhteiskuntatieteellisiä haastatteluaineistoja ei ole toistaiseksi kerätty paljon. Puolustusvoimat ovat hiljalleen avautuneet myös organisaation ulkopuoliselle akateemiselle tutkimukselle ja myöntäneet tutkimuslupia eri yliopistojen tutkijoille. Tutkimukseni tulokset lisäävät organisatorista ja yhteiskunnallista tietoisuutta työn ja perheen suhteiden moninaisista ulottuvuuksista. Erityisesti ne lisäävät ymmärrystä organisaation merkityksestä työn ja perheen suhteiden järjestämisen mahdollistajana tai rajoittajana sekä työn ja perheen suhteiden henkilökohtaistumisesta.

Tutkimukseni tuloksia voidaan hyödyntää puolustusvoimissa mietittäessä työn ja perheen suhteiden käytäntöjä sekä konkreettisia työjärjestelyjä. Tulokset antavat myös välineitä pohtia organisaatiossa kollektiivisesti tuotettujen sosiaalisten ja mentaalisten odotusten vaikutusta sotilaan työhyvinvointiin ja toimintakykyyn. Puolustusvoimissa sotilaan toimintakyky on ymmärretty fyysisenä, psyykkisenä, sosiaalisena ja eettisenä. Tutkimus antaa välineitä kaikkien näiden osa-alueiden arviointiin työn ja perheen suhteiden näkökulmasta. Erityisesti toivoisin tutkimuksen lisäävän tietoisuutta sukupuolistuneen työnjaon mahdollisista kielteisistä vaikutuksista sotilaiden

hyvinvoinnille ja perhesuhteille. Jos uralla etenemisestä vastuutetaan vain yksilöä, voi se lisätä kutsumuksellisuuden, palkkatyöläisyyden ja perheen välisiä jännitteitä.

Kun tutkimuksen asettaa laajempaan historialliseen yhteiskunnalliseen kehykseen, voi sitä lukea miesten näkökulmasta tuotettuna kuvauksena sukupuolijärjestyksen ja perheenelättäjäysmallin muutoksesta. Vaikka vakiintuneen tulkinnan mukaan Suomeen ei myöhäisen teollistumisen johdosta ehtinyt koskaan syntyä vahvaa mieselättäjäysmallia (esim. Julkunen 2010, 77–85; Suoranta 2009, 23–25), voi tutkimuksen tuloksia lukea mieselättäjäyden heikkenemisen ja kahden ansaitsijan malliin siirtymisen kontekstissa. Haastateltavien kuvaukset kasarmiyhteisöjen murtumisesta noudattelevat pienellä viiveellä yleistä yhteiskunnallista kehitystä. Samaan aikaan kun kasarmit tyhjenivät palveluista, naisten opiskelu- ja työssäkäyntimahdollisuudet laajenivat, hoivapalveluja ja yksilöllistä sosiaaliturvaa luotiin (Julkunen 2010, 98). Kaupungistuminen, harrastus- ja muiden vapaa-ajan aktiviteettien lisääntyminen ja yleinen elintason nousu on myös nähty vaikuttamina kasarmialueiden ulkopuolisen elämän lisääntymiselle (Syrjö 1995).

Tutkimuksessani ei ollut mahdollista verrata systemaattisesti eri sotilasryhmiä (upseerit, erikoisupseerit, opistoupseerit ja aliupseerit). Anonymisoinnin takia Panssari-prikaatissa haastateltujen eri ammatillisia asemia ole ollut mahdollista muuta kuin hieman valottaa haastateltujen heterogeenisyyden osoittamiseksi. Kattavammin eri sotilasryhmiä sisältävän aineiston ja ammattiryhmän käsitteen avulla olisi mahdollista pureutua eri sotilasryhmien maskuliinisuuksien harjoittamiseen. Omassa aineistosani suurin osa haastatelluista oli upseereita, vain muutama haastateltava työskenteli opistoupseerina ja aliupseerina. Tutkimuksen tulokset antavat kuitenkin viitteitä siitä, että sotilasryhmällä on vaikutusta. Erilaisten maskuliinisuuksien harjoittamisen syvemmälle menevän analysoimisen näkökulmasta tämä olisi tärkeä jatkotutkimuksen aihe. Tällaisen analyysin avulla olisi mahdollista avata maskuliinisuuksista käytävää neuvottelua ja maskuliinisuuksien moninaisuutta sotilasorganisaatiossa sekä tuoda miesten välisiä eroja paremmin esiin. Vaikuttaa siltä, että miehet ovat sotilasryhmästään riippuen erilaisessa asemassa sen suhteen, millaiset heidän työn ja perheen suhteiden järjestämisen mahdollisuutensa ovat.

Tällä vuosituhannella tehdyn tutkimuksen valossa näyttää siltä, että tehokkaimmat työntekijän taholta tarjotut työn ja muun elämän sujuvaa vuorovaikutusta tukevat kehittämistoimet ovat kohdistuneet työaikaan, hoivajärjestelyihin sekä esimiesten ja työntekijöiden kouluttamiseen. (Ropponen, Käsälä, Rantanen & Toppinen-Tanner 2016) Työelämän tasa-arvon näkökulmasta homososiaalisten työyhteisöjen ja työ-

paikkojen tutkiminen on tärkeää. Homososiaalisuuden on nähty heikentävän työelämän tasa-arvon toteutumista, koska ne pönkittävät sukupuolistuneita rakenteita ja käytäntöjä organisaatioissa (esim. Holgersson 2013), mutta myös perheessä.

Lähdeluettelo

- Aalto, Ilana (2016) Miestutkimus sukupuolentutkimuksen muuttuvalla kentällä. *Sukupuolentutkimus – Genusforskning* 29:1, 5–17.
- Aamulehti (2013) Joka kolmas upseeri joutuu muuttamaan, ja perhe kärsii. Uutinen 4.6.2013.
- Acker, Joan (2011) Theorizing gender, race, and class in organizations. Teoksessa Jeanes, Emma J. & Knights, David & Martin, Patricia Yancee (toim.) *Handbook of Gender, Work, and Organization*. Hoboken, NJ: Wiley-Blackwell. 65–80.
- Acker, Joan (1992) Gendering organizational theory. Teoksessa Arbert J. Mills & Peta Tancred (toim.) *Gendering Organizational Analysis*. Newbury Park, CA: Sage.
- Acker, Joan (1991) Hierarchies, jobs, bodies. A theory of gendered organizations. *Gender & Society* 4:2, 139–158.
- Acker, Sandra (2000) In/out/side: Positioning the researcher in feminist qualitative research. *Resources for Feminist Research* 28:1–2, 189–208.
- Ahlbäck, Anders (2014) *Manhood and the Making of the Military. Conscription, Military Service and Masculinity in Finland, 1917-39*. Farnham: Ashgate.
- Ahlbäck, Anders (2010) *Soldiering and the Making of Finnish Manhood: Conscription and Masculinity in Interwar Finland, 1918-1939*. Åbo: Åbo Akademy University.
- Alastalo, Marja & Åkerman, Maria (2010) Asiantuntijahaastattelun analyysi: faktojen jäljillä. Teoksessa Johanna Ruusuvoori, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino. 372–391.
- Albertsen, Karen & Rafnsdóttir, Guðbjörg Linda & Grimsmo, Asbjörn & Tómasson, Kristin & Kauppinen, Kaisa (2008) Workhours and worklife balance. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 5, 14–21.
- Allard, Karin & Haas, Linda & Hwang, C. Philip (2007) Exploring the paradox. Experiences of flexible working arrangements and work-family conflict among managerial fathers in Sweden. *Community, Work & Family* 10:4, 475–493.
- Andres, Manon & Moelker, René & Soeters, Joseph (2011) Behind family lines. A Longitudinal study of Dutch families' adaptations to military-induced separations. *Res Militaris* 2:1, 1–16. <http://resmilitaris.net>. (Viitattu 12.9.2015.)
- Anderson, Clinton W. & Smith, H. Ron (1993) Stigma and honor: Gay, lesbian and bisexual people in the U.S. military. Teoksessa Louis Diamant (toim.) *Homosexual Issues in the Workplace*. Washington, DC: Taylor and Francis. 65–89.
- Anderson-Boers, Marion & Van der Meulen, Jan (1994) Homosexuality in the armed forces in the Netherlands. Teoksessa Wilbur J. Scott & Sandra C. Stanley (toim.) *Gays and Lesbian in the Military: Issues, Concerns and Contrasts*. New York: Aldine. 205–216.
- De Angelis, Karin & Segal Mady W. (2015) Transitions in the military and the family as greedy institutions: Original concept and current applicability. Teoksessa René Moelker (toim.) *Military Families and War in the 21st Century. Comparative Perspectives*. London/New York: Routledge. 22–42.
- Armstrong, Cory & Squires, Judith (2002) Beyond the public/private dichotomy: relational space and sexual inequalities. *Contemporary political theory* 1:3, 261–283.

- Aro, Jari & Sarpavaara, Harri (2007) Sukupuolistereotypiat sähköpostihuumorissa. *Sosiologia* 44:3, 191–203.
- Asetus puolustusvoimista 20.7.1992/667.
- Autio, Hanna-Leena & Leinonen, Minna & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri (2011) *Työn ja perheen yhteensovittaminen puolustusvoimissa*. Helsinki: MATINE, verkkojulkaisut. http://www.defmin.fi/files/1958/Tyon_ja_perheen_yhteensovittaminen.pdf. (Viitattu 11.10.2015.)
- Barrett, Frank J. (2001) The organizational construction of hegemonic masculinity: The Case of the U.S. Navy. Teoksessa Stephen M. Whitehead & Frank J. Barrett (toim.) *The Masculinities Reader*. Cambridge: Polity. 77–99.
- Barrett, Frank J. (1996) The Organizational construction of hegemonic masculinity: The case of the US navy. *Gender, work and Organization* 3:3, 129–142.
- Basile, Kelly (2014) *Framing the Work-Life Relationship – Understanding the Role of Boundaries, Context and Fit*. London: The London School of Economics and Political Science.
- Beasley, Christine (2008) Rethinking hegemonic masculinity in a globalizing world. *Men and Masculinities* 11:1, 86–103.
- Bell, D. Bruce, & Schumm, Walter R. (2000) Providing family support during military deployments. Teoksessa James A. Martin & Leora N. Rosen, & Linette R. Sparacino (toim.) *The Military Family: A Practice Guide for Human Service Providers*. Westport, CT: Praeger, 139–152.
- Bellou, Victoria & Gkousgkounis, George (2015) Spouse- and service-related Antecedents of officers' commitment. The case of the Greek army. *Armed Forces & Society* July 41:3, 440–459.
- Berg, Peter & Kalleberg, Arne L. & Appelbaum, Eileen (2003) Balancing work and family: The role of high-commitment environments. *Industrial Relations* 42:2, 168–188.
- Bergmann, Jeffrey S. & Renshaw, Keith D. & Allen, Elizabeth S. & Markman, Howard J. & Stanley, Scott M. (2014) Meaningfulness of service and marital satisfaction in army couples. *Journal of Family Psychology* 28:5, 701–706.
- Bittman, Michael & Brown, Judith E. & Wajcman, Judy (2009) The mobile phone, perpetual contact and time pressure. *Work, Employment & Society* 23:4, 673–691.
- Bjorkeng, Kersti & Clegg, Stewart & Pitsis, Tyrone (2009) Becoming (a) practice. *Management Learning* 40:2, 145–159.
- Bourg, Chris & Segal, Mady Wechsler (1999) The impact of family supportive policies and practices on organizational commitment to the army. *Armed Forces & Society* 25:4, 633–652.
- Bowen, Gary, L. (1989) Satisfaction with family life in the military. *Armed Forces & Society* 15:4, 571–592.
- Brandth, Berit and Kvande, Elin (2001) Flexible work and flexible fathers. *Work, Employment & Society* 15:1, 251–267.
- Brannen, Julia (2005) Time and the negotiation of work-family boundaries. Autonomy or illusion? *Time & Society* 14:1, 113–131.
- Bulmer, Sarah E. (2013) Patriarchal confusion? Making sense of gay and lesbian military identity. *International Feminist Journal of Politics* 15:2, 137–156.
- Bulmer, Sarah E. (2012) *Securing the Gender Order: Homosexuality and the British Armed Forces*. PhD Thesis, University of Exeter. https://ore.exeter.ac.uk/repository/bitstream/handle/10036/3529/BulmerS_fm.pdf?sequence=1. (Viitattu 12.1.2015.)
- Burnam, Audrey M. & Meredith, Lisa S. & Sherbourne, Cathy D. & Valdez, R. Burciaga, & Vernez, Georges (1992) *Army Families and Soldier Readiness*. Santa Monica, CA: Rand.

- Burrell, Lolita & Adams, Gary A. & Durand, Doris & Castro, Carl Andrew (2010) Families facing the demands of military Life: New research directions. Teoksessa Paul T. Bartone & Ross H. Pastel & Mark A. Vaitkus (toim.) *The 71F Advantage: Applying Army Research Psychology for Health and Performance Gains*. Washington, D.C.: National Defense University Press. 373–393.
- Butler, Judith (1990) *Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity*. London: Routledge.
- Bygren, Magnus & Duvander, Ann-Zofie (2006) Parents' workplace situation and fathers' parental leave use. *Journal of Marriage and Family* 68:2, 363–372.
- Carreiras, Helena (2006) Gender and the Military. Women in the Armed Forces of Western Democracies. London: Routledge.
- Carrigan, Tim & Connell, Raewyn W. & Lee, John (1985) Toward a new sociology of masculinity. *Theory and Society* 14:5, 551–604.
- Castrén, Anna-Maija (2007a) Muuttuvan perheen, vanhemmuuden ja työelämän sidokset. Teoksessa Castrén, Anna-Maija (toim.) *Työn ja perheen tasapaino: sääntelyä, tutkimusta ja kehittämistä*. Helsinki: Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, 117–131.
- Castrén, Anna-Maija (toim.) (2007b) *Työn ja perheen tasapaino: sääntelyä, tutkimusta ja kehittämistä*. Helsinki: Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia.
- Chang, Artemis & McDonald, Paula & Burton, Pauline (2010) Methodological choices in work-life balance research 1987 to 2006: a critical review. *The International Journal of Human Resource Management* 21:13, 2381–2413.
- Charpentier, Sari (2004) Heteronormatiivisuus ja työelämäkulkua yli 45-vuotiaiden kertomana. Teoksessa Jukka Lehtonen & Kati Mustola (toim.) *"Eihän heterotkaan kerro..." Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä*. Helsinki: Työministeriö & ESR, Tutkimukset ja selvitykset 2.
- Clark, Sue Campbell (2000) Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations* 53:6, 747–770.
- Clarkeburn, Henriikka & Mustajoki, Arto (2007) *Tutkijan arkipäivän etiikka*. Tampere: Vastapaino.
- Clegg, Stewart R. & Kornberger, Martin (toim.) (2006) *Space, Organizations and Management Theory*. Kööpenhamina: Liber & Copenhagen Business School Press.
- Coates, Jennifer (2003) *Men Talk*. Oxford: Blackwell.
- Cohn, Carol (1993) Wars, Wimps, and Women: Talking Gender and Thinking War. Teoksessa Miriam Cooke & Angela Woollacott (toim.) *Gendering War Talk*. Princeton, NJ: Princeton University Press. 227–247.
- Collier, Richard (2012) Rethinking men and masculinities in the contemporary legal profession: The example of fatherhood, transnational business masculinities, and work-life balance in large law firms. *Nevada Law Journal* 14:2, 410–437.
- Connell, Raewyn W. (2000) *The Men And the Boys*. Cambridge: Polity Press.
- Connell, Raewyn W. (1995) *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.
- Connell, Raewyn W. (1987) *Gender and Power. Society, the Person and Sexual Politics*. Cambridge: Polity Press.
- Connell, Raewyn W. & Messerschmidt, J.W. (2005) Hegemonic masculinity. Rethinking the concept. *Gender & Society* 19:6, 829–859.
- Coser, Lewis A. (1974) *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*. New York: The Free Press.

