

# TEM raportteja

## 29/2013

---

### Siviilipalvelukseen hakeutuminen ja kokemukset palveluksesta

Siviilipalvelustutkimuksen pilottivaiheen raportti

Valdemar Kallunki

Työelämä- ja markkinaosasto  
5.9.2013



## Johdanto

Siviilipalvelustutkimus on työ- ja elinkeinoministeriön rahoittama tutkimushanke, jonka toteuttaa Kymenlaakson ammattikorkeakoulun Käyttäjälähtöiset hyvinvointi- ja suunnittelupalvelut -painoala. Hankkeen tavoitteena on kehittää siviilipalvelukseen astuvien alkukysely sekä siviilipalveluksen kotiutumiseen ajoittuva loppukysely, jotka tuottavat tietoa mm. siviilipalvelukseen suuntautumisen perusteista, velvollisten integraatiosta yhteiskuntaan ja palveluksen onnistumisesta.

Siviilipalvelusjärjestelmän kannalta alku- ja loppukyselyn toteuttaminen mahdollistavat siviilipalveluksen tutkimukseen perustuvan kehittämisen. Hanke vastaa tutkimustiedon puutteeseen, joka todetaan siviilipalveluksen kehittämistyöryhmän raportissa Siviilipalvelus 2020 (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011).

Tässä raportissa kuvataan tutkimuksen pilottivaiheen toteutus. Päätehtävänä on kertoa kyselyn kehittämisestä. Kyselyn tuloksia kuvataan vain keskeisimmiltä osin kuvaajatasolla. Esiteltävät tulokset antavat alustavan kuvan siviilipalvelusmiesten taustoista, palvelukseen liittyvistä odotuksista, palvelusmuotoon hakeutumisesta ja palveluskokemuksesta.

27. kesäkuuta 2013

Valdemar Kallunki  
Painoalapäällikkö  
Käyttäjälähtöiset hyvinvointi- ja suunnittelupalvelut  
Kymenlaakson ammattikorkeakoulu

## Sisältö

Johdanto .....	2
Pilottikyselyn lähtökohdat.....	4
Tavoitteet ja tehtävä .....	4
Aineistot.....	5
Havaitut käytännölliset ongelmat.....	6
Tulokset .....	6
Vastaajien taustat (alkukysely).....	6
Työn merkitys siviilipalveluksessa.....	8
Odotukset siviilipalveluksesta.....	9
Kokemukset palveluksesta .....	10
Vakaumus siviilipalveluksen perusteena.....	15
Kyselyn kehittäminen .....	16
Palaute .....	16
Muokkaukset .....	17
Kirjallisuus.....	18

## Pilottikyselyn lähtökohdat

### Tavoitteet ja tehtävä

Aiemman tutkimustiedon vähäisyyden vuoksi siviilipalvelustutkimuksessa oli välttämätöntä suorittaa ensin pilottivaihe. Siviilipalvelukseen tulemisen syistä ei ole tehty juurikaan aiempaa tutkimusta. Viime vuosina aihetta sivunnut tutkimus tehtiin Voi hyvin nuori -hankkeessa, jossa tarkasteltiin asevelvollisten sosiaalista integraatiota. Tutkimuksessa oli mukana sekä siviilipalvelus- että varusmiehiä, mikä mahdollisti palvelustyyppien välisen erojen analyysin. (Kallunki 2013b; Kallunki 2013c.)

Siviilipalvelusvastaajat poikkesivat Voi hyvin nuori -hankkeen tutkimuksessa varusmiesvastaajista työhön ja opiskeluun suuntautumisellaan. Samalla kun siviilipalvelusmiesten työhön integraatio oli korkeammasta iästä huolimatta varusmiehiä heikompaa, siviilipalvelusmiesten koulutuksellinen kunnianhimo näkyi korkea-asteelle pyrkivien ja sen suorittaneiden varusmiehiä korkeammassa osuudessa. (Kallunki & Lehtonen 2012.)

Siviilipalveluksen valitsemisen lain edellyttäminä perusteina ovat vakaumukselliset syyt, jotka estävät suorittamasta aseellista palvelusta. Tästä huolimatta käytännölliset syyt ovat tosiasiallisesti merkittävä siviilipalvelukseen tulemisen peruste. Eräänä vaikuttimena tälle on se, että noin puolet siviilipalveluksen suorittajista on varusmiespalveluksen keskeyttäjiä. Siviilipalvelukseen päätyminen ei siten ole vain eettisiin tekijöihin liittyvä valinta. Vakaumuksellisten ja käytännöllisten valinta-perusteiden taustalla vaikuttavat nuorten sosiaaliset kontekstit: siviili- ja varusmiespalvelusryhmät poikkeavat vapaa-aikaan liittyvän sosiaalisen integraation lisäksi yhteiskunnallisiin järjestelmiin integraatioltaan voimakkaasti toisistaan. Koko miesikäluokalle kohdistettu varusmiespalvelus toimii siten kansallisella tasolla miesten yhtenäisyyden ylläpitäjänä, samalla kun varusmiespalveluksen vaihtoehtona toimiva siviilipalvelus poikkeaa palvelusryhmänä voimakkaasti varusmiehistä. (Kallunki 2013c.)

