

Anitta Hannola



Perheellisenä Puolustusvoimissa - työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita

Abstrakti

Tutkimuksessa tarkasteltiin sotilasorganisaatioissa tehtävää työtä ja perheellisten työntekijöiden kokemuksia ahneiden ja vaativien instituutioiden sekä työ - perhe -ristiriitaisuuden näkökulmasta. Artikkelissa selvitetään ovatko ahneiden instituutioiden, kuten sotilastyön ja sotilaan perheen, konstruktiot vielä 2010-luvun Puolustusvoimissa ajankohtaisia. Toiseksi tutkitaan miten sotilasorganisaation henkilöstö kokee työstä tulevat haasteet ja mahdolliset työ-perheristiriitat. Aineistoina käytettiin Puolustusvoimien työilmapiirikyselyä sekä erillisiä, usean vuoden aikana kertyneitä työyhteisökyselyjä, joista tehtiin sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista analyysia. Kvantitatiivisesti kuvattiin Puolustusvoimien matkatyöläisiä eli reppureita ja selvitettiin reppuruuden yhteyttä työilmapiiriin ulottuvuuksiin. Teoriaohjautunut kvalitatiivinen analyysi osoitti sekä sotilastyön että perheen ahneuden suomalaisessa kontekstissa eroavan aiemmasta tutkimuksesta. Sotilasorganisaation reppureihin kohdistamat vaatimukset näyttivät painottuvan henkilösiirtoihin ja erillään asumiseen sekä työn yleiseen tihentymiseen. Perheen vaatimusten nähtiin muuttuneen myönteisemmiksi, sillä vastaaja - pääsääntöisesti sotilaisä - halusi kuvausten mukaan sitoutua ja olla läsnä perheensä arjessa. Perheen etu saatettiin kokea ensisijaiseksi sotilasuraan verrattuna. Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan implementoida Puolustusvoimien normeihin ja käytänteisiin tukemaan työn ja perheen yhteensovittamista.

Johdanto

Työ sotilasorganisaatioissa ja perhe sosiaalisena instituutiona ovat kumpikin vaativia. Tähän on viitattu aiemmin käsitteellä ahneet instituutiot (*'greedy institutions'*: Coser 1974; Segal 1986), jotka kilpailevat yksilön sitoutumisesta, lojaaliudesta, ajasta ja energiasta. Sotilasorganisaation ja perheen ahneuden voidaan kuitenkin ajatella muuttuneen vuosikymmenien kuluessa. Sotilasorganisaatioiden vaatimukset ovat muuttuneet siirryttäessä asevel-

vollisuusarmeijoista palkka-armeijoihin, joissa henkilöstö on iäkkämpää, uraorientoituneempia ja usein perheellisiä (De Angelis & Segal 2015). Ehkä tätä vieläkin enemmän muutokset perheen määrittelyssä (Jallinoja 2000) ja perherooleissa (esim. Autio, Leinonen & Otonkorpi-Lehtoranta 2011, 10–11) ovat vahvistaneet perheen asemaa. Siten myös perhe voidaan aiempaa selkeämmin käsitteellistää ahneeksi instituutioksi. Sotilaiden perheitä

(*military families*) koskeva sotilassosiologinen tutkimus pohjautuu vahvasti pohjoisamerikkalaiseen, ammattiarmeijakeskeiseen tutkimusperinteeseen eikä sovellu sellaisenaan suomalaisen asevelvollisuusarmeijan ja sotilasorganisaation tarkasteluun. Suomalaisen kontekstin parempi ymmärrys edellyttää uutta tutkimusta. Herääkin kysymys, millaisia työn ja perheen vaatimuksia Puolustusvoimien työntekijät kokevat 2010-luvun Suomessa? Miten yksilöt ratkaisevat näihin vaatimuksiin liittyviä haasteita?

Ahneita instituutioita sotilaskontekstissa on tutkinut urauurtavasti yhdysvaltalainen Mady Wechsler Segal tutkijakollegoineen. Eri valtioiden sotilasperheiden kokemuksia sekä niiden mahdollista samankaltaisuutta on tutkittu erittäin vähän (De Angelis & Segal 2015, 36), ja eri maita vertailevat tutkimuksetkin on toteutettu pääsääntöisesti kriisinhallinnan komennusten kontekstissa.

Suomalainen sotilasorganisaatio ei ole enää nykypäivänä goffmanilainen totaali-instituutio, joka olisi täysin eristetty ulkomaailmasta tai jonka toiminta olisi täysin autoritäärisesti säänneltyä tai jossa perhe-elämää ei olisi lainkaan (Goffman 1997, Mäkelän 1997 mukaan). Palkatulle henkilöstölle muodostuvat rajat ovat aidattujen varuskuntien sijaan nykyään symbolisia (esimerkiksi vaatetus) tai aineettomia (esimerkiksi sotilastyö vaitiolovelvollisuuksineen). Sitoutuminen on vapaaehtoista, mutta instituutio itse kehittää tapoja lisätä lojaaliutta ja sitoutumista (Coser 1974, 6). Sitoutumisen perusta Puolustusvoimissa voi olla aatteellista, mikä ilmenee hyvin esimerkiksi kadettilupauksessa: ”uhraan työni ja elämäni Isänmaalle”.

Artikkelissa tutkitaan sotilastyön ja perheen yhteensovittamisen haasteita Suomen Puolustusvoimissa ahneiden instituutioiden sekä työn ja perheen välisen konfliktin käsitteisiin nojaten. Työ-perhe -ristiriidat tutkitaan ahneuden seurannaisilmiöiksi. Ahneudessaan instituutio asettaa yksilölle vaatimuksia (Coser 1974; Segal 1986) pyrkien samalla heikentämään tai estämään sitoutumista muihin instituutioihin. Ahneimmillaan se haluaa yksi-

noikeuden henkilön energiaan ja kiinnostukseen, jopa otteen ihmisen persoonallisuudesta kokonaisuudessaan (Coser 1974, 6,8,15). Perheen ja sotilastyön ohella muutkin sosiaaliset instituutiot ja ryhmät asettavat vaatimuksia yksilölle, esimerkiksi erilaisten roolien tai sosiaalisen paineen kautta (esim. Helkama, Myllyniemi & Liebkind 2007). Sotilastyön ja perheen ahneus voi helposti johtaa konflikteihin näiden kahden instituution välillä, jolloin erityisesti työn vaatimukset heijastuvat perheeseen (Moelker & van der Kloet 2006; de Angelis & Segal 2015; Moelker ym. 2015).

Perhe ahneena instituutiona

Yleisellä tasolla perheen yksiselitteinen määrittely on jossain määrin ongelmallista. Perinteisessä sotilassosiologisessa tutkimuksessa käsite sotilaan perhe rinnastuu usein perinteiseen ydinperheeseen (Segal 1986; Segal & Segal 2006): lapsiperheeseen, joka muodostuu lapsista ja hänen biologisista vanhemmistaan. Uusimmissa tutkimuksissa perheeksi tulkittiin esimerkiksi aikuisen sotilaspöjan tai -tyttären perhe, avoliitto tai samaa sukupuolta olevat vanhemmat (Moelker & van der Kloet 2006). Riippumatta perheen määritelmästä, se on jotain, johon sitoudutaan emotionaalisesti: tunnetaan kiintymystä ja yhteenkuuluvuutta sen muita jäseniä kohtaan sekä samastutaan sen ainutlaatuisiin rooleihin (Segal 1986, 13). Perheen vaatimukset jäseniään kohtaan vaihtelevat aikakausittain ja kulttuureittain: länsimaissakin naisten täytyi vielä pari sukupolvea sitten hylätä uratoiveensa ja ”uhrautua” perheelle. Perheen ahneus koskee miehiä yhä enenevässä määrin siten, että heidänkin tulee antaa normatiivisesti säädelty määrä aikaa, energiaa ja kiintymystä perheelleen (emt., 14).

Segal (1986,15) totesi jo vuosikymmeniä sitten, että mitä suurempi on naisten osuus työelämässä, sitä enemmän perhe instituutiona vaatii mieheltä. De Angelis & Segal (2015, 31) mainitsevat kotitöiden normatiivisen jakautu-

misen muuttuneen yhdenvertaisempaan suuntaan: on omaksuttu uudenlaisia perherooleja ja miehet ovat halunneet lisätä aktiivisuuttaan erityisesti isänä. Nämä yhteiskunnalliset muutokset koskevat myös sotilaita, niin perheen jäsenenä kuin isänäkin. Suomalaisena normina on pidetty kahden ansaitsijan perhemallia, ja viime aikoina keskustelu isän roolista perheessä onkin lisääntynyt. Tutkimuksissa puhutaan familistisesta suuntauksesta, tarkoittaen perhearvojen korostamista ja aiempaa moralisempaa keskustelua (Kinnunen, Malinen & Laitinen 2009). Koti- ja perhe-elämän arvostaminen on yleisintä silloin, kun perheissä on kotona asuvia pieniä lapsia (Sutela 2007). Perhe-elämän merkitys on työolotutkimuksen mukaan noussut merkittävästi juuri miehillä kun taas työn merkitys on pysynyt samalla tasolla. Erityisesti julkisella sektorilla työskentelevät miehet ovat lisänneet perhevapaiden käyttöä ja osallistuneet tasapuolisemmin sairaan lapsen hoitoon. Selkeänä trendinä on havaittavissa suuntaus kohti yhä tasaisempaa työnjakoa kotitöissä. (Sutela & Lehto 2014.)

