

Jani Kajaan

RAUHANTURVAAJIEN HYVINVOINTI SULJETUSSA  
TYÖYHTEISÖSSÄ

Hyvinvointiteknologian koulutusohjelma  
Tekniikan suuntautumisvaihtoehto  
2015



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

## Rauhanturvaajien hyvinvointi suljetussa työyhteisössä

Kajaan, Jani  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Hyvinvointiteknologian koulutusohjelma  
Kesäkuu 2015  
Ohjaaja: Sirkka, Andrew  
Sivumäärä: 39  
Liitteitä: 1

Asiasanat: hyvinvointi, kriisinhallinta

---

Opinnäytetyön aiheena oli rauhanturvaajien hyvinvointi suljetussa työyhteisössä. Toimiessaan rauhanturvaajana ihminen on poissa kotoaan ja kaukana totutusta ympäristöstä. Operaation luonteesta riippuen saatetaan toimia stressaavissa olosuhteissa ja mahdollisesti jopa voidaan joutua fyysisen hyökkäyksen kohteeksi.

Koska kyseessä on kohde, josta ei ole paljon saatavana tietoa suoraan, lähdetään ongelmaa purkamaan tapaustutkimuksen (case study) periaatteita noudattaen. Tietoa haetaan useista lähteistä ja tässä tapauksessa lähteenä käytetään kirjallisuutta sekä rauhanturvaajien haastatteluita. Parhaiten teoreettista pohjaa saadaan tutkimukseen työhyvinvoinnin lähteitä hyväksikäyttämällä.

Rauhanturvaajien haastattelut sopivat myös hyvin tiedonhankintaan koska haastattelu on keskittynyt haastateltavan elämismaailmaan, tutkimus pyrkii ymmärtämään ilmiöiden merkityksiä tutkittavan elämymaailmassa, vastaukset ovat luonteeltaan laadullista, kuvailevaa, spesifiä ja vapaata ennako oletuksista, haastattelu keskittyy tiettyihin teemoihin, haastattelu sallii moniselitteisyyden ja muutokset. Haastatteluihin osallistui kuusi (N=6) rauhanturvaajaa. Iältään haastateltavat olivat välillä 23- 42 vuotiaita ja sukupuoleltaan kaikki miehiä.

Tutkimuksessa olen pyrkinyt löytämään vastaukset kysymyksiin, miten hyvinvointi kriisinhallintaoperaatiossa toteutuu suomalaisten rauhanturvaajien näkökulmasta ja miten suomalaisten rauhanturvaajien mielestä hyvinvointia tulisi kehittää. Tarkastelen suomalaisten rauhanturvaajien oloja Afganistanissa Maslow'n tarvehierarkian, hyvinvoinnin, työhyvinvoinnin sekä esteettömyyden kautta.

Tutkimuksen perusteella ja tässä otantajoukossa hyvinvointi vaikuttaa olevan kunnossa ja näin ollen kehitysideoiden löytäminen on hankalaa. Ei voida kuitenkaan olettaa että kaikki asiat olisivat niin mallikkaasti, ettei kehitystarvetta ole. Jotta tutkimustulos voitaisiin varmistaa ja päästäisiin tarkempaan tuloksiin, pitäisi haastateltavien joukkoa suurentaa.

## Peacekeepers well-being in closed work community

Kajaan, Jani

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Welfare Technology

May 2015

Supervisor: Sirkka, Andrew

Number of pages: 39

Appendices:1

Key words: welfare, well-being, peacekeeping

---

The purpose of this thesis was to Peacekeepers well-being in closed work community. When acting as a peacekeeper person is away from home and far from the usual environments. Depending on the nature of the operation may a peacekeeper operate under stressful conditions, and may even be subject to physical attack.

In this study I have sought answers to questions about how the well-being on crisis management operation appears from the perspective of Finnish peacekeepers, and how Finnish peacekeepers believe that the well-being should be developed. This study is focused on the Finnish peacekeepers conditions in Afghanistan and compares conditions to well-being, work well-being and accessibility.

Since there is not much information available on the topic, the best way to approach the problem is a case study. Information is sought from various sources and in this case I used as a source of literature as well as peacekeepers' interviews. The theoretical basis for this research echoes general theory base on occupational health.

Peacekeepers' interviews suit well for data in this study since the interviews are focused on the interviewee's life-world, the study seeks to understand the meanings of the phenomena, answers are qualitative, descriptive, and specific in nature, free from pre-assumptions, interview being focused on specific themes allows ambiguity and changes. Total number of six (N = 6) peacekeepers participated in the interviews. Interviewees were between 23- 42 years of age and all men.

Based on this study, and in this target group, the well-being seems to be in order, and finding any ideas for development is difficult. However, it cannot be assumed that all things would be so fine that any development is not needed. In order to ensure and achieve results of higher accuracy, a wider range and number of interviewees should be interviewed.

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TARKOITUS .....	5
3 KRIISINHALLINTA .....	6
3.1 Operaatioiden toimeenpanijat .....	9
3.2 Afganistan operaatioalueena .....	10
3.3 ISAF ja RS .....	11
3.4 Suomen osallistuminen .....	12
4 TUTKIMUKSEN TIETOPERUSTA .....	13
4.1 Maslow'n tarvehierarkia .....	13
4.2 Hyvinvointi .....	15
4.3 Työhyvinvointi .....	16
4.4 Esteettömyys .....	17
4.5 Työyhteisö .....	19
4.6 Olosuhteet .....	20
4.7 Turvallisuus .....	22
5 METODOLOGISET RATKAISUT .....	25
5.1 Tutkimuksen ongelmat ja eettisyys .....	27
6 TULOKSET .....	28
6.1 Johtopäätökset .....	33
7 POHDINTA .....	36
LÄHTEET .....	38
LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Jokainen ihminen on lähtökohtaisesti yhtä arvokas, jokaisen ihmisen ihmisarvo on yhtä suuri ja kaikille kansalaisille tulee turvata mahdollisuus elää täysivaltaisina yhteiskunnan jäsenenä. Nämä arvot tuntuvat itsestäänselvyyksiltä, mutta käytännössä kaikilla ihmisillä ei kuitenkaan ole yhtäläisiä mahdollisuuksia toimia yhteiskunnassa.

Tässä raportissa käsitellään rauhanturvaajien oloja Afganistanissa. Vaikka puolustusvoimat on järjestänyt rauhanturvaajille olosuhteisiin nähden hyvät työskentelymahdollisuudet, niin heillä ei ole kuitenkaan mahdollisuutta samanlaisen vapautteen tai mahdollisuutta liikkua vapaasti kuin kotimaassa olisi.

Teoriaosuuteen olen kerännyt tietoa Maslowin tarvehierarkiasta, työhyvinvoinnista, hyvinvoinnista, sekä esteettömyydestä. Tämän tutkimuksen johto-ajatuksena on Maslowin tarvehierarkia, vähintään yhtä tärkeiksi teemoiksi nousee kuitenkin muutkin teoriaosuudessa mainitut asiat.

## 2 TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TARKOITUS

Tutkimusidea syntyi Esteettömyys hyvinvointiteknologiassa – opintojaksolla. Koulutuksen erityispiirteenä on moniammatillinen ja kansainvälinen työskentely, jossa yhdistetään eri aloilta tulevien opiskelijoiden osaamista uudenlaisten ratkaisujen ja toimintamallien innovoimiseksi hyvinvointiteknologian sektorille. Syventävät ammattiopinnot painottuvat hyvinvointipalvelujen ja -teknologian sovellus- ja kehittämisosaamiseen sekä johtamisosaamiseen. Hyvinvointipalvelujen ja -teknologian sovellus- ja kehittämisosaaminen kehittää opiskelijan taitoja testata, suunnitella, käyttää ja arvioida esteettömyyttä edistäviä hyvinvointiteknologian ratkaisuja sekä suunnitella käyttäjälähtöisiä, eettisiä ja kestäviä hyvinvointiteknologian ratkaisuja.

Virkani puolesta olen käynyt useamman kerran Afganistanissa ja keskustelu sosiaalisesta esteettömyydestä herätti ajatuksen siitä miten hyvinvointi toteutuu suljetuissa olosuhteissa monikansallisessa rauhanturvaoperaatiossa. Teemana tämä tutkimus siis sopii hyvin koulutuksen aiheeseen sekä omalta osaltaan tukee oppimista.

Toimiessaan rauhanturvaajana ihminen on poissa kotoaan ja kaukana totutusta ympäristöstä. Operaation luonteesta riippuen saatetaan toimia stressaavissa olosuhteissa ja mahdollisesti jopa voidaan joutua fyysisen hyökkäyksen kohteeksi.

Tutkimuksessa esittelen vähän kriisinhallinnan historiaa sekä olen kerännyt tietopuustaa, jotta voi muodostaa käsityksen mitä hyvinvointi on. Tutkimuksen raportoinnissa käytän paljon kuvia, jolloin asiaan perehtymätönkin voi muodostaa kuvan vallitsevista olosuhteista sekä varusteista.

Tällä tutkimuksella on etsitty vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

Miten hyvinvointi kriisinhallintaoperaatiossa toteutuu suomalaisten rauhanturvaajien näkökulmasta?

Miten suomalaisten rauhanturvaajien mielestä hyvinvointia tulisi kehittää?

### 3 KRIISINHALLINTA

Sotilaalliseen kriisinhallintaan osallistumisesta on säädetty laki sotilaallisesta kriisinhallinnasta (211/2006; 576/2015). Lain mukaan Suomi voi osallistua kansainvälistä rauhaa ja turvallisuutta ylläpitävään tai palauttavaan sekä humanitaariseen ja siviiliväestön suojaamiseen tähtäävään sotilaalliseen kriisinhallintaan (Puolustusvoimat, 2015).

Kriisinhallintaoperaatiolta edellytetään laissa pääsääntöisesti Yhdistyneiden Kansakuntien (YK) turvallisuusneuvoston päätöstä operaation toteuttamisesta. Poikkeuksellisesti Suomi voi osallistua myös muuhun kansainväliseen sotilaalliseen kriisinhallintaan.

lintaan. Tällä poikkeussäännöllä mahdollistetaan mm. Suomen osallistuminen EU:n taisteluosastojen toimintaan. Kriisinhallintaoperaatioon osallistumiselta vaaditaan aina Suomen tasavallan presidentin kansallinen päätös valtioneuvoston ja eduskunnan myötävaikutuksella (Puolustusvoimat, 2015).

YK:n ja Etyj:n lisäksi alueelliset organisaatiot kuten Nato, EU tai operaatioon osallistuvat maat yhden niistä johtaessa voivat huolehtia kriisinhallintaoperaation käytännön toimeenpanosta. Kriisinhallintalaissa ei oteta kantaa sellaisen kriisinhallintatoiminnan luonteesta, johon Suomi osallistuu, vaan operaation luonne ja tehtävät harkitaan huolellisesti erikseen kutakin kansallista osallistumispäätöstä tehtäessä (Puolustusvoimat, 2015).

Kriisinhallintalain perusteella Suomi ei kuitenkaan osallistu YK:n peruskirjan 51 artiklassa tarkoitettuihin sotilaallisiin puolustautumistoimiin. Tällaisessa tilanteessa sovellettaisiin perustuslain 93 §:n mukaista menettelyä sodasta ja rauhasta päätettäessä (Puolustusvoimat, 2015).

Henkilöstön osallistuminen kriisinhallintatoimintaan on vapaaehtoista ja operaatioissa palvelee sekä Puolustusvoimien palkattua henkilöstöä että reserviläisiä. Kriisinhallintalain mukaan operaatioissa voi olla kerralla enintään 2000 henkilöä (Puolustusvoimat, 2015).