Vapaa-ajan suuntautumisen vaikutusta palvelusmuotoon on tarkasteltu edellistä tarkemmin harrastusten osalta. Palvelusryhmien välistä valikoitumista ennustavat parhaiten suuntautumiset teknisiin sekä musiikillisiin ja tietoteknisiin harrastuksiin. Myös urheilullisella harrastuneisuudella ja urheilujärjestöjen toimintaan osallistumisella on merkitystä palvelussuuntautumiseen valikoitumisessa. (Lehtonen & Kallunki 2013.) Sosiaalisia taustatekijöitä täydentämään tarvitaan tietoa palvelusvelvollisten omista näkemyksistä siviilipalveluksen valitsemisen perusteena.

Empiirisiä siviilipalvelusta koskevia tutkimuksia on tehty vähän. Vuoden 2010 nuorisobarometrissä on sivuttu siviilipalvelus- ja varusmiesten eroja. Aineisto ei kuitenkaan perustu palveluksen suorittajien tilanteeseen, vaan palveluksen suorittaneiden nuorten puhelinhaastatteluihin. Siviilipalvelusvastaajia kyseisessä aineistossa on vain 12, minkä vuoksi kyseistä ryhmää koskevat tulokset eivät ole yleistettävissä. (Myllyniemi 2010, 47.) Muussa tutkimuksessa siviilipalveluksen suorittajia on tarkasteltu eniten palveluksen keskeyttäjien hyvinvoinnin näkökulmasta (Stengård ym. 2008; Stengård ym. 2009; Parkkola ym. 2001). Palveluksen suorittajia koskevat tutkimukset ovat harvinaisia.

Kattavaan aineistoon perustuvaa siviilipalveluksen tulemisen perusteita ja palveluksessa pärjäämistä tarkastelevaa empiiristä tutkimusta ei ole aiemmin tehty. Tämän pilottitutkimuksen tehtävänä oli kehittää siviilipalveluksen alku- ja loppukysely (kotiutumiskysely). Alkukyselyn varsinainen tutkimustehtävä liittyi siviilipalveluksen valitsemisen syihin ja siviilipalvelusta koskeviin odotuksiin. Siviilipalveluksen valitsemisen perusteet liittyvät aiemman tiedon perusteella sekä käytännöllisiin että vakaumuksellisiin tekijöihin (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011). Samalla kysely antaa tietoa palvelusta koskevista odotuksista.

Loppukyselyn tehtävänä on tarkastella palveluksen suorittajien kokemusta siviilipalveluksesta ja erityisesti työpalveluksesta. Lisäksi tarkastellaan työpalveluspaikkojen lähiesimiesten kokemusta työpalveluksen sujumisesta.

## Aineistot

Pilottitutkimus alkoi huhtikuussa 2012 kyselytutkimuksen valmisteluilla. Toukokuussa 2012 haasteltiin siviilipalveluksen työpalveluksen suorittajia. Haastattelut toteutettiin Helsingin kaupungin palveluksessa työpalvelustaan suorittaville. Kyseiselle kohderyhmälle järjestettiin palvelukseen kuuluva tilaisuus, johon saapuneista haastateltiin kuusi. Haastattelulla kartoitettiin ensisijaisesti työpalveluskokemukseen vaikuttavia tekijöitä. Samalla pyrittiin myös laajentamaan ymmärrystä siviilipalveluksen tulemiseen vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksessa hyödynnettiin lisäksi Voi hyvin nuori – hankkeessa kerättyjä laadullisia ja kvantitatiivisia aineistoja. Eri lähteistä kerättyä tietoa käytettiin tutkimuskyselyjen kehittämiseen.