Sotilaat ja heidän perheensä painottavat yhä enemmän elämänlaatua ja sotilaselämää verrataankin siviiliyhteiskuntaan: ura sotilana on hyväksyttävissä, mutta ei ehdoitta (Anders ym. 2015). Ainakin kansainvälisen tutkimuksen mukaan pakollisiin muuttoihin voidaan suhtautua aiempaa vastahakoisemmin (Weibull 2009, 6). Taustalla saattaa vaikuttaa se, että sotilaiden vaimot ovat haluttomia vastaamaan armeijan ahneuteen (Segal 1986) eivätkä siviilipuolisot välttämättä enää uhraa työuraansa sotilasorganisaatiolle (De Angelis & Segal 2015). Suomessa sotilaiden perheet eivät enää tyypillisesti asu varuskunta-alueella (Autio ym. 2011, 12), ja eräs suomalaisen sotilastyön erityispiirre onkin matkatyöläisyys. Itse sotilasurakin on muuttumassa kutsumuksellisesta sitoutumisesta yhä enemmän ammatiksi. Voidaan otaksua, että mitä enemmän se käsitetään ammattina, sitä vähemmän partnerit ovat valmiita sitoutumaan sotilasyhteisöön (Moelker & van der Kloet 2006, 208).

Sotilasorganisaatio ahneena instituutiona

Sotilasorganisaatio voidaan tulkita ahneeksi niiden normatiivisten paineiden ja velvollisuuksien valossa joita organisaatio asettaa niin sotilashenkilöille kuin heidän läheisilleen (Segal 1986, 22). Armeijan vaatimuksista ei voida juurikaan neuvotella, ei yksilö- eikä perhetasolla (Dandeker ym. 2015, 114). Hierarkkisen sotilasorganisaation käskyvaltasuhteet ja käskynalaisuus (esim. Yleinen palvelusohjesääntö 2009) voidaan tulkita erityisiksi vaatimuksiksi. Erityisiä vaatimuksia ovat myös esimerkiksi henkilösiirrot, ajoittainen poissaolo perheen luota ja asuminen ulkomailla – ja äärimmäisissä tapauksissa haavoittumisen tai kuoleman riski (Segal 1986, 16). Suomen Puolustusvoimissa siirrot ulkomaisiin tehtäviin toteutuvat pääsääntöisesti kriisinhallinta- tai muihin erityistehtäviin osallistumisena.

Muutot ja siirrot erottavat perheenjäsenet tavanomaisista sosiaalisista verkostoista ja sosiaalisen tuen lähteistä. Muuttaminen on erityisen haitallista sotilaiden vaimojen työlle verrattuna siviilien vaimoihin (emt., 18). Kanadalaistutkimuksessa havaittiin, että mitä useampia siirtoja sotilaan uralla on, sitä enemmän lisääntyi konflikti perheen ja puolison työn välillä (Dursun & Sodom 2015). Erossa oloa perheestä ja erillään asumista aiheuttavat lisäksi pitkät koulutukset ja sotahajotukset. Vaikka perheet sopeutuvatkin erossa oloon, se koetaan usein stressaavaksi ja soviteltua vaativaksi (Segal 1986, 20).

Perinteinen sotilastyö on muuttumassa yhä enemmän normaalin urapolun sisältäväksi ammatiksi, mikä vaikuttaa sitoutumistai siirtohalukkuuteen. Suuntautuminen ammatettiin kutsumuksen sijaan asettaa uudenlaisia vaatimuksia yksilöiden osallistumisen ja sitoutumisen motivoinnille (Segal 1986, 12). Työn muuttuminen institutionaalisesta ammatilliseksi vaikuttaa siten, että armeija ja perhe molemmat vaativat vahvaa omistautumista ja lojaalisuutta. Tämä vaatimus lojaalisuudesta voimistuu kahden näennäises-

ti vapaaehtoisen organisaation (palkkatyön ja perheen) paineessa. (Moelker & al. 2015.) Institutionalisoitunut sotilasura oli naimattomia ja perheettömiä nuorukaisia varten, nykypäivän armeijoissa perheroolit ovat vahvoina sotilasammattin rinnalla.

Suomen Puolustusvoimissa 2010-luvulla tehdyssä tutkimuksessa todettiin organisaatiokulttuurin nojaavan edelleen siihen, että työntekijän perhe tukee sotilasta tämän pyrkimyksessä toteuttaa työuraa (Autio ym. 2011, 65). Sotilaskulttuurissa uralleen omistautuneen upseerin tuleekin tehdä pitkiä työpäiviä ja näin hankkia perusteita etenemiseleen. Tämä tarkoittaa poissaoloa kotoa, mikä seurauksena sotilas pystyy antamaan perheelleen vähemmän emotionaalista tukea ja huomiota kuin jos asuisi jatkuvasti yhteisessä kodissa (Eran-Jona 2015, 52–53). Sotilasuran yhteydessä voidaan puhua vahvasta epävirallisesta urakulttuurista, jossa tietyt tapahtumat edesauttavat tai vaikeuttavat urakehitystä tai asemaa organisaatiossa (Mauno & Kinnunen 2005).

Suomalaisena erityispiirteenä voidaan mainita siirtymisvelvollisuus: sotilas- ja siviilitehtävien tehtäväkierrolla ja siirtymisvelvollisuudella hankitaan osaaminen ja valmius toimia laaja-alaisesti Puolustusvoimien tehtävissä. Tehtävästä riippuen kierron pituus on 2–6 vuotta, siviiliasiantuntijoilla voi olla pidempi aika: kriisinhallintatehtävien kesto on 6–12 kuukautta. Henkilöstöjohtamisen/suunnittelun keskeisenä kehittämistoimena on upseerien tehtäväkierron pidentäminen siten, että alle kahden vuoden välein tapahtuvia siirtoja ei tehdä kuin poikkeustapauksissa. (Puolustusvoimien henkilöstöstrategia HESTRA 2015, 28.) Siirtymisvelvollisuus aiheuttaa niin kutsuttua reppuruutta. Reppuri on arkityylinen ilmaus, jolla viitataan matkатыöläisiin. Puolustusvoimissa reppuri-sanana käyttöön otaksutaan ajoittuvan 1990-luvun lopun rakennemuutoksiin, jolloin joukko-osastoja lakkautettiin ja varuskuntien asuntotilanne heikkeni (S. Hännikäinen, henkilökohtainen tiedonanto 24.8.2015.)

Arkikielessä puhutaan reppuroinnista, reppurina olemista tai elämisestä, reppuna matkustamisesta ja reppulaisuudesta.

Sotilastyö merkitsee usein reppuruutta, millä on vaikutuksia perhe-elämälle. Perheestä erillään olemisen myönteisenä puolena voidaan pitää sitä, että kun perheen luona ollaan toisella paikkakunnalla on mahdollista irtautua kokonaan työstä (Autio ym. 2011, 37). Toisaalta työtä voidaan virkapaikalla tehdä tiivistetysti arkisin ja työaikajoustoja hyödyntämällä pidentää perheaikaa (Weibull 2009). Yleensä kuitenkin perheestä erossa olon aiheuttamat vaikeudet mitätöivät nämä hyödyt. Eräänä vaihtoehtona on, että perhe muuttaa sotilaan kanssa. Kansainvälisen tutkimuksen mukaan myös tällä voi olla haitallisia vaikutuksia. Brittisotilaiden siirrot ja muutot edesauttoivat vaimojen itseluottamuksen kohentamista ja toivat haluttua vaihtelua, mutta niiden todettiin myös aiheuttavan ongelmia erityisesti lasten koulunkäyntiin, sosiaalisiin verkostoihin ja puolison työllistymiseen. Siirtoon voi sisältyä joko uusi työtehtävä ja -asema tai muutto tai molemmat: mikäli molemmat toteutuvat, siirrosta voi seurata erityisiä vaikeuksia. (Dandeker ym. 2015, 113,125.)

Konflikti työn ja perheen välillä

Työn ja perheen välinen konflikti kumpuaa rooliristiriidasta, jossa työn yleiset vaatimukset ja työstä aiheutuva paine sekä ajallinen omistautuminen hankaloittavat perheeseen liittyvien velvollisuuksien suorittamista (Greenhaus & Beutell, 1985; Netemeyer, Boles & McMurrian 1996). Rooleihin liittyy yleisesti vaatimuksia, vastuita ja velvollisuuksia, odotuksia ja sitoutumista. Ristiriidat voivat liittyä myös perheenjäsenten erilaisiin toiveisiin ja tavoitteisiin. Nykyisen tutkimuskirjallisuuden mukaan työn ja perheen tai perheen ja työn yhteensovittamisessa on kaksi erillistä konstruktia (Netemeyr ym.. 1996), jolloin työperustaiset asiat häiritsevät perheeseen liittyviä velvollisuuksia tai päinvastoin. Suomalaisissa

tutkimuksissa on havaittu työasioiden heijastuvan perhe-elämään helpommin kuin perhe-asioiden työhön (Rantanen & Kinnunen 2005; Sutela & Lehto 2014; Nieminen ym. 2014). Segal (1986, 24) totesi, että sotilasuran vaatimusten ja perheen tarpeiden välinen konflikti voidaan välttää perheen sopeutumisella sotilasorganisaation vaatimuksiin. Myös Coserin (1974, 18) mukaan rooliristiriitaa voidaan lieventää täydellisellä sitoutumisella johonkin tiettyyn rooliin.