- Damaske, Sarah & Howard Ecklund, Elaine & Lincoln, Anne E. & White, Virginia J. (2014) Male scientists' competing devotions to work and family: Changing norm in a male-dominated profession. *Work and Occupations* 41:4, 477–507.
- Dale, Karin (2005) Building a social materiality: spatial and embodied politics in organizational control. *Organization* 12:5, 649–678.
- Deschaux-Beaume, Delphine (2012) Investigating the military field: Qualitative research strategy and interviewing in the defence networks. *Current Sociology* 60:1, 101–117.
- Desrochers, Stephan & Sargent, Leisa (2004) Boundary/border theory and work-family integration. *Organization Management Journal* 1:1, 40–48.
- Digby, Tom (2014) *Love and War. How Military Shapes Sexuality and Romance*. New York, Chichester, West Sussex: Columbia University Press.
- Dik, Bryan J. & Duffy, Ryan D. (2009) Calling and vocation at work. Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist* 37:3, 424–450.
- Dirks, Kurt T. & Ferrin, Donald L. (2001) The Role of trust in organizational settings. *Organization Science* 12:4, 450–467.
- Drummet, Amy Reinkober & Coleman, Marilyn & Cable, Susan (2003) Military families under stress: Implications for family life education. *Family Relations* 52:3, 279–287.
- Duffy, Ryan D. & Dik, Bryan J. & Steger, Michael (2011) Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior* 78:2, 210–218.
- Dumas, Tracy L. & Sanchez-Burks, Jeffrey (2015) The professional, the personal, and the ideal worker: Pressures and objectives shaping the boundary between life domains. *The Academy of Management Annals* 9:1, 803–843.
- Duncanson, Claire (2015) Hegemonic masculinity and the possibility of change in gender relations. *Men and Masculinities* 18:2, 231–248.
- Dunn, Jason & Urban, Samantha & Wang, Zhigang (2011) Spousal employment income of Canadian Forces personnel: A comparison of civilian spouses. *Res Militaris* 2:1, 1–14. <http://resmilitaris.net>. (Viitattu 6.10.2015.)
- Dwyer, Sonya Corbin & Buckle, Jennifer L. (2009) The space between: On being an insider-outsider in qualitative research. *International Journal of Qualitative Methods* 8:1, 54–63.
- Eicher, Maya (2012) *Militarizing Men: Gender, Conscription, and War in Post-Soviet Russia*. Stanford: Stanford University Press.
- Enloe, Cynthia (2007) *Globalization and Militarism: Feminists Make the Link*. Lanham, Boulder, New York, Toronto, Plymouth, UK: Rowman & Littlefield Publishers Inc.
- Enloe, Cynthia (2000) *Maneuvers. The International Politics of Militarizing Women's Lives*. Berkeley, Los Angeles & London: University of California Press.
- Eran-Jona, Meytal (2015) Organizational culture and military families: The case of combat officers in the Israeli Defence Forces. Teoksessa René Moelker & Manon Andres & Gary Bowen & Philippe Manigart (toim.) *Military Families and War in the 21st Century. Comparative Perspectives*. London: Routledge. 43–56.
- Eräranta Kirsi (2013) *Taloudellinen, sukupuolittunut ja transnationaali sosiaalinen*. Hyvinvointihallinnan muutos ja kysymys työn ja perheen yhteensovittamisesta. Akateeminen väitöskirja. Helsinki, Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2013:7.
- Eräranta, Kirsi (2011) Finnish policies for reconciling work and family and the usages of Europe. *European Journal of Social Security* 13:1, 125–142.
- Eräranta, Kirsi & Käänsälä, Marja (2007) Tutkimuksen näkökulmia työn ja perheen yhteensovittamiseen. Teoksessa Anna-Maija Castrén (toim.) *Työn ja perheen tasapaino: sääntelyä, tutkimusta ja kehittämistä*. Helsinki: Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. 57–78.

- Fasting, Kari & Sand, Trond Svela (2010) *Gender and Military Issues – A Categorized Research Bibliography*. Oslo: The Norwegian Defence University College, Norwegian School of Sport Sciences/Defence Institute, Moving Soldiers – Soldaten i bevegelse 1.
- Fischer, Agneta H., & Manstead, Antony S. R. (2000) The relation between gender and emotion in different cultures. Teoksessa Agneta H. Fischer (toim.) *Gender and Emotion: Social Psychological Perspectives*. Cambridge: Cambridge University Press. 71–94.
- Fleetwood, Steve (2007) Re-thinking work–life balance: editor’s introduction. *International Journal of Human Resource Management* 18:3, 351–359.
- Flood, Michael (2008) Men, sex and homosociality: How bonds between men shape their sexual relations with women. *Men and Masculinities* 10:3, 333–359.
- Flood, Michael (2002) Between men and masculinity. An assessment of the term masculinity in recent scholarship on men. Teoksessa Pearce, S & Muller V (toim.) *Manning the Next Millennium: Studies in Masculinities*. Perth: Black Swan. 203–214.
- Forsberg, Hannele (2003) Johdanto: Kriittistä näkökulmaa jäljittämässä. Teoksessa Hannele Forsberg & Ritva Nätkin (toim.) *Perhe murroksessa. Kriittisen perhetutkimuksen jäljillä*. Helsinki: Gaudeamus. 7–15.
- Giddens, Anthony (1990) *The Consequences of Modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, Anthony (1989) A reply to my critics. Teoksessa David Held & John B. Thompson (toim.) *Social Theory of Modern Societies: Anthony Giddens and His Critics*. Cambridge: Cambridge University.
- Goldstein, Joshua S. (2006) *War and Gender*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gordon, Tuula & Holland, Janet & Lahelma, Elina (2000) *Making Spaces. Citizenship and Difference in Schools*. Houndmills: Macmillan Press Ltd.
- Gregory, Abigail & Milner, Susan (2009) Editorial: Work-life balance: A matter of choice? *Gender, Work and Organization* 16:1, 1–13.
- Gregory, Michele Rene (2011) *Sports capital at work: Using sports to marginalize gender and immigrant differences at work*. Conference paper. 27th EGOS Colloquium – Reassembling Organizations. July 6–9, Gothenburg, Sweden.
- Gregory, Michele Rene (2009) Inside the locker room: Male homosociability in the advertising industry. *Gender, Work and Organization* 16:3, 323–347.
- Green, Gill & Emslie, Carol & O’Neill, Dan & Hunt, Kate & Walker, Steven (2010) Exploring the ambiguities of masculinity in accounts of emotional distress in the military among young ex-servicemen. *Social Science & Medicine* 71:8, 1480–1488.
- Greenhaus, Jeffrey H. & Collins, Karen M., & Shaw, Jason D. (2003) The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior* 63:3, 510–531.
- Gustavsen, Elin (2013) Equal treatment or equal opportunity? Male attitudes towards women in the Norwegian and US Armed Forces. *Acta Sociologica* 56:4, 361–374.
- Haaland, Torunn Laugen (2012) Friendly war-fighters and invisible women. Perceptions of gender and masculinities in the Norwegian Armed Forces on missions abroad. Teoksessa Annica Kronsell & Erika Svedberg (toim.) *Making Gender, Making War. Violence, Military and Peacekeeping Practices*. New York: Routledge. 63–75.
- Haakana, Markku (1995) Vitsi keskustelussa. Kontekstualisointi, tunnistaminen ja sekventiaalisuus. *Viritäjä* 99:3, 359–379.
- Hale, Hannah C. (2012) The role of practice in the development of military masculinities. *Gender, Work & Organization* 19:6, 699–722.
- Halford, Susan (2004) Towards a sociology of organizational space. *Sociological Research Online* 9:1.

- Halonen, Pekka (2007) *Puolustusvoimien koulutuskulttuurin rakentuminen*. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu, Koulutustaidon laitos, Julkaisusarja 2, Artikkelikokoelma nro 18.
- Halrynjo, Sigtona (2009) Men's work–life conflict: Career, care and self-realization: Patterns of privileges and dilemmas. *Gender, Work and Organization* 16:1, 98–125.
- Hammarén, Nils & Johansson, Thomas (2014) Homosociality: In between power and intimacy. *Sage Open*. 1–11. <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244013518057>. (Viitattu 11.12.2014)
- Hannola, Anitta (2016) Perheellisenä Puolustusvoimissa – työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 14:3, 311–327.
- Harrell, Margaret C. (2003) Gender- and class-based role expectations for army spouses. Teoksessa Pamela R. Frese & Margaret C. Harrell (toim.) *Anthropology and the United States Military. Coming of Age in the Twenty-First Century*. Basingstoke & New York: Palgrave Macmillan. 69–94.
- Harrell, Margaret C. (2001) Army officers' spouses: Have the white gloves been mothballed? *Armed Forces & Society* 28:1, 55–75.
- Hay, Jennifer (2000) Functions of humour in the conversations of men and women. *Journal of Pragmatics* 32:6, 709–742.
- Heijstra, Thamar M. & Rafnsdóttir, Guðbjörg Linda (2010) The internet and academics' workload and work–family balance. *The Internet and Higher Education* 13:3, 158–163.
- Heinänen, Jukka (2008) Upseerien arvotutkimus 2007. Teoksessa Siren, Torsti (toim.) *Upseerina 100-vuotiaassa Suomessa – Millä arvoilla muutoksen maailmassa?* Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulun Johtamisen laitos & Kadettikunta ry, Maanpuolustuskorkeakoulun Johtamisen laitoksen Julkaisusarja 2, Artikkelikokoelmat 20. 7–30.
- Heiskala, Risto (2007) Mitä elämänviivametodista ja Proppin juomirakennemallista edelleen voitaisiin oppia? Teoksessa Jari Aro & Risto Heiskala (toim.) *Kulttuuri, tutkimus, metodi*. Tampere: Tampereen yliopisto, Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos, Verkkojulkaisusarja A1. http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65384/kulttuuri_tutkimus_metodi_2007.pdf?sequence=2. (Viitattu 21.11.2015.)
- Heiskanen, Tuula & Heiskanen, Hannu (2011) Spaces of innovation: experiences from two small high-tech firms. *Journal of Workplace Learning* 23:2, 97–116.
- Hearn, Jeff (2004) From hegemonic masculinity to the hegemony of men. *Feminist Theory* 5:49, 49–72.
- Heinonen, Sirkka (2004) Tulevaisuuden työnteosta. Vanhat paradoksit ja uusi paradigma. Helsinki: Toimihenkilöunioni.
- Heinänen, Jukka (2008) Upseerien arvotutkimus 2007. Teoksessa Torsti Siren (toim.) *Upseerina 100-vuotiaassa Suomessa – Millä arvoilla muutoksen maailmassa?* Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulun Johtamisen laitos & Kadettikunta ry, Maanpuolustuskorkeakoulun Johtamisen laitoksen Julkaisusarja 2, Artikkelikokoelmat 20. 7–30.
- Hernes, Tor (2004a) *The Spatial Construction of Organization*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company, Advances in Organization Studies vol 12.
- Hernes, Tor (2004b) Studying composite boundaries: A framework of analysis. *Human Relations* 57:1, 9–29.
- Hernes, Tor & Bakken, Tore & Olsen, Per Ingvar (2006) Spaces as process: developing a recursive perspective on organizational space. Teoksessa Stewart R. Clegg & Martin Kornberger (toim.) *Space, Organizations and Management Theory*. Kööpenhamina: Liber & Copenhagen Business School Press. 33–63.
- Hernes, Tor & Paulsen, Neil (2013) *Managing Boundaries in Organizations: Multiple Perspectives*. London: Palgrave Macmillan.

- Herzog, Hanna (2004) Family-military relations in Israeli as a gendering social mechanism. *Armed Forces & Society* 31:1, 5–30.
- Higate, Paul R. (toim.) (2003a) *Military Masculinities. Identity and the State*. Westport, Connecticut, London: Praeger.
- Higate, Paul R. (2003b) “Soft clerks” and “hard civvies”: Pluralizing military masculinities. Teoksessa Paul R. Higate (toim.) *Military Masculinities. Identity and the State*. Westport, Connecticut & London: Praeger. 27–42.
- Higate, Paul R. (1998) The body resists: Everyday clerking and unmilitary practice. Teoksessa Sarah Nettleton & Jonathan Watson (toim.) *The Body in Everyday Life*. London: Routledge. 180–198.
- Higate, Paul (1997) Theorizing homelessness amongst ex-servicemen. Teoksessa Roger Burrows & Nicholas Pleace & Deborah Quilgars (toim.) *Homelessness and Social Policy*. London: Routledge. 109–122.
- Higate, Paul & Cameron, Alisa (2004) Looking back: Military partners reflections on the traditional military. *Journal of Political and Military Sociology* 32:2, 207–218.
- Higate, Paul R. & Hopton, John (2005) War, militarism, and masculinities. Teoksessa Michael S. Kimmel & Jeff Hearn & Raewyn W. Connell (toim.) *Handbook of Studies on Men and Masculinities*. London: Sage Publications. 432–447.
- Hill, Reuben (1945) The returning father and his family. *Marriage and Family Living* 7:2, 31–34.
- Hill, Reuben (1949) *Families Under Stress*. New York: Harper & Row.
- Hinojosa, Ramon (2010) Doing hegemony: Military, men, and constructing a hegemonic masculinity. *Journal of Men's Studies* 18:2, 179–194.
- Hisnanick, John J. & Little, Roger D. (2015) “Honey I love you, but . . .” Investigating the causes of the earnings penalty of being a tiedmigrant military spouse. *Armed Forces* 41:3, 413–439.
- Hochschild, Arlie (1997) *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan/Holt.
- Hockey, John (2003) No more heroes: Masculinity in the Infantry. Teoksessa Paul R. Higate (toim.) *Military Masculinities: Identity and the State*. Westport, Connecticut & London: Praeger. 15–25.
- Hockey, John (2002) ”Head down, bergen on, mind in neutral”: The Infantry body. *Journal of Political & Military Sociology* 30:1, 148–171.
- Hoikkala, Tommi & Salasuo, Mikko & Ojajärvi, Anni (2009) Luku 1. Välähdyksiä rintamalta ja kirjeitä kotiin. Teoksessa Tommi Hoikkala, Mikko Salasuo & Anni Ojajärvi: *Tunnetut sotilaat. Varusmiehen kokemus ja terveystaju*. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, Julkaisuja 94. 12–25.
- Hoikkala, Tommi (2009) Luku 5: Ryhmät. Teoksessa Tommi Hoikkala, Mikko Salasuo & Anni Ojajärvi: *Tunnetut sotilaat. Varusmiehen kokemus ja terveystaju*. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, Julkaisuja 94. 124–182.
- Holgerson, Charlotta (2013) Recruiting managing directors: Doing homosociality. *Gender, Work & Organization* 20:4, 454–466.
- Holmes, Janet (2006) Sharing a laugh: Pragmatic aspects of humour and gender in the workplace. *Journal of Pragmatics* 38:1, 26–50.
- Holter, Øystein Gullvåg (2007) Men's work and family responsibilities in Europe. *Men and Masculinities* 9:4, 425–456.
- Holvino, Evangelina (2010) Intersections: The simultaneity of race, gender and class in organization studies. *Gender, Work & Organization* 17:3, 248–277.