Alkukyselyä koskeva pilottiaineisto kerättiin elo- ja syyskuun saapumiseristä. Vastaajina oli 318 siviilipalveluksen suorittajaa. Alkukysely toteutettiin palveluksen astuvien siviilipalveluksen suorittajien ensimmäisen päivän iltana. Syynä ajoitukselle oli tavoite aineiston keräämisestä tilanteessa, jossa vastaajilla on kokemusta siviilipalveluksesta mahdollisimman vähän. Näin alkukysely kuvaa tilannetta palvelukseen tultaessa. Tämä on oleellista siltä osin kun tutkimuksessa arvioidaan odotuksia siviilipalveluksesta. Tämän tutkimuksen aineistossa ovat lähes kaikki palvelukseen astuneet siviilipalvelusmiehet. Aineistosta puuttuvat lähinnä ensimmäisen päivän keskeyttäjät ja kyselystä kieltäytyneet tai vastaamatta jättäneet. Kieltäytyneiden osuus jäi yksittäisiin vastaajiin<sup>1</sup>. Vastaajat olivat jakaantuneet aluetyyppien välillä hyvin tasaisesti (Taulukko 1).

### Taulukko 1. Vastaajat asuinpaikkakunnan koon ja kuntatyyppin mukaan

	N	%
Pääkaupunkiseutu (Helsinki, Espoo, Vantaa tai Kauniainen)	83	26,1
Kaupunki, jossa yli 100 000 asukasta	54	17,0
Kaupunki, 50-99 999 asukasta	39	12,3
Kaupunki, 20-49 999 asukasta	54	17,0
Kaupunki, alle 20 000 asukasta	35	11,0
Taajama maaseudulla	32	10,1
Haja-asutusalue maaseudulla	19	6,0
Puuttuvat	2	0,6
<b>Yhteensä</b>	<b>318</b>	<b>100</b>

Alkukyselyn toteutustavalla päästiin kattavimpaan mahdolliseen aineistoon. Toisena vaihtoehtona olisi ollut alkukyselyn kerääminen etukäteen sähköisenä aineistona. Tällöin kielteisenä puolena olisi ollut alhaisempi vastausprosentti. Ongelmina olisivat olleet lisäksi ne vastaajat, jotka peruvat juuri ennen palveluksen alkamista siviilipalvelukseen tulon.

Aineiston keräämisen haasteena oli, että loppukyselyä ei ole mahdollista toteuttaa vastaavalla kattavuudella. Siviilipalvelusmiesten siirryttyä työpalvelukseen saapumiserien palvelusvelvollisia ei ole enää tavoitettavissa yhdestä tilasta. Loppukysely suoritettiin siten sähköisenä kyselynä sekä työpalveluksen lähiesimiehelle että kotiutuvalle työpalveluksen suorittajalle. Aineisto kerättiin 1.10-7.12 välillä. Vastauksia kertyi siviilipalveluksen suorittajilta 80 ja esimiehiltä 90.

Alkukysely koostui palvelusvelvollisen elämäntilannetta, palvelusta koskevia odotuksia, hyvinvointia, arvoja, syrjintäkokemuksia sekä työhön, opiskeluun ja muihin yhteiskunnan toimintoihin integraatiota koskevista kysymyksistä. Kyselyn lopussa pyydettiin vastaajalta palautetta lomakkeesta. Loppukyselyssä kysyttiin kokemuksia työpalveluspaikan hakemisesta, työpalveluspaikasta ja yleisesti palveluksesta. Lisäksi kysyttiin palveluksen jälkeisestä tilanteesta. Alkukysely koostui 40 ja loppukysely 52 kysymyksestä tai kysymyspatterista. Molempien kyselyjen osalta kerättiin samalla

<sup>1</sup> Kyselystä poisjääneiden määrää ei voi esittää tarkasti, sillä yksittäisiä velvollisia saattoi olla myös muuta velvollisuutta suorittamassa kuten lääkärintarkastuksessa.

palautetta kyselystä. Palvelusvelvollisia pyydettiin avoimilla kysymyksillä ehdottamaan korjauksia tai täydennyksiä kyselyyn.

### Havaitut käytännölliset ongelmat

Tutkimusaineiston keräämiseksi jouduttiin ratkaisemaan useita käytännön ongelmia. Keskeisin näistä liittyi alku- ja loppukyselyn yhdistämiseen. Ratkaisuksi löydettiin tunniste, jonka pitäisi olla palvelusvelvollisten tiedossa koko palvelusajan.

Haasteet tunnisteen osalta liittyvät sekä alku- että loppumittaukseen. Alkumittauksessa useilla vastaajilla ei ollut vielä käytössä kyseistä numerosarjaa. Tämä tarkoitti, että osa tunnisteista jouduttiin järjestämään aineiston keräystilanteessa. Ongelma saatiin pääosin ratkaistua pilottitutkimuksen aikana varmistamalla tunnisteen kirjaaminen ennakkoon. Juuri ennen palveluksen alkamista ilmoitautuneet aiheuttivat tässäkin tapauksessa ongelman: heille tunnistetta ei ollut ehditty kirjata. Tässä tapauksessa siviilipalveluskeskuksen henkilökunta haki tunnisteen yksittäin.