Suomi on osallistunut YK:n rauhanturvaamiseen ja sotilaalliseen kriisinhallintaan yli 50 vuoden ajan. Tuona aikana yli 35 000 suomalaista on palvellut rauhanturvaajina ympäri maailman (Taulukko 1; Puolustusvoimat, 2015).

Taulukko 1. Suomalaiset mukana YK:n rauhanturvaajina

1956-1957	UNEF 1, Egypti	1999-	KFOR, Kosovo
1958	UNOGIL, Libanon	1999-2008	UNMIK, Kosovo
1961-	UNMOGIP, Intia ja Pakistan	2000-2008	UNMEE, Etiopia ja Eritrea
1964-2005	UNFICYP, Kypros	2001-	ISAF, Afganistan
1967-	UNTSO, Lähi-itä	2003	UNAMA, Afganistan
1973-1979	UNEF 2, Egypti	2003	EUFOR Concordia, Makedonia

1979-1994	UNDOF, Israel ja Syyria	2003-	UNMIL, Liberia
1982-2001, 2006-2007, 2012-	UNIFIL, Libanon	2004-	EUFOR Althea, Bosnia-Hertsegovina
1988-1990	UNGOMAP, Afganistan ja Pakistan	2005	AMIS, Sudan
1990-1994	OSGAP, Afganistan ja Pakistan	2005-2011	UNMIS, Etelä-Sudan
1985-1988	UNIT-T/B, Iran ja Irak	2006	EUFOR RD Kongo
1988-1990	UNIIMOG, Iran ja Irak	2008-2009	EUFOR, Tshad/Keski-Afrikan Tasavalta
1989-1990	UNTAG, Namibia	2009-2010	MINURCAT, Tshad/Keski-Afrikan Tasavalta
1991-2003	UNIKOM, Irak ja Kuwait	2008-	EUNAVFOR Atalanta, Somali-an merialue
1992-1993	UNOSOM 1, Somalia	2010-	EUTM Somalia, Uganda ja Somalia
1992-1995	UNPROFOR, Kroatia ja Bosnia Hertsegovina	2012	UNSMIS, Syyria
1993-1999	UNPREDEP, Makedonia	2013-	EUTM MALI, Mali
1996-1997	IFOR/SFOR, Bosnia Hertsegovina	2014-	EUFOR RCA, Keski-Afrikka
1996-1998	UNTAES, Kroatia		
1996-2002	UNMOP, Kroatia ja Montenegro		



Kuva 1: Suomalaiset rauhanturvaajat pyöräilevät Kyproksen rauhanturvaoperaatiossa UNFICYP:ssä 1.5.1964. Kuva: UN Photo



### 3.1 Operaatioiden toimeenpanijat

**Yhdistyneitten Kansakuntien (YK)** oma kriisinhallintatoiminta hakee uusia muotoja ja Suomi on mukana tehostamassa sitä. Tällä hetkellä suomalaisia rauhanturvaajia osallistuu YK -operaatioon Libanonissa, minkä lisäksi suomalaisia työskentelee eri YK-operaatioissa sotilastarkkailu- ja esikuntatehtävissä (Puolustusvoimat, 2015).

Suomi osallistui ensimmäisen kerran YK:n rauhanturvaamisoperaatioon Suezillä 1956. Eniten suomalaisia on palvellut YK-lipun alla Libanonissa (11 500 rauhanturvaajaa), Kyproksella (10 000) ja Golanilla (6000) (Puolustusvoimat, 2015).

**Euroopan turvallisuus- ja yhteistyöjärjestö (ETYJ)** tekee yhteistyötä kriisinhallinta-joukkojen kanssa muun muassa Kosovossa ja Bosniassa. Kaakkois-Euroopassa, Kaukasuksella ja Keski-Aasiassa ETYJ tekee ennaltaehkäisevää ja laaja-alaista turvallisuustyötä (Puolustusvoimat, 2015).

**Euroopan unioni (EU)** kehittää valmiuksiaan sotilaalliseen kriisinhallintaan luomalla erilaisten kriisinhallintatehtävien hoitamiseen tarvittavan joukkopoolin. Euroopan yhteisen turvallisuus- ja puolustuspolitiikan, European Security and Defence Policy, luomisesta sovittiin Kölnin Eurooppa-neuvostossa kesäkuussa 1999 (Puolustusvoimat, 2015).

Viimeksi suomalaiset toimivat EU -joukon osana vuonna 2011, kun Merivoimista ja Maavoimista osallistui joukkoja Euroopan Unionin nopean toiminnan joukkoihin. Muita esimerkkejä EU -johtoisesta kriisinhallinnasta ovat muun muassa Afrikan maissa toimivat koulutusoperaatiot EUTM Somalia Ugandassa sekä EUTM Mali (Puolustusvoimat, 2015).

**Pohjois-Atlantin liitto (NATO)** ylläpitää ja kehittää merkittävää sotilaallista kriisinhallintakykyä sekä johtaa kahta laajaa kriisinhallintaoperaatiota, joihin Suomi tällä hetkellä osallistuu (Afganistan ja Kosovo (Puolustusvoimat, 2015)).

Sotilasliiton huippukokouksessa Washingtonissa vuonna 1999 hyväksyttiin uusi strateginen konsepti, jonka mukaan liittokunnan uusia ydintehtäviä ovat kriisinhallinta ja

rauhankumppanuus sotilaallisesti liittoutumattomien maiden kuten Suomen kanssa (Puolustusvoimat, 2015).

### 3.2 Afganistan operaatioalueena

Afganistan on pääosin vuoristoista ja lähes 50 % maan pinta-alasta on vähintään 2 km:n korkeudessa. Vuoristoissa korkeuserot ovat suuria ja vaikeuttavat liikkumista, talvella lumen takia monet tiet käyttökelvottomia. Asukasluku on noin 31 miljoonaa ja pääkaupunki on Kabul, jossa asukkaita on noin 3 miljoonaa (Puolustusvoimat, 2015).

Matalin paikka on pohjoisen Amu Darya – joki (258 m) ja korkein paikka Nowshak (7 458 m) Hindu Kushin vuoristo jakaa maan kolmeen maantieteellisesti hyvin erilaiseen osaan: 1) Pohjoinen tasankoalue, pinta-ala n. 64 000 km<sup>2</sup>; hedelmällistä vuoriston reuna-aluetta ja tasankoa, maatalous keskittynyt tälle alueelle, 2) Keskinen ylämaa, pinta-ala n. 256 000 km<sup>2</sup>; korkeaa vuoristoa ja syviä kapeaa laaksostoa, maasto vaihtelee aavikosta niittyihin; lämpötilaerot kesän ja talven välillä suuria, ilmasto yleensä kuivaa, ja 3) Lounainen ylätasankoalue, pinta-ala n. 128 000 km<sup>2</sup>; tasankoa tai hiekka-aavikkoa; usein hiekkamyrskyjä; maaperä on erittäin hedelmätöntä.

Ilmasto vaihtelee rajusti vuodenaikojen mukaan, kesällä päivälämpötila on usein yli +40 °C ja talvella yölämpö voi laskea alle -15 °C. Heinäkuussa keskimääräinen lämpötila on n. +32 °C ja tammikuussa n. +4 °C. Maassa sataa n. kerran kuukaudessa. Maanjäristykset ovat yleisiä.



Kuva 2: Afganistan (Puolustusvoimat, 2015)

### 3.3 ISAF ja RS

ISAF-operaatio päättyi vuoden 2014 lopussa. Afganistanissa jatkuu Resolute Support- operaatio. Resolute Support (myöhemmin RS) on NATO -johtoinen operaatio. RS:n tehtäviin ei kuulu taistelutoimintaan osallistuminen ja operaation tuki kohdennetaan suoraan ministeriöihin, hallintoon sekä korkean tason turvallisuusviranomaisiin.

YK:n turvallisuusneuvoston valtuuttaman ISAF (International Security Assistance Force) -operaation tehtävänä oli auttaa Afganistanin hallintoa luomaan vakautta ja turvallisuutta maahan. Operaatio siirtyi NATO:n johtoon elokuussa 2003. Lokakuussa 2003 YK:n turvallisuusneuvosto laajensi ISAF:n mandaatin koskemaan koko Afganistania (Puolustusvoimat, 2015).

ISAF aloitti toimintansa Kabulissa YK:n turvallisuusneuvoston päätöksen 1386, Bonnin sopimuksen sekä siihen liittyvän sotilasteknisen sopimuksen (Military Technical Agreement Between ISAF and the Interim Administration of Afghanistan) perusteella joulukuun 2001 lopussa. ISAF-operaation johtovastuu oli sotilasliitto NATO:lla (Puolustusvoimat, 2015).

Operaation tavoitteena oli Afganistanin hallintoviranomaisten toiminnan tukeminen. Vuoden 2006 aikana ISAF-operaatio laajeni koko Afganistanin alueelle. Operaatiossa oli mukana yhteensä 48 maata (Puolustusvoimat, 2015).

Afganistanin viranomaiset ovat päävastuussa maansa turvallisuudesta. ISAF -operaation tehtävä oli tukea Afganistanin hallitusta saavuttamaan ja ylläpitämään turvallinen toimintaympäristö maan jälleenrakentamiseksi ja demokraattisten rakenteiden vahvistamiseksi, sekä avustaa keskushallinnon vaikutusvallan laajentamisessa koko maahan (Puolustusvoimat, 2015).

ISAF:n operatiivisina tehtävinä Afganistanissa olivat turvallisuus- ja vakauttamisoperaatioiden toteuttaminen, Afganistanin armeijan (ANA) tukeminen ja mentorointi, Afganistanin hallituksen tukeminen laittomien aseistautuneiden ryhmien aseistariisunnassa (Disbandment of Illegally Armed Groups ja DIAG) Afganistanin poliisiin

(ANP) tukeminen. Lisäksi tehtäviin kuului jälleenrakennuksen tarpeiden tunnistaminen ja kartoittaminen. Esimerkiksi koulujen ja sairaaloiden kehittäminen, vesivarojen käyttöönotto ja muu siviilisotilasyhteistyö sekä humanitaaristen avustusooperaatioiden tukeminen. (Puolustusvoimat, 2015)

### 3.4 Suomen osallistuminen

Suomi on osallistunut ISAF- (International Security Assistance Force) rauhanturvaoperaatioon vuosina 2002-2014. Tämän tutkimuksen toteutuksen aikana Suomalaisen kriisinhallintajoukon (SKJA) vahvuus Afganistanissa oli noin 100 sotilasta. Pääosa joukosta palveli Pohjois-Afganistanissa Mazar -e Sharifin kaupungin läheisyydessä Camp Marmal -tukikohdassa. Lisäksi Kabulissa palveli pieni suomalaisosasto (Puolustusvoimat, 2015). Vaikka ISAF loppui ja RS alkoi, niin tehtävät suomalaisten osalta pysyivät samoina, koska vuoden 2014 aikana valmistauduttiin vuoteen 2015. Suomalaisten määrä väheni hieman ja tämän hetkinen vahvuus on noin 80 sotilasta.

Suomalaisia työskentelee operatiivisissa- ja esikuntatehtävissä RS:n monikansallisissa esikunnissa Kabulissa sekä pohjoisen johtoportaan esikunnassa (TAAC North) Mazar -e Sharifissa. Esikuntatehtävien lisäksi suomalaisia palvelee myös ensihoitoryhmässä. (Puolustusvoimat, 2015).

Suomalaista osaamista hyödynnetään myös koulutus- ja neuvonantotehtävissä. Monikansallisissa OCCR AT:ssa (Operational Coordination Center – Regional Advisory Team) ja 209 Hybrid Advisory Team:ssä työskentelevien suomalaisten työhön kuuluu muun muassa Afganistanin turvallisuusviranomaisten kouluttamis- ja neuvonantotehtävät (Puolustusvoimat, 2015).