- Hopkins, Peter & Noble, Greg (2009) Editorial. Masculinities in place: situated identities, relations and intersectionality. *Social & Cultural Geography* 10:8, 811–819.
- Howell, Alison (2015) Making war work: resilience, emotional fitness, and affective economies in Western militaries. Teoksessa Linda Åhäll and Thomas Gregory (toim.) *Emotions, Politics and War*. London & New York: Routledge. 141–153.
- Howson, Richard (2009) Deconstructing hegemonic masculinity: Contradiction, hegemony and dislocation. *NORMA Nordic Journal for Masculinity Studies* 4:1, 6–24.
- Howson, Richard (2006) Challenging Hegemonic Masculinity. London: Routledge.
- Huhtinen, Aki-Mauri (1999) *Suomalaisen upseeriuden tulevaisuus – pirstoutunut vai kokonainen ihminen?* Tampere: Tampere University Press.
- Hutchings, Kimberly (2008) Making sense of masculinity and war. *Men and Masculinities* 10:4, 389–404.
- Huttunen, Jouko (2014) Isyyden muutos ja tulevaisuus. Teoksessa Petteri Eerola & Johanna Mykkänen (toim.) *Isän kokemus*. Helsinki: Gaudeamus. 178–196.
- Hägglman, Kai (1994) *Perheen vuosisata. Perheen ihanne ja sivistyneistön elämäntapa 1800-luvun Suomessa*. Helsinki: Suomen Historiallinen Seura.
- Hämäläinen, Ulla & Takala, Pentti (2007) Isien perhevapaat ja tasa-arvo. Teoksessa Reija Lilja & Rita Asplund & Kaisa Kauppinen (toim.) *Perhevapaavalinnat ja perhevapaiden kustannukset sukupuolten välisen tasa-arvon jarruina työelämässä?* Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 69.
- Jans, Nick & Frazer-Jans, Judy (2009) Still the “pragmatic professional”? Pre- and post-9/11 professional orientation in the Australian military. *Armed Forces & Society* 35:2, 241–265.
- Jansz, Jeroen (2000) Masculine identity and restrictive emotionality. Teoksessa Agneta H. Fischer (toim.) *Gender and Emotion: Social Psychological Perspectives*. Cambridge: Cambridge University Press. 166–186.
- Jeanes, Emma J. & Knights, David & Martin, Patricia Yancee (2011) Editorial introduction. Teoksessa Emma J. Jeanes & David Knights & Patricia Yancee Martin (toim.) *Handbook of Gender, Work, and Organization*. Hoboken, NJ: Wiley-Blackwell. ix–xxix.
- Jebo, Jennifer L. (2005) *An Untraditional Life: Male Spouses of Female Military Persons*. Blacksburg, VA: Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Johansen, Birgitte (2012) Daycare, flexible workers and the combination of work and childcare. Teoksessa Anne Trine Kjørholt & Jens Qvortrup (toim.) *The Modern Child and the Flexible Labour Market. Early Childhood Education and Care*. Houndmills: Palgrave Macmillan. 150–167.
- Johansson, Kristina & Lundgren, Anna Sofia (2014) Gendering boundary work: Exploring excluded spaces in supermarket job rotation. *Gender, Place and Culture* 22:2, 188–204.
- JoKä (2012) *Jobtajän käsikirja 2012*. Helsinki: Puolustusvoimat, Pääesikunta.
- Jokinen, Arto (2000) *Panssaroitu maskuliinisuus. Mies, väkivalta ja kulttuuri*. Vammala: Tampere University Press.
- Jokiranta, Harri (2003) *Se on miehen elämää - Maasendulla asuvia miehiä elämäänsä kertomassa. Akateeminen väitöskirja*. Tampere: Tampere University Press.
- Jolly, Ruth (1987) *Military Man, Family Man. Crown Property?* London: Brassey's.
- Jukarainen, Pirjo & Terävä, Sirkku (toim.) (2010a) *Tasa-arvoinen turvallisuus. Sukupuolten yhdenvertaisuus suomalaisessa maanpuolustuksessa ja kriisinhallinnassa*. Hämeenlinna: Minerva.

- Jukarainen, Pirjo & Terävä, Sirkku (2010b) 1325 – operaation syrjähyppy vai ydintehtävä? Teoksessa Pirko Jukarainen & Sirkku Terävä (toim.) *Tasa-arvoinen turvallisuus. Sukupuolten yhdenvertaisuus suomalaisessa maanpuolustuksessa ja kerisinhallinnassa*. Hämeenlinna: Minerva. 211–238.
- Julkunen, Raija (2010) *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit*. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija (2008) *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Juvonen, Tuula (2014) For your eyes only? Kriittisiä pohdintoja tietosuojasta. Teoksessa Antti Ketola & Raimo Lahti (toim.) *Ihmistieteellisten tutkimusaineistojen jatkokäyttö ja tietosuojat*. Helsinki: Forumiuris, Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisut. 140–145.
- Kantola, Johanna & Valenius, Johanna (toim.) (2007) *Toinen maailmanpolitiikka. 10 käsitettä feministiseen kansainvälisten subteiden tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Kaplan, Danny & Ben-Ari, Eyal (2000) Brothers and others in arms managing gay identity in combat units of the Israeli army. *Journal of Contemporary Ethnography* 29:4, 396–432.
- Karney, Benjamin R. & Loughran, David S. & Pollard Michael S. (2012) Comparing marital status and divorce status in civilian and military populations. *Journal of Family Issues* 33:12, 1572–1294.
- Katz, Daniel & Kahn, Robert Louis (1978) *The Social Psychology of Organizations*. 2nd edition. Lontoo: Flamingo.
- Kelhä, Minna (2009) *Vääränikäisiä äitejä? Ikä ja äitiyden yhteiskunnalliset ehdot*. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto, Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 223.
- Kellett, Anthony (1982) *Combat Motivation. The Behaviour of Soldiers in Battle*. New York: Springer Science and Business Media Dordrecht.
- Khodyakov, Dmitry (2007) Trust as a process: A three-dimensional approach. *Sociology* 41:1, 115–132.
- Kiesling, Scott Fabius (2005) Homosocial desire in men's talk: Balancing and re-creating cultural discourses of masculinity. *Language in Society* 34:5, 695–726.
- Kiesling, Scott Fabius (2004) "Dude." *American Speech* 79:3, 281–305.
- Kiianmaa, Nelli (2012) *Tasa-arvobarometri 2012*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 23.
- Kinnunen, Taina (2005) Lottatutkijan valinnat. *Historiatieteellinen aikakauskirja Lähde*, 2:1, 25–35.
- Kirby, Erika L. & Golden, Annis G. & Medved, Caryn E. & Jorgenson, Jane & Buzzanell, Patrice M. (2003) An organizational communication challenge to the discourse of work and family research: From problematics to empowerment. Teoksessa Pamela J. Kalbfleisch (toim.) *Communication Yearbook* 27. Mahwah, New Jersey & Lontoo: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. 1–44.
- Kirke, Charles (2010) Orders is orders... aren't they? Rule bending and rule breaking in the British army. *Ethnography* 11:3, 359–380.
- Kivimäki, Riikka (2003) Perhe tuli työelämään. Teoksessa Hannele Forsberg & Ritva Nätkin (toim.) *Perhe murroksessa. Kriittisen perhetutkimuksen jäljillä*. Helsinki: Gaudeamus. 186–201.
- KO (2008) *Kenttäohjesääntö, yleinen osa 2008*. Helsinki: Puolustusvoimat, Pääesikunta.
- Koivunen, Tuija (2011) *Gender in Call Centre Work*. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampere University Press.
- Koivunen, Tuija (2013) Miesjohtajien yhteisyys uuden talouden yrityksissä. *Naistutkimus – Kvinnoforskning* 26:2, 17–28.

- Konttinen, Esa (1991) *Perinteisesti moderniin: professioiden yhteiskunnallinen synty Suomessa*. Tampere: Vastapaino.
- Korvajärvi, Päivi (2004) Sukupuolistavien käytäntöjen valta. Teoksessa Päivi Eriksson, Jeff Hearn, Marjut Jyrkinen, Susan Meriläinen, Johanna Moisander, Herta Niemi, Kristina Rolin, Sinikka Vanhala, Elina Henttonen, Minna Hüillos, Saija Katila & Teemu tallberg (toim.) *Sukupuoli ja organisaatiot liikkeessä? Gender and organisations in flux?* Helsinki: HANKEN Svenska handelshögskolan, Forskningsrapporter 60. 20–29.
- Kossek, Ellen E. & Lautsch, Brenda A. (2012) Work-family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review* 2:2, 152–171.
- Kotthoff, Helga (2006) Gender and humor: The state of the art. *Journal of Pragmatics* 38:1, 4–25.
- Kronsell, Annica (2012) *Gender, Sex, and the Postnational Defense. Militarism and Peacekeeping*. Oxford: Oxford University Press. Oxford Studies in Gender and International Relations.
- Kronsell, Annica & Erika Svedberg (toim.) (2012) *Making Gender, Making War. Violence, Military and Peacekeeping Practices*. New York & London: Routledge. Routledge Advances in Feminist Studies and Intersectionality.
- Kuula, Arja (2006) *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere: Vastapaino.
- Kvande, Elin (2009) Work-life balance for fathers in globalized knowledge work. Some insights from the Norwegian context. *Gender, Work & Organization* 16:1, 58–72.
- Kvande, Elin & Rasmussen, Bente (1994) Men in male-dominated organizations and their encounter with women intruders. *Scandinavian Journal of Management* 10:2, 163–173.
- Känsälä, Marja (2012) Työura ja parisuhde – erilliset yhdessä? Työn ja muun elämän yhteensovittaminen kahden uran pariskunnilla. Akateeminen väitöskirja. Turku: Turun yliopiston kauppakorkeakoulu, Sarja A-7.
- Lahelma, Elina (2005) Finding communalities, making differences, performing masculinities: Reflections of young men on military service. *Gender & Education* 17:3, 305–317.
- Lahti, Timo (2005) *Henkilöstön tukeminen muutoksessa – Rakennemuutoksen tukitoimien toimintatavallin opas*. Hämeenlinna: Puolustusvoimat, Läntisen Maanpuolustusalueen Esikunta.
- Lammi-Taskula, Johanna (2007) *Parental Leave for Fathers? Gendered Conceptions and Practices in Families with Young Children in Finland*. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampere University Press.
- Lammi-Taskula, Johanna & Salmi, Minna (2016) Perhe, työ ja sukupuoli. Teoksessa Marita Husso & Risto Heiskala (toim.) *Sukupuolikielisyys*. Helsinki: Gaudeamus. 161–184.
- Lammi-Taskula, Johanna & Salmi, Minna (2013) Perhevapaat ja sukupuolten tasa-arvo. Teoksessa Marjut Pietiläinen (toim.) *Työ, talous ja tasa-arvo*. 187–194.
- Lammi-Taskula, Johanna & Salmi, Minna (2014) Isät, työ ja perhe. Teoksessa Petteri Eerola & Johanna Mykkänen (toim.) *Isän kokemus*. Tampere: Gaudeamus. 75–90.
- Lappalainen, Niina (2008) Pilaa vai peliä? Miesten ja naisten välinen seksuaalihuumorin työyhteisössä. Teoksessa Tolonen, Tarja (toim.) *Yhteiskuntaluokka ja sukupuoli*. Tampere: Vastapaino.
- Lee, Chang-Hun (2010) Institutionalized hegemonic masculinity and rape by United States army personnel in South Korea: A perspective on military subculture. *Asian Criminology* 5:1, 11–25.
- Lefebvre, Henri (1991) *The Production of Space*. English translation. Translated by Donald Nicholson-Smith. Malden, Oxford & Victoria: Blackwell Publishing.