Tunnisteen käyttö aiheutti myös sähköiselle loppukyselylle haasteen, sillä vastaustilanteessa velvollisen tulisi tarvittaessa kysyä neuvoa esimieheltään. Velvollinen ei loppukyselyä täyttäessään välttämättä enää muista tunnisteen olemassaoloa tai hän on voinut hukata sen. Tunniste on kuitenkin saatavissa palvelusvelvollisen esimieheltä. On olettavissa, että tunnisteen vaatiminen laskee jossakin määrin loppukyselyn vastausprosenttia. Etuna on kuitenkin mahdollisuus yhdistää alku- ja loppukyselyjen aineistot. Näin loppukyselystä saadaan myös hieman lyhyempi.

## Tulokset

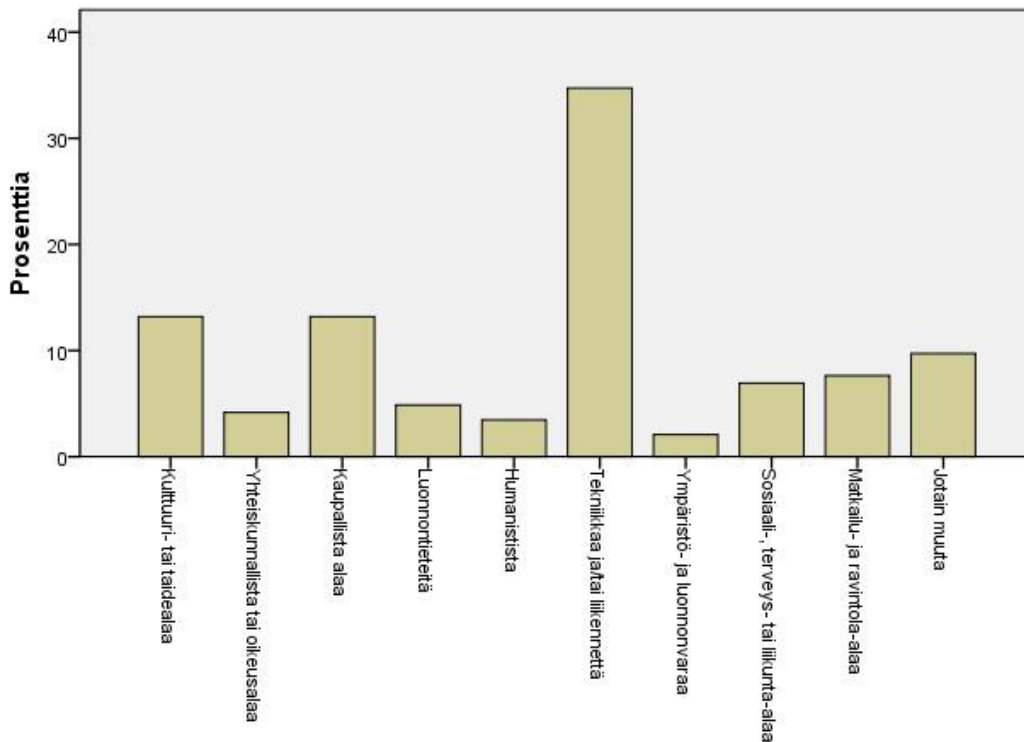
### Vastaajien taustat (alkukysely)

Tyypillisimmin vastaajat (Taulukko 2) olivat joko päätoimisia tai työssäkäyviä opiskelijoita. Työttömien tai lomautettujen osuus oli kuitenkin korkea, ja työssä olevien osuus oli matala. Noin viisi prosenttia valitsi jonkin muu vaihtoehdon tai jätti kertomatta päätoimensa. Työttömyyttä elämänsä aikana kokeneiden osuus oli yli kaksinkertainen palvelusta edeltäneeseen tilanteeseen verrattuna, sillä hieman yli puolet (52 %) vastaajista oli ollut elämänsä aikana työttömänä. Yli kuusi kuukautta työttömänä olleita oli työttömyyttä kokeneista neljännes (25 %).