Työhön ja perheeseen liittyvät roolit ovat aikuisiällä keskeisiä ja samanaikaisesti vaikuttavia. Moniroolisuutta on tutkittu kahdesta näkökulmasta: roolit voivat kuormittaa tai vahvistaa toisiaan. Kuormittavuushypoteesiin liittyy rooliristiriidan lisäksi työ-perhe -vuorovaikutuksen kielteisyys sekä roolien yhteensovittamisen ongelmallisuuden korostaminen. Vahvistavuudella tarkoitetaan yksilön käytettävissä olevien voimavarojen uusiutumista ja lisääntymistä useiden roolien kautta. (Rantanen & Kinnunen 2005, 233–234) Vahvistavat, myönteiset kokemukset ovat yhteydessä toisiinsa, samoin kuormittavat, kielteiset kokemukset, joskaan eivät yhtä voimakkaasti (Kinnunen ym. 2009, 133).

Organisaatioiden perhemyönteisyydellä lievennetään työn ja perheen välistä ristiriitaa, erityisesti työssäolevien puolisoitten mielestä (De Angelis & Segal 2015, 34). Konfliktia voidaan lieventää sotilasorganisaation järjestämien perhetuen ja tukea tarjoavien komentajien avulla (Moelker & van der Kloet 2006, 223). Harvemmat siirrot ja pidempi aika samalla paikkakunnalla mahdollistavat siviilipuolisolle paremmat työllistymismahdollisuudet ja tyytyväisyyden sekä perheen sopeutumisen, jolloin myös sotilasuran houkuttelevuus voi lisääntyä. Niin sotilasorganisaation kuin perheenkin vaatimuksissa on tapahtunut muutoksia: sotilaille ovat muuttuneet tehtävään määräykset (USA:laisesta näkökulmasta esimerkiksi sodat Irakissa ja Afganistanissa; Suomessa mm. osallistuminen kriisinhallintatehtäviin), ja perheissä taas niiden rakenne ja odotukset sekä miehen ja naisen sosiaaliset

roolit (esim. De Angelis & Segal 2015; Jallinoja 2000; Sutela & Lehto 2014).

Puolustusvoimissa aiemmin tehtyjen työtä ja perhettä koskevien tutkimusten mukaan tyypillisin työn ja perheen yhteensovittamista rasittava tekijä oli matkatyö ja pitkät poissaolot perheen luota. Erityisen haastava tilanne oli niille, jotka toimivat pitkiä poissaoloja tai paljon siirtoja vaativassa työssä, tai olivat pienten lasten vanhempia ja yksinhuoltajia, tai sovittivat yhteen kahden korkeastikoulutetun vanhemman uraa. Kysymys työn ja perheen yhteensovittamisesta kiteytyy arkielämän käytäntöihin: mitkä ovat ihmisten konkreettiset elämäntilanteet ja miten perhearkeen liittyvät ajalliset ja paikalliset haasteet eivät aina parhaalla mahdollisella tavalla tue toisiaan. (Autio ym. 2011, 6, 12, 17; myös Aikkila 2011, 40–42).

Tutkimuskysymykset

Tutkimustehtävä perustuu havaintoon siitä, että olemassa oleva tutkimus on vanhentunutta ja keskittyy amerikkalaiseen ammattiarmeijaan. Lisäksi aihetta on tutkittu rauhanturvaamis- tai kriisinhallintaoperaatioiden kontekstissa. Tässä tutkimuksessa tarkastelen seuraavia tutkimuskysymyksiä:

Keitä reppurit ovat ja millaisia eroja heidän työyhteisökokemuksissaan on muuhun henkilöstöön verrattuna?

1. Miten kuvauksissa puhutaan perheen ja toisaalta sotilastyön vaatimuksista?
2. Miten aineistossa kuvataan työstä perheeseen heijastuvia ristiriitoja?

Aineisto ja menetelmät

Aineistona käytetään Puolustusvoimissa 2010-luvulla toteutettuja henkilöstökyselyjä, joiden kuvaus aineistosta on taulukossa 1.

Pääaineistona oli Maavoimien esikunnan työyhteisökyselyn laadullinen aineisto ja lisäaineistona valtakunnallisen työilmapiiriky-

Taulukko 1. Tutkimusaineisto

Kysely	Laajuus	Vuosi	Vastaajamäärä	Analyysin fokus
Työilmapiirikysely kvantitatiivinen	valta-kunnallinen	2015	9300	- reppuriuden kuvaaminen
Lähtökysely kvalitatiivinen	valta-kunnallinen	2014-2015	n. 300 / vuosi	- irtisanoutumisen syyt - työ-perhe -konflikti
Työyhteisökysely kvalitatiivinen	paikallinen (MAAVE)	2012-2015	n. 160 / vuosi	- työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen - jaksamiseen liittyvät tekijät - työaikajoustojen kehittäminen

lyn aineisto. Maavoimien esikunta¹ (MAAVE) toteuttaa vuosittain oman sisäisen työyhteisökyselynsä, jossa on määrällisiä ja laadullisia kysymyksiä. Määrällisillä taustakysymyksillä kuvaillaan tyypillistä työntekijää ja avoimien kysymysten avulla kartoitetaan muun muassa työn ja perheen yhteensovittamisen problematiikkaa. Tämän aineiston vahvuutena oli sen edustavuus suhteessa reppuruus-ilmioon, sillä vastaajat olivat sotilastyön ja reppuruuden keskiössä. On mahdollista, että vastaaja on vastannut eri ajankohtina kyselyyn, mikä tulee huomioida tulkinnoissa. Eri ajankohtien aineistot yhdistettiin ilmiöperusteisesti siten, että niissä ei enää ollut viitettä kyselyajankohdasta. Tekstiaineiston laajuus oli kaikkiaan noin 60 sivua.

Tutkimuksen lisäaineistona oli Puolustusvoimien valtakunnallinen työilmapiirikysely, jonka toteuttaa vuosittain Pääesikunnan henkilöstö ja vastaajina ovat kaikki Puolustusvoimissa työskentelevät. Valtakunnallisen työilmapiirikyselyn² kvantitatiivisten väittämien vastausasteikko oli 5- tai 7-portainen Likert-asteikko väittämästä riippuen. Väittämällä kartoitettiin työilmapiirin ulottuuksia mukaan lukien työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä asioita, kuten”-

Työni Puolustusvoimissa ei ole vakavasti häntannut perheasioitani”, ”Työssäni ei ole asioita, jotka haittaavat työmotivaatitani” ja työuupumukseen sekä stressiin liittyvät väittämät. Luokittelevana muuttujana käytettiin kysymystä oletko reppuri (kyllä/ei) eli ”henkilö, joka siirtovelvollisuuden ja/tai tehtäväkierron vuoksi työskentelee ja asuu arkena eri paikakunnalla kuin missä on vakituinen osoite”.

Jaksaminen -summamuuttuja muodostuu kuudesta (6) yksittäisestä, alun perin Työterveyslaitoksen väittämästä, joissa kuvataan väsymys- ja uupuneisuusoireita niiden tiheyden mukaan asteikolla 1–7 (1=eikä, 7=päivittäin). Jotta jaksaminen -summamuuttujan keskiarvo olisi vertailukelpoinen muihin summamuuttujiin nähden, alkuperäisten muuttujien arvot skaalattiin 5-portaiseksi. *Työmäärä ja jakautuminen* -summamuuttujassa on kaksi väittämää, jotka kuvaavat työmäärän oikeudenmukaista jakautumista omassa työpisteessä ja säännöllisen työajan riittävyttä omien työtehtävien hoitamiseen. Näihin muuttujiin vastattiin asteikolla 1–5 (1=täysin samaa mieltä, 5=täysin eri mieltä). *Esimiestyö* -summamuuttuja muodostuu kuudesta (6) muuttujasta, joissa kysytään saako vastaaja lähimmältä esimieheltään kiitosta ja tunnustusta sekä kannustusta ja tukea omassa työssään. Lisäksi arvioidaan esimiehen pätevyyttä johtajana, vastaajan huomioimista yksilönä, vastaajan mielipiteiden huomioimista ja työpisteen toiminnan eri osa-alueiden tuntemista hyvin (asteikolla 1–5). *Me-henki* -summamuuttujassa on neljä (4) väittämää,

1 Maavoimien esikunnan työyhteisökyselyn aineiston tutkimuslupa päätöksellä MM2930. Maavoimien esikunta sijaitsee Mikkelissä. Maavoimien esikunta toimii maavoimien komentajan johtoosikuntana. Se valmistelee ja toimeenpanee maavoimien komentajan päätökset ja käskyt. (Maavoimien esikunnan työjärjestys 2016, HL1319)

2 Tutkimuslupa aineiston käyttöön saatu Pääesikunnan hallintopäätöksellä AM1173.

joilla arvioidaan päivittäisten työtovereiden kesken vallitsevaa hyvää henkeä, työpisteessä vallitsevaa hyvää työilmapiiriä, työtovereiden halukkuutta auttaa ja tukea toisia sekä läheisten työtovereiden hyviä keskenäisiä väljää (asteikolla 1–5)). *Työnantajaimago* -summamuuttujassa on kaksi (2) väittämää, joissa Puolustusvoimia työnantajana verrattiin muihin julkisen sektorin tai yksityissektorin työpaikkoihin. Arviointi tehtiin 5-portaisella asteikolla (1=paljon parempana, 2=jonkin verran parempana, 3=suunnilleen samanlaisena, 4=jonkin verran huonompana, 5=paljon huonompana). Tilastollisia analyyseja varten vastaukset koodattiin uudelleen seuraavasti: 1 => 5=täysin samaa mieltä ja 5 => 1=täysin eri-

mieltä ja väliarvot 2=4 ja 4=2. Täten suurempi keskiarvo osoittaa enemmän samanmielisyyttä väittämän kanssa.