- Leinonen, Minna & Nikkanen, Risto & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri (2012) *Sukupuolten tasaro puolustusvoimissa – Kebittämistarpeiden näkökulma asepalvelusta suorittavien ja henkilöstön kokemuksiin*. Tampere: Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus, Työraportteja 88.
- Leinonen, Minna & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri (2011) Intersektionaalisuus ja maskuliinisuus tutkimuksen välineinä. Metodologisia huomioita erojen hierarkian tarkasteluun. Teoksessa *Työelämän tutkimuspäivät 2010. Työn tuottavuus + työelämän laatu – mahdollisuus vai mahdottomuus?* Tampere: Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisuja 2. 86–97.
- Levy, Yagil (2007) Soldiers as laborers: A theoretical model. *Theory & Society* 36:2, 187–208.
- Lewis, Suzan (2003) The integration of work and personal life. Is post-industrial work the new leisure? *Leisure Studies* 22:4, 343–355.
- Lewis, Suzan & Gambles, Richenda & Rapoport, Rhona (2007) The constraints of a ‘work-life balance’ approach: an international perspective. *International Journal of Human Resource Management* 18:3, 360–373.
- Limnell, Jarno & Moberg, Michael (2008) Ulkomaanpalveluksen säilyttävä vapaehtoisenä. *Sotilas-aikakauslehti* 4, 40–44.
- Lipman-Blumen, Jean (1976) Toward a homosocial theory of sex roles: An explanation of the sex segregation of social institutions. *Signs – Journal of Women in Culture and Society* 1:3, 15–31.
- Locke, Brandon Thomas (2013) *The Military-Masculinity Complex: Hegemonic Masculinity and the United States Armed Forces 1940-1963*. University of Nebraska-Lincoln. Dissertations, Theses, & Student Research, Department of History. Paper 65. <http://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1065&context=historydiss> (Viitattu 7.8.2014.)
- Longlands, Helen (2012) Men, masculinities and fatherhood in global financial services: Space, place and inequality. Teoksessa Jeff Hearn & Alp Biricik (toim.) *GEXcel Work in Progress Report, Volume XVI*. Proceedings from GEXcel Theme 9: Gendered Sexual Transnationalisations, Deconstructing the Dominant: Transforming men, “centres” and knowledge/policy/practice 2011 – 2012. 67–77.
- Lowe, Kendra N. & Adams, Katharine S. & Browne, Blaine L. & Hinkle, Kerry T. (2012) Impact of military deployment on family relationships. *Journal of Family Studies* 18:1, 17–27.
- Maavoimien esikunnan asiakirja MF18480/8.7.2009. *Hajautetun työn kokeilu Maavoimien esikunnassa*. Mikkeli: Puolustusvoimat Maavoimien esikunta.
- Maavoimien esikunnan asiakirja MG1758/1.2.2010. *Kokemukset hajautetusta työstä maavoimien esikunnassa*. Mikkeli: Puolustusvoimat Maavoimien esikunta.
- Maavoimien esikunnan asiakirja MG5171/15.2.2010. *Hajautetun työn käyttö*. Mikkeli: Puolustusvoimat Maavoimien esikunta.
- MacDermid Wadsworth, Shelley M., & Southwell, Kenona (2011) Military families: Extreme work and extreme ‘work-family.’ *Annals of the American Academy of Political and Social Science* 638, 163–183.
- MacEachen, Ellen & Polzer, Jessica & Clarke, Judy (2008) “You are free to set your own hours”: Governing worker productivity and health through flexibility and resilience. *Social Science & Medicine* 66:5, 1019–1033.
- Macky, Keith & Boxall, Peter (2008) High-involvement work processes, work intensification and employee well-being: A study of New Zealand worker experiences. *Asia Pacific Journal of Human Resources* 46:1, 38–55.

- Madriz, Esther (2000) Focus groups in feminist research. Teoksessa Norman K. Denzin, & Yvonna S. Lincoln (toim.) *Handbook of Qualitative Research*. Second Edition. Thousand Oaks: Sage Publications. 835–850.
- Mankinen, Teija (2011) *Palomiehen ammatti työnä ja elämäntapana*. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampere University Press.
- van Marrewijk, Alfons & Yanow, Dvora (2010) Introduction. The spatial turn in organizational studies. Teoksessa Alfons van Marrewijk & Dvora Yanow (toim.) *Organizational Spaces. Rematerializing the Workday World*. Cheltenham, UK & Northampton, MA, USA: Edward Elgar. 1–16.
- Marshall-Mies, Joanne C. (2001) *Civilian Spouses of Soldiers: Comparison of the Results for Male and Female Spouses*. Alexandria, VA: Us Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences, Study Report 2001-04.
- Martin, Patricia Yancey (2003) ‘Said and done’ vs. ‘saying and doing’: Gendering practices, practicing gender at work. *Gender and Society* 17:3, 342–366.
- Martin, Patricia Yancey (2001) ‘Mobilizing masculinities’: Women’s experiences of men at work. *Organization* 8:4, 587–618.
- Massey, Doreen (2003) Paikan käsitteellistäminen. Teoksessa Mikko Lehtonen & Olli Löytty (toim.) *Erilaisuus*. Tampere: Vastapaino. 51–83.
- Mattila, Jukka & Tukiainen, Sampo (2010) Puolustusministeri sotilaspuvussa. Teoksessa Torsti Sirén (toim.) *Minne kuljet suomalainen sotilasjohtaja? Suomalaisen sotilasjohtamisen seminaari 2009*. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulun johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos, Kadettikunta ry & Suomen Reserviupseeriliitto ry, Maanpuolustuskorkeakoulun johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitoksen julkaisusarja 2, Artikkelikokoelmat 4. 105–115.
- McFadyen, Jennifer M & Kerpelman, Jennifer L. & Adler-Baeder (2005) Examining the impact of workplace supports: Work-family fit and satisfaction in the U.S. military. *Family Relations* 54:1, 131–144.
- McMillan, Heather S. & Morris, Michael L. & Atchley, Kate E. (2011) Constructs of the work/life interface: A synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. *Human Resource Development Review* 10:1, 6–25.
- Meuser, Michael (2007) Serious games – Competition and the homosocial construction of masculinity. *NORMA Nordic Journal for Masculinity Studies* 2:1, 39–51.
- Meuser, Michael & Nagel, Ulrike (2009) The expert interview and changes in knowledge production. Teoksessa Alexander Bogner & Beate Littig & Wolfgang Menz (toim.) *Interviewing Experts*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan. 17–42.
- Mieskysymyksiä tasa-arvopolitiikassa* (2014) Työryhmän loppuraportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014: 34.
- Moelker, R.; Andres, M.; Poot, G.J.A. (2006) Supporting military families – A comparative study in social support arrangements for military families (Theoretical dimensions & empirical comparison between countries). *Human Dimensions in Military Operations – Military Leaders’ Strategies for Addressing Stress and Psychological Support*. Meeting Proceedings RTO-MP-HFM-134. Paper 18. Neuilly-sur-Seine, France: RTO. <http://www.rto.nato.int/abstracts.asp>. 1–14.
- Moen, Phyllis & Chesley, Noelle (2008) Toxic job ecologies, lagging time convoys, and work-family conflict: Can families (re)gain control and life-course “fit?” Teoksessa Donna S. Lero, Karen Korabik, Denise L. Whitehead (toim.) *Handbook of Work Family Integration: Theories, Perspectives, and Best Practices*. New York: Elsevier. 95–118.

- Moen, Phyllis & Lam, Jack & Ammons, Samantha & Kelly, Erin L. (2013) Timework by overworked professionals: Strategies in response to the stress of higher status. *Work & Occupations* 40:2, 79–114.
- Moller, Michael (2007) Exploiting patterns: a critique hegemonic masculinity. *Journal of Gender Studies* 16:3, 263–276.
- Moskos, Charles (2005) Military systems in the 21st century: Changes and continuities. Teoksessa Timothy Edmunds & Marjan Malešič (toim.) *Defence Transformation in Europe: Evolving Military Roles*. Amsterdam, Berlin, Oxford, Tokyo, Washington, DC: IOS Press. 19–26.
- Moskos, Charles C. (1988) Institutional and occupational trends in armed forces. Teoksessa Caharles C. Moskos & Frank R. Wood (toim.) *The Military: More than Just a Job?* Washington: Pergamon-Brassey's International Defense Publishers.
- Moskos, Charles C. (1977) From institution to occupation: Trends in military organization. *Armed Forces & Society* 4:1, 41–50.
- Moskos, Charles C. & Wood, Frank R. (1988) Introduction. Teoksessa Moskos, Charles C. & Wood, Frank R. (toim.) *The Military: More than Just a Job?* Washington: Pergamon-Brassey's International Defense Publishers. 15–26.
- Mutanen, Arto (2006) Sotilaan taidosta ja tiedosta. *Tiede ja ase* 64, 137–148.
- Myers, Kristen A & Forest, Kay B. & Miller, Susan L. (2004) Officer friendly and the tough cop. *Journal of Homosexuality* 47:1, 17–37.
- Mykkänen, Jonanna (2010) *Isäksi tulon tarinat, tunteet ja toimijuus*. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 382.
- Mäki-Rahkola, Anne & Suhonen, Johanna (2014) Gendered civilian crisis management. Troubleshooting CSDP missions. *CMC Finland Peacebuilding and Civilian Crisis Management Studies* 5:1, 6–30.
- Nikander, Pirjo (2010) Laadullisten aineistojen litterointi, kääntäminen ja validiteetti. Teoksessa Johanna Ruusuvuori & Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino. 432–445.
- Nippert-Eng, Christena E. (1996) *Home and Work*. Chicago: University of Chicago Press.
- Nissinen, Vesa (2001) *Military Leadership: Critical Constructivist Approach to Conceptualizing, Modelling and Measuring Military Leadership in the Finnish Defence Forces*. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: National Defence College, Department of Management and Leadership, Publication Series 1, Research Reports 20.
- Nokkala, Arto (2005) Suomalainen asevelvollisuus ja puolustusvoimien henkilöstörakenne kansainvälisissä muutospainissa. Teoksessa Kari Laitinen ja Arto Nokkala (toim.) *Suomalainen asevelvollisuus: historiaa, haasteita ja tulevaisuutta*. Helsinki: Puolustusministeriö. 119–237.
- Närvi, Johanna (2014) *Määräaikainen työ, vakituinen vanhemmuus. Sukupuolistuneet työurat, perheellistyminen ja vanhempien hoivaratkaisut*. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Tutkimus 122.
- Nätti, Jouko & Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu & Anttila, Timo (2010) Suomalaisten palkansaajien kotona työskentely ja työssä liikkuminen. *Alue ja ympäristö* 39:2, 53–60.
- Ojajarvi, Anni (2015) *Terve sotilas! Etnografinen tutkimus varusmiesten terveystajusta sosiaalisena ilmiönä*. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 163, Tiede.
- Ojala, Hanna (2012) *Miehistä puhetta: empiria ja sukupuolesta tietäminen*. Luento Naistutkimuspäivillä 16.11.2012. Tampere: Tampereen yliopisto.

- Ojala, Hanna (2010) *Opiskelemassa tavallaan. Vanhat naiset ikäihmisten yliopistossa*. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampere University Press.
- Ojala, Satu (2014) *Ansiotyö kotona ikkunana työelämään. Kotona työskentelyn käsitteet, piirteet sekä yhteydet hyvinvointiin*. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampere University Press.
- Olson-Buchanan, Julie B., & Boswell, Wendy R. (2006) Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of Vocational Behavior* 68:3, 432–445.
- Otala, Leenamajja & Jarenko, Karoliina (2005) *Työ arjen muotoilijana. Työn kehitystrendejä – uusia arjen haasteita*. Espoo: TKK/YTK.
- Otonkorpi-Lehtoranta, Katri & Ylöstalo, Hanna (2015) Kokemuksia kokemuksista. tutkimustiedon palauttaminen kentälle. Teoksessa Sanna Aaltonen & Riitta Högbacka (toim.) *Umpikujasta oivallukseen. Refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa*. Tampere: Tampere University Press. 221–245.
- Paajanen, Pirjo (2007) *Perhebarometri 2007. Mikä on minun perheeni? Suomalaisten käsityksiä perheestä vuosilta 2007 ja 1997*. Helsinki: Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos, Katsauksia E 30.
- Paloniemi, Susanna (2008) Hiljaisen tiedon jakaminen työyhteisössä – työssä oppimisen rajapinnalla. Teoksessa Auli Toom, Jussi Onnismaa, & Anneli Kajanto (toim.) *Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja*. Helsinki: Kansanvalitusseura. 255–274.
- Pettersson, Lena & Persson, Alma & Berggren, Anders W. (2008) Changing gender relations: Women officers' experiences in the Swedish Armed Forces. *Economic and Industrial Democracy* 29:2, 192–216.
- Persson, Alma (2011) *Changing Boundaries, Defending Boundaries. Gender Relations in the Swedish Armed forces*. Linköping: Linköping University, Department of Thematic Studies, Linköping Studies in Arts and Science No. 546.
- Pietilä, Ilkka (2011) *Yksilöhaastattelu ja ryhmäkeskustelu tiedontuottamisen menetelminä*. Haastattelututkimuksen lähtökohdat -kurssi. Luento Metodifestivaalin post-kurssilla 2.9.2011. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Pietilä, Ilkka (2010) Ryhmä- ja yksilöhaastattelun diskursiivinen analyysi. Kaksi aineistoa erilaisina vuorovaikutuksen kenttinä. Teoksessa Johanna Ruusuvoori & Matti Hyvärinen (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino. 212–241.
- Piftman, Joe F. (1994) Work/family fit as a mediator of work factors on marital tension: Evidence from the interface of greedy institutions. *Human Relations* 47:2, 183–209.
- Pipping, Knut (1947, suom. 1978) *Komppania pienois-yhteiskuntana. Sosiologisia havaintoja suomalaisesta rintamajärjestelmästä 1941-1944*. Helsinki: Otava.
- Pirttilä, Ilkka (2007): Yhteistyö, jaettu tietämys ja yhteinen kohde teatteriproduktion rakentumisessa. *Yhteiskuntapolitiikka* 72:6, 613–628.
- Pitt-Catsouphes, Marcie & Kossek, Ellen E. & Sweet, Stephen (2006) Charting new territory: Advancing multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches in the study of work and family. Teoksessa Marcie Pitt-Catsouphes, Ellen E. Kossek & Stephen Sweet (toim.) *The Handbook of Work-Family: Multi-Disciplinary Perspectives, Methods, and Approaches*. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates (LEA) Press. 1–16.
- Poggio, Barbara (2006) Editorial: Outline of a theory of gender practices. *Gender, Work & Organization* 13:3, 225–233.
- Puolustusvoimat (2016) *Naisten vapaaehtoinen asepalvelus lisää puolustuskykyä*. Tiedote 17.3.2016. http://maavoimat.fi/artikkeli/-/asset_publisher/naisten-vapaaehtoinen-asepalvelus-lisaa-puolustuskykya. (Vitetty 20.4.2016.)