### Taulukko 2. Vastaajat siviilipalvelukseen tuloa edeltäneen päätoimen mukaan

	N	%
Päätoiminen opiskelija	112	35,2
Työssä käyvä opiskelija	47	14,8
Päätoimisesti työssä	58	18,2
Yrittäjänä	5	1,6
Työtön tai lomautettu	77	24,2
Jokin muu	16	5,0
Puuttuva tieto	3	0,9
<b>Yhteensä</b>	<b>318</b>	<b>100</b>

Yleissivistävän koulutuksen osalta siviilipalvelusvastaajat olivat hieman väestöä korkeammin koulutettuja. Lukion suorittaneiden osuus aineistossa oli kaksi kolmesta (66 %), kun lukion aloittaneiden osuus on tällä vuosituonnilla ollut yli 60 prosenttia (Tilastokeskus 2007). Ammatillisen tutkinnon suorittaminen oli varusmiehiä korkeammasta iästä huolimatta siviilipalvelusmiehillä suhteellisen harvinaista, sillä yli puolet vastaajista ei ollut suorittanut tutkintoa (54 %). Vajaalla kolmanneksella (31 %) oli kuitenkin opiskelupaikka toisella asteella, ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa. Yli 22-vuotiaista ammatillisen tutkinnon oli suorittanut vajaat kolme neljänestä (73 %).



**Kuva 1. Tutkinnon suorittaneiden siviilipalvelusvastaajien (n=144) tutkinnon ala.**

Suoritetuista tutkinnoista noin kolmannes koski tekniikkaa tai liikennettä (Kuva 1). Seuraavaksi yleisimpiä olivat kulttuuri- tai taidealan sekä kaupallisen alan tutkinnot. Huomattavaa on, että sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan tutkintoja oli vain 7 prosenttia suoritetuista tutkinnoista. Myös luonnontieteet, yhteiskunta- ja oikeusala tai humanistista alaa koskevat tutkinnot olivat harvinaisia. Ympäristö- ja luonnonvara-alaa koskevan tutkinnon oli suorittanut vain joka kahdeskymmenes tutkinnon suorittaneista. Yleiskuvan perusteella voidaan sanoa, etteivät palvelusvelvollisten tutkinnot vastaa erityisen hyvin palveluspaikkoja, jotka tyypillisesti ovat sosiaali- ja terveydenhuollon, opetus- ja kulttuuritoimen, pelastustoimen, väestönsuojelun tai ympäristönsuojelun tehtävissä (ks. Työ- ja elinkeinoministeriö 2011). Alan sisäiset tehtävät voivat kuitenkin vastata paremmin hankittua osaamista kuin toimialojen ja osaamisalojen vertailu antaa ymmärtää.

Siviilipalvelus toimii merkittäväälle osalle palvelusvelvollisista ensimmäisenä tienä työkokemukseen, sillä neljällä kymmenestä vastaajasta ei ollut lainkaan aiempaa työkokemusta (Taulukko 3). Jopa lähes kahdella kolmanneksella vastaajista oli vähemmän kuin vuosi työkokemusta. Yli kahden vuoden työkokemus oli vain noin neljänneksellä vastaajista. Tulos viittaa tilanteeseen, jossa työpalvelus toimii suurimmalle osalle työharjoittelun kaltaisena ympäristönä. Koulutusalojen heikko yhteensopivuus siviilipalveluksen työpalveluspaikkoihin tukee kuitenkin käsitystä, että kyse ei ole niinkään omaan koulutukseen perustuvasta työharjoittelusta vaan yleisestä työkokemuksen hankkimisesta.

### Taulukko 3. Siviilipalveluksen suorittajien työkokemus

	N	%
Ei lainkaan	125	39
Kuukausi	22	7
2-4 kuukautta	26	8
5-11 kuukautta	27	9
Vuodesta kahteen vuoteen	42	13
Kahdesta neljään vuoteen	45	14
Neljä vuotta tai enemmän	31	10
Yhteensä	318	100

#### Työn merkitys siviilipalveluksessa

Siviilipalveluksen työpalveluksen merkitystä on mahdollista tarkastella ainakin sen suorittavien nuorten, työelämän ja yhteiskunnan näkökulmista. Asevelvollisuus sijoittuu nuorilla yleensä toisen asteen koulutuksen jälkeiseen taitekohtaan, josta suuntaudutaan joko korkea-asteelle tai työhön (Määttä 2007). Siviilipalvelusvelvolliset lykkäävät kuitenkin palvelustaan varusmiehiä useammin, minkä vuoksi heidän keski-ikänsä on varusmiehiä korkeampi: varusmiesten tyypillinen ikä on 19 tai 20 vuotta, kun taas siviilipalveluksen suorittajista suurimman joukon muodostavat 20-22 -vuotiaat, ja 23 -vuotiaita tai vanhempia on lähes neljännes (ks. Työ- ja elinkeinoministeriö 2011, 23, 17; Nivalainen & Hopponen 2010, 7-8).