Työilmapiirikyselyn aineistoa analysoitiin vertailemalla reppureita (n=814 / 9,5 %) ei-reppureihin riippumattomien otosten t-testillä, χ^2 -yhteensopivuustestillä ja efektikokoa analysoivalla testillä (Cohenin D). Kuvailuun käytettiin vastausjakaumia sekä keskiarvoja ja -hajontoja.

Laadullista aineistoa tarkasteltiin ahneiden instituutioiden ja työ- ja perhe -konfliktin teorioista käsin (ks. Eskola & Suoranta 1999). Usean läpiluvun jälkeen aineistosta identifioitiin 220 analyysiyksikköä, jotka muodostettiin yhdestä tai useammasta lauseesta tai niiden

Taulukko 2. Koodiluettelo

Koodit	Tarkenne	Kpl	%
PERHEESEEN LIITTYVÄT			
Perherakenne	---	40	
Puoliso, vaimo, mies	---	29	
Perheaika	vähyyys, riittämättömyys	29	
Perheolojaalisuus	pysyvyys	18	
Perhesitoutuminen	halu antaa aikaa ja energiaa	54	
Perhevaatimukset	pakot, velvollisuudet	16	
		186	24
SOTILASTYÖHÖN LIITTYVÄT			
Työaika	tässä ml. työmatkat	79	
Työenergia	työn vaatima / tuottama energisyys	10	
Työlojaalisuus, -sitoutuminen	pysyvyys, kutsumus, kurinalaisuus	8	
Työvaatimukset	pakot, velvollisuudet	81	
		178	23
YHTEENSOVITTAMISEN HAASTEET			
Konflikti	työ-perhe -konflikti	101	13
Rasitus, stressi	paine, uupuminen	37	5
Siirtymisvelvollisuus	tehtäväkierto, pakkosiirto	61	8
(Työaika)joustot	---	63	8
Taloudelliset asiat	asunto- ja työmatkakustannukset	63	8
Muut koodaukset	mm. ammatti, ero, luottamus, sopeutuminen	97	12
		422	54

osista. Aineiston luokittelu ja koodaaminen tehtiin Atlas.ti -ohjelmalla. Yhteen analyysiyksikköön liitettiin useampi koodi, ja koodauksia tehtiin noin 580. Taltioitua tekstimassaa ei voitu enää analysoinnin ja koodauksen jälkeen palauttaa yksittäisiin vastaajiin, mikä mahdollisti ilmiön tarkastelemisen siitä itsestään lähtöisin ja selkeän abstrahoinnin ja fenomenologisuuden (Eskola & Suoranta 1999).

Teoriaohjautuneeseen koodaukseen käytettiin 26:tta koodia (taulukko 2, koodiluettelo). Koodit energia, aika, lojaalisuus, sitoutuminen ja vaatimukset saivat etuliitteen työ- tai perhe- riippuen siitä, kumpaan instituutioon analyysiyksikössä viitattiin. Perheyhteyteen koodattiin myös kuvauksia perherakenteista. Sitoutumisen ja lojaaliuden välillä nähtiin käsitteellinen ero: sitoutuminen kuvasi halua antaa aikaa ja energiaa sekä lupausta yhdessäolosta ja lojaalius luotettavaa, ei-muuttuvaa suhdetta. Koodeja ja luokituksia ei käytetty kokonaan toisiaan poissulkevana, vaan niiden rajapinnat olivat osittain läpäiseviä. Muiden koodausten luokassa oli muun muassa ammattiin, eroon/erillään oloon, odotuksiin, sopeutumiseen ja osallistumiseen liittyviä asioita. Koodiluettelo pysyi samana läpi analyysin. Mielenkiintoinen havainto oli se, että teoreettisen viitekehyksen osittaisesta vanhanaikaisuudesta ja amerikkalaisorientoituneisuudesta huolimatta ahneuteen ja konfliktiin liittyviä käsitteitä voitiin vaikeuksitta käyttää koodauksessa.

Tulokset

Reppuri ja hänen kokemuksensa työyhteisöstä

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastaaminen edellytti kuvausta reppuruudesta: koko Puolustusvoimien aineistossa näytti siltä, että *tyypillinen reppuri* oli 45–54 -vuotias upseerimies, joka oli palvellut Puolustusvoimissa yli 20 vuotta. Hän palveli tyypillisimmin esikuntatyössä ja mahdollisesti esimiestehtävissä. Reppureissa oli kuitenkin paljon eroja taustamuuttujien (ikä, sukupuoli, palveluksessa olo-

aika, henkilöstöryhmä ja hallintoyksikkö) suhteen. Reppurit edustivat kaikkia henkilöstöryhmiä: upseereita (38 %), muuta sotilashenkilöstöä (42 %) sekä siviilejä (20 %); verrattuna henkilöstörakenteeseen suhteellisesti eniten oli upseereja. Heitä oli kaikissa ikäluokissa, jopa alle 24- ja yli 54-vuotiaissa, pääpainon ollessa 45–54 -vuotiaissa (48 %) ja 35–44 -vuotiaissa (28 %). Reppureista 11 prosenttia oli naisia, mikä oli vähemmän kuin heidän osuutensa koko henkilöstörakenteesta. Valtaosalla reppureista oli pitkä, yli 20 vuoden palvelusuhde (51 %), ja reppuruus oli sitä ilmeisempää, mitä pidempi ura Puolustusvoimissa oli. Viisi vuotta tai sitä vähemmän palvelleita oli reppureista kuitenkin joka kymmenes (9 %). Reppureita oli kaikissa hallintoyksiköissä, mutta keskittymistä tiettyihin yksiköihin havaittiin. Maavoimien esikunnassa oli suhteellisesti hyvin paljon reppureita, 34 prosenttia koko yksikön henkilöstöstä. Havainto vahvisti sitä, että MAAVE:n tutkimusaineisto oli edustava ja tutkimuskysymysten valossa relevantti.

Reppureiden vastauksia verrattiin ei-reppureihin keskiarvosummamuuttujien ja niiden keskiarvoerojen avulla. Riippumattomien otosten t-testeissä havaittiin keskiarvoissa vain vähän huomionarvoisia eroja (taulukko 3). Jaksamisen, työmäärän jakautumisen ja työnantajakuvan suhteen reppurit olivat hiukan negatiivisempia kuin muu henkilöstö. Esimiestyön ja me-hengen suhteen reppurit olivat hiukan positiivisempia. Muiden työilmapiirin ulottuvuuksien suhteen ryhmät eivät tilastollisesti eronneet toisistaan.

Työilmapiirikyselyn yksittäisistä väittämistä tarkasteltiin erikseen niitä, joissa havaittiin t-testien mukaan merkitsevimmät keskiarvoerot (taulukko 4). Reppurit kokivat ei-reppureita heikommin säännöllisen työaikansa riittävän yleensä omien tehtäviensä hoitamiseen. Reppurit kokivat (sotilas)työnsä aiheuttavan vakavaa haittaa perheasioilleen merkittävästi enemmän kuin ei-reppurit, ja heistä puolet (51 %) vastasikin vakavaa haittaa aiheutuvan jonkin verran tai paljon. Henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo omassa

Taulukko 3. Summamuuttujatasoiset erot reppureiden ja muun henkilöstön arvioinneissa

Summamuuttuja	t (df)	p	Cohen D
Jaksaminen	-1.86 (8600)	.06	.07
Työmäärä ja jakautuminen	-1.79 (8535)	.09	.06
Esimiestyö	2.53 (8106)	.012	.07
Me-henki	3.12 (8597)	.002	.14
Työnantajaimago	-3.27 (8575)	.001	.12

hallintoyksikössä toteutui jonkin verran paremmin reppureiden kuin muiden vastaajien mielestä.

MAAVE:n työyhteisökyselyssä vastaajia luonnehti upseerius (50 %) ja perheellisyys (73 %). Kuvailevan analyysin mukaan työn ja

perheen yhteensovittaminen oli onnistunut, sillä valtaosa (75 %) vastasi sen onnistuvan hyvin tai erittäin hyvin. Kolmannes (30 %) vastaajista koki kuitenkin erillään asumisen vaikeuttavan paljon perheen arkea. Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen koettiin

Taulukko 4. Reppureiden ja ei-reppureiden keskiarvoerot yksittäisissä muuttujissa.