Suomalaisia rauhanturvaajia palvelee kansallisessa johto- (National Contingent Command) ja tukiyksikössä (National Support Element). Tukiyksikössä työskentelee koko SKJA:n tarpeita palvelevia eri alojen osaajia (Puolustusvoimat, 2015).

RS:n päätehtävinä Afganistanissa ovat: Tukea paikallisten viranomaisten työtä suunnittelun, ohjaamisen ja budjetoinnin saralla ja varmistaa hallinnon läpinäkyvyys, vas-

tuullisuus ja valvonta. Lisäksi hallinnon tukeminen ja henkilöstöhallinnon prosessien tukeminen; kuten joukkojen muodostaminen, rekrytointi, henkilöstöhallinto ja henkilöstön kehittäminen (Puolustusvoimat, 2015)

## 4 TUTKIMUKSEN TIETOPERUSTA

Varto (2005) on todennut laadullisen tutkimuksen metodologiasta tutkimustyön tehtävänä olevan järjestelmällisesti ja seikkaperäisesti saada vastaus johonkin toiminnallisista käytännöistä syntyneeseen kysymykseen tai ajattelussa syntyneeseen ongelmaan. Hänen mukaansa tutkimustyötä on mahdollista tehdä joko niin, että päämääränä on yleistettävä tutkimustulos, tai niin, että tuloksena on pelkkä käytännöllinen ratkaisu. Lisäksi tutkimuksena tavataan pitää erilaisten tietojen kartoittamista ja aineiston keräämistä ja luokittelemista.

Tämän tutkimuksen tausta-ajatuksena toimii Maslow'n tarvehierarkia. Tietoa on kerätty teemoista hyvinvointi, työhyvinvointi sekä esteettömyys ja näistä saadaan haastatteluaineiston kanssa kokonaisuus jolla pystytään vastaamaan tutkimuskysymyksiin.

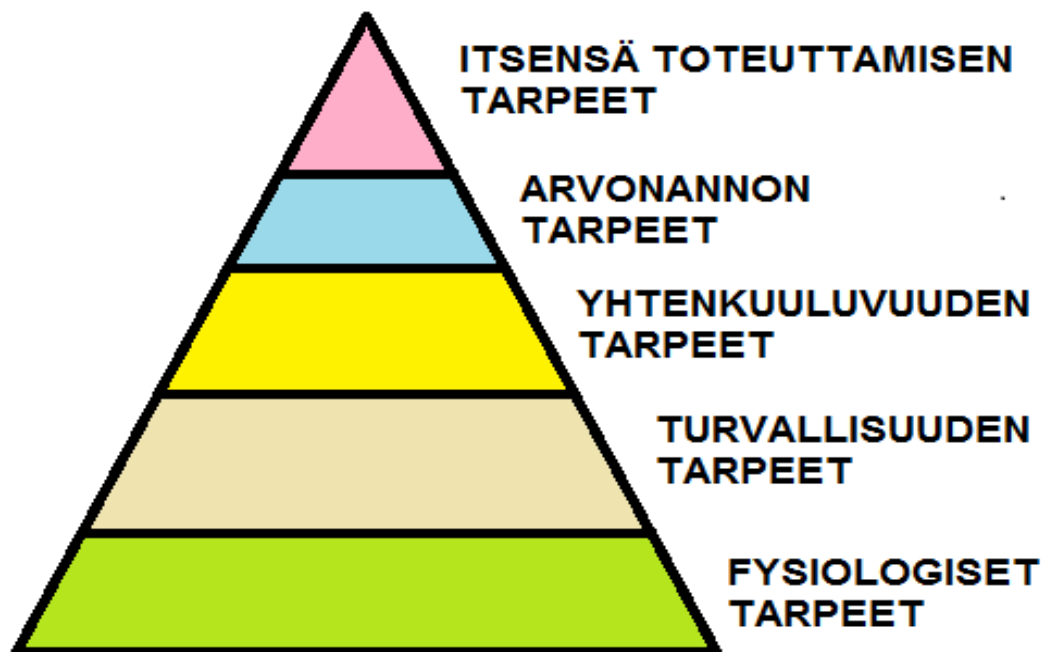
### 4.1 Maslow'n tarvehierarkia

Maslow'n hierarkiassa, jota kuva 3 esittää, fysiologiset tarpeet (physiological needs) ovat perustavimpia, eli ne tyydytetään ennen kuin aletaan pyrkiä kohti ylempien tarpeiden tyydyttämistä. Perustavanlaatuisia ovat esimerkiksi fysiologiset hengitysilman, veden, levon ja ravinnon tarpeet. Seuraavana Maslow'n hierarkiassa tulevat turvallisuuteen liittyvät tarpeet (safety needs): halu löytää suojaa, asettaa rajoja ja luoda rakenteita, vakautta ja ennustettavuutta. Käänteisesti tämä tarkoittaa, että kuvaan astuvat erilaiset pelot. Kolmantena kerroksena ovat rakkauden ja yhteenkuuluvuuden tarpeet (belonging needs), joihin kuuluvat tarve löytää ystäviä ja elämäkumppani, saada lapsia ja kuulua yhteisöön. Kyseessä ovat siis sosiaaliset tarpeet ja yksin jäämisen pelko. Kun kolmannenkin portaan tarpeet on tyydytetty, ihminen al-

kaa Maslow'n mukaan janota arvostusta (esteem needs). Arvostuksen tarvetta on kahdenlaista: alempi tarve on saada arvostusta muilta, ylempi taas on itsekunnioituksen tarve. (Charnov & Montana, 2008; Nyysönen, 2003.)

Nämä neljä tarveporrasta yhdessä muodostavat Maslow'lla yhtenäisen ryhmän nimeltä puutetarpeet (deficit needs). Tämä tarkoittaa, että jonkin tarpeen ollessa tyydyttämättä ihminen tuntee puutetta, mutta kun se on tyydytetty, hän ei huomaa mitään erityistä tuntemusta. Toisin sanoen joitakin asioita osaa kaivata vasta, kun ne menettää. Maslow'lla kaikkien näiden tarpeiden, myös arvostuksen tarpeen, tyydyttäminen on tärkeää selviytymiselle ja terveydelle. (Charnov & Montana, 2008; Nyysönen, 2003.)

Korkein ja itse asiassa erillinen taso hierarkiassa on nimeltään itsensä toteuttaminen (self-actualization). Ylintä tasoa hän kutsuu olemisen tarpeiksi (being needs) erotuksena puutetarpeista. Erona on, että kerran tyydytettynä itsensä toteuttamisen tarve ei lakkaa, kuten nälkä syönnin päätteeksi, vaan jopa voimistuu: ihminen pyrkii yhä lähemmäs kokonaista, täyttää itseä. Maslow väittää, että maailman ihmisistä arviolta vain 2 % pystyy toteuttamaan itseään, sillä kaikki muut tarpeet täytyy enimmäkseen tyydyttää ennen kuin itsensä toteuttaminen on mahdollista. (Charnov & Montana, 2008; Nyysönen, 2003.)



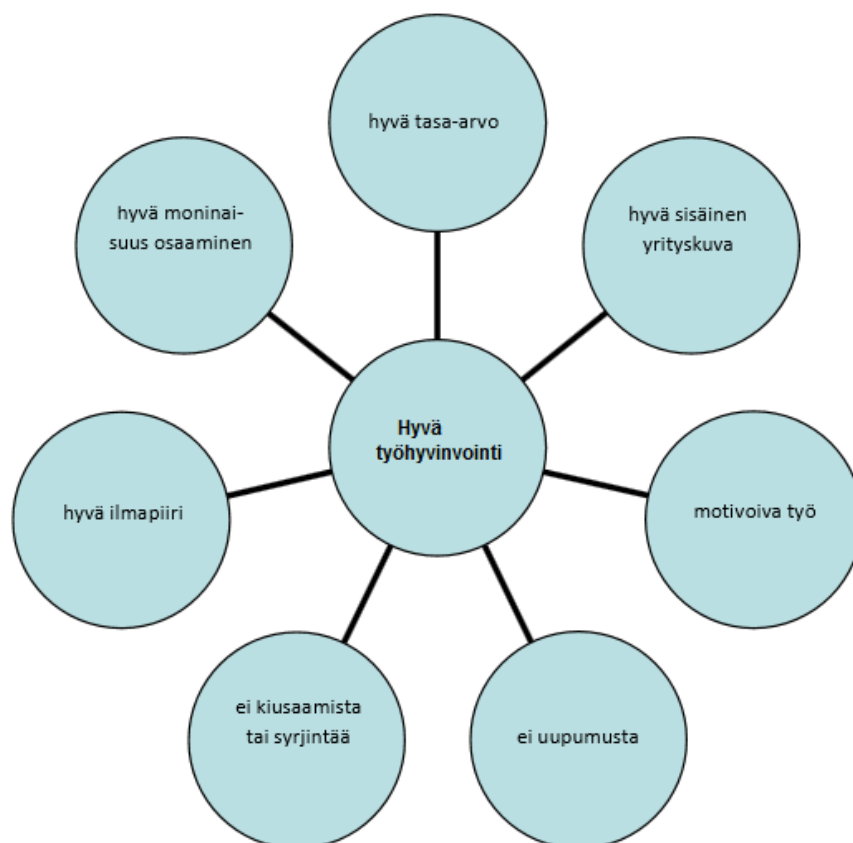
Kuva 3. Maslow ´n tarvehierarkiaa mukailleen

#### 4.2 Hyvinvointi

Hyvinvoinnin käsite on vaikeasti määriteltävissä, sillä siihen sisältyy yksilön hyvin subjektiivinen kokemus. Hyvinvointiin liittyy tiettyjä odotuksia terveydestä, tulotasta ja toimeentulosta, mutta niiden taso ja tavat niiden saavuttamiseksi vaihtelevat ihmisestä riippuen. Hyvinvointi on kuitenkin hyvin tärkeä yhteiskunnan tilaa kuvaava termi, jossa on kyse yksittäisen kansalaisen ja yhteiskunnan keskinäisestä vuorovaikutuksesta. Yksilön resurssien ja yhteiskunnan asettamien vaatimusten ja sen tarjoamien mahdollisuuksien tulee olla tasapainossa. Esimerkiksi lääketieteellisesti määritelty terveydentila ilman kartoitusta yksilön selviytymiskyvystä antaa yksipuolisen kuvan yksilön hyvinvoinnista ja toimintakyvystä. Kun kansalaisten toimintakyvyt suhteutetaan toimintaympäristöön, voidaan tunnistaa ne tilanteet, joita muuttamalla pystytään vaikuttamaan yksittäisten kansalaisten ja tätä kautta laajojenkin yhteisöjen hyvinvointiin. Tunnistamalla oikeat kehityskohteet, pystytään resurssit kohdentamaan paremmin. (Tanskanen & Suominen-Romberg, 2009, 69–70). Hyvinvoinnin toteutuminen tarkoittaa sitä, että ihmisellä on mahdollisuus osallistua, vaikuttaa ja valita oma elämäntapansa (Tanskanen & Suominen-Romberg, 2009, 62).