- Puolustusvoimat (2009) *Haastattelujen yhteydessä saatu tutkimusyksiköijä koskeva esittelymateriaali*. Mikkeli & Hämeenlinna: Puolustusvoimat, Maavoimien esikunta & Panssaprikaati.
- Puolustusvoimien asiakirja PVHSM039. *Laajennetun liikealan kokeilu*. Helsinki: Puolustusvoimat, Pääesikunta.
- Puolustusvoimien henkilöstöstrategia 2015*. Helsinki: Puolustusvoimat, Pääesikunta.
- Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2015*. Helsinki: Puolustusvoimat, Pääesikunta.
- Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2009*. Helsinki: Puolustusvoimat, Pääesikunta.
- Puolustusvoimien vuosikertomus 2009*. Helsinki: Puolustusvoimat, Pääesikunta.
- Puukka, Ilkka (2008) Sotilasjohtaminen muuttuvassa maailmassa. Paradigmaattinen tarkastelu. *Tiede ja ase* 66, 5–28.
- Puukka, Ilkka (2005) *Valtapelit hallinnossa. Tapaustutkimus sotilaskulttuurin puolustuksesta puolustushallinnon uudistamisessa*. Tampere: Kustannus Oy Suomen Mies.
- Pääesikunta 2009. *Rajattomien uramahdollisuuksien etsiminen puolustusvoimissa. Urapilotointi-tutkimuksen loppuraportti*. Helsinki: Puolustusvoimat, Pääesikunta.
- Rantalaiho, Liisa & Heiskanen, Tuula & Korvajärvi, Päivi & Vehviläinen, Marja (1997) Studying gendered practices. Teoksessa Liisa Rantalaiho & Tuula Heiskanen (toim.) *Gendered Practices in Working Life*. London: MacMillan Press Ltd. 3–15.
- Reeser, Todd W. (2010) *Masculinities in Theory. An Introduction*. Malden, Oxford & West Sussex: Wiley-Blackwell.
- Regan De Bere, Samantha (2003) Masculinity in work and family lives: Implications for military service and resettlement. Teoksessa Paul R. Higate (toim.) *Military Masculinities. Identity and the State*. Westport, Connecticut, London: Praeger. 91–109.
- Repo, Katja (2009) *Lapsiperheiden arki. Näkökulmina raha, työ ja lastenhoito*. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampere University Press.
- Rikala, Sanna (2013) *Työssä uupuvat naiset ja masennus*. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampere University Press.
- Rikoslaki 19.12.1889/39.
- Rogerson-Revell, Pamela (2007) Humour in business: A double-edged sword. A study of humour and style shifting in intercultural business meetings. *Journal of Pragmatics* 39:1, 4–28.
- Ronkainen, Suvi (2004) Kvantitatiivisuus, tulkinnallisuus ja feministinen tutkimus. Teoksessa Marianne Liljeström (toim.) *Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta*. Tampere: Vastapaino. 44–69.
- Ronkainen, Suvi (1999) *Ajan ja paikan merkitsemät. Subjektiviteetti, tieto ja toimijuus*. Helsinki: Gaudeamus.
- Ropo, Arja, Eriksson, Marja, Sauer, Erika, Lehtimäki, Hanna, Keso, Heidi, Pietiläinen, Tarja & Koivunen, Niina (2005) *Jaetun jobtajuuden särämät*. Helsinki: Talentum.
- Ropponen, Annina & Käsälä, Marja & Rantanen, Johanna & Toppinen-Tanner, Salla (2016) Organizational initiatives for promoting employee work-life reconciliation over the life course. A systematic review of intervention studies. *Nordic Journal of Working Life Studies* 6:3, 79-100.
- Ruotuväki (2016) *Rivi tasataan tälle vuosikymmenelle*. Uutinen 24.11.2016. http://ruotuvaki.fi/uutinen/-/asset_publisher/rivit-tasataan-talle-vuosikymmenelle. (Viitattu 19.1.2017.)
- Ruusuvuori, Johanna (2010) Litteroijan muistilista. Teoksessa Johanna Ruusuvuori & Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino. 424–431.

- Salmi, Minna (2004) Työn ja perheen yhteensovittamisen kentät. Teoksessa Minna Salmi & Johanna Lammi-Taskula (toim.) *Pubelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Helsinki: Stakes. 1–9.
- Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna & Närvi, Johanna (2009) *Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 24.
- Sasson-Levy, Orna (2011) The military in globalized environment: Perpetuating an ‘extremely gendered’ organization. Teoksessa Emma L. Jeanes & David Knights & Patricia Yancey Martin (toim.) *Handbook of Gender, Work, and Organization*. Hoboken, NJ: Wiley-Blackwell. 391–410.
- Schwalbe, Michael L. & Wolkomir, Michelle (2002) Interviewing men. Teoksessa Jaber F. Gubrium & James A. Holstein (toim.) *Handbook of Interview Research. Context and Method*. London: Sage Publications. 203–219.
- Segal, Mady W. (1986) The military and the family as greedy institutions. *Armed Forces and Society* 13:1, 9–38.
- Segal, Mady W. & Harris, Jesse J. (1993) *What We Know about Army Families*. Alexandria, VA: U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences, Special Report 21.
- Selonteko selväksi. Puolustusvoimien rakennemuutos 2005*. Helsinki: Puolustusvoimat, Pääesikunta.
- Sion, Liora & Ben-Ari, Eyal (2005) Hungry, weary and horny: Joking and jesting among Israel’s combat reserves. *Israel affairs* 11:4, 656–672.
- Sirén, Torsti (toim.) (2008) *Upseerina 100-vuotiaassa Suomessa – Millä arvoilla muutoksen maailmassa?* Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulun Johtamisen laitos & Kadettikunta ry, Maanpuolustuskorkeakoulun Johtamisen laitoksen Julkaisusarja 2, Artikkelikokoelmat 20.
- Smith, David (2015) Dual-military families: Confronting a stubborn military institution. Teoksessa René Moelker & Manon Andres & Gary Bowen & Philippe Manigart (toim.) *Military Families and War in the 21st Century. Comparative perspectives*. London: Routledge. 57–72.
- Spencer, Margaret Beale & Fegley, Suzanne & Harpalani, Vinay & Seaton, Gregory (2004) Understanding hypermasculinity in context: A theory-driven analysis of urban adolescent males’ coping responses. *Research in Human Development* 1:4, 229–257.
- Spera, Christopher (2008) Spouses’s ability to cope with deployment and adjust to air force family demands. *Armed Forces & Society* 35:2, 286–306.
- Suomen kielen sivistysanakirja*. <http://www.suomisanakirja.fi/>. (Viitattu 23.1.2016.)
- Suoranta, Anu (2009) *Halvennettu työ. Pätkätyö ja sukupuoli sopimustyhteiskuntaa edeltävissä työmarkkinakäytännöissä*. Tampere: Vastapaino.
- Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2014) *Työolojen muutokset 1977–2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Syrjö, Veli-Matti (1995) Nainen varuskunnassa. Kysymyksenasettelua itsenäisen Suomen armeijan ensivuosisikymmenien ajalta. *Kasarmialue sosiaalisena miljööinä. 2. varuskuntakulttuurin päivät Kowolassa, Elimäellä ja Valkealassa 17.–19.8.1995*.
- Tammelin, Mia (2009) *Working Time and Family Time. Experience of the Work and Family Interface among Dual-Earning Couples in Finland*. Akateeminen väitöskirja. University of Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House, Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 355.

- Tallberg, Teemu (2010) Kuviot uusiksi? Maanpuolustuksen organisointi ja turvallisuuden valtavirtaistaminen. Teoksessa Pirjo Jukarainen & Sirkku Terävä (toim.) *Tasa-arvoinen turvallisuus? Sukupuolten yhdenvertaisuussuomalaisessa maanpuolustuksessa ja keräsinhallinnassa*. Helsinki: Minerva Kustannus Oy. 27–35.
- Tallberg, Teemu (2009) *The Gendered Social Organisation of Defence: Two Ethnographic Case Studies in the Finnish Defence Forces*. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: Publications of the Hanken School of Economics, Economics and Society 193.
- Taylor, Scott & Spicer, Andre (2007) Time for space: a narrative review of research on organizational spaces. *International Journal of Management Reviews* 9:4, 325–346.
- Toivo, Laura & Vähämäki, Maija (2010) Tilallisuus työssä ja sen muutoksessa: kotihoidon työn ja organisaatioyhdistymisen tarkastelu fyysisinä, sosiaalisina ja mentaalisina tiloina. *Alue & Ympäristö* 39:2, 27–38.
- Tolonen, Tarja (2008) Menestys, pärjääminen ja syrjäytyminen. Nuorten elämäntyylit ja luokkaerot. Teoksessa Tolonen Tarja (toim.) *Yhteiskuntaluokkea ja sukupuoli*. Tampere: Vastapaino. 226–254.
- Towers, Ian, Duxbury, Linda, Higgins, Christopher & Thomas, John (2006) Time thieves and space invaders: Technology, work and the organization. *Journal of Organizational Change Management* 19:5, 593–618.
- Tuomi, Jouni & Sarajarvi, Anneli (2009) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Turpeinen, Merja & Toivanen, Minna (2008) *Perhe työssä, työ perheessä. Työn ja perheen yhteensovittamisen rajat ja mahdollisuudet työorganisaatioitoimijoiden, perheen ja sukupuolen näkökulmasta*. Helsinki: Frenecklin kirjapaino Oy.
- Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje (2012) *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta.
- Tyler, Melissa & Cohen, Laurie (2010) Spaces that matter: Gender performativity and organizational space. *Organization Studies* 31:2, 175–198.
- Valcour, P. Monique, & Hunter, Larry W. (2005) Technology, organizations, and work-life integration. Teoksessa Ellen E. Kossek & Susan J. Lambert (toim.) *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. 61–84.
- Valkonen, Mia (2002) Homo-, lesbo- ja bi-opettaja työssään. Teoksessa Jukka Lehtonen (toim.) *Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä*. Helsinki: Stakes, Raportteja 269. 71–76.
- Valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittinen selontekeo 2009*. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia, Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 11.
- Valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittinen selontekeo 2004*. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia, Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 16.
- Valtonen, Anu (2005) Ryhmä keskustelut – Millainen metodi? Teoksessa Johanna Ruusu-vuori & Liisa Tiittula (toim.) *Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino. 223–241.
- Vanhatapio, Tuula (2010) *Poikavoimaa kuvataidebarrastukseen. Pohjoinen näkökulma poikien ja lasten vanhempien näkemyksiin kuvataidebarrastuksesta ja kuvataideopetuksesta*. Akateeminen väitöskirja. Rovaniemi: Lapin yliopisto, Acta Universitatis Lapponiensis 189.
- Vartola, Juha (2013) Byrokratia modernin hallinnan muotona. Teoksessa Ilari Karppi (toim.) *Governance. Hallintaa uusin muotoiluin*. Tampere: Tampereen yliopisto, Johtamiskorkeakoulu. 1–26.

- Vartiainen, Matti (2005) Mobiili työ ja organisaatio. Teoksessa Matti Vartiainen, Johan Lönnblad, Anssi Balk & Kari Jalonen (toim.) *Mobiilin työn haasteet*. Helsinki: Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 296. 3–121. <http://www.vmwork.net/material/mobile-work.pdf>. (Viitattu 23.1.2017.)
- Vesa, Pirjo (2009) *Aineistolähtöinen teoria hyvää oloa ja työhyvinvointia edistävästä huumorista hoitajien keskinäisessä vuorovaikutuksessa*. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen University Press.
- Viita, Ville (2015) Viisautta vesille... Pääluottamusmiehen palsta I. *Sotilasajakauslehti* 6–7, 33–35.
- Virta, Jami (2012) *Juoksubaudoista yhteiskuntaan – Vuosien 1965–1975 sotilaallista maanpuolustusta ja puolustusvoimia koskevan joukkotiedotuksen diskursiivinen tarkastelu*. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: University of Helsinki, Maanpuolustuskorkeakoulun sotahistorian laitos, Julkaisusarja 1, Tutkimusraportit 15.
- Vuga, Janja & Juvan, Jelena (2013) Work–family conflict between two greedy institutions – the family and the military. *Current Sociology* 61:7, 1058–1077.
- Vuori, Jaana (2004) Isyyden mallit ja isien valinnat. Teoksessa Ilana Aalto & Jani Kolehmainen (toim.) *Isäkirja. Mies, vanhemmuus ja sukupuoli*. Tampere: Vastapaino. 29–63.
- Walton, Chris & Coyle, Adrian & Lyons, Evanthia (2004) Death and football: An analysis of men's talk about emotions. *British Journal of Social Psychology* 43:3, 401–416.
- Wapshott, Robert & Mallett, Oliver (2011) The spatial implications of homeworking: a Lefebvrian approach to the rewards and challenges of home-based work. *Organization* 19:1, 63–79.
- Watkins, Ceri (2005) Representations of space, spatial practices and spaces of representation: An application of Lefebvre's spatial triad. *Culture and Organization* 11: 3, 209–220.
- Weckroth, Klaus (1991) *X voi olla kuka tahansa*. Helsinki: Hanki ja jää.
- West, Candace & Zimmerman, Don H. (1987) Doing gender. *Gender & Society* 1:2, 125–151.
- Westman, Mina & Etzion, Da'ia (2006) The crossover of work–family conflict from one spouse to the other. *Journal of Applied Social Psychology* 35:9, 1936–1957.
- Westman, Mina & Vinokur, Amiram D. & Hamilton, V. Lee & Roziner, Ilan (2004) Crossover of marital dissatisfaction during military downsizing among Russian army officers and their spouses. *Journal of Applied Psychology* 89:5, 769–779.
- White, Michael & Hill, Stephen & McGovern, Patrick & Mills, Colin & Smeaton, Deborah (2003) 'High-performance' management practices, working hours and work–life balance. *British Journal of Industrial Relations* 41:2, 175–195.
- Wilkinson, Sue (1998) Focus groups in feminist research: Power, interaction, and the co-construction of meaning. *Women's Studies International Forum* 21:1, 111–125.
- Williams, Robert (2009) 'Having a laugh?': masculinities, health and humor. *Nursing Inquiry* 16:1, 74–81.
- Van Winkle, Elisabeth P. & Lipari, Rachel N. (2015) The impact of multiple deployments and social support on stress levels of women married to active duty servicemen. *Armed Forces & Society* 41:3, 395–412.
- Wood, Suzanne & Scarville, Jacquelyn & Gravino, Katharine S. (1995) Waiting wives: Separation and reunion among army wives. *Armed Forces & Society* 21:2, 217–237.
- Woodward, Rachel (2003) Locating military masculinities: space, place and the formation of gender in the British Army. Teoksessa Paul R. Higate (toim.) *Military Masculinities. Identity and the State*. Westport, Connecticut, London: Praeger. 43–56.
- Wright, Daniel (1994) Boys' thoughts and talk about sex in a working class locality of Glasgow. *Sociological Review* 42:4, 702–737.

- Wombacher, Joerg & Felfe, Joerg (2012) United we are strong: An investigation into sense of community among navy crews. *Armed Forces & Society* 38:4, 557–581.
- YIPalvo (2016) *Yleinen Palvelusohjesääntö 2016*. Helsinki: Puolustusvoimat, Pääesikunta.
- YIPalvo (2009) *Yleinen Palvelusohjesääntö 2009*. Helsinki: Puolustusvoimat, Pääesikunta.
- Zerubavel, Eviatar (1996) Lumping and splitting: Notes on social classification. *Sociological Forum* 11:3, 421–423.
- Zerubavel, Eviatar (1991) *The Fine Line*. New York: Free Press.