Väittäjä	Reppurit Ka. (Kh.) ^a	Ei-reppurit Ka. (Kh.)	t (df)	p	Cohen D ^b
Säännöllinen työaikani riittää yleensä tehtävieni hoitamiseen	3,40 (1,21)	3,65 (1,12)	6.11 (8520)	.000	.21
Työni Puolustusvoimissa ei ole haitannut vakavasti perheasioitani	3,18 (1,28)	2,16 (1,13)	24.00 (8503)	.000	.84
Eri henkilöstöryhmien välinen tasa-arvo on toteutunut hallinto-yksikössäni hyvin	3,93 (1,05)	3,72 (1,12)	-5.13 (8545)	.000	.19

^a keskiarvo asteikolla 1–5 ja keskihajonta

^b selitysasteet .20 = small, .50 = medium, .80 = large

Taulukko 5. Työyhteisökyselyyn vuonna 2015 vastanneet (n = 188) kvantitatiivisten taustamuuttujien mukaan

Taustamuuttuja	% kaikista vastaajista
Upseerius	50
Perheellisyys (huollettavana lapsia tai omaisia)	73
Perheellisillä työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen on onnistunut	
– Huonosti	12
– Hyvin	56
– Erittäin hyvin	19
Erillään asuminen on vaikeuttanut perheen arjessa selviytymistä	
– Erittäin paljon	3
– Melko paljon	27
Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen on lisännyt henkistä raskautta	36
Työaika joustaa yksityiselämän vaatimuksissa	90

aiheuttavan henkistä räsitusta: reilu kolmannes (36 %) viimeisimmän kyselyn vastaajista oli samaa mieltä. Työaikajoustojen koettiin helpottavan yhteensovittamista, sillä melkein kaikki vastaajat (90 %) raportoivattyöajan joustavan yksityiselämän mukaan (taulukko 5). MAAVE:n aineiston vastaajat olivat edustavia suhteessa reppuruus-ilmioon.

Sotilaan perhe, perhe-elämä ja niiden vaatimukset

Toiseen tutkimuskysymykseen vastaamiseksi tarkasteltiin perheeseen liittyviä vaatimuksia eli ahneutta ja sen muuttumista, joita kuvattiin tekstiaineistossa runsaasti (taulukko 2, perheeseen liittyvät koodit). Perherakenteeksi kuvattiin toistuvasti lapsiperhe, jossa oli alle 7-vuotiaita ja/tai alakouluikäisiä lapsia, lisäksi mainittiin puoliso, avovaimo, vaimo tai mies. Kuvauksissa puhuttiin kahden paikkakunnan perheistä: osa lapsista asui äidin ja osa isän kanssa – pääsääntöisesti kuitenkin niin, että isä asui työpaikkakunnalla ja äiti lasten kanssa kotipaikkakunnalla. Kerran mainittiin molempien puolisoitten olevan Puolustusvoimien palveluksessa tai huolehtimisen kattavan omat ikääntyvät ja sairaat vanhemmat. Yleisellä tasolla perheeseen liittyvät kuvaukset vahvistivat mielikuvaa sotilaan perheestä ydinperheenä.

Sotilasmiehet kuvasivat vastauksissaan, että vastuu perheen arjesta on viikkojen aikana sotilasmiehen vaimolla, etenkin jos perheessä on lapsia, joita kuljetetaan kouluun tai esimerkiksi harrastuksiin. Vaikka isän työpaikka olisi samalla paikkakunnallakin, aikataulujen yhteensovittaminen koettiin haasteelliseksi. Tähän vaikuttivat esimerkiksi lyhyellä varoajalla tulevat virkamatkot tai kokousten ja palavereiden ajoittuminen aikaisiin aamuhiin tai myöhäisiin iltapäiviin. Arkielämän näkökulmasta perheen vaatimuksia kuvailtiin ruuhkavuosista johtuvaksi kiireellisyydeksi ja tuen antamiseksi puolisolle (esimerkiksi sairauden yhteydessä).

Perheeseen liittyvissä kuvauksissa tuotiin myönteisenä esille Puolustusvoimien työaikajoustot, kuten hajautettu työ. Hajautetulla työllä tarkoitetaan Puolustusvoimissa työjärjestelyä, jossa työtä tehdään muualla kuin virkapaikalla: henkilön on kuitenkin työskenneltävä Puolustusvoimien yksikössä, esimerkiksi omalla kotipaikkakunnalla. Hajautetun työn määrä voi olla korkeintaan kymmenen päivää kuukaudessa, ja korkeintaan viisi päivää peräkkäin. (HJ706: Hajautetun työn toteuttaminen Puolustusvoimissa PVHSM 039 Henkilöstöala – PEHENKOS). Hajauttamisen mahdollisuuksia heikensivät vastaajien mukaan esimerkiksi toimiminen esimiehenä tai muut virkapaikalle sitouttavat työtehtävät sekä erityisesti maanantaiksi tai perjantaiksi sovitut pakolliset kokoukset ja palaverit tai pikakomennuksella tulevat virkamatkot.

Sitoutuminen perheeseen ja lojaalius perhettä kohtaan ilmenivät siten, että perheen eduista ei haluttu tinkiä työn vuoksi. Vastaajat halusivat olla mukana jokapäiväisen elämän tilanteissa, kuten lasten kasvatuksessa ja harrastuksissa sekä asua yhdessä puolison kanssa. Lojaalius konkretisoitui esimerkiksi kodin kunnossapidossa, kuten piha- ja lumitöiden tekemisessä. Kommentteissa kuvattiin halukkuutta kantaa vastuuta perheen ja sen jäsenten tulevaisuudesta. Usein todettiin, että parin vuoden mittaisen reppurivaiheen ja erillään asumisen jälkeen olisi kyettävä palaamaan asumaan perheen luo. Joissakin kommentteissa mainittiin, että ristiriitaisuus perheen ja matkatyöläisyyden välillä oli johtanut jopa parisuhteen päättymiseen.

Perheeseen sitoutumista kuvattiin yleisellä tasolla positiivisena, joskin myös kulttuurisesti määrittävänä asiana: perhearjesta haluttiin aidosti olla läsnä. Perheen ja äidin (työn) tukemista – erityisesti ruuhkavuosien aikana – kuvattiin tietynlaisena isyyteen kuuluvana velvollisuutena, ei kuitenkaan ahneutena. Sitoutumisen olottuvuuksista tuotiin positiivisesti esille yhteinen aika, arkeen osallistuminen ja yhdessäolo. Poissaolojen todettiin vaikuttavan negatiivisesti parisuhteeseen ja per-

heeseen: erillään asuminen ”söi suhdetta” ja pitkät poissaolot heijastuivat lasten käyttäytymiseen. Hajautetun työn erinomaisena hyötynä mainittiinkin pääsemisen kotiin illaksi ja yöksi. Jotkut eivät pitkästä työmatkasta huolimatta suostuneet asumaan erillään perheestään, vaan kulkivat päivittäin kahden paikkakunnan väliä.

Työ sotilasorganisaatiossa ja sen vaatimukset

Edelleen toiseen tutkimuskysymykseen liittyen sotilastyöhön kytkeytyvää ahneutta kuvattiin joka neljännessä (26 %) koodauksessa (taulukko 2). Ahneuden ajallisia vaatimuksia mainittiin useissa vastauksissa: kuvattiin työajan riittämättömyyttä työkuorman ollessa liian suuri, mikä aiheutti työpäivien venymistä, epävirallisen ja mahdollisesti palkattoman ylityön tekemistä ja töiden viemistä kotiin. Työmäärään ja siihen käytettävään aikaan heijastuivat tässä aineistossa negatiivisina (liiallinen) tunnollisuus, kiireellisyyden lisääntyminen ja ennakoimattomat aikataulu- ja työaikamuutokset. Kommenttien mukaan työt kasautuivat, tehtävien määrä ja kiire lisääntyivät venyttäen työpäiviä eikä työaikajoustoja voitukaan käyttää. Harmaista ylitöistä ja iltatöistä oli muodostunut vastaajille säännönmukaisuus, työajat olivat hämärtyneet ja töitä tehtiin kotona. Nämä heijastuivat perhe-/yksityiselämään niin yhteensovittamisen ongelmina kuin yksilön itsensä uupumisenakin. Vaikka sotaharjoitukset ja virkamatkakatsottiin välttämättömäksi osaksi Puolustusvoimissa tehtävää työtä, niihin varattavan ajan tulisi olla hyvissä ajoin tiedossa ja pitkät poissaolot koettiin yleisesti haasteellisiksi perheen kannalta. Vuorotyöstä koitui joillekin erityistä haittaa.