### 4.3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi käsitteenä on 2000-luvulla noussut hyvin keskeiseksi puheenaiheeksi työyhteisöissä. Työhyvinvointi on paljon laajempi käsite kuin työkyky. Työhyvinvointiin liittyvät työntekijän fyysisten ja psyykkisten voimavarojen lisäksi koko työyhteisön piirteet toimintatapoineen ja ilmapiireineen, esimiestoiminta, itse työ ja siihen liittyvä osaaminen sekä työntekijän oman elämän hallinnan tunne ja näkemys työyhteisöstään (Toivanen, 2014). Työhyvinvointi perustuu pitkälti työn iloon sekä työpaikan ihmissuhteisiin. Työ on myös tärkeä osa identiteettiä. Mitä kokonaisvaltaisemmin ihminen laittaa itsensä likoon työssään, sen syvemmin ja laajemmin hänen ammatillinen koskettaa koko hänen identiteettiään (Lundell, 2008, 30.)



Kuva 4: Työhyvinvoinnin sisältö

Työssä hyvinvoiva ihminen on yleensä hyvän itsetunnon omaava. Hän arvostaa itseään, kykenee asettamaan itselleen tavoitteita ja pitämään niistä kiinni muiden mielipiteistä riippumatta sekä sietää epätäydellisyyttä. Hyvän itsetunnon omaavalla henkilöllä ei ole tarvetta todistella omaa arvoaan itselle tai muille omilla saavutuksilla.



Hän kykenee tuntemaan aitoa iloa ja ylpeyttä ja on valmis rohkeasti tarttumaan uusiin haasteisiin (Lundell 2008, 29–30.)

Työhyvinvointia voi lisätä tarjoamalla koko henkilöstölle mahdollisuuksia liikuntaan sekä kiinnittämällä huomiota työergonomiaan ja sisäilmaan. Mikäli ilmenee huolta yksittäisen henkilön tai yksikön jaksamisesta, hänelle/heille voidaan tarjota yksilöityjä, kohdennettuja palveluita, esim. työnohjausta, kuntoutusta tai muuta ammatillista tukea. Ongelman jo synnyttyä huomio kiinnittyy selviytymiseen sekä työ- ja toiminta-kyvyn ylläpitoon. Ongelmia ei kuitenkaan saa sysätä pelkästään työterveyden hoidettaviksi tai esimiehen vastuulle, vaan jokaisen on ymmärrettävä vastuunsa. Myös työntekijän on pidettävä omasta hyvinvoinnistaan huolta! (Mönkkönen & Roos 2010, 235–238, 261).

Työhyvinvointi on toimintaa, jolla edistetään työturvallisuutta, työkykyä ja työssä jaksamista sekä muuta työhyvinvointia kuten: työn iloa, yleistä työtyytyväisyyttä sekä työssä viihtymistä, työn imua eli työn kiinnostavien haasteiden ja työssä selviytymisen tasapainoa, työn merkityksellisyyttä ja mielekkyyttä, unohtamatta työnsujuvuutta ja häiriöttömyyttä ynnä arvostuksen, onnistumisen ja oikeudenmukaisuuden kokemuksia (Toivanen, 2014).

Työhyvinvointia voivat tukea niin työntekijä kuin esimies huolehtimalla siitä, että työpaikan ilmapiiri on kunnossa, työt on jaettu oikein, kiire on hallinnassa, työelämä ja muu elämä on tasapainossa, osallistumismahdollisuudet työpaikan asioihin ovat kunnossa, työympäristö on siisti ja toimiva, esimieheltä ja työyhteisöltä saa tukea ja palautetta, jatkuva kouluttautuminen on järjestetty ja myös työpaikan vapaa-ajan toimintaa on järjestetty (Myllys, 2003).

#### 4.4 Esteettömyys

Vielä nykypäivänäkin puhuttaessa esteettömyydestä, ihmisille tulee mieleen fyysinen esteettömyys. Ajatellaan että esteettömyys on pyörätuoliramppeja ja leveitä ovia asunnoissa. Esteettömyydestä käytetään erilaisia termejä ja käytettävä termi vaihtelee eri lähteissä. Pesola (2009) 1) kuvaa esteettömyys-termin mielikuvan olevan

negatiivissävytteinen, mistä syystä englanninkielisillä alueilla on siirrytty käyttämään design-sanan sisältäviä termejä kuten design for all tai universal design. Nämä kuitenkin kääntyvät huonosti suomen kielelle. Esteettömyys- termillä on kielessämme vakiintunut merkitys, tosin sillä edelleen viitataan usein vain fyysiseen ympäristöön. Esteettömyyden rinnalle, viitattaessa immateriaalisiin asioihin, on otettu termi saavutettavuus, joka kääntyy englannin kielen accessibility-sanasta.

Kempainen (2010, 135) puolestaan pitää esteettömyys -termiä yleisesti käytössä olevana suomennoksena accessibility-termille. Saavutettavuus ja esteettömyys ovatkin hyvin toisiaan lähellä olevia käsitteitä, joita usein voidaan käyttää rinnakkain. Yhdessä ne kattavat hyvin kaiken esteettömyyteen liittyvän. (Pesola, 2009, 1.) Esteettömyys ja saavutettavuus ovat moniulotteisia arvokäsitteitä, jotka eivät taivu yksiselitteiseen määrittelyyn. Ne viittaavat ihmisoikeuksiin ja tasa-arvoon, inkluusioon, esteettömään kulkuun ja toimintaan, helppokäyttöisyyteen, sosiaalisesti kestäväen kehityksen periaatteeseen ja Design for All käsitteeseen. (Hirvonen, Koskimies & Pirttimaa 2009, 15.)

Inkluusio on muodostunut 1990 -luvulla yhdenvertaisen osallistumisen keskeiseksi käsitteeksi. Inklusion ytimenä on, että jokaisen ihmisen oikeuksien toteutuminen otetaan huomioon ja varmistetaan käytännön mahdollisuudet osallistua yhteiseen toimintaan suunnittelusta lähtien. Esteiden tunnistaminen ja poistaminen ovat ensiaskelia kohti sosiaalista inklusiota. (Puupponen & Vehmas 2008, 12.)

Saavutettavuus kuvaa sitä, kuinka helposti informaation, järjestelmän, laitteen, ohjelman tai palvelun voi saada käyttöönsä. Saavutettavuus tarkoittaa myös ihmisten yhdenvertaista kohtelua ja tasa-arvoa. Jonkin toiminnon saavutettavuus tarkoittaa, että havaitut esteet on poistettu ja rakenteet muokattu esteettömiksi. Syvemässä merkityksessä siihen liittyy myös toimintatapojen muutos sekä esteettömyyden jatkuva tarkastelu ja prosessointi. Esteettömyyden voi siis käsittää yhtenä saavutettavuuden osa-alueena: hyvä saavutettavuus on myös esteettömyyttä. (Hirvonen ym. 2009, 15.)

Sosiaalinen esteettömyys tarkoittaa sellaista ilmapiiriä ja toimintaympäristöä, jossa jokainen voi turvallisesti olla oma itsensä ilman pelkoa syrjinnästä. Esimerkiksi työ-

paikalla jokaisen annetaan toimia omista lähtökohdistaan käsin kunkin yksityisyyttä kunnioittaen. Sosiaalisen esteettömyyden toteutumisesta ovat vastuussa kaikki työpaikan tai muun yhteisön jäsenet. (Sisäasiainministeriö 2011, 15.) Sosiaalinen ympäristö muotoutuu yhteisön jäsenten asenteista, tiedoista ja taidoista. Sosiaalisen ympäristön esteettömyys liittyy ihmisten väliseen toimintaan ja vuorovaikutukseen. Se kattaa esimerkiksi opetuksen, ohjauksen, palveluiden ja viestinnän ei-fyysiset ulottuvuudet. Esteettömässä sosiaalisessa ympäristössä kaikkiin ympärillä oleviin ihmisiin suhtaudutaan myönteisesti. Myönteinen suhtautuminen vaikuttaa vuorovaikutuksen toimivuuteen ja edistää osallistumista ja oppimista. Psykkisen ympäristön esteettömyys luo edellytykset sosiaalisen ympäristön esteettömyydelle, mikä taas edelleen vaikuttaa siihen, miten esteettömyys fyysisessä ympäristössä toteutuu. (Suni 2013, 129–139.)

#### 4.5 Työyhteisö

Työyhteisöllä tarkoitetaan joukkoa ihmisiä, jotka muodostavat toiminnallisen kokonaisuuden ja jossa painopiste on ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa, yhteisöllisyyden tunteessa ja ihmisten välisten suhteiden kehittymisessä. Työyhteisössä jokaisella on oltava tärkeä rooli ihmisenä, omana itsenään ja jokaisella on myös oikeus hyvään kohteluun. On tärkeää, että jokainen tulee hyväksytyksi työyhteisöön (Mönkönen & Roos 2010, 143). Yhteisöllisyys on erityisen tärkeää siinä työyhteisössä, jossa viettää suurimman osan aktiivisesta ajastaan (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009, 64).

Olisi kuitenkin hyvä, mikäli työyhteisö ei muodostuisi liian samanlaisista yksilöistä, joiden ajatusmaailma on liian samankaltainen. Työpaikoilla tarvitaan erilaisuutta. Erilaisia näkemyksiä ja näkökulmia tarvitaan, jotta työtä voidaan kehittää. Asioiden tarkastelu toisten näkökulmasta vahvistaa empatiaa, mutta myös opettaa erilaisia toiminta- ja ajattelutapoja. Kriittinen keskustelu näistä saa aikaan innovatiivisia ideoita ja auttaa työyhteisöä kehittymään. Parhaimmillaan osa työyhteisön toimivuutta on kyky hyödyntää erilaisten, eri-ikäisten ihmisten sekä eri ammattiryhmien kokemusta ja osaamista (Paasivaara & Nikkilä 2010, 27, 29, 42).

#### 4.6 Olosuhteet

Afganistanin operaatiossa toimitaan monikansallisessa ympäristössä. Suuri osa rauhanturvaajista tapaa myös siviileitä sekä Afganistanin viranomaisia. Brewis (2005) toteaa kirjassaan ennakoasenteiden vaikuttavan kanssakäymiseen kohtaamiemme ihmisten kanssa. Hänen mukaansa meillä on luontainen taipumus jaotella ihmisiä erilaisiin kategorioihin ja muodostaa käsityksiä näin syntyneistä ryhmistä ja niiden edustajista. Nämä käsitykset voivat olla suhteellisen neutraaleja tai negatiivisia, mutta joka tapauksessa ne ohjaavat toimintaamme. Kulttuurien välisen työn keskeinen haaste kuitenkin on, että monietnisten työyhteisöjen arjessa kohtaavat paitsi erilaiset ihmiset myös erilaiset toimintakulttuurit. Siksi tottuminen etniseen ja kulttuuriseen monimuotoisuuteen on yleensä vaativa ja aikaa vievä prosessi. (Beamer & Iris, 2001)

Laajoilla alueilla uskonnot ovat päivittäistä elämää ja vuodenkiertoa monin käytännön tavoin, kuten islamin usko sitä harjoittaville viisine päivittäisine rukoushetkiin, ruokailutapoihin, pukeutumiskoodeihin ja ramadan-paastoihin. Usein uskontoihin liitetään vahvasti erilaiset juhlapyhät ja rituaalit. (Lahti, 2014.)

Oman vakaumuksensa suhteen ihmiset ovat herkkähipiäisiä. Ajattelemattomat kommentit saattavat loukata syvästi. Useimmiten kyse on silkasta tietämättömyydestä puolin ja toisin – emme käsitä uskonnon merkitystä muissa kulttuureissa. Emme myöskään usein tunne uskontojen historiaa. Emme tunne perinteisiä tapoja emmekä niiden logiikkaa: mikä on niiden alkujuuri ja mitkä symboliset merkitykset. Saatamme ajatella, että oma elämäkatsomuksemme on oikeampi ja maltillisempi kuin muiden vakaumukset, joihin tutustumme lähinnä ääri-ilmiöiden ja raflaavan uutisoinnin kautta. Oman uskontomme tunnemme käytännön elämän kautta, muiden uskonnot uutisten perusteella. Tämän vuoksi on tärkeää että rauhanturvaajat perehdytetään vähintään pintapuolisesti kohdemaan uskontoon ja tapoihin. (Lahti, 2014.)