Siviilipalveluksen suorittajien varusmiehiä korkeampi ikä vahvistaa työpalveluksen suorittajien hyödyllisyyttä työpalveluspaikoille niiden osalta, jotka ovat hankkineet jo koulutuksen ja/tai työkokemuksista. Samalla iän vaikutusta palvelusvelvollisen omaan motivaatioon on vaikea arvioida. Motivaatioon voi vaikuttaa osaltaan siviilipalvelusvelvollisen saamien korvauksien vaatimattomuus. Velvollinen on oikeutettu samansuuruiseen päivärahaan kuin varusmies (4,7 - 11,2 € /vrk), maksuttomaan majoitukseen, ruokailuun, palvelustehtävien edellyttämään vaatetukseen, terveydenhuoltoon sekä maksuttomiin palvelus- ja lomamatkoihin (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011, 33). Työpalveluksen eräänä kynnyksenä ja samalla motivaation mittarina toimii palvelusvelvollisen velvollisuus hakea itse työpaikkaa. Mikäli velvollinen ei ole koulutusjakson päättyessä saanut työpalveluksen suorituspaikkaa, hän voi anoa henkilökohtaista syylomaa tai suorittaa työpalvelusta Lapinjärvellä palveluspaikattomana keittiö-, siivous- tai pihatöissä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011, 26).

Siviilipalveluksen yhteiskunnallinen hyödyllisyys kytkeytyy suurimmalta osalta työpalveluksen työpanokseen. Kyseinen hyöty on lainsäädännöllisesti suunnattu yleishyödylliseen toimintaan, sillä siviilipalveluspaikkana voi toimia siviilipalveluskeskuksen ohella valtion viranomainen tai liikelaitos, valtion itsenäinen julkisoikeudellinen laitos tai yhdistys, kunnan viranomainen, uskonnollinen yhdyskunta tai seurakunta tai yleishyödyllinen yhteisö, yhdistys tai säätiö (Siviilipalveluslaki 2007/1466, 8 §). Työpalvelus suoritetaan yleensä sosiaali- ja terveydenhuollon, opetus- ja kulttuuritoimen, pelastustoimen, väestönsuojelun tai ympäristönsuojelun tehtävissä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011, 15). Työpanoksen merkitystä korostaa se, että siviilipalvelusvelvolliset edustavat ikäryhmänä asevelvollisuutta suorittavia nuoria, joiden työkyky on varusmiespalveluksen osalta todettu olevan erinomainen (Nivalainen & Holopainen 2010). Vastaavaa tutkimusta siviilipalvelusvelvollisten työkyvystä ei kuitenkaan ole olemassa.

Siviilipalveluksen yhteiskunnalliset kustannukset liittyvät lähinnä koulutusjakson kustannuksiin valtion budjetissa sekä palvelustaan suorittavien nuorten puuttumiseen vuoden ajan vapailta työmarkkinoilta tai opinnoista. On myös mahdollista, että siviilipalvelusvelvollinen vie työpaikan palkatulta työntekijältä ja näin heikentää työllisyyttä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011, 31-32.) Selvimmin tällainen tilanne ilmeni sosiaali- ja terveysalalla yleisen asevelvollisuuden ollessa käytössä Saksassa, jossa vajaat 100 000 nuorta suoritti siviilipalveluksen (Pykälä 2011). Suomessa siviilipalveluksella



ei ole vastaavaa merkitystä työmarkkinoihin palvelusvelvollisten suhteellisesti pienen määrän vuoksi. Noin 1600 siviilipalvelusvelvollisen työpanos vastaa 1500 henkilötyövuotta. Palvelusvelvollisten todellista hyötyä työpalveluspaikoille on vaikea arvioida, sillä se edellyttäisi muun muassa velvollisen työpanoksen, käytetyn ohjauksen ja annettujen tehtävien arviointia.

Tulokset siviilipalvelukseen suuntautumisen syistä tukevat käsitystä, että siviilipalvelus toimii ensisijaisesti työkokemuksen hankkimisen paikkana nuorille (Taulukko 4). Vain joka seitsemännelle mahdollisuudella saada työkokemusta ei ollut mitään merkitystä siviilipalvelukseen suuntautumisen kannalta. Useammalla kuin neljällä kymmenestä asialla oli ollut vähintään melko paljon merkitystä. Nuorten itsensä kannalta siviilipalvelus näyttää siis olevan työmarkkinakelpoisuutta lisäävä kokemus. Olemassa olevalla ammatillisella tutkinnolla ei ollut kuitenkaan merkitystä sille, nähtiinkö siviilipalvelukseen tulon eräänä syynä työkokemuksen hankkiminen. Kyseisessä ikäryhmässä ammatin valmistuminen on useimmiten tapahtunut vastikään, mikä korostaa tarvetta työkokemuksen hankkimiselle.