Liitteet

LIITE 1. Puolustusvoimien rakenteellinen ja toiminnallinen uudistaminen 2000- ja 2010-luvuilla

Puolustusvoimat on puolustusministeriön alainen organisaatio ja sen toiminnan suuntaviivat asetetaan valtioneuvoston puolustuspoliittisissa selonteissa sekä valti-onhallinnon henkilöstö- ja palkkapolitiikassa. Näiden käytännön toteutuksesta puo-lustusvoimien osalta sovitaan virka- ja työehtosopimusjärjestelmän avulla, jonka kes-keisiä toimijoita ovat työmarkkinoiden keskusjärjestöt, puolustusvoimien henkilös-töjärjestöt, valtion työmarkkinalaitos ja puolustusministeriö. Lait, sopimukset, ase-tukset, henkilöstöjärjestelmän ohjaus sekä puolustushallinnon henkilöstöpoliittinen strategia ja ohjelma tulevat tätä kautta osaksi organisaation käytäntöjä. Puolustusvoi-mat toteuttavat valtion sotilaallista maanpuolustusta, ja organisaation ylin johto ja valta kuuluvat puolustusministeriölle, jossa puolustusministerillä on keskeinen rooli. Puolustusvoimien ylipäällikkönä toimii tasavallan presidentti ja puolustusvoimain komentaja. Puolustusministeriö voi antaa määräyksiä puolustusvoimien rauhanajan kokoonpanosta ja johtosuhteista sekä esikuntien, sotilaslaitosten ja joukko-osastojen perustamisesta, sijoituspaikasta ja lakkauttamisesta. (Asetus puolustusvoimista 20.7.1992/667.)

Puolustusvoimia organisaationa kehitetään valtioneuvoston turvallisuus- ja puo-lustuspoliittisten selontekojen ja puolustusministeriön antamien ohjeiden mukaisesti. Puolustusvoimien asettuminen sotilaalliseen, hallinnolliseen ja poliittiseen kenttään tuo organisatoriselle toiminnalle monenlaisia jännitteitä. Puolustusvoimat joutuvat muun muassa sopeuttamaan toimintaansa suhteessa poliittisen päätöksenteon sille myöntämiin resurssihin. Uudistusten ja muutosten tahti on kiihtynyt viimeisen kah-denkymmenen vuoden aikana. *Valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittinen selon-teko* vuodelta 2004 linjasi toteutettavat organisaatiomuutokset puolustusvoimissa. Tavoitteeksi asetettiin kustannusäästöjen, resurssien käytön tehostamisen ja suuntaa-misen uusiin rakenteisiin sekä luopumisen tarpeettomiksi käyneistä rakenteista. (Val-tioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittinen selonteko 2004, 118–120.)

Vuonna 2004 käynnistetty rakennemuutos on nimetty Suomen puolustusvoimien rauhan ajan laajimmaksi uudistukseksi (Selonteko selväksi 2005, 5-9). Rakennemuu-tokseen liittyvät toimet ja säästötavoitteita koskevat suunnitelmat saatiin toteutettu

pääosin vuoden 2008 alkuun mennessä. Uudistamistyötä on nimitetty puolustusvoimien omissa asiakirjoissa rakennemuutokseksi tai hallituksi kehittämiseksi, joka on ennakoivaa ja pitkäjänteistä tavoitteenaan uskottava puolustus (esim. Lahti 2005; Selonteko selväksi 2005).

Vuoden 2009 *turvallisuus- ja puolustuspoliittisessa selonteossa* linjattiin puolustusvoimien toimintaa ja kehittämistä siten, että vuosien 2011–2015 aikana toteutettaisiin mittava organisaation rakenteiden ja toiminnan uudistaminen. Puolustusvoimat vastasivat selonteon linjauksiin julkaisemalla puolustusvoimauudistuksen ratkaisumallin helmikuussa 2012. Toisin kuin suurimmassa osassa eurooppalaisia armeijoita Suomen puolustusvoimien uudistaminen perustuu edelleen yleiseen asevelvollisuuteen. Muut uudistamisen reunaehdot olivat sotilaallinen sitoutumattomuus, koko maan puolustaminen sekä puolustusvoimien lakisääteisten tehtävien säilyttäminen. (Valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittinen selonteko 2009.)

Tavoitteena oli puolittaa hallintoyksiköiden määrä (vuonna 2012 noin 50). Muutokset kohdistuivat joukko-osastoihin, johtamisrakenteeseen, koulutusorganisaatioon sekä muun organisaation kehittämiseen. Joukko-osastojen osalta tämä tarkoitti Kontiolahdella Pohjois-Karjalan prikaatin, Keuruulla Pioneerirykmentin, Lahdessa Hämeen rykmentin, Jämsän Hallin Ilmavoimien teknillisen koulun, Kauhavalla Lentosotakoulun ja Hamina-Kotkan alueella Kotkan Rannikkopataljoonan lakkauttamista vuoden 2014 loppuun mennessä. Osin näiden toimintoja siirrettiin muualle, osin ne vain lakkasivat sodan ajan joukkojen vähentyessä. Johtamisrakenteeseen kohdistuneet uudistukset tarkoittivat sotilaslääniä esikuntien ja seitsemän aluetoimiston lakkauttamista vuoden 2014 loppuun mennessä. Uudessa rakenteessa asevelvollisasioista vastaaminen keskitettiin 12 aluetoimistolle. Koulutusorganisaatioon kohdistuneet uudistamissuunnitelmat tarkoittivat ennen kaikkea eri yksiköiden hallinnollisia yhdistämisä. Lisäksi Merivoimien rannikkoujoukkojen koulutus keskitettiin Kirkkonummelle/Upinniemeen ja Raaseporiin, laivastoujoukkojen koulutuksen keskittyessä Turkuun. Ilmavoimien Hornet-hävittäjätoiminta keskitettiin Rovaniemelle ja Siilinjärvelle, kun taas kuljetus-, yhteys- ja koelentotoiminta Pirkkalaan. Muun organisaation kehittäminen liittyi logistiikan uudelleenorganisointiin (logistiikkalaitoksen perustaminen), tukitoimintojen keskittämiseen osin palvelukeskuksiin, sekä sotilassoitokuntien uudelleenorganisointiin. Kuvatuilla rakenteellisilla uudistuksilla pyrittiin 115–135 miljoonan euron vuosittaisiin säästöihin.

Puolustusvoimien rakenneuudistus ja uusi julkisjohtaminen on vaikuttanut siviili- ja sotilashenkilöstön määrään siten, että toimintojen uudelleenorganisointi ja henkilöstövähennykset ovat koskettaneet siviilihenkilöstöä ja heistä vielä erityisesti naisia.

Tukitoimintojen keskittäminen organisaatiossa omiksi palvelukeskuksiksi on muuttanut siviilihenkilöstön työolosuhteita työntäjän säilyessä edelleen puolustusvoimina. Osa tukitoiminnoista on kokonaan ulkoistettu yksityisten palveluntarjoajien tuotettavaksi. Koska tämä palvelujen yksityistäminen on koskettanut erityisesti naisia, eikä sotilashenkilöstössä naisten osuus ole juuri kasvanut, on rakenneuudistus käytännössä tarkoittanut puolustusvoimien miesenemmistöisyyden vahvistumista. (Tallberg 2010, 33.) Ratkaisuja on perusteltu ydintoimintoihin keskittymisellä tilanteessa, jossa tietyt toiminnot pitää pystyä tuottamaan ja ylläpitämään yhä pienemmällä taloudellisilla resursseilla.

LIITE 2. Infokirje haastateltavien löytämiseksi

Tampereella 5.3.2009

Hyvä Panssariprikaatissa/Maanvoimien esikunnassa työskentelevä,

Etsimme vapaaehtoisia haastateltavia Panssariprikaatissa ja Maavoimien esikunnassa toteutettavaan Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet puolustusvoimissa – näkökulmana kansainvälistyminen ja organisaatiomuutokset -tutkimushankkeeseen.

Tutkimuksen tavoitteena on kuvata työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjä ja haasteita puolustusvoimissa työskentelevien piirissä. Erityisenä painopisteenä on kaksi työntekijäryhmää: ne työntekijät, joiden työhön tyypillisesti kuuluu matkustaminen ja pitkät poissaolot perheen luota sekä ne, jotka ovat valtionhallinnon tehostamisen ja puolustusvoimien organisaatiomuutoksen myötä kokeneet erityistä epävarmuutta työnkuvien sisällöllisten muutosten ja työsuhteiden jatkumisen suhteen. Tutkimuksen tavoitteena on myös antaa näköaloja työn ja perheen yhteensovittamisen tulevaisuuteen puolustusvoimissa. Siksi tutkimuksessa kysytään, miten organisaatiomuutokset vaikuttavat perhekysymyksiin. Lisäksi tarkoitus on selvittää, miten työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia käytännössä ratkaistaan organisaatiossa.

Tutkimuksen tarkoitus on selvittää seuraavia kysymyksiä:

- Miten työn ja perheen yhteensovittaminen nähdään puolustusvoimissa?
- Mitkä piirteet puolustusvoimien organisaatiossa toisaalta tukevat ja mitkä toisaalta hankaloittavat työn ja perheen yhteensovittamista?
- Millaisia ura- ja perheratkaisuja puolustusvoimissa työskentelevät ovat tehneet ja millaisia haasteita ne asettavat a) työlle ja työympäristölle sekä b) yksityiselämälle?
- Millaiset työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt tukisivat tulevaisuudessa parhaiten yhtä aikaa sekä puolustusvoimien organisaation perustehtävän tehokasta toteuttamista ja että henkilöstön ja heidän perheidensä hyvinvointia?

Haettava tutkimushanke pohjaa aikaisempiin puolustusvoimissa vuosina 2007–2008 toteutettuihin tasa-arvohankkeisiin, jotka ovat Matinen rahoittama Naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo puolustusvoimissa sekä Euroopan sosiaalirahaston ja Sosiaali- ja terveysministeriön rahoittama Tasa-arvon ja työhyvinvoinnin edistäminen sotilasorganisaatiossa sekä Maanpuolustuksen tieteellisen neuvottelukunnan (Matine) rahoittama Sukupuoli, työkuultuurit ja johtaminen puolustusvoimissa.

Edellä mainituista hankkeista saatujen tulosten valossa sotilastyössä tyypillisin työn ja perheen yhteensovittamista rasittava tekijä on matkatyö ja pitkät poissaolot perheen luota. Nyt käynnistettävää hanketta rahoittaa Matine.

Tutkimushanke toteutetaan haastattelututkimuksena Maavoimien esikunnassa Mikkelissä ja Panssariprikaatissa Parolannummella. Tutkimuksessa käytetään aineistonkeruumenetelminä yksilö- ja ryhmähaastatteluja. Aineistoa kerätään yhtäältä puolustusvoimien organisaation sisältä esimiestasolta sekä työntekijöitä ja heidän puolisoitaan haastatteleamalla.

Etsimme siis nyt haastateltavia työpaikallasi työaikana toteutettaviin yksilö- ja ryhmähaastatteluihin. Ryhmähaastattelut muodostuvat 3-4 esimiesasemassa ja työntekijäasemassa työskentelevän henkilön ryhmistä. Yksilöhaastatteluihin osallistuvien osalta toiveena on haastatella myös haastateltavan työntekijän puoliso. Tarkempia tietoja haastattelujen toteuttamisesta voit ensi vaiheessa kysyä työpaikkasi yhteyshenkilöltä. Tutkimushanke hallinnoidaan ja toteutetaan Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa (lisätietoja ks. www.uta.fi/laitokset/tyoelama). Hankkeen projektipäällikkönä toimii Minna Leinonen ja tutkimusryhmän muina jäseninä Hanna-Leena Autio, Katri Otonkorpi-Lehtoranta ja Katja Uosukainen. Tutkimuksen valvojana toimii ohjausryhmä, jossa on edustajia Pääesikunnasta, Maanpuolustuskorkeakoulusta sekä tapaustutkimusyksiköistä.

Mikäli kiinnostuit, varmista yhteyshenkilölle ma 16.3.2009 mennessä, että olet käytettävissä, jotta yhteyshenkilö voi ilmoittaa yhteystietosi tutkijoille. Yksilöhaastatteluihin osallistuvien osalta toivomme, että myös puolison suostumus haastateltavaksi on varmistettu.

Ystävällisin terveisin koko tutkimusryhmän puolesta,

Minna Leinonen
Projektipäällikkö
Työelämän tutkimuskeskus
Tampereen yliopisto

LIITE 3. Infokirje haastatteluun osallistuville

Tampereella 10.3.2009

Hyvä Maavoimien esikunnassa/Panssariprikaatissa työskentelevä,

Kiitos sinun ja puolisosi osoittamasta kiinnostuksesta Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet puolustusvoimissa -tutkimushanketta kohtaan lupautumalla haastattaviksi. Tutkimus toteutetaan Maavoimien esikunnassa Mikkelissä ja Panssariprikaatissa Parolannummella. Tutkimuksessa haastatellaan sekä esimies- että työntekijätehtävissä toimivia sotilashenkilöstöön kuuluvia henkilöitä ja heidän puolisoitaan. Tutkimuksen yhtenä kiinnostuksen kohteena on se, miten puolustusvoimissa tapahtuneet organisaatiomuutokset ovat vaikuttaneet työntekijöiden ja heidän perheidensä mahdollisuuksiin yhdistää työtä ja perhe-elämää. Tutkimuksessa kysytään, millaisia ura- ja perheratkaisuja puolustusvoimissa työskentelevät ovat tehneet ja millaisia haasteita ne asettavat toisaalta työlle ja työympäristölle ja toisaalta yksityiselämälle. Haastattelut toteutetaan vapaamuotoisina keskusteluina. Haastattelu kestää noin puolitoista tuntia. Yksilöhaastattelussa käytetään ns. elämänviivamenetelmää konkretisoimaan työn ja perheen yhteensovittamisen tilanteita. Tarkemmat ohjeet haastatteluun valmistautumiseksi löytyvät kahtena kappaleena liitteenä. Haastattelut ovat luottamuksellisia: niitä käsittelevät vain tutkimushenkilöstö ja niitä käsitellään anonyymisti. Laadulliselle tutkimukselle tyypilliseen tapaan mahdollisten haastattelulainauksien käyttämisen yhteydessä varmistetaan, ettei haastateltavaa voi tunnistaa kuin hän itse.

Haastattelu voidaan tehdä työaikanasi työpaikalla. Haastattelujen toteuttamispaikaksi on sovittu työpaikkasi yhteyshenkilön osoittama tila tai vaihtoehtoisesti oma työhuoneesi. Tarkemman ajankohdan sopimiseksi otamme sinuun yhteyttä joko puhelimitse tai sähköpostitse lähiaikoina. Voit myös halutessasi kysyä lisätietoja sitä ennen tutkija Katri Otonkorpi-Lehtorannalta joko puhelimitse: (03) 3551 4068 tai sähköpostilla: katri.otonkorpi-lehtoranta@uta.fi. Puolisosi haastattelun osalta pyytäisimme puolisoasi ottamaan edellä mainittuun itse yhteyttä. Puolisosi haastattelu voidaan toteuttaa hänen valitsemassaan rauhallisessa paikassa (esim. kotona tai puolison työpaikalla). Toivoisimme sinun välittävän yhteydenottopyynnön puolisollesi sekä antamaan toiset kappaleet liitteenä olevista papereista.

Ystävällisin terveisin,
Minna Leinonen, Projektipäällikkö
Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto

Liite 1. Ohjeet haastatteluun valmistautumiseksi (2 kpl)

Liite 1.