Kuva 5. Rauhanturvaajat tapaamassa paikallisia

Rauhanturvaajat joutuvat ottamaan toiminnassaan myös huomioon että kulttuurien väliseen kohtaamiseen liittyy usein jonkinasteista epävarmuutta tai joskus jopa pelkoa. Asiakas saattaa tuntea pelkoa viranomaisia kohtaan, koska hänellä on mahdollisesti aikaisemmin ollut hankalia kohtaamistilanteita viranomaisten kanssa. (Brewis, 2005)

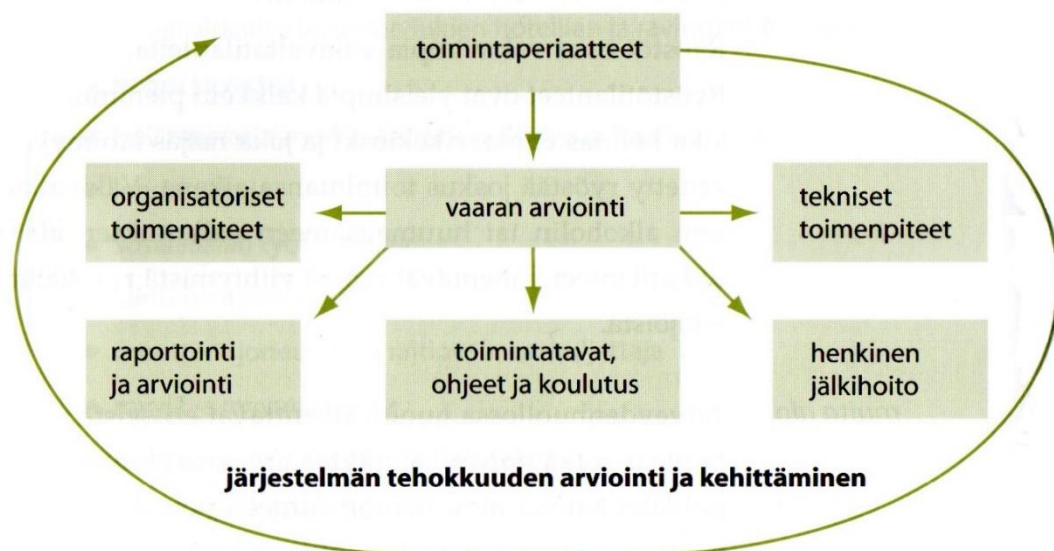
Kulttuurien välisissä kohtaamisissa tärkeää on sekä kielellisen että ei-kielellisen viestinnän lukutaito. Asiakas voi ei-kielellisen viestinnän keinoin (käytöksellään, eleillään, olemuksellaan, äänensävyllään jne.) joko vahvistaa sanallista ilmaisua tai ilmaista todellisen mielipiteensä poikkeavan sanotusta. Hän myös ”lukee” keskustelukumppanin antamia viestejä tämän olemuksesta ja käyttäytymisestä. Mahdollisuudet väärin tulkintoihin ovat todennäköisempiä, kun kohtaajien kulttuuritaustat eroavat toisistaan. Ei-kielellisen viestinnän lukutaidon kehittäminen vaatii monitulkintaisuuden mahdollisuuden tiedostamista ja herkkyyttä, tietynlaisen kulttuurisen herkkyyden kasvattamista (Brewis, 2005.)

Seppälän (2010, 10) mukaan *yhteisen kielen, ymmärryksen ja vuorovaikutuksen puute lisää ennakkoluuloja ja värintulkintoja, vaikeuttaa sosiaalisia suhteita ja johtaa työntekijän väärinarviointiin niin osaamisessa kuin henkilönäkin.*

Oman taustan tunteminen ja tiedostaminen auttavat kohtaamaan vierasta ja hyväksymään erilaisia tapoja toimia. Henkilö, jolla on hyvä itsetunto ja joka kokee oman taustansa arvokkaana, on todennäköisesti vahvoilla kohdatessaan uusia ihmisiä ja ennestään outoja käytäntöjä. Utta ei tarvitse näin ollen kokea välttämättä uhkana, vaan se voi näyttäytyä esimerkiksi mielenkiintoisena tutustumiskohteena ja mahdollisuutena laajentaa omaa maailmankuvaansa. (Brewis, 2005.)

#### 4.7 Turvallisuus

Toimintaperiaatteet ilmaisevat työpaikalla noudatettavat pelisäännöt väkivalta- ja uhkatilanteiden ehkäisyssä. Kehittämisen kannalta keskeinen lähtökohta on vaaran arviointi. Tietoa tarvitaan mm. siitä, millaisia väkivalta- ja uhkatilanteita työpaikalla esiintyy ja kuinka usein. Tähän liittyen huomiota kiinnitetään teknisiin ja organisatorisiin toimenpiteisiin sekä toimintatapoihin, ohjeisiin ja koulutukseen. (Työterveyslaitos, 2009)



Kuva 6. Väkivaltariskien hallintajärjestelmä työpaikkatasolla (Työterveyslaitos, 2009)

Työympäristön tekniset ratkaisut sekä turva- ja valvontalaitteet varmistavat perusturvallisuutta. Väkivalta- ja uhkatilanteita ehkäisevät kestävät materiaalit ja rakenteet, suojaavat kalusteet, hätäpoistumisen mahdollisuus, hyvä näkyvyys ja valaistus. (Työterveyslaitos, 2009.)

Suomalaiset rauhanturvaajat (pääjoukko) majoittuvat Camp Marmalissa. Alue on aidattu ja vartioitu joten sen puolesta on pyritty järjestämään turvallisuutta. Kuvassa 7 näkyy verkkoaidan jälkeen alkava Camp Marmalin betonimuuri. Leirin ulkopuolella liikkuesssa on käytössä tiukat turvatoimet eikä kukaan pääse yksinään leirin ulkopuolelle.



Kuva 7. Camp Marmal

Rauhanturvaajien turvallisuutta lisäävät myös kunnan suojarusteet sekä suojatut ajoneuvot (kuva 8). Tekniset toimenpiteet ovat kuitenkin vain yksi osa-alue riskienhallinnassa, kuten kuvasta 6 voidaan todeta.



Rauhanturvaamisalueen tilannetietous on tärkeää kun muodostetaan uhkakuvaa. Afganistanissa käydään joka aamu läpi edellisen vuorokauden tapahtumat ja tämän perusteella pystytään tarvittaessa nostamaan tai laskemaan valmiutta.



Kuva 8. Ajoneuvot ja varusteet

Koulutus on tärkeä osa varautumista. Rauhanturvaajaksi lähtevä henkilö käy läpi rotaatiokoulutuksen Porin prikaatissa. Rauhanturvaoperaatioissa palvelee yleensä 6 tai 12 kuukautta ja yhtä 6 kuukauden palvelusaikaa sanotaan rotaatioksi. Rotaatiokoulutus tarkoittaa siis sitä kun rauhanturvaaja käy ennen operaatio-alueelle menoa täsmäkoulutuksen. Koulutus sisältää, riippuen tulevasta tehtävästä toimialueella, erilaisia tehtävään liittyviä koulutuksia sekä koko joukolle suunnattuja koulutuksia. Koulutuksessa harjoitellaan erilaisia tilanteita etukäteen jotta toimintakyky säilyisi yllättävissäkin tilanteissa. Luentoja on esimerkiksi kriisialueen uskontoon ja kulttuuriin liittyen.

Kaikki rauhanturvaajat osallistuvat oman osallistumisensa jälkeen purkutilaisuuteen Porin prikaatissa. Tilaisuudessa on mahdollista käydä läpi omia kokemuksiaan, sekä rauhanturvaaja voidaan ohjata esimerkiksi kuraattorin kautta lisätuen piiriin, mikäli on tarvetta.



## 5 METODOLOGISET RATKAISUT

Metodologia (philosophy of science) eli oppi tieteen järkevästä menetelmästä on tieteen filosofian osa-alue. Sen moderni, suppeampi merkitys, liittyy tieteelliseen tutkimusprosessiin, eli niihin tapoihin tai keinoihin, joilla tieteellistä tietoa tavoitellaan, muodostetaan ja perustellaan. Metodologia liittyy myös keskeisesti tieteen etiikan kysymykseen, ”millaista on hyvä tutkimus eli millaiset ovat tutkimustyön sisäiset normit. Yksi tällainen normi, joka velvoittaa tutkijoita, on velvollisuus käyttää tieteellistä menetelmää ja argumentoida tieteellisen päättelyn mukaan” (Haaparanta & Niiniluoto, 1998).

Yleisen tason metodologiisiin lähtökohtiin sisältyy tutkijan näkemykset siitä, mitä hän on tutkimassa, millainen on laatuaan hänen tutkimuskohteensa. Tähän kysymykseen sisältyy pieni paradoksin poikanen: jos tutkimme jotain kohdetta, niin silloin emme vielä tunne tätä kohdetta – jos tuntisimme, niin eihän sitä tarvitsisi tutkia. Jos tutkijalla on jo jokin käsitys tutkimuskohteesta, niin eikö hän tutki sitä silloin turhaan? Tämä näennäinen paradoksi on helposti ratkaistavissa kahdellakin perinteisellä tavalla: Empiiris-analyttisen tieteenkäsityksen mukaan tutkijalla täytyy olla jokin teoreettinen käsitys kohteestaan, jotta hän voi tehdä siitä hypoteeseja, joita hän sitten testaa tutkimuksessaan. Hermeneuttisen näkemyksen mukaan taas tutkijalla täytyy olla kohteesta esiymmärrys, jota hän tutkimuksessa syventää ja parantaa hermeneuttisen kehän tai spiraalin ajatuksen mukaisesti. (Haaparanta & Niiniluoto, 1998)

Tavallaan Empiiris-analyttisessä tieteenkäsityksessä ja hermeneuttisessa näkemyksessä on kysymys samasta asiasta. Tutkijan ennakkonäkemys kohteesta vaikuttaa tutkimukseen myös muuten kuin tarjoamalla testattavia hypoteeseja tai parannettavaa esiymmärrystä: Erilaisia kohteita on järkevää tutkia eri tavalla, erilaisin metodein. Yhdenlaiseen kohteeseen sopii paremmin yhdenlainen lähestymistapa, toisenlaiseen jokin muunlainen. Onkin luontevaa ajatella, että tutkijan tulisi valita käyttämänsä menetelmät sen mukaan, millaiseksi hän olettaa tutkimuskohteen luonteeltaan. Tämän valinnan ja olettamisen hän joutuu tekemään ennen varsinaista tutkimusta. (Haaparanta & Niiniluoto, 1998.)

Koska kyseessä on kohde, josta ei ole paljon saatavana tietoa suoraan, lähdetään ongelmaa purkamaan tapaustutkimuksen (case study) periaatteita noudattaen. Tietoa haetaan useista lähteistä ja tässä tapauksessa lähteenä käytetään kirjallisuutta sekä rauhanturvaajien haastatteluita. Parhaiten teoreettista pohjaa saadaan tutkimukseen työhyvinvoinnin lähteitä hyväksikäyttämällä.

Rauhanturvaajien haastattelut sopivat myös hyvin tiedonhankintaan koska: Haastattelu on keskittynyt haastateltavan elämismaailmaan, tutkimus pyrkii ymmärtämään ilmiöiden merkityksiä tutkittavan elämymaailmassa, vastaukset ovat luonteeltaan laadullista, kuvailevaa, spesifiä ja vapaata ennako oletuksista, haastattelu keskittyy tiettyihin teemoihin, haastattelu sallii moniselitteisyyden ja muutokset.