Kommenteissa todettiin perheelle jäävän aivan liian vähän aikaa pitkien työmatkojen (jopa 460 km yhteen suuntaan) tai toisella paikkakunnalla asumisen takia. Monet mainitsivat aloittavansa työmatkat hyvin varhain aamulla ja palaavansa myöhään illalla, joten

poissaoloa perheen luota tuli helposti yli puoli vuorokautta kerrallaan. Matka-aika oli toki vastaajienkin mukaan ”omaa” aikaa, mutta yhtäkaikki se oli poissa perheeltä ja läheisiltä. Pidentyneet työmatkat olivatkin yksittäistapauksissa olleet jopa irtisanoutumisen peruste. Mainittiin, että perheen luona oltiin yötä esimerkiksi vain 12–18 päivää kuukaudessa tai että isä oli työn vuoksi poissa yli kaksi kalenteriviikkoa joka kuukausi. Virka- ja työmatkat veivät paljon vapaa-aikaa, joka oli pois perheeltä eikä menetettyä aikaa hyvitetty mitenkään. Perheajan vähyyttä sävytti myös harmistuneisuus siitä, että ei voitu olla fyysisesti läsnä perheen arjessa. Useiden kommenttien mukaan vastaajat halusivat olla perheensä luona ja antaa aikaa tälle instituutiolle. Perheen arviointiin tuottavan jaksamista, jota vähäinen läsnäolo kuitenkin nakertaa.

Työmatka-aika koodattiin sotilasorganisaation ahneuteen sosiaalisena faktana, ei juridisena tai henkilöstöhallinnollisena asiana. Puolustusvoimien virkateksteissä puhuttiin 2000-luvun alussa tehtävä-, henkilö- ja urasuunnittelusta (Puolustusvoimien henkilöstön henkilö- ja urasuunnittelu 2004), nykyisin puhutaan tehtävä- ja seuraajasuunnittelusta, tehtäväkierrosta sekä kaikkia virkasuhteisia koskevasta siirtymisvelvollisuudesta (HESTRA 2015, 27). Arkikielessä ja tässä tutkimusaineistossa näistä puhuttiin siirtoina tai negatiivisesti pakkosiirtoina. Pakkosiirto epämieluisalle tai liian kaukana olevalle paikkakunnalle, mahdollisesti toiselle puolelle Suomea tuntui kohtuuttomalta vaatimukselta. Epämieluisiakin tehtäväsiirtoja kuitenkin harkitaan eikä välttämättä haluta irtisanoutua, mikä kuvasti vahvaa työlojaaliutta. Lojaaliutta kuvastivat myös ne tekstit, joissa todettiin sotilaan tekevän kyllä työnsä loppuun, vaikka hammasta purren. Sitoutuminen sotilastyöhön oli vahvaa, sillä pakkosiirrettynäkin haluttiin omistautua työlle, vaikka siirrosta saattoi aiheutua työn ja perheen välistä ristiriitaa. Pakkosiirron seurauksena työmatkat olivat usein huomattavasti pidentyneet venyttäen työpäiviä perhe- ja vapaa-ajan kus-

tannuksella. Kommenteista heijastui toive siitä, että siirtoja tehtäessä henkilön halukkuus tehtäväkiertoon tulisi huomioida paremmin ja lyhytaikaisia siirtoja välttää.

Työn todettiin kuluttavan paljon henkistä energiaa, ja siihen olivat syynä sotaharjoitukset, työmatkat (joiden määrä koettiin usein liialliseksi), töiden runsas määrä ja niiden kasautuminen, työpäivien venyminen ja kiireellisyys. Useasti mainittiin, että näistä syistä johtuen ei työn ulkopuolella ehditä harrastaa mitään tai olla perheen kanssa, vaikka näiden koettiin tuovan uutta energiaa. Työn kuvattiin vaativan paljon kaikilta Puolustusvoimien työntekijöiltä: siviileiltä ja sotilailta, niin repureilta kuin virkapaikkakunnalla asuviltakin. Harjoitukset nähtiin yhtäältä välttämättömiksi, mutta toisaalta niiden pituus ja tiheys koettiin perheelliselle hyvin haasteelliseksi. Ne aiheuttivat yksilölle itselleenkin toimintakykyyn liittyviä haasteita, kuten univajetta. Virkamatkat koettiin huomattavan haitallisiksi silloin, kun ne tulivat pikakomennuksina, lyhyellä varoajalla. Työ itsessään kuvattiin edelleen tärkeäksi ja sotilaan uralle tullaan tietyin odotuksin.

Työstä perheeseen heijastuvat ristiriidat

Tekstiaineistossa oli runsaasti kuvauksia konflikteista, joita työstä heijastui perheeseen ja kotiin. Konfliktien suurimpina lähteinä mainittiin työ- ja kotipaikkakunnan välinen etäisyys ja perheestä erillään asuminen koti- ja ulkomaan virkamatkojen sekä sotaharjoitusten vuoksi. Erillään asuminen oli pitkäkestoista, sillä kuvauksissa mainittiin jopa seitsemän vuoden yhtäjaksoisia poissaoloja. Siirtojen kestojen ja tiheyksien tulisi kommenttien mukaan olla inhimillisiä, ja niiden välillä tulisi mahdollistaa työskentely lähellä perhettä, omalla kotipaikkakunnalla. Muina konfliktin lähteinä mainittiin pitkät työpäivät, työn ja työtehtävien liiallinen määrä ja jopa viihtymättömyys uudella paikkakunnalla. Vuosina 2012–2014 toteutettu rakennemuutos, puolustusvoimauudistus, aiheutti alkuvaihees-

saan epävarmuutta, epätietoisuutta ja huolta tulevasta.

Vaikka työstä perheeseen suuntautuvia konfliktikokemuksia raportoitiin paljon, aineistossa oli vain yksittäinen maininta perheestä työhön heijastuvasta konfliktista. Yksittäinen vastaaja kertoi, että hänen oli huolehdittava perheen arkirutiineista tai esimerkiksi selvitettävä akuuttia (perhe)kriisiä, eikä hän voinut aina jäädä tarvittaessa töihin varsinaisen työajan päätyttyä.

Etenkin työn ajallisten vaatimusten kuvattiin aiheuttavan ristiriitaisuutta kotiaskareisiin: seurauksiksi kuvattiin esimerkiksi, että kodin ja pihan hoitoon liittyvät ja muut kotityöt, lastenhoito ja -kasvatus tai äkilliset ongelmat lasten kanssa jäivät viikolla pääsääntöisesti vaimon taakaksi. Vastaajat kantoivatkin erityistä huolta myös puolisonsa rasittumisesta. Edellisten ohella perheongelmien ja -haasteiden kohdistuminen ja kasautuminen kotiviikonloppuihin aiheutti paineita. Perheen yhdessäolon ajallinen vähyys nakersi kuvausten mukaan sekä parisuhdetta että isyyttä.

Tutkimusaineistossa kuvattiin jonkin verran erillään asumiseen liittyviä negatiivisia *tunteita* kuten harmia, uhrautumista, haikautta perhearjen menetyksistä, haasteiden ja ongelmien kanssa kamppailemista ja ”ainaista kärsimistä”. Erilaisten paineiden alla toivottiin saatavan tukea työyhteisöltä ja organisaatiolta esimerkiksi perhekurssien muodossa.

Vastaajat kuvasivat tapoja, jolla konflikteja ja sen seurannaisvaikutuksia pyrittiin torjumaan sekä yksilö- että organisaatiotasolla. Vastaajat torjuivat stressiä liikunnalla, olemalla perheen ja muiden läheisten parissa, tekemällä voimauttavia asioita sekä harrastuksilla. Näihin ei välttämättä ollut aikaa ja energiaa työn paineisuuden, pitkien työpäivien ja aikaa vievien koti- tai työmatkojen vuoksi.

Yleisellä tasolla toivottiin tehtäväkierron kohdentuvan tasapuolisemmin kaikkiin tietyn koulutus- ja kokemustason omaaviin upseereihin sekä samalla paikkakunnalla koko uransa palvelleisiin. Lisäksi kommentoitiin, että tämänhetkisen siirron ja erillään asumi-

sen jälkeen seuraavassa syklissä olisi päästävä taas kotipaikkakunnalle tai edes omalle työ-
säkäyntialueelle. Tehtäväkierron optimaaliseksi pituudeksi kuvattiin 2 – 3 vuotta, minkä jälkeen paluun perheen luo olisi toteuduttava. Lisäksi lyhyiden määräaikaisten siirtojen arvioitiin houkuttelevan halukkaita siirtyjiä nykyistä enemmän. Vain yhdessä kommentissa kuvattiin reppurina olemista positiivisesti.

Reppuruudesta johtuvaa räsitätusta lisäsivät työnantajan tukien päättymisestä aiheutuvat taloudelliset huolet: reppurille saattoi tulla huomattavan suuria kulueria toisesta asunnosta ja kotimatkoista. Erillään asumis- ja kotimatkakorvausten perusteiden selkeydessä, oikeudenmukaisuudessa, läpinäkyvyydessä ja tasapuolisuudessa oli kommenttien mukaan toivomisen varaa.

Organisaatiotasolla työn ja perheen yhteensovittamista autetaan muun muassa työaikajoustoilla. Puolustusvoimissa työaikajoustoilla pyritään helpottamaan erillään asumisesta aiheutuvaa ristiriitaa (HESTRA 2015), ja erityisesti työaikaliukuman käytöstä ja hajautetusta työstä olikin hyviä kokemuksia. Positiivisena todettiin, että liukuma mahdollisti osallistumisen lapsen harrastuksiin tai matkustamisen perheen luo myös keskellä viikkoa. Tekemällä hajautettua työtä reppuri voi ihanteellisimmillaan asua ajoittain kokonaisen työviikon kotona, mikä kuvausten mukaan auttaisi jaksamaan reppurielämää. Yleisellä tasolla arvioitiin Puolustusvoimien toimipaikkojen vähenemisen karsivan hajatöiden pisteitä ja hajauttamismahdollisuuksien siten heikentyvän.