Tampereen yliopisto
Työelämän tutkimuskeskus

Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet puolustusvoimissa -tutkimushanke

Haastatteluun valmistautuminen

Toivoisimme, että voisit valmistautua haastatteluun seuraavasti. Ohessa olevaan paperiin on piirretty piste. Toivoisimme sinun piirtävän paperille oman työn ja perheen yhteensovittamisen historiasi elämänviivan avulla. Lähde liikkeelle paperiin merkitystä pisteestä, joka kuvaa hetkeä, jolloin olet tavannut nykyisen puolisisi. Muuten toteutustapa on vapaa. Piirtämäsi viiva voi esimerkiksi kulkea paperilla alas ja ylös sen mukaan, kuinka koet yhteensovittamisen onnistuneen eri elämäntilanteissasi.

Merkitse viivalle lyhyesti sanoin ja vuosiluvuin työ- ja perhe-elämäsi keskeisimmät käännekohtat, joissa työn ja perheen yhteensovittamisen edellytykset ja tarpeet ovat jotenkin muuttuneet. Tällaisia voivat olla esimerkiksi muutokset omissa tai puolison työtehtävissä tai työajoissa, mahdolliset lasten syntymät ja niitä seuranneet perheväpöiden pitämiset, puolison työpaikan vaihto, perheen muutto, oman ikääntyvän vanhemman hoitaminen jne.

Elämänviivan tarkoituksena on toimia apuvälineenä keskusteluille. Oikeaa tapaa toteutukselle ei ole. Pääasiassa on, että tuot esille itse tärkeinä pitämäsi asioita eli oman näkökulmasi ja tulkintasi asioista. Ainoa rajaus on se, että toivoisimme sinun lähtevän liikkeelle hetkestä, jolloin olet tavannut nykyisen puolisisi. Päätepisteeksi voit valita nykyhetken tai lähitulevaisuuden. Haastattelussa pohditaan oman työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumiseen vaikuttaneita tekijöitä tekemäsi elämänviivan kautta.

Yhteystiedot Maavoimien esikunnassa/Panssariprikaatissa työskentelevän puolisolalle haastatteluajankohdan sopimiseksi:

Katri Otonkorpi-Lehtoranta
puh. (xx) xxxx xxxx
sähköposti: katri.otonkorpi-lehtoranta@uta.fi

LIITE 4. Esimiesten ja työntekijöiden ryhmähaastattelurungot

Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet puolustusvoimissa -tutkimushanke

ESIMIESTEN JA TYÖNTEKIJÖIDEN RYHMÄHAASTATELUT

Toteutus: Haastatellaan vähintään kolmea esimiestä/työntekijää kerrallaan. Haastattelut toteutetaan työpaikalla työaikana. Haastateltavien toivotaan tuovan esiin konkreettisia työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä asioita.

Haastattelurunko/ESIMIEHET

Haastateltavien taustatiedot (esittelykierros alkuun):

- mikä on nimesi?
- mikä on ikäsi?
- mikä on koulutustaustasi?
- mikä on tehtävänimikkeesi ja mitkä ovat keskeiset työtehtäväsi?
- miten kuvailisit esimiestehtäviisi sisältyvää tyypillistä työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvää tilannetta?

Yksikön tasa-arvosuunnitelma:

- onko yksiköllänne oma tasa-arvosuunnitelma? oletteko tietoisia sen sisällöstä? kuka tai mikä taho suunnitelman on laatinut?
- onko siellä mainintoja työn ja perheen yhteensovittamisesta?
- millä tavalla tasa-arvon suunnitelman olemassaolo on vaikuttanut tai näkynyt omassa työssänne esimiehenä?

Miten paljon työyhteisössänne puhutaan perheasioista? (keskustelua kysymyksestä ensin, jonka jälkeen esimerkit esille, ellei muuten ole tullut)

- jos joku alaisistanne tulisi isäksi, tietäisittekö siitä etukäteen? jos ette, missä vaiheessa todennäköisesti asia tulisi esille?
- jos jonkun alaisenne oma vanhempi kuolisi, kertoisiko hän siitä työyhteisössä sinulle tai kollegoilleen?
- jos joku alaisistanne kävisi läpi avioeroproosessia kertoisiko hän siitä sinulle tai kollegoilleen?
- missä menee mielestänne raja perheasioista puhumiselle työpaikalla, vai onko sellaista?

Seuraavaksi olisi tarkoitus keskustella erilaisista väittämistä ja niiden paikkansa pitävyydestä omaa kokemustanne vasten (keskustelua väittämästä, jonka jälkeen voi keskustelua vauhdittaa alla olevilla tarkentavilla kysymyksillä).

TYÖAIKA JA TYÖN ORGANISOINTI

Työaika joustaa perhetilanteen niin vaatiessa.

- miten työajan joustaminen näkyy omassa työyhteisössänne ja esimiestoiminnassanne?
- mitkä tekijät helpottavat työaikajoustojen mahdollistamista? esimiehen rooli?
- milloin joustaminen on mahdotonta? esimiehen rooli?
- missä menee joustamisen raja, vai onko sellaista?

Työjärjestelyissä on mahdollista ottaa perhenäkökulma huomioon.

- miten työjärjestelyissä joustaminen näkyy omassa työyhteisössänne ja esimiestoiminnassanne? konkreettisia joustamistilanteita?
- mitkä tekijät helpottavat työjärjestelyissä joustamista? esimiehen rooli?
- milloin joustaminen on mahdotonta? esimiehen rooli?
- missä menee työjärjestelyissä joustamisen raja, vai onko sellaista?

PERHEELLISYYS, PERHEVAPAAT JA ASENTEET

Perheellisiin ja perheettömiin kohdistuu erilaisia odotuksia.

- vaaditaanko perheettömiltä perheellisempiä enemmän joustamista kuin perheettömiltä? kohdistuuko naisiin ja miehiin erilaisia odotuksia? esimiehen rooli?
- jos erilaiset suhtautumistavat, miten käytännössä näkyy? esimiehen rooli?
- millaiset ovat työpaikan lomista sopimisen käytännöt?
- missä menee raja sille, että erilaisissa elämäntilanteissa oleviin työntekijöihin voidaan kohdistaa erilaisia odotuksia, vai voiko niin tehdä missään olosuhteissa?

Sotilashenkilöstö käyttää aktiivisesti perhevapaita.

- keskeisin selitys?
- keitä aktiiviset käyttäjät ovat? yhdistääkö heitä joku tekijä? kuvitteellinen esimerkkitapaus?
- mikä mahdollistavat tai helpottavat perhevapaiden käyttämisen (käyttämistä tukevia tekijöitä)? esimiehen rooli?
- mitkä tekijät hankaloittavat perhevapaiden käyttämistä? esimiehen rooli?
- palkataanko pidemmällä perhevapaalla olevalle aina sijainen?
- missä menee raja sille, että voi käyttää erilaisia perhevapaita niin, ettei se haittaa urakehitystä, vai onko sellaista?

Puolustusvoimissa työskentelevän puolisolta vaaditaan sopeutumista ja suurempaa panostusta perheeseen kuin puolustusvoimissa työskentelevältä.

- pystytäänkö puolustusvoimissa sotilashenkilönä työskentelevän perheessä panostamaan kahteen uraan, vai onko toisen ura asetettava edelle?
- minkälaisessa tilanteessa perheeseen kohdistuvat sopeutumisvaatimukset ovat kohtuuttomat?

PERHEELLISYYS JA URA

Perheellisyys/perhetekijät haittaavat urakehitystä puolustusvoimissa.

- milloin perheestä on haittaa urakehitykselle?
- milloin perheellisyydestä hyötyä urakehitykselle? ts. vaikuttaako perhenäkökulman huomiointi työaikoja sovittamalla ja poissaoloja perheen luota minimoimalla urakehitykseen?
- missä menee raja sille, että perheellisyys saa näkyä työpaikalla ilman, että se vaikuttaa mahdollisuuksiin edetä, vai onko sellaista?

Siirtymisvelvollisuus on yksi keskeisimmistä ja keskustelluimmista sotilashenkilöstöä koskevia työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia organisaatiossa.

- missä määrin siirrot pystytään toteuttamaan vapaaehtoisuuden pohjalta? mitä vapaaehtoisuus käytännössä tarkoittaa? esimiehen rooli?
- mitä siirtyjän omien toiveiden huomiointi ja muiden käytettävissä olevien vaihtoehtojen huomioon ottaminen käytössä voi tarkoittaa? esimiehen rooli? kuvitteellinen esimerkitapaus?
- jos siirrot pyritään toteuttamaan siten, ettei niistä aiheudu kohtuutonta haittaa siirtyjälle tai hänen perheelleen, niin missä menee kohtuuttoman haitan raja, vai onko sellaista?
- millainen mielikuva teillä on: miten ns. ”reppu-upseerit” kokevat työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumisen?

Maastovuorokausista ja sotaharjoituksista johtuvat poissaolot perheen luota koskettavat suurinta osaa puolustusvoimien sotilashenkilöstöä ja ovat siten tyypillisin työn ja perheen yhteensovittamista rasittava tekijä.

- miten työntekijät kokevat maastovuorokaudet ja sotaharjoitukset työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta?
- onko yhteydenpito perheeseen tänä aikana mahdollista/sallittua?
- missä menee raja, että maastovuorokausista tai sotaharjoituksista voi jäädä pois perhesyistä?

Kansainvälisten tehtävien (ulkomaankomennusten) suosion lisäämiseksi tarvittaisiin perhenäkökohtien parempaa huomioon ottamista.

- ovatko perhesyyt este ulkomaankomennukselle? oma tilanne, lähtisittekö?
- onko perhenäkökohtien paremmalle huomioon ottamiselle tarvetta?

- millä tavalla perhenäkökohdat voitaisiin ottaa paremmin huomioon?
- missä menee raja perhenäkökohtien huomioimiselle ulkomaankomennusten osalta, vai onko sellaista?

ORGANISAATIO JA MUUTOKSET

Organisaatiomuutosten toteuttamisessa ei ole otettu huomioon työn ja perheen yhteensovittamista.

- miten Maavoimien esikunnan siirtyminen Mikkeliin toteutettiin työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta?
- onko työnantajalla mitään roolia vapaa-ajan suhteen?
- mikä motivoi sitoutumaan organisaatioon tilanteissa, joissa joutuu tekemään merkittäviä kompromisseja yksityiselämän ja perheen suhteen?

Organisaatioon ei voi vaikuttaa, on vain sopeuduttava.

- mitä yksittäinen esimies tai työntekijä voi tehdä työyhteisön käytäntöjen kehittämiseksi?
- hierarkkisuuuden vaikutukset?
- missä menee sopeutumisen raja, vai onko sellaista?

Vaikuttavatko työn paineet erilailla sotilas- ja siviilityöntekijöihin? Onko sukupuolella merkitystä?

Jäikö jokin keskeinen työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvä teema tai asia, johon olette esimiehenä tai työntekijänä itse työuranne aikana törmänneet, käsittelemättä?

Miten työn ja perheen yhteensovittamista olisi puolustusvoimissa kehitettävä, jotta henkilöstön ja heidän perheidensä hyvinvointi lisääntyisi?

Haastattelurunko/TYÖNTEKIJÄT

Haastateltavien taustatiedot (esittelykierros alkuun):

- mikä on nimesi?
- mikä on ikäsi?
- mikä on koulutustaustasi?
- mikä on tehtävänimikkeesi ja mitkä ovat keskeiset työtehtäväsi?
- miten kuvailit tyypillistä työpäivääsi lyhyesti?
- millaiset työn ja perheen yhteensovittamisen tilanteet ja tarpeet ovat itsellesi tällä hetkellä ajankohtaisia?

Yksikön tasa-arvosuunnitelma:

- onko yksiköllänne oma tasa-arvosuunnitelma? oletteko tietoisia sen sisällöstä? kuka tai mikä taho suunnitelman on laatinut?
- onko siellä mainintoja työn ja perheen yhteensovittamisesta?
- millä tavalla tasa-arvon suunnitelman olemassaolo on vaikuttanut tai näkynyt omassa työyhteisössänne?

Miten paljon työyhteisössänne puhutaan perheasioista? (keskustelua kysymyksestä ensin, jonka jälkeen esimerkit esille, ellei muuten ole tullut)

- jos joku työtovereistanne tulisi isäksi, tietäisittekö siitä etukäteen? jos ette, missä vaiheessa todennäköisesti asia tulisi esille?
- jos jonkun työtovereistanne oma vanhempi kuolisi, kertoisiko hän siitä työyhteisössä sinulle tai kollegoilleen?
- jos joku työtovereistanne kävisi läpi avioeroa kertonut kertoisiko hän siitä sinulle tai kollegoilleen?
- missä menee mielestänne raja perheasioista puhumiselle työpaikalla, vai onko sellaista?

Seuraavaksi olisi tarkoitus keskustella erilaisista väittämistä ja niiden paikkansa pitävyydestä omaa kokemustanne vasten (keskustelua väittämästä, jonka jälkeen voi keskustelua vauhdittaa alla olevilla tarkentavilla kysymyksillä).

TYÖAIKA JA TYÖN ORGANISOINTI

Työaika joustaa perhetilanteen niin vaatiessa.

- miten työajan joustaminen näkyy omassa työyhteisössänne ja esimiestoiminnassa?
- mitkä tekijät helpottavat työaikajoustojen mahdollistamista? esimiehen rooli?
- milloin joustaminen on mahdotonta? esimiehen rooli?
- missä menee joustamisen raja, vai onko sellaista?

Työjärjestelyissä on mahdollista ottaa perhenäkökulma huomioon.

- miten työjärjestelyissä joustaminen näkyy omassa työyhteisössänne ja esimiestoiminnassa? konkreettisia joustamistilanteita?
- mitkä tekijät helpottavat työjärjestelyissä joustamista? esimiehen rooli?
- milloin joustaminen on mahdotonta? esimiehen rooli?
- missä menee työjärjestelyissä joustamisen raja, vai onko sellaista?

PERHEELLISYYS, PERHEVAPAAT JA ASENTEET

Perheellisiin ja perheettömiin kohdistuu erilaisia odotuksia.

- vaaditaanko perheettömiltä perheellisempiä enemmän joustamista kuin perheettömiltä? kohdistuuko naisiin ja miehiin erilaisia odotuksia? esimiehen rooli?
- jos erilaiset suhtautumistavat, miten käytännössä näkyy? esimiehen rooli?
- millaiset ovat työpaikan lomista sopimisen käytännöt?
- missä menee raja sille, että erilaisissa elämäntilanteissa oleviin työntekijöihin voidaan kohdistaa erilaisia odotuksia, vai voiko niin tehdä missään olosuhteissa?

Sotilashenkilöstö käyttää aktiivisesti perhevapaita.