Tutkimuksessa käytettiin kvalitatiivisia menetelmiä. Erot määrällisen ja laadullisen tutkimuksen välillä liittyvät lähinnä siihen, mitä halutaan tutkia. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla saadaan tarkkaa tietoa ja voidaan kuvata asioiden suuruusluokkia ja asioiden välisiä riippuvuuksia. Lisäksi on mahdollista vertailla ilmiöitä eri tilanteissa (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo, 1994, 20–21.) Laadullisten menetelmien avulla taas on helpompaa selvittää ennestään tuntematonta ilmiötä sekä ottaa huomioon spontaania merkityksenantoa kuin survey-tutkimuksessa. Kvalitatiivisilla menetelmillä päästään lähemmäs merkityksiä, joita ihmiset antavat ilmiöille ja tapahtumille. Ne siis tuovat esiin tutkittavien omat näkökulmat ja kuuluviin heidän äänensä. (Hirsjärvi & Hurme, 2001,27–28.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa haastattelu on ollut päämenetelmänä, mutta sen käyttö tulee silti tapauskohtaisesti harkita ja perustella. Haastattelun käytön etuna on sen joustavuus ja se, että näin pystytään reagoimaan haastateltavan vastauksiin mahdollisin lisäkysymyksin. Haastattelulla on myös ongelmallisia puolia. Haastattelut ja niiden litterointi vievät paljon aikaa. Haastateltavat saattavat myös pyrkiä vastaamaan, niin kuin kuvittelevat haastattelijan tahtovan, eivätkä tuo esiin todellisia ajatuksiaan. Nämä riskit on hyvä tunnistaa jo etukäteen ja ottaa huomioon haastatteluja suunniteltaessa. Haastattelu on hyvä tutkimusmenetelmä erityisesti, kun halutaan nostaa haastateltava subjektiksi ja annetaan haastateltavalle aktiivinen rooli. Lisäksi kun kyseessä on vähän tutkittu tai uusi aihe kuten tässä tutkimuksessa, on tutkijan vaikea tietää etukäteen vastausten suuntaa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 191–193.)

Tässä tutkimuksessa haastateltavia oli 6 kappaletta (N=6), joista 3 oli haastattelun aikaan rauhanturvaajina ja 3 oli ollut aiemmin rauhanturvaajina. Haastattelut litteroitiin minkä jälkeen litteroitu aineisto analysoitiin teemoittamalla. Jossain mielessä teemoittelu oli turhaa työtä, koska haastateltavia oli vähän ja litteroinnin jälkeen kvantifioimalla olisi päässyt samaan lopputulokseen kuin kvantifioimalla teemoittelun jälkeen.

### 5.1 Tutkimuksen ongelmat ja eettisyys

Eettisiä periaatteita tulee noudattaa sekä huolehtia muun muassa seuraavista seikoista, jotka Tuomi & Sarajärvi (2009, 131) ovat kirjassaan maininneet: Tutkimukseen osallistujilla on tieto siitä, mitä tutkitaan ja miten, haastateltava ymmärtää, mistä on kyse, osallistujat saavat vapaaehtoisesti päättää osallistumisestaan, sen keskeyttämisestä ja aineiston käytöstä, haastateltavien hyvinvoinnin turvaaminen on kaikissa tilanteissa tärkeintä, tutkimus on kaikissa tilanteissa luotettavaa ja mitään tietoja ei luovuteta ulkopuolisille eikä niitä käytetä muihin tarkoituksiin, osallistujien nimitykset taataan sekä se, että heidän identiteettinsä ei muutenkaan paljastu sekä tutkija toimii vastuullisesti ja noudattaa sopimuksia.

Eniten haittaa voi tulla siitä että, tutkimuksessa paljastetaan tietoja jotka eivät ole tarkoitettu puolustusvoimien ulkopuolisten henkilöiden tietoon. Tämä asia on kuitenkin sovittu tutkimusluvassa niin että työssä ei käsitellä sotilaskalustoa taikka taistelutapaa yms. luottamukselliseksi tarkoitettua aineistoa. Haastateltavien henkilöiden nimiä ei käytetä raportissa ja kaikki kerätty aineisto tuhoetaan opinnäytetyön valmistuttua. Kaikki aineisto on tutkimuksen aikana muidenkin tutkijoiden kerättävissä jolloin voidaan varmistaa se että samat tulokset ovat muillekin saatavilla.

Ongelmaksi voi ajatella myös tutkijan oman näkemyksen. Vaikka tutkimuksessa on tarkoitus analysoida tuloksia objektiivisesti, niin aina taustalla kuitenkin näkyy tutkijan lähtökohdat, kokemus ja aiempi tieto tutkittavasta kohteesta.

## 6 TULOKSET

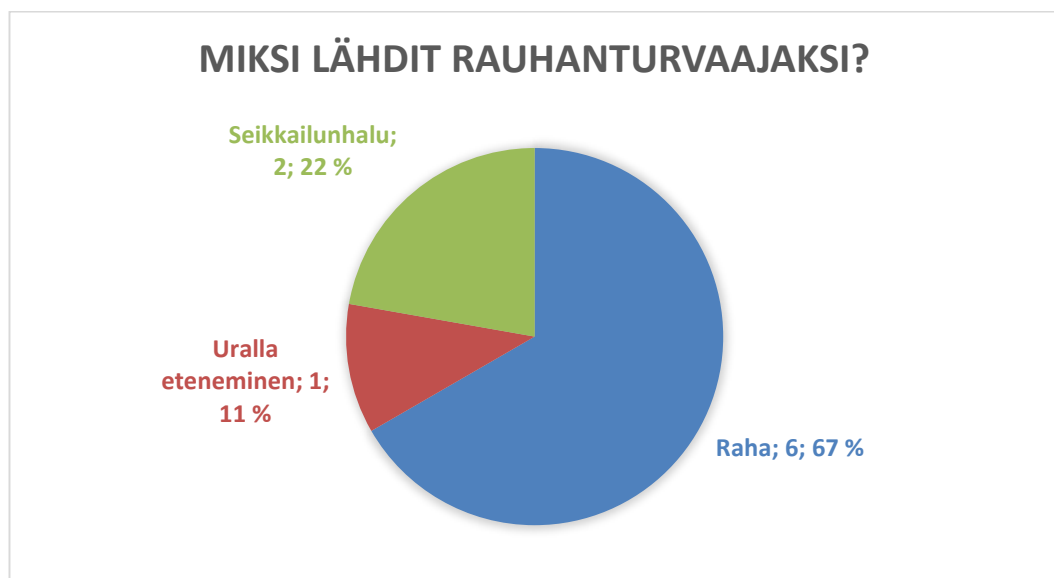
Tutkimukseen osallistui 6 haastateltavaa (N=6). Iältään haastateltavat olivat välillä 23- 42 vuotiaita ja sukupuoleltaan miehiä. Haastateltavat valittiin kysymällä ensimmäisiltä, joiden kanssa oltiin yhteydessä virka-asioiden johdosta.

Kvalitatiiviselle tutkimukselle tunnusomaista on, että otantamenetelmä voi olla harinnanvarainen, eli vastaajat voidaan tuntea jo etukäteen ja tietää jotakin heidän mahdollisista olosuhteistaan. Eliittiotantaa käytetään kuvaamaan tutkimuksen perusjoukosta valittujen tiedonantajien valintaa. Siinä valitaan henkilöt joilla oletetaan olevan sanottavaa tutkittavasta aiheesta sekä kykyä tuoda mielipiteensä esiin. Esimerkiksi puhekyky oli haastattelun toteuttamisen kannalta oleellinen taito. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 86.)

Kaikki kuusi haastateltavaa kokivat paremman palkan motivoivaksi (kaavio 1). Muita syitä olivat seikkailunhalu sekä uralla eteneminen.

*K: Miks raha sitten kannustaa lähtemään operaatioon?*

*V: Edellisen kerran kun olin, oltiin ostamassa taloa ja nyt pitäis keittiöremppa tehdä. Emmä tiedä, musta vaan on parempi, jos ei tarte aina ottaa lainaa ja tästä tienaa paremmin kuin siviilissä.*



Kaavio 1: Rauhanturvaajaksi lähtemisen syyt

Maslowin tarvehierarkiaan kerättyä aineistoa verrattaessa, nähdään että puolustusvoimat on panostanut alempien tasojen täyttymiseen. Alimmalla tasolla täytetään fysiologiset tarpeet eli riittävä ravinto, vesi ym. lisäksi tulee vielä hyvinvointia vahvasti lisäävänä niin sanottu suomimuona. Suomimuona sisältää suomalaisia tai Suomessa paljon käytettyjä elintarvikkeita kuten muun muassa ruisleipää, leikkeleitä, grillimakkaraa, suklaata. *”Iltapalaksi menee melkein aina ruisleipää”* Elintarvikkeita toimitetaan myös vuodenaikojen mukaan, esimerkiksi jouluksi toimitetaan perinteisiä jouluruokia kuva 9.



Kuva 9. Suomimuona

Seuraavalla tasolla täytetään turvallisuuden tarpeet. Kuvissa 7 ja 8 näkyy suojaavia rakennelmia sekä suojavarusteita ja panssaroituja ajoneuvoja. Jossain mielessä voidaan myös ajatella turvallisuuden tarpeeksi, että kaikilla on oma paikka minne voi tarvittaessa vetäytyä omaan rauhaan. Suomalaiset rauhanturvaajat majoittuvan suurissa teltoissa joissa on kaikille oma huone. Vaikka seinät ovat kangasta ja puhe kuuluu hyvin läpi, niin se on kuitenkin tärkeä paikka jonka voi vaikka sisustaa mieleisekseen, kuten kuvasta 10 voimme nähdä.

Yhteenkuuluvuus on jollain tavalla ominaispiirre rauhanturvaajien keskuudessa. Suurelta osalta se selittyy sillä että rauhanturvaajiksi hakeutuvat saman mieliset ihmiset ja ollaan kuitenkin kaukana kotoa jolloin samaa kieltä puhuvat tuntuvat läheisemmille. Yhteenkuuluvuutta lisätään yhteisillä juhlapyhien vietolla kuten joulu ja uusivuosi. Välillä järjestetään grilli-iltoja, pokeriturnauksia tai saunailtoja. Yhteisiä saunailtoja ja vastaavia järjestetään myös muiden kansallisuuksien kanssa. *”Nyt on käyny usein saunomassa jenkeiltä yks kaveri. Siis se asuu jenkeissä, mut sen vanhemmat on suomalaisia ja se itekin puhuu hyvää suomea.” ”Swedut ja norskit kyselee väliin et millon taas olis sauna”*

Neljäs taso on arvonnontarve. Rauhanturvaoperaatioon osallistuminen jo sinänsä lisää itsensä arvostamista ja suomalaisia rauhanturvaajia arvostetaan ympäri maailman. Kyproksen Suomen suurlähettiläs Evangelos Savva kertoi että *Kyproksella ollaan kiitollisia Suomelle ja ihmiset arvostavat edelleen suomalaisten sotilaiden työtä ja heidän apuaan vaikeina aikoina.* (Suomen rauhanturvaajaliitto ry, 2015)



Kuva 10. Oma huone

Viides, ja kukaties hankalimmin arvioitava taso, on itsensä toteuttamisen tarve. Tutkimukseni mukaan kuudesta haastatellusta rauhanturvaajasta kaksi ilmoitti seikkai-



lunhalun yhdeksi syyksi rauhanturvaajaksi hakeutumiselle (kaavio 1). Muita oletettavia syitä voisi olla auttamisen halu sekä isänmaallisuus mutta näiden haastateltavien kohdalla asiat eivät nousseet esille.