**Taulukko 4. Mahdollisuus saada työkokemusta ja halu tehdä sivutoimista työtä siviilipalvelukseen suuntautumisen syinä.**

	Mahdollisuus saada työkokemusta		Halu tehdä sivutoimista työtä	
	N	%	N	%
Ei lainkaan	45	14	177	56
Vain vähän	52	16	46	14
Jossain määrin	81	25	40	13
Melko paljon	45	14	25	8
Paljon	49	15	10	3
Hyvin paljon	44	14	17	5
Puuttuva	2	1	3	1
Yhteensä	318	100	318	100

Siviilipalvelusvastaajien suhteellisen nuori ikä, työkokemusten vähyyys sekä ammatillisten tutkintojen matalahko osuus heikentävät todennäköisesti palvelusmuodon roolia hankitun osaamisen hyödyntämisen välineenä. Vaikka sivutoiminen työ voi tarjota merkittävän eron taloudellisessa asemassa verrattuna varusmiehiin, asia oli vaikuttanut palvelusmuodon valitsemiseen vain joka kuumennella vähintään melko paljon. Ammatillisen tutkinnon suorittaneilla kyseinen tekijä oli vaikuttanut muita enemmän ( $t(276)=3,4^{***}$ ). Mahdollisuudella sivutoimeen työpalveluksen ohessa on merkitystä siten selvimmin niille nuorille, joilla on ammatillinen tutkinto suoritettuna. Sivutoimisuus mahdollistaa toisaalta osaamisen hyödyntämisen asevelvollisuudesta huolimatta, mikä on yhteiskunnallisesti myönteinen asia.

#### **Odotukset siviilipalveluksesta**

Siviilipalvelusvastaajien omat odotukset palveluksen hyödyllisyydestä vahvistavat kuvaa työpalveluksen ensisijaisesta merkityksestä: jopa runsas neljännes arvioi työpalveluksesta olevan hyvin paljon hyötyä heille itselleen työkokemuksena. Merkittävä osa siviilipalvelusvastaajista näkee siis palveluksen keinona saada työkokemusta ja siten jalansijaa työmarkkinoilla. Työpalveluksen merkitystä työpalveluspaikalle ja asiakkaille tai työtovereille arvioidaan jossakin määrin kriittisemmin. Kaikkien kriittisemmin arvioidaan työpalveluksen hyötyä suomalaiselle yhteiskunnalle, joskin yli kaksi kolmannesta näkee palveluksen yhteiskunnallisen merkityksen nousevan vähintään "jossain määrin hyötyä" -tasolle. Kriittisyys voi liittyä kielteiseen kokemukseen yleisestä asevelvollisuudesta. Tämä koskee erityisesti niitä, jotka ovat keskeyttäneet varusmiespalveluksen.

Nuorten kokemuksellisten arvioiden yhteiskunnallisista hyödyistä voidaan olettaa poikkeavan lähtökohtaisesti ulkopuolisesta tarkastelusta, sillä nuoret katsovat hankkimaansa työkokemusta ja vahvistunutta minäkuvaansa todennäköisemmin henkilökohtaisena kuin yhteiskunnallisena hyötynä. Laajemmasta näkökulmasta nuorten työkokemuksen vahvistuminen on kuitenkin yksi järjestelmän tuottama yhteiskunnallinen hyöty.

**Taulukko 5. Siviilipalvelusvastaajan arvio oman työpalveluksen hyödyllisyydestä eri tahoille.**

	Hyöty itselle työkokemuksena		Työpalveluspaikalle		Yhteiskunnalle	
	N	%	N	%	N	%
Ei lainkaan hyötyä tai jopa haitallinen	7	2	2	1	26	8
Vain vähän hyötyä	29	9	19	6	72	23
Jossain määrin hyötyä	94	30	114	36	108	34
Melko paljon hyötyä	99	31	129	41	65	20
Hyvin paljon hyötyä	88	28	53	17	45	14
Puuttuva	1	0	1	0	2	1
<b>Yhteensä</b>	<b>318</b>	<b>100</b>	<b>318</b>	<b>100</b>	<b>318</b>	<b>100</b>

Enemmistö vastaajista (56 %) oli vähintään melko motivoitunut siviilipalveluksen suorittamiseen. Kolmannes (31 %) suhtautui neutraalisti ja joka kahdeksas (13 %) suhtautui vähintään melko vastentahtoisesti. Siviilipalveluksen yhteiskunnallista hyötyä tukee siis palvelusvelvollisten motivaatio. Tulosta voi pitää hyvänä järjestelmässä, joka perustuu pakollisen kansalaisvelvollisuuden vaihtoehtoiseen palvelusmuotoon. Tulosten yleistämisessä tulee kuitenkin olla varovainen, sillä aineisto on kahden saapumiserän näyte. Työmarkkinanäkökulma siviilipalvelukseen on vain yksi näkökulma palveluksen merkitykseen, joka rakentuu niin sen suorittavien palvelusvelvollisten kuin yhteiskunnankin näkökulmista asevelvollisuuden kokonaisuudessa.