- keskeisin selitys?
- keitä aktiiviset käyttäjät ovat? yhdistääkö heitä joku tekijä? kuvitteellinen esimerkkitapaus?
- mikä mahdollistavat tai helpottavat perhevapaiden käyttämisen (käyttämistä tukevia tekijöitä)? esimiehen rooli?
- mitkä tekijät hankaloittavat perhevapaiden käyttämistä? esimiehen rooli?
- palkataanko pidemmällä perhevapaalla olevalle aina sijainen?
- missä menee raja sille, että voi käyttää erilaisia perhevapaita niin, ettei se haittaa urakehitystä, vai onko sellaista?

Puolustusvoimissa työskentelevän puolisolta vaaditaan sopeutumista ja suurempaa panostusta perheeseen kuin puolustusvoimissa työskentelevältä.

- pystytäänkö puolustusvoimissa sotilashenkilönä työskentelevän perheessä panostamaan kahteen uraan, vai onko toisen ura asetettava edelle?
- minkälaisessa tilanteessa perheeseen kohdistuvat sopeutumisvaatimukset ovat kohtuuttomat?

PERHEELLISYYS JA URA

Perheellisyys/perhetekijät haittaavat urakehitystä puolustusvoimissa.

- milloin perheestä on haittaa urakehitykselle?

- milloin perheellisyydestä hyötyä urakehitykselle? ts. vaikuttaako perhenäkökulman huomiointi työaikoja sovittamalla ja poissaoloja perheen luota minimoimalla urakehitykseen?
- missä menee raja sille, että perheellisyys saa näkyä työpaikalla ilman, että se vaikuttaa mahdollisuuksiin edetä, vai onko sellaista?

Siirtymisvelvollisuus on yksi keskeisimmistä ja keskustelluimmista sotilashenkilöstöä koskevia työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia organisaatiossa.

- missä määrin siirrot pystytään toteuttamaan vapaaehtoisuuden pohjalta? mitä vapaaehtoisuus käytännössä tarkoittaa? esimiehen rooli?
- mitä siirtyjän omien toiveiden huomiointi ja muiden käytettävissä olevien vaihtoehtojen huomioon ottaminen käytössä voi tarkoittaa? esimiehen rooli? kuvitteellinen esimerkkitapaus?
- jos siirrot pyritään toteuttamaan siten, ettei niistä aiheudu kohtuutonta haittaa siirtyjälle tai hänen perheelleen, niin missä menee kohtuuttoman haitan raja, vai onko sellaista?
- millainen mielikuva teillä on: miten ns. ”reppu-upseerit” kokevat työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumisen?

Maastovuorokausista ja sotaharjoituksista johtuvat poissaolot perheen luota koskevat suurinta osaa puolustusvoimien sotilashenkilöstöä ja ovat siten tyypillisin työn ja perheen yhteensovittamista rasittava tekijä.

- miten työntekijät kokevat maastovuorokaudet ja sotaharjoitukset työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta?
- onko yhteydenpito perheeseen tänä aikana mahdollista/sallittua?
- missä menee raja, että maastovuorokausista tai sotaharjoituksista voi jäädä pois perhesyistä?

Kansainvälisten tehtävien (ulkomaankomennusten) suosion lisäämiseksi tarvittaisiin perhenäkökohtien parempaa huomioon ottamista.

- ovatko perhesyyt este ulkomaankomennukselle? oma tilanne, lähtisittekö?
- onko perhenäkökohtien paremmalle huomioon ottamiselle tarvetta?
- millä tavalla perhenäkökohdat voitaisiin ottaa paremmin huomioon?
- missä menee raja perhenäkökohtien huomioimiselle ulkomaankomennusten osalta, vai onko sellaista?

ORGANISAATIO JA MUUTOKSET

Organisaatiomuutosten toteuttamisessa ei ole otettu huomioon työn ja perheen yhteensovittamista.

- miten Maavoimien esikunnan siirtyminen Mikkeliin toteutettiin työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta?

- onko työnantajalla mitään roolia vapaa-ajan suhteen?
- mikä motivoi sitoutumaan organisaatioon tilanteissa, joissa joutuu tekemään merkittäviä kompromisseja yksityiselämän ja perheen suhteen?

Organisaatioon ei voi vaikuttaa, on vain sopeuduttava.

- mitä yksittäinen esimies tai työntekijä voi tehdä työyhteisön käytäntöjen kehittämiseksi?
- hierarkkisuuden vaikutukset?
- missä menee sopeutumisen raja, vai onko sellaista?

Vaikuttavatko työn paineet erilailla sotilas- ja siviilityöntekijöihin? Onko sukupuolella merkitystä?

Jäikö jokin keskeinen työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvä teema tai asia, johon olette esimiehenä tai työntekijänä itse työuranne aikana törmänneet, käsittelemättä?

Miten työn ja perheen yhteensovittamista olisi puolustusvoimissa kehitettävä, jotta henkilöstön ja heidän perheidensä hyvinvointi lisääntyisi?

LIITE 5. Yksilöhaastattelurunko

Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet puolustusvoimissa

Esimiesten, työntekijöiden ja puolisoitten yksilöhaastattelut

Toteutus: Haastattelumenetelmänä käytetään elämänviivaa konkretisoimaan työn ja perheen yhteensovittamisen tilanteita.

Haastattelurunko

1. Haastateltavan taustatiedot:

- mikä on nimesi?
- mikä on ikäsi?
- mikä on koulutustaustasi?
- mikä on tehtävänimikkeesi ja mitkä ovat keskeiset työtehtäväsi?
- miten kuvailisit tyypillistä työpäivääsi? millaisia toimintoja siihen sisältyy? (esim. kuvaile, millainen oli eilinen päiväsi työvuoron alkamisesta sen päättymiseen)
- mikä on normaali työaikasi?
- ketä perheeseesi kuuluu?
- miten perheesi asuu?
- kuinka pitkä on työmatkasi ja miten kuljet sen?

2. Johdatus elämänviivan tarkasteluun:

- miltä elämänviivan miettiminen tuntui?
- oletko aikaisemmin tehnyt vastaavaa?

3. Lähdetään liikkeelle elämänviivan aloituspisteeksi sovitusta puolison tapaamisesta:

- minkälaisessa elämäntilanteessa tapasitte, esim. olitteko kumpikin jo työ-elämässä vai opiskelitteko?
- millä tavalla parisuhteen syntyminen muutti arkea?
- miten parisuhteen yhteensovittaminen sen hetkiseen työ-, opiskelu- ym. elämäntilanteeseesi onnistui (esim. muuttiko puoliso tai muutitko itse puolison ”perässä” jonnekin)?

4. Jatketaan haastateltavan ehdoilla siten, että haastateltava kertoo kronologisesti merkitsemistään käännekohdista. Haastattelija esittää tarkentavia kysymyksiä sitä mukaan, kun haastateltava kertoo työn ja perheen yhteensovittamisen historiaansa

eteenpäin. Apuna voi käyttää mm. alla olevan tyyppisiä kysymyksiä sitä mukaan, kun eivät tule jo muutoin esille:

- liittyikö tähän tilanteeseen puolisoiden välisiä neuvotteluja siitä, miten perheessä toimitaan?
- miten tilanne ratkaistiin? millainen päätöksentekoprosessi ratkaisua edelsi ja kenen aloitteesta toimittiin niin kuin toimittiin?
- mitkä olivat keskeiset ratkaisuun vaikuttaneet tekijät?
- mitkä asiat aiheuttivat erimielisyyttä?
- mistä asioista oli helppo olla samaa mieltä?
- minkälaisessa työtilanteessa ja asemassa tällä hetkellä olit?
- koitko tekeväsi tässä kohtaa jonkinlaisen kompromissin omien toiveidesi/tavoitteidesi ja puolison ja perheen toiveiden/tavoitteiden välillä?
- asetettiinko jommankumman työsuhde/ura toisen edelle?
- miten omalla työpaikallasi asiaan suhtauduttiin tässä tilanteessa?
- entä miten puolisoasi työpaikalla asiaan suhtauduttiin?
- mitkä olivat työpaikan asettamat vaateet tai työpaikalta tulevat paineet?
- minkälaiset tekijät tässä vaikuttivat eniten ratkaisuusi/ratkaisuunne?
- minkä verran taloudellisilla näkökohdilla oli tässä kohtaa merkitystä?
- miten muut lähiomaiset, sukulaiset ja ystävät suhtautuivat?
- millaisia vaikutuksia ratkaisulla oli puolisoiden väliseen työnjakoon kotona ja arjessa yleensä?

5. Elämänviivan tarkastelu päättyy haastateltavan merkitsemään päätepisteeseen (kysytään kaikilta samat kysymykset sen jälkeen, kun on keskusteltu itse päätepiSTEMERKINNÄSTÄ):

- miten arkesi rakentuu tällä hetkellä? miten aika kuluu?
- miten helpolta tai vaikealta työn ja perheen yhteensovittaminen tällä hetkellä tuntuu? miksi?
- minkälaisessa työtilanteessa ja asemassa tällä hetkellä olet?
- mitkä asiat sinulle on tällä hetkellä tärkeitä työssä?
- miltä perhe-elämä näyttää nyt tällä hetkellä?
- entä mitkä asiat sinulle on tällä hetkellä tärkeitä perheessä ja perhe-elämässä?
- mitä odotuksia sinulla on tulevaisuudelle niin työn kuin perhe-elämän suhteen?
- perheestään erillään asuvat: millaisia vaikutuksia järjestelyllä on ollut organisaatioon ja työhön sitoutumiseen? onko vaikuttanut tulevaisuuden urasuunnitelmiin?

LIITE 6. Asiantuntijahaastattelurunko

Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet puolustusvoimissa -tutkimushanke 2009

Haastattelurunko/Asiantuntijahaastattelut (Puolustusvoimien pääesikunta ja kohdeyksikköjen henkilöstöasiantuntijat)

Pääesikunta/henkilöstöosasto:

Millaisia työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita näet puolustusvoimissa olevan?

Millä tavalla puolustusvoimien rakennemuutoksen aiheuttamissa organisatorisissa muutoksissa on pyritty huomioimaan työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulma? Osaisitko kertoa jonkun konkreettisen esimerkin?

Viime vuoden Ruotuväki-lehdessä nro 12 kerrottiin projektista, jonka tarkoituksena on kehittää ulkomaan palvelussuhteen ehtoja, jotta upseerien halukkuus hakeutua kriisinhallintatehtäviin saataisiin kasvamaan (mukana Upseeriliitto, Aliupseeriliitto, Päälystöliitto, Pääesikunta ja Puolustusministeriö). Osaatko kertoa, mitä ratkaisumalleja projektin tiimoilta perustettu työryhmä on löytänyt työn ja perheen yhteensovittamisen tukemiseksi, joka on ollut yksi työryhmän tavoite?

Onko organisaatiossanne ollut viime aikoina käynnissä muita projekteja, työryhmiä yms., joissa olisi pohdittu työn ja yksityiselämän yhteensovittamista?

Miten työn ja perheen yhteensovittaminen on nostettu esille henkilöstöhallinnon asiakirjoissa (henkilöstöstrategia, henkilöstötilinpäätös, tasa-arvosuunnitelma)?

Tasa-arvolain 6 §:ssä luetellaan asioita, joissa työnantajan tulee pyrkiä edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Yhtenä mainitaan naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottaminen kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin. Mitä tällainen tavoite voisi käytännössä puolustusvoimissa tarkoittaa? Mihin asioihin olisi kiinnitettävä huomiota? Millaisiin asioihin on jo kiinnitetty huomiota?

Millaisia haasteita tulevaisuudessa organisaatiossa kohdataan työn ja perheen yhteensovittamiseksi?

jos ei avaudu, esim. Puolustuspoliittisessa selonteossa todetaan puolustusvoimien henkilöstöön liittyen, että henkilöstön koulutuksessa otetaan huomioon myös kansainvälisen yhteistoiminnan ja sotilaallisen kriisinhallinnan asettamat vaatimukset. Kansainvälisissä tehtävissä toimiminen nähdään urakehityksen kannalta positiivisena tekijänä. Erityistä huomiota kiinnitetään kansainvälisistä tehtävistä palaavien välittömään sijoittumiseen kotimaan tehtäviin. Sotilaallisen kriisinhallintahenkilöstön palvelussuhteen ehtoja kehitetään.

=> miten työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulma voidaan ottaa huomioon kansainvälisten tehtävien ja komennusten sekä kriisinhallintahenkilöstön palvelussuhteen ehtoja kehitettäessä?

Miten työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset näkyvät omassa työssäsi esimiehenä?

Maavoimien esikunta/Panssariprikaati:

Kertoisitko Maavoimien esikunnan/Panssariprikaatin tämän hetkisestä henkilöstörakenteesta ja henkilöstön sijoittumisesta erilaisiin tehtäviin?

a) Maavoimien esikunta: Kertoisitko käytännön näkökulmasta Maavoimien esikunnan Mikkeliin siirtymisestä; organisaatiomuutoksen toteuttamisesta ja siitä, miten uusi organisaatio on reilun vuoden kokemuksen jälkeen toiminut?

b) Panssariprikaati: Millaisia organisatorisia muutoksia Panssariprikaatissa on viime vuosina tapahtunut (siirrot, ulkoistamiset, irtisanomiset jne.)?

Millaisia vaikutuksia Maavoimien esikunnan siirtymisellä Mikkeliin/Panssariprikaatissa tapahtuneilla organisaatiomuutoksilla on ollut henkilöstön näkökulmasta (siirrot, ulkoistamiset, irtisanomiset jne.)?

Miten Maavoimien esikunnan siirtymisessä Mikkeliin/Panssariprikaatissa tapahtuneissa organisaatiomuutoksissa on otettu työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulma huomioon?

Millaisia työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita näet Maavoimien esikunnassa/Panssariprikaatissa tällä hetkellä olevan?

Miten näitä haasteita on toistaiseksi pyritty ratkaisemaan? Ts. pystytäänkö työajoissa, työjärjestelyissä jne. ottamaan perhenäkökohdat huomioon?

a) Maavoimien esikunta: Tutkimushankkeen tiimoilta tehtävät haastattelut toteutetaan henkilöstöosastolla ja materiaaliosastolla. Voisitko kertoa näiden osastojen henkilöstörakenteesta, tehtävänkuvista ja erityispiirteistä?

b) Panssariprikaati: Tutkimushankkeen tiimoilta tehtävät haastattelut toteutetaan xx ja xx. Voisitko kertoa näiden osastojen henkilöstörakenteesta, tehtävänkuvista ja erityispiirteistä?

Miten työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset näkyvät omassa työssäsi esimiehenä?

Haastattelun yhteydessä otetaan mielellään vastaan myös erilaisia henkilöstöhallinnollisia dokumentteja, jotka auttavat organisaatioon perehtymisessä, mikäli sellaisia on saatavissa.