Hyvinvoinnin, työhyvinvoinnin ja esteettömyyden kannalta tarkastellessa tutkimuskysymyksiä, huomaamme että fyysisessä ympäristössä tehdyillä ratkaisuilla on usein vaikutusta hyvinvoinnin toteutumiseen.

Rauhanturvaajia varten on järjestetty monia mahdollisuuksia viettää vapaa-aikaa. Yhdeksi tärkeimmistä asioista nousee liikunnan mahdollisuus. Liikunta eli itsensä kunnossa pitäminen on yksi tärkeimpiä sotilaan tehtäviä mutta sillä on myös suuri merkitys kokonaisvaltaisemman hyvinvoinnin kannalta. Haastatteluissa tuli ilmi että kaikki haastateltavat harrastavat liikuntaa jossain muodossa ja suurin osa osallistuu useampaakin liikuntamuotoon. Kaikkein suosituin laji on kuntosali (kuva 11) mutta rantalentopallo ja salibandy olivat myös suosittuja. *”Siviilissä kävin kolme kertaa viikossa puntilla mutta täällä menee vähintään viisi kertaa viikossa.”*



Kuva 11. NSE:n kuntosali (Lähde: SKJA 2014)

Muita vapaa-aajan viettomahdollisuuksia rauhanturvaajille on järjestetty satelliittitelevision, konsolipelien, ja pienen kirjaston muodossa. Elokuvat ovat suomalaisten rau-

hanturvaajien suosiossa. *”Melkein joka ilta tulee joku leffa katsottua, mutta uusia on aika vähän, niin katsellaan sitten jotain vanhoja.”*

Suomalaisilla rauhanturvaajilla on myös hyvinvointiteknologiaan liittyvää välineistöä käytössään. Kaikilla Mazar-e-Sharifissa Camp Marmalissa palvelevilla rauhanturvaajilla on mahdollisuus käyttää internetiä ja joissakin tietokoneissa on mahdollisuus soittaa kuvapuheluita Skypen välityksellä. *”Eka lapsi on nyt melkein kaksi ja on sitä kiva nähdä välillä edes kameran välityksellä. Onneks mulla alkaa kohta palveluvapaa ja pääsee kotiin.”* Haastateltavien mukaan, varsinkin perheellisille, yhteydenpidon mahdollisuus kotiin on tärkeää viihtyvyyden ja jaksamisen kannalta. Yhteydenpidon mahdollisuus ei kuitenkaan rajoitu internetiin vaan tarjolla on myös useita satelliittipuhelimia, joilla voi soittaa normaalisti Suomeen mobiili- tai lanka-verkon puhelimiin.

Satelliittipuhelin on puhelin, joka käyttää maanpäällisten tukiasemien sijasta satelliittiyhteyttä. Tavallisen matkapuhelintekniikan rinnalle on noussut satelliittipuhelintekniikka, jolla on maapallon täysi kattavuus ja siis takaa verkon syrjäseuduille, merialueille ja muualle minne GSM-verkot eivät vielä yllä. Matkapuhelinverkkojen peitto on vain noin 15 % maapallon maa-alueista.

Erona satelliittipuhelimilla ja tavallisilla matkapuhelimilla on se, että satelliittipuhelin on yhteydessä avaruuteen sijoitettuun satelliittiin, joilla pystytään kattamaan suuria alueita ja asumattomia seutuja, jonne GSM-tukiasemaverkon rakentaminen ei ole kannattavaa tai mahdollista. Satelliittipuhelimet ovat hieman suurempia kuin matkapuhelimet, sillä niiden radiotekniikalta vaaditaan paljon enemmän. Yhteysmatka puhelimesta satelliittiin on hyvin pitkä verrattuna esimerkiksi tavallisen GSM-puhelimen etäisyyteen maanpäällisissä verkoissa lähimpään tukiasemaan.

Myös perinteinen kirjeen tai kortin lähettäminen onnistuu. Suomalaisten posti liikkuu huoltolennoilla Suomen ja Afganistanin välillä. Myös Saksalaisten kenttäpostin kautta voi lähettää esimerkiksi kortteja mutta tätä reittiä käytettäessä posti kulkee Suomeen hieman hitaammin.



Verrattaessa rauhanturvaajien työyhteisöä kuvaan 4 koottuihin teemoihin voidaan todeta, että monet asiat ovat hyvällä mallilla. Tasa-arvon kohdalla voidaan todeta esimerkiksi, huolimatta armeijan hierarkkisuuudesta, huoltopäällikkö ei jakele käskyjään ylempää, vaan osallistuu päivittäiseen toimintaan. Ensisijaisesti kaikki ovat siis rauhanturvaajia ja osa yhtenäistä joukkoa. *”Onhan tietty jollain kapteenilla enemmän nappuloita kauluksessa mut etunimellä tällä kaikkii puhutellaan ja muutenkin hommat hoidetaan sillai että kaikki osallistuu”*

Puolustusvoimat on rauhanturvaajien keskuudessa arvostettu työnantaja ja työn kerrotaan olevan mielenkiintoista ja vaihtelevaa.

Esteettömyyden kannalta ajateltuna rauhanturvaajien mahdollisuus normaaliin elämään on tehty niin helpoksi kuin mahdollista. Toki suljetussa ympäristössä liikkumisen vapaus on rajoitettua, mutta rauhanturvaajille järjestetään aina mahdollisuus esimerkiksi äänestämiseen. *”Nykyään onnistuu pankkiasioidenkin hoito hyvin netin välityksellä. Edellisellä reissulla ei ollut vielä tällaisia edes tarjolla”.*

## 6.1 Johtopäätökset

Varmistaakseni päätelmiäni validiteetin olen sijoittanut tekstiin suoria lainauksia haastatteluista jolloin lukija voi muodostaa oman käsityksensä asiasta. Otannan pienuus suhteessa rauhanturvaajien määrään aiheuttaa tuloksissa tilastollista epävarmuutta, tosin kyseessä on laadullinen tutkimus jolloin otannan koko ei ole niin tärkeä kuin määrällisessä tutkimuksessa.

Hirsjärven (2009) mukaan valmis aineisto soveltuu harvoin tutkimuskäyttöön sellaisenaan, siksi sitä voidaan joutua muokkaamaan esimerkiksi numeraaliseen muotoon. Tässä tutkimuksessa kvantifioiminen oli hyvä tapa saada haastatteluissa saadut vastaukset numeraaliseen muotoon. Esimerkiksi kysyttäessä haastattelun yhteydessä rauhanturvaajilta ”Miten vietät vapaa aikaasi?” vastauksena tuli kaikilta haastateltavilta erilaisia liikuntamuotoja. Tästä siis saatiin teemaksi liikunta ja laskemalla liikuntaan liittyvät vastaukset saatiin tulokseksi 6 jolloin voidaan päätellä että 100 % haastateltavista harrastaa liikuntaa. Vastaavalla tavalla käsittelemällä muutkin haas-

tatteluissa saadut vastaukset saadaan tietoa jota verrattaessa teoriaan saadaan vastaukset tutkimuskysymyksiin.

Maslowin 5-porrasta saadaan siis täytettyä. Rauhanturvaajille toimitetaan riittävä määrä elintarvikkeita, juomista ja muuta fysiologisten tarpeiden täyttämiseen tarvittavaa materiaalia. Turvallisuuden tarpeita huomioidaan niin hyvin kuin se on mahdollista kyseisissä olosuhteissa. Camp Marmal on ympäröity betonimuureilla ja kulkuväyliä vartioidaan 24 tuntia vuorokaudessa ja päivää viikossa, unohtamatta henkilökohtaisia suojarusteita sekä suojattuja ajoneuvoja. Yhteenkuuluvuuden tarpeet täyttyvät osaltaan rauhanturvaajien yhtenäisissä riveissä ja yhteiset tapahtumat lisäävät sitä. Arvonannon tarpeet täyttyvät pääsääntöisesti. Rauhanturvaajat ovat arvostetuja ihmisiä niin Suomessa kuin muuallakin maailmassa sekä se että on päässyt rauhanturvaajaksi lisää itsekunnioitusta. Rauhanturvaaminen on itsensä toteuttamista, tosin syyt vaihtelevat mutta kaikki ovat operaatioissa omasta tahdostaan.

Tanskanen & Suominen-Romberg (2009, 69–70) toteavat hyvinvointiin liittyvän tiettyjä odotuksia terveydestä, tulotasosta ja toimeentulosta, mutta niiden taso ja tavat niiden saavuttamiseksi vaihtelevat ihmisestä riippuen. Oletuksena on että rauhanturvaajien terveys on hyvä, koska rauhanturvaajaksi pääsy edellyttää hyvää terveyttä sekä riittävää fyysistä kuntoa, joten olen pääasiassa tutkinut muita hyvinvoinnin mittareita. Edelleen Tanskanen & Suominen-Romberg (2009, 62) kertovan hyvinvoinnin toteutumisen tarkoittavan sitä, että ihmisellä on mahdollisuus osallistua, vaikuttaa ja valita oma elämäntapansa ja tässä tutkimuksessa on käsitelty muun muassa edellä mainittuja asioita.

Työhyvinvointi toteutuu hyvin. Rauhanturvaajien työturvallisuudesta huolehditaan tilannetietoisuuden perusteella muodostetun uhkakuvan edellyttämällä tavalla. Rauhanturvaajille on järjestetty terveydenhuolto paikanpäälle ja tarvittaessa potilas evakoidaan Suomeen. Työn koetaan olevan merkityksellistä ja motivoivaa eikä työkyvyn yllä pitoakaan ole unohdettu siitä pitää monipuoliset liikuntamahdollisuudet sekä muut virikkeet huolen.

Esteettömyys on kenties hankalin arvioitava tässä tutkimuksessa koska ympäristö on rajoitettu ja tarkastelen asiaa sosiaalisen esteettömyyden kannalta. Koska sosiaalinen

esteettömyys on ilmapiiriä ja toimintaympäristöä, jossa jokainen voi turvallisesti olla oma itsensä, ilman pelkoa syrjinnästä voidaan päätellä sosiaalisen esteettömyyden toteutuvan. En törmännyt tutkimuksessa ilmiöön, ettei rauhanturvaaja sulautuisi joukkoon omana itsenään.

Tutkimustulosta palkan motivaatiosta tukee Kauhasen (2006, 133) toteama: *Yleensä uralla eteneminen ja vaativammat työtehtävät merkitsevät muun ohessa myös suurempia tuloja. Kaikki eivät halua myöntää sitä, että puhuttaessa uralla etenemisestä he itseasiassa tarkoittavat suurempia tuloja.*

Maslowin tarvehierarkian mukaan palkan kannustearvo häviää sen jälkeen, kun elämiselle välttämättömät tarpeet ja turvallisuudentarve on tyydytetty. Palkka on siis hänen mukaansa siis pääasiassa perustarpeiden tyydyttämisen väline. Kun nämä tarpeet tulevat tyydytetyiksi, niiden ei enää katsota ohjaavan työkäyttäytymistä. (Peltonen & Ruohotie, 1987,44.) Tämä tutkimus ei kuitenkaan tue Maslowin näkemystä asiassa koska 100 % haastatelluista totesi palkan olevan yksi syy rauhanturvaajaksi lähtemiseksi, toki syitä oli enemmänkin mutta tämä yksi nousi tässä tutkimuksessa ylitse muiden.