Työaikajoustoihin suhtauduttiin kommenttien mukaan niin organisaatio- kuin etenkin esimiestaholla jokseenkin suopeasti. Eräillä vastaajilla työtehtävät, työn määrä tai esimiesasema eivät mahdollistaneet hajautettua työtä, toisilla taas esteenä olivat esimiehen asenteet. Kommentteissa kaivattiin läpinäkyvyyttä, tasapuolisuutta ja oikeudenmukaisuutta työaikajoustojen sallimisen tai kieltämisen perusteisiin–myös muiden kuin reppureiden osalta. Työn vaatimusten, työn tihentymisen ja työ-

määrän kasvun nähtiin estävän työaikajoustojen käyttöä: työajan lyhentämisen vuoksi työvelvollisuudet olisi kuitenkin hoidettava vapaa-ajalla. Kynyisesti todettiin, että liukumaa ei voi hyödyntää lyhentämiseen kuin harvoin, mutta pidentämiseen kyllä päivittäin.

Johtopäätökset ja pohdinta

Tutkimuksessa tarkasteltiin ensin reppureita eli Puolustusvoimissa työskenteleviä henkilöitä, jotka asuivat siirtymisvelvollisuudesta johtuen erillään perheistään. Reppuruus oli erityisesti pitkään palvelleiden useereiden uraan liittyvä vaihe. Reppurit kokivat muuta Puolustusvoimien henkilöstöä huomattavasti useammin työnsä aiheuttavan vakavaa haittaa perheasioilleen. Suomalaistutkimuksessa havaittiin, että viidennes (19,5 %) kyselyyn vastanneista pikkulasten isistä koki työn haittaavan perhe-elämää (Kinnunen ym. 2009, 132), reppureiden kokemus oli tätä huomattavasti yleisempi (51 %). Reppurit kokivat myös heikompana sen, että säännöllinen työaika riittäisi työtehtävien hoitamiseen ja he kuvasivat oman työnsä tihentymistä ja työpaineiden lisääntymistä. Työn tihentyminen kuvaa tilannetta, jossa työpaineet kasvavat kiireen, tekemättömien töiden ja liian vähäisen henkilöstön vuoksi (esim. Sutela & Lehto 2014). Voidaan vetää johtopäätös, että reppuruus on yhteydessä negatiivisiin kokemuksiin työn ja perheen yhteensovittamisen ja työn tihentymisen suhteen. Näiden välisiä kausaalisuhteita ei poikkileikkausaineiston perusteella voitu tutkia: kausaalisuuden tutkimus voisi olla luonteva aihe pitkittäistutkimukselle.

Toinen tutkimuskysymys kohdistui työhön ja perheeseen vaatimuksia asettavana organisaatioina sekä tällaisen ahneuden seurauksiin. Aikaisemmat tutkimukset ovat tarkastelleet sotilastyön ja perheen ahneutta (mm. Coser 1974; Segal 1986; de Angelis & Segal 2015) pohjoisamerikkalaisesta ja osittain jo vanhentuneesta näkökulmasta käsin. Toisaalta on todettu, että yleisellä tasolla työn ja perheen

vuorovaikutuksen kokemuksissa on maiden (USA ja Suomi) välillä eroja, jotka eivät ole täysin hävitettävissä tutkimusmenetelmien erilaisuuteen (Rantanen & Kinnunen 2005, 236). Tutkimus tuotti uutta tietoa siitä, miten suomalaisen sotilasorganisaation henkilöstö kokee armeijan ja perheen ahneuden.

Sotilasorganisaation ahneus, eli työ sotilasorganisaatiossa lukuisine vaatimuksineen ja velvollisuuksineen sekä perhe aikaa, lojaalisuutta ja sitoutumista vaativana instituutiona kuvattiin tuloksissa selkeästi erillisinä, mutta yhtä painokkaina elementteinä. Sotilastyöstä ja erityisesti siirtymisvelvollisuudesta perheeseen heijastuva ajallinen tai läsnäoloon liittyvä konflikti tuli vahvasti esille. Sotilasorganisaatiosta heijastui perheeseen muitakin stressaavia tekijöitä ja vaatimuksia. Toisaalta siirtoja helpottavana tekijänä tutkimuksessa ilmenivät erilaiset joustot, joita työntekijät pystyivät kohtuullisen hyvin käyttämään.

Yleinen perhearvojen vahvistuminen (Kinnunen ym. 2009; Sutela & Lehto 2014) sai tukea tästä tutkimuksesta. Sana *ahne* on suomen kielessä merkitykseltään varsin negatiivinen, eikä perheen ahneutta negatiivisena mainittukaan aineistossa. Päinvastoin, vastaajat kuvasivat positiivisella tavalla haluan sitoutua, olla lojaaleja sekä antaa aikaa ja energiaa perheilleen. Tämä voidaankin tulkita positiiviseksi ahneudeksi. Yleisellä tasolla upseeri-isät kokivat tärkeäksi läsnäolemisen perheensä jokapäiväisessä elämässä ja perheajan vähyyttä koettiin kielteisenä ja harmillisenä. Työaikajousten, erityisesti hajautetun työn, erinomaisuus korostui siinä, että se mahdollisti ”normaalin perhe-elämän” ja pidemmät ajanjaksot perheen luona. Perheen ruuhkavuodet koettiin vaativana, mutta ei kuitenkaan segalilaisittain ahneena ajanjaksona. Tutkimus vahvasti kuvaa siitä, että perhettä ei haluttu muutattaa sotilastyön takia. Perheen etu koettiin hyvin usein ensisijaiseksi sotilauran vaatimukseen verrattuna.

Tutkimus osoitti *sotilasorganisaation ahneuden*, sillä esimerkiksi Segalin (1986) mai-

nitsemat erityiset vaatimukset ajasta, energiasta, sitoutumisesta ja lojaaliudesta toteutuivat. Suomalaiskontekstissa korostuivat henkilösiirrot ja sotilastyöstä johtuvat muutkin poissaolot perheen luota. Ahneus ilmeni esimerkiksi siinä, että reppureista valtaosa koki työnsä aiheuttavan vakavaa haittaa perhesuhteilleen. Kuvauksissa toistuvasti kuvatun työn tihentymisen voidaan katsoa olevan sotilasorganisaation ahneutta, koska pääsääntöisesti työ on tehtävä tiukassa-kuvausten mukaan entistäkin tiukemmassa-aikataulussa hierarkkisen organisaation ylätasoilta ja esimiehiltä tulevien sotilaskäskyjen ja -määräysten mukaan. (vrt. Yleinen palvelusohjesääntö 2009)

Puolustusvoimien konservatiivinen organisaatiokulttuuri odottaisi perheiden ja läheisten tukevan sotilaan työuraa (Autio ym. 2011), mutta yhteiskunnalliset kehityssuunnat osoittavat perheen merkityksen vahvistuvan. Sotilaan ammatin heikentyessä institutionaalista kutsumuksesta ”vain työksi” ja läheissuhteiden merkityksen kasvaessa yhä harvempi sotilas haluaa muutattaa perhettään henkilösiirtojen yhteydessä. Yleisinä perusteluina olivat perheelle mahdollisesti aiheutuvat stressin lähteet, kuten puolison työpaikan menetys/uuden etsiminen tai uuden sosiaalisen verkoston rakentaminen, jotka kansainvälisessä tutkimuksessakin todettiin siirtojen negatiivisiksi seurauksiksi (Urban & Martinell 2012).

Työn ja perhe-/yksityiselämän yhteensovittamisen haasteet aiheuttivat räsitusta, stressiä ja *konflikteja erityisesti työstä perheeseen päin*. Tutkimusten mukaan sotilasorganisaation tukitoimet sekä ylempien esimiesten tuki vähensivät perheen ja armeijan välistä konfliktia (Moelker & van der Kloet 2006, 210). Myönteinen työilmapiiri ja organisaatiokulttuuri sekä yhteisöllisyyden tunne voivat vähentää työstä perheeseen suuntautuvaa kuormittavuuden kokemusta (Rantanen & Kinnunen 2005). Vaikka tämän tutkimuksen tuloksia ei voi yleistää, antavat ne viitteitä siitä, että siirtoihin sopeutumista edesauttaa yksittäisen siirron tarkka määräaikaisuus,

asuminen kotipaikkakunnalla perheen luona siirtojen välillä, työaikajoustot sekä henkilön oman siirtymishalukkuuden huomioiminen. Heikentävinä tekijöinä kuvattiin muun muassa siirtojen ajallista epämääräisyyttä, niiden liiallista tiheyttä, siirtoa liian kauas tai epämieluisaan paikkaan, esimiehen negatiivisuutta työaikajoustoja kohtaan, erillään asumiseen liittyviä taloudellisia huolia sekä työn yleisten vaatimusten kasvamista yli yksilön sietokyvyn.