Ensimmäiseen tutkimus kysymykseen, ”Miten hyvinvointi kriisinhallintaoperaatiossa toteutuu suomalaisten rauhanturvaajien näkökulmasta?” voidaan siis todeta että hyvinvointiin on panostettu ja tulokset ovat hyviä. Joukko on yhtenäinen ja kukaan ei ole kokenut syrjintää tai kiusaamista. *”No en mitään sellasta oo nähny mutta jotain jekkuja kavereille välillä tehdään. Yks aamun mun turvakengät oli liimattu lattiaan kiinni. Se tosin tais olla kosto kun koulutuksessa jemmaisin sen liimaajan reppuun kiviä.”*[naurua]

Toiseen tutkimuskysymykseen, ”Miten suomalaisten rauhanturvaajien mielestä hyvinvointia tulisi kehittää?” ei löytynyt yhtä helposti vastausta. Haastateltavat kokivat asioiden olevan olosuhteisiin nähden hyvät ja kehittämistä koettiin olevan logistikkassa. *”Tilattua tavaraa joudutaan välillä odottamaan kuukausia.”* Ongelmattomia työyhteisöjä ei ole olemassa mutta tämän perusteella on ainakin yksi jossa työntekijät viihtyvät.

## 7 POHDINTA

Tulokset olivat osittain ennalta odotettavia, koska olen ollut paljon tekemisissä rauhanturvaajien sekä aiemmin rauhanturvaajina olleiden kanssa. Tässä tutkimuksessa otanta oli pieni, joten mitään yleispäteviä johtopäätöksiä tuloksista ei voi tehdä. Tästä saisi kuitenkin hyvän jatkotutkimusaiheen laajentamalla haastattelut koskemaan kaikkia rauhanturvaajaoperaatioita, mukaan lukien sotilastarkkailijat jolloin saataisiin varmoja tuloksia.

Voitaneen myös olettaa, että Suomen pitkä historia erilaisissa rauhanturvaamisoperaatioissa heijastelee nykyisissä operaatioissa kokemuksena, jonka perusteella pystytään tuottamaan mahdollisimman hyvä ympäristö toteuttaa rauhanturvaamistehtävää.

Työhyvinvointia ja työpahoinvointia myös tutkitaan nykyään paljon ja siihen on olemassa valmiita konsepteja miten sitä voidaan toteuttaa ja mitata. Kokonaisvaltaisempaa hyvinvointia on vaikea mitata työyhteisössä koska kyseessä on kuitenkin monta eri yksilöä ja hyvinvointi on pitkälle ”musta tuntuu” – asiaa eli kyseessä on vastaajan subjektiivinen näkemys. Hyvinvointi vaikuttaa olevan helppo toteuttaa, kuten Maslow´n tarvehierarkiaa tarkastelemalla voisi ajatella. Kun mukaan otetaan useampi näkökulma, kuten tässä tutkimuksessa, huomaamme ettei asia ole niin helppo koska on asioita joihin emme pysty vaikuttamaan. Rauhanturvaajan palvelusaika on yleensä 6-12 kuukautta, joten tutkimus käsittelee melko pientä osaa ihmisen elämässä, jolla voi toisaalta olla kauaskantoisia seurauksia. Mikäli rauhanturvaaja kokee jotain traagista palvelusaikanaan se voi antaa koko loppuelämän kestävästä traumasta mutta mikäli palvelus menee rauhallisesti ja saadaan oma tavoite rauhanturvaajana täyttyväksi niin siitä voi vastaavasti tulla pitkäksi aikaa hyvinvointia parantava kokemus. Esimerkiksi, luvun 6 alussa käsitelty palkan kannuste-arvo rauhanturvaajaksi hakeutumiseksi. Mikäli vastaaja onnistuu suunnitelmissaan hankkia remonttirahat keittiötä varten, hän hyötyy asiasta pitkään ja elämisen laadun nousu ulottuu myös perheeseen, jolloin voidaan hyvinvoinnin tason lisäytyvän.

Mielelläni lukisin tulevaisuudessa toisen vastaavan tutkimuksen kuin tämä ja toteutettuna niin että haastateltavien määrä olisi suurempi ja seuranta-aika pidempi. Uskon

että tämän tutkimuksen tulokset ovat suuntaa antavia mutta esimerkiksi rauhanturvaamismotivaation osalta tulisi varmasti enemmän vaihtelua. Tutkimuksessa voisi myös vertailla sukupuolien eroja hyvinvoinnin vaatimuksiin. Rauhanturvaajista on tehty aiemminkin tutkimuksia ja ne käsittelevät pääsääntöisesti rauhanturvaajien psykologiaa joten tämän kaltaisille tutkimuksille olisi tilausta.

Jos tekisin tämän tutkimuksen uudelleen, käyttäisin haastatteluissa nauhuria tai vieläkin mieluummin videoisin haastattelut. Tällä kertaa kirjasin kysymykset ja vastaukset paperille, mutta litteroidessa ei voi muistaa tarkalleen vastaajan äänenpainoja tai ilmeitä.

Haastatteluissa käytetyt kysymykset olisivat voineet olla hieman tarkempia, mutta tämä selittynee osittain sillä, että tein haastattelut melko varhaisessa vaiheessa ja tutkimuksen suunta ei tuolloin ollut riittävän selvä. Muuten haastattelu toimi hyvin koska pystyin tarvittaessa esittämään täsmentävän kysymyksen täydentämään vastausta (Liite 1).

Tutkimusta lähdin tekemään alustavalla nimellä ”Sosiaalinen esteettömyys kriisinhallintaoperaatioissa”. Haastatteluissa käytetyt kysymykset sekä tutkimuksessa käytetty tietoperusta ohjasivat kuitenkin työn enemmän yleisen hyvinvoinnin suuntaan.

## LÄHTEET

Alkula, T., & Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. (1994). Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Juva: WSOY.

Beamer, L. & Iris, V. (2001). Intercultural Communication in the Global Workplace. Boston: McGraw-Hill Companies.

Brewis, K., Forsander, A., Hammar-Suutari, S., Kantelinen, R., Keränen, S., Lappeteläinen, R. & Verma, G. K. (2005). In Pirkko Pitkänen (Ed.), Kulttuurien välinen työ. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Charnov, B. H. & Montana, P. J. (2008). Management. New York: Barron's educational Series.

Colliander, Annaliisa, Ruoppila, Isto ja Härkönen, Leena-Kaisa. 2009. Yksilöllisyys sallittu. Moninaisuus osaksi työpaikalla. Juva: Ps-kustannus, WS Bookwell Oy.

Haaparanta, L. & Niiniluoto, I. (1998). Johdatus tieteelliseen ajatteluun (Helsingin yliopiston filosofian laitoksen julkaisuja no 3 ed.). Helsinki: Helsingin yliopisto.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2001). Tutkimushaastattelu - Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Hirvonen, M., Koskimies, H. & Pirttimaa, R. 2009. Erillisyydestä yhteisyyteen. Teoksessa M. Hirvonen(toim.). Esteettömyydellä osallisuuteen Jyväskylän ammattikorkeakoulussa. Jyväskylän ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 2. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. <http://erityisopettaja.fi/esteettomyydella-osallisuuteen-jyvaskylan-ammattikorkeakoulussa>

Kauhanen, J. (2006). Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Kemppainen, E. (2010). Sosiaaliset mahdollisuudet ja esteettömyyspolitiikka.

Lundell, S. (2008). Kateus työyhteisössä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Myllys, H. (2003). Mistä tekijöistä työhyvinvointi koostuu? <http://www.helsinki.fi/kirjastot/verkkari/2003/01/kaiku.html>

Mönkkönen, Kaarina ja Roos, Satu. 2010. Työyhteisötaidot. EU: Unipress.

- Nyysönen, E. (2003). Inhimillisten perustarpeiden strategia: Käsitteen tausta, määrittely ja 1970-luvun poliittisen ilmaston vaikutus keskusteluun.
- Paasivaara, Leena & Nikkilä, Juhani. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.
- Peltonen, M., & Ruohotie, P. (1987). Motivaatio. Menetelmiä työhalun parantamiseksi. Keuruu: Otava.
- Pesola, K. (2009). Esteettömyysopas - mitä miksi, miten. (No. O.39). Invaliidiliiton julkaisuja.
- Puolustusvoimat. (2015). Puolustusvoimien kotisivut. <http://www.puolustusvoimat.fi/fi/>
- Puupponen, H. & Vehmas, S. 2008. Saavutettavuus, esteettömyys ja inklusiivinen koulu – teoreettista tarkastelua. Teoksessa: S. Eskola, L. Metsola, K. Miettinen, L. Piha, M-L. Rahikkala & U. Ruuskanen(toim.) Kaikille yhteiseen ammatilliseen oppilaitokseen: puheenvuoroja esteettömyydestä ja saavutettavuudesta. Helsinki: Invaliidiliiton julkaisuja M.7, 12–14. Viitattu 10.11.2013. <http://www.esteetonamis.fi/>
- Seppälä, T. (2010). Näkökulma monikulttuuriseen esimiestyöhön ja henkilöstöjohtamiseen. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Sisäasiainministeriö 2011. Kop, kop –Pääseekö sisään. Yhdenvertaisen järjestötoiminnan opas urheilu- ja nuorisojärjestöille. Sisäasiainministeriön julkaisut. <http://www.alli.fi/binary/file/-/id/655/fid/1279>
- Suni, L. 2013. Kansalaisopistojen esteettömyys opiskelijoiden kokemana. Teoksessa M. Laitinen (toim.) Miksi joka paikkaan pitää päästä. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Suomen rauhanturvaajaliitto ry. (2015). Rauhanturvaajalehti. <http://www.rauhanturvaajalehti.fi/component/content/article/61-rauhanturvaaja-115/826-kyprosuusi-suurlaehettilaes>
- Tanskanen, I. & Suominen-Romberg, T. (2009). Esteettömästi saavutettavissa. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
- Toivanen, T. (2014). Hyvin tehty - Avaimia työhyvinvointiin. Keuruu: Iso Kirja -opiston ja HELP ry:n julkaisuja 1.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työterveyslaitos. (2009). Työsuojelun perusteet. Sastamala: Vammalan kirjapaino Oy.
- Varto, Juha 2005. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Internetkirja [http://arted.uiah.fi/synnyt/kirjat/varto\\_laadullisen\\_tutkimuksen\\_metodologia](http://arted.uiah.fi/synnyt/kirjat/varto_laadullisen_tutkimuksen_metodologia)

## HAASTATTELUSSA KÄYTETYT KYSYMYKSET

Listauksessa sisennetyt kysymykset ovat haastattelun ohessa tekemiäni lisäkysymyksiä.

Miksi hakeuduit rauhanturvaajaksi?

Miksi raha kannustaa lähtemään rauhanturvaajaksi?

Hankkiiko monet verovapaan auton?

Millä tavalla rauhanturvaaminen vaikuttaa etenemismahdollisuuksiisi?

Miten vietät vapaa-aikaa?

Osallistuvatko muut kansallisuudet lentopalloon ja sählyyn usein?

Miten suljettu alue vaikuttaa sinuun?

Toimiiko yhteistyö a) suomalaisten rauhanturvaajien kanssa b) muiden kansallisuuksien rauhanturvaajien kanssa c) paikallisten kanssa?

Miten sitten tilanteessa jossa esimiehen pitää käskää, toimivatko käskysuhteet kuitenkin?

Oletko törmännyt kiusaamiseen tai häirintään?

Tehdäänkö niitä jekkuja kaikille vai pääseekö niistä osalliseksi aina samat ihmiset?

Minkä verran voit vaikuttaa työhösi?

Onko työsi mielenkiintoista, tunnetko työn imua?

Kun välillä tulee pitkiä päiviä, niin tasoitatko sitten seuraavana päivänä?