Aiemmasta tutkimuksesta tiedetään työtuntien määrällä olevan selvä yhteys työ – perhe –konfliktin kokemukseen (Netemeyr ym. 1996; Rantanen & Kinnunen 2005; Nieminen ym. 2014), mikä sai vahvistusta tästä tutkimuksesta. Aineistossa kuvailtiin runsaasti erilaisia työaikaan liittyviä vaatimuksia: työkuormituksen lisääntyminen, epäviralliset ja palkattomat ylityöt, töiden vieminen kotiin, työpäivien venyminen sekä esteet työaikajousten käytölle. Nämä työhön liittyvät rakenteelliset piirteet aiheuttivat ahdistuneisuutta, uupumusta ja stressiä. Rungas työtuntimäärä esti perheessä toimimista ja kotiaskareiden suorittamista lisäten ristiriitoja. Aiemmassa tutkimuksessa on todettu sotilaskoulutuksen tukevan tehtäväkeskeisyyttä, mikä tarkoittaa sitoutumista omaan työnkuvaan kuuluvien tehtävien loppuun suorittamiseksi (Autio ym. 2011, 29). Tehtäväkeskeisyys sai vahvistusta, sillä sotilaat kuvasivat haluavansa suorittaa saamansa työtehtävät kunnialla loppuun asti työtunteja laskematta. Muissa tutkimuksissa on havaittu ulkoisen arvoperustan (menestys, status ja valta) työhön suuntautumisen perustana olevan yhteydessä uupumiseen ja työn ja perheen välisen ristiriitaisuuteen (Nieminen ym. 2014, 132): tässä tutkimuksessa ilmeni, että esimerkiksi upseerin uran nousujohtaisuus ja normatiivinen pakko hyväksyä henkilösiirrot saattavat voimistaa konfliktikokemuksia.

Näyttää siis siltä, että 2010-luvulla sekä perhe että sotilasorganisaatio suomalaisessa kontekstissa voidaan edelleen nähdä ahneina, mutta ahneus on muuttanut muotoaan. Perheeseen liittyvät vaatimukset näkyvät haluna olla läsnä perheen arjessa. Näin ollen ahneuden lisäksi – tai sen sijaan – voisi puhua henkilökohtaisista tavoitteista ja toiveista. Tässä tutkimuksessa suomalaisen sotilastyöhön liittyvä ahneus oli erityisten vaatimusten kautta muuttunut kuvauksiksi henkilösiirroista, erillään asumisesta ja yleisellä tasolla työn tihentymisestä.

Tutkimuksen rajoitteiksi voidaan nähdä sen pohjautuminen poikkileikkausaineistoihin sekä tarkastelunäkökulman rajoittuminen ongelmapainotteiseksi. Vaikka työyhteisökyselyiden aineisto kattoikin neljä vuotta, anonymiuden vuoksi sen vastauksia ei voitu jalkauttaa yksilötasolle. Näin ollen ei kyety tekemään johtopäätöksiä työn ja perheen yhteensovittamisen yksilöllisten ratkaisujen muuttumisesta esimerkiksi rakennemuutoksissa. Perheeseen liittyvät ahneuden kuvaukset olivat pääsääntöisesti ydinperheen isien tekstejä. Tutkimusaineistoa oli runsaasti, ja sitä voitaneenkin hyödyntää uusien tutkimusten sekundaarianalyysseissa. Jatkotutkimusta olisi kuitenkin laajennettava koskemaan muitakin perhemuotoja ja muiden perheenjäsenten kokemuksia.

Lisätutkimuksissa olisi tarpeellista analysoida niin perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa kuin erityisesti työn ja perheen toisilleen tarjoamaa rikastavuutta (Nieminen ym. 2014, 117). Rooliristiriitojen sijaan olisi hedelmällisempää tutkia roolien vahvistavuutta, sillä moniroolisuuden on todettu vahvistavan eri elämänalueita (Kinnunen ym. 2009). Näiden tutkimusten tuloksia voisi implementoida esimerkiksi Puolustusvoimien normeihin ja käytäntöihin tukemaan työn ja perheen yhteensovittamista.

Kirjallisuus

- Aikkila, J. (2011) Työn ja perhe-elämän yhdistämisen nuoren upseerin ammatissa. Maanpuolustuskorkeakoulu, Esiupseerikurssi 63, tutkielma.
- Autio, H., Leinonen, M. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2011) Työn ja perheen yhteensovittaminen puolustusvoimissa. MATINE / Tampereen yliopisto, työelämän tutkimuskeskus.
- Anders, M., Bowen, G., Manigart, P. & Moelker, R. (2015) Epilouque. Teoksessa R. Moelker, M. Andres, G. Bowen & P. Manigart (toim.) *Military Families and War in the 21st Century. Comparative perspectives*. Cass Military Studies, Routledge, 319–330.
- Coser, L. (1974) *Greedy Institutions. Patterns of Undivided Commitments*. The Free Press, London.
- Dandeker, C., Eversden, C., Birtles, C. & Wessely, S. (2015) The British military family. Teoksessa R. Moelker, R. ym. (toim.) *Military Families and War in the 21st Century. Comparative perspectives*. Cass Military Studies, Routledge, 107–127.
- De Angelis, K. & Segal, M. W. (2015) Transitions in the military and the family as greedy institutions. Original concept and current applicability. Teoksessa R. Moelker ym. (toim.) *Military Families and War in the 21st Century. Comparative perspectives*. Cass Military Studies, Routledge, 22–42.
- Dursun, S. & Sodom, K. (2015) The well-being of military families. Coping with the stressors of military life among spouses of Canadian Armed Forces members. Teoksessa R. Moelker ym. (toim.) *Military Families and War in the 21st Century. Comparative perspectives*. Cass Military Studies, Routledge, 128–144.
- Eran-Jona, M. (2015) Organizational culture and military families: The case of combat officers in the Israeli Defence Forces. Teoksessa R. Moelker ym. (toim.) *Military Families and War in the 21st Century. Comparative perspectives*. Cass Military Studies, Routledge, 43–56.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1999) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino, Tampere.
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985) Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review* 10 (1), 76–88.
- Helkama, K., Myllyniemi, R. & Liebkind, K. (2007) Johdatus sosiaalipsykologiaan. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Jallinoja, R. (2000) *Perheen aika*. Otava, Keuruu.
- Kinnunen, U., Malinen, K. & Laitinen, K. (2009) Työn ja perheen yhteensovittaminen: perheiden kokemuksia ja ratkaisuja. Teoksessa A. Rönkä, K. Malinen & T. Lämsä (toim.) *Perhe-elämän paletti. Vanhempana ja puolisona vaihtelevassa arjessa*. Jyväskylän: PS-kustannus. 125–147.
- Mauno, S. & Kinnunen, U. (2005) Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa U. Kinnunen, U., T. Feldt & S. Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus, Keuruu. 265–286.
- Moelker, R. & van der Kloet, I. (2006) Military Families and the Armed Forces. Teoksessa G. Caforio (toim.) *Handbook of the Sociology of the Military*. Springer Science & Business Media, NY.
- Moelker, R., Andres, M., Bowen, G. & Manigart, P. (2015) Introduction. Teoksessa R. Moelker ym. (toim.) *Military Families and War in the 21st Century. Comparative perspectives*. Cass Military Studies, Routledge, 3–21.
- Mäkelä, K. (1997) Erving Goffman: Minuuden riistäjät. Goffman ja hänen tuotantonsa. Esipuhe teoksessa E. Goffman (1997) *Minuuden riistäjät*. Tutkielma totaalisista laitoksista. 2. painos. Marraskuun liike, Lohja.
- Netemeyr, R., Boles, J. & McMurrian, R. (1996) Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology* 1996. Vol.81, N0.4, 400–410.
- Nieminen, I., Rantanen, J., Hietalahti, M. & Kokko, K. (2014) Heijastavatko työn ja perheen yhteensovittamisen kokemukset yksilön elämänarvoja? *Työelämän tutkimus* 12 (2) 116–136.
- Puolustusvoimien henkilöstöstrategia 2015 (HESTRA). Puolustusvoimat, Pääesikunta HK1027.
- Puolustusvoimien henkilöstön henkilö- ja urasuunnittelu 2004. PEHENKOS PAK 03:04. Pääesikunta, henkilöstöosasto.
- Rantanen, J. & Kinnunen, U. (2005) Työn ja perhe-elämän vuorovaikutus. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus, Keuruu. 229–264.
- Segal, M. (1986) The Military And the Family As Greedy Institutions. *Armed Forces & Society* 13(1), 9–38.
- Segal, M. & Segal, D. (2006) Implications for Military Families of Changes in the Armed Forces of the

- United States. Teoksessa G. Caforio (toim.) *Handbook of the Sociology of the Military*. Springer Science & Business Media, NY. 225–233.
- Sutela, H. (2007) Työ, hoiva ja perhe. Teoksessa Sutela, H. & Lehto, A.
- Tasa-arvo työn takana. Työmarkkinat 2007. Tilastokeskus.
- Sutela, H. & Lehto, A. (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Tilastokeskus, Helsinki.
- Urban, S. & Martinell, J. (2012) *Relocation Programs and the Impact of Relocation on Families*. Defence R&D Canada, julkaisematon lähde.
- Weibull, L. (2009) "Vi borde också får medalj" – Om stöd till militära familjer under utlandstjänstgöring. Försvarshögskolan, Stockholm.
- Yleinen palvelusohjesääntö (YLPALVO) (2009) Pääesikunta, henkilöstöosasto. Edita Prima, Helsinki.