### Kokemukset palveluksesta

Siviilipalvelusvelvollisten loppukyselyä kerättiin noin kahden kuukauden ajan kaikilta kotiutuville velvollisilta. Keräysajankohta oli 5.10. – 10.12.2012. Vastauksia kertyi kaikkiaan 80. Pilottikysely oli suunnattu ryhmälle, joka ei ollut täyttänyt alkukyselyä. Tästä johtuen alkukyselyn taustakysymyksiin tiedot puuttuvat kyseisistä vastaajista, mikä rajoittaa tulosten tarkastelua. Kyselyt on suunniteltu täydentämään toisiaan, jolloin alku- ja loppukyselyn yhdistäminen on välttämätön kokonaistarkastelun kannalta. Loppukyselyn ohella työpalvelusvelvollisen lähiesimiehelle suunnattiin oma kyselynsä, joka pyydettiin palautetta työpalveluksen sujumisesta.

Vastaajista neljä kymmenestä (41 %) suoritti palvelustaan kunnan, vajaa kolmannes valtion (29 %), joka seitsemäs yliopiston tai ammattikorkeakoulun (14 %), joka kahdeksas järjestön tai säätiön (13 %) ja kolme prosenttia uskonnollisen yhteisön tai kirkon palveluksessa. Kolme neljästä (72 %) vastaajasta katsoi tehneensä suorittavaa työtä ja yksi neljännes (28 %) asiantuntijatyötä. Joka toisella vastaajalla (50 %) ei ollut lainkaan tai vain vähän kokemusta vastaavista aiemmista tehtävistä. Työpalvelus tuottaa siten merkittävälle osalle joko ensimmäisen tai lähes ensimmäisen työkokemuksen. Tyypillisimmät työtehtävät olivat toimisto- (28 %) tai palvelutyö (22 %). Teknisessä työssä oli joka kuudes vastaaja, mikä on selvästi alhaisempi osuus kuin tekniikkaan ja/tai liikenteeseen suuntautuneiden palvelusvelvollisten osuus (ks. Kuva 1). Pilottikyselyn tulokset tukevat käsitystä työpalveluksen merkityksestä työkokemuksen vahvistajana. Sen sijaan työpalvelukseen ohjaaminen velvollisen suuntautumisen mukaan vaatii kehittämistä.

Enemmistö kotiutuvista siviilipalvelusmiehistä näki työpalveluksen myöhemmän työnhaun, tulevien työtehtäviensä ja työkokemuksen monipuolistumisen kannalta myönteisesti (Taulukko 6). Noin kaksi kolmesta vastaajasta (65-68 %) arvioi merkityksen työpaikanhaun ja työkokemuksen monipuolistumisen kannalta vähintään melko hyödylliseksi. Alkukyselyn yleiset odotukset palveluksen työkokemuksesta olivat hieman heikommat (vrt. taulukko 5) kuin kokemus palveluksen hyödyllisyydestä kotiuduttaessa. Työpaikanhakua ja työkokemuksen monipuolistumista selvästi kielteisemmän arvion sai työpalveluksen merkitys tuleville työtehtäville, jonka kannalta puolet vastaajista näki työpalveluksen vähintään melko hyödylliseksi. Useampi kuin joka kymmenes näki kokemuksella olevan korkeintaan vain vähän hyötyä. Selkeimmin kehittämistä näyttää siten tarvitsevan työpalveluspaikkojen suuntaaminen siten, että ne sopivat paremmin nuoren omaan suunnitelmaan tulevista työtehtävistä. Samalla kyse voi olla koulutustaustan huomioon ottamisesta työpalvelustehäviin ohjaamisessa (Kuva 1).

**Taulukko 6. Kuinka paljon arvioit olevan hyötyä työpalveluksen aikana saamastasi kokemuksesta...**

	hakiessasi myöhemmin työpaikkaa?		tulevissa työtehtävissäsi?		työkokemuksesi monipuolistumisen kannalta?	
	N	%	N	%	N	%
Ei lainkaan hyötyä tai jopa haitallinen	1	1	2	3	2	3
Vain vähän hyötyä	7	9	9	11	6	7
Jossain määrin hyötyä	17	21	28	35	19	24
Melko paljon hyötyä	30	38	22	28	25	31
Hyvin paljon hyötyä	24	30	18	22	27	34
Puuttuva	1	1	1	1	1	1
<b>Yhteensä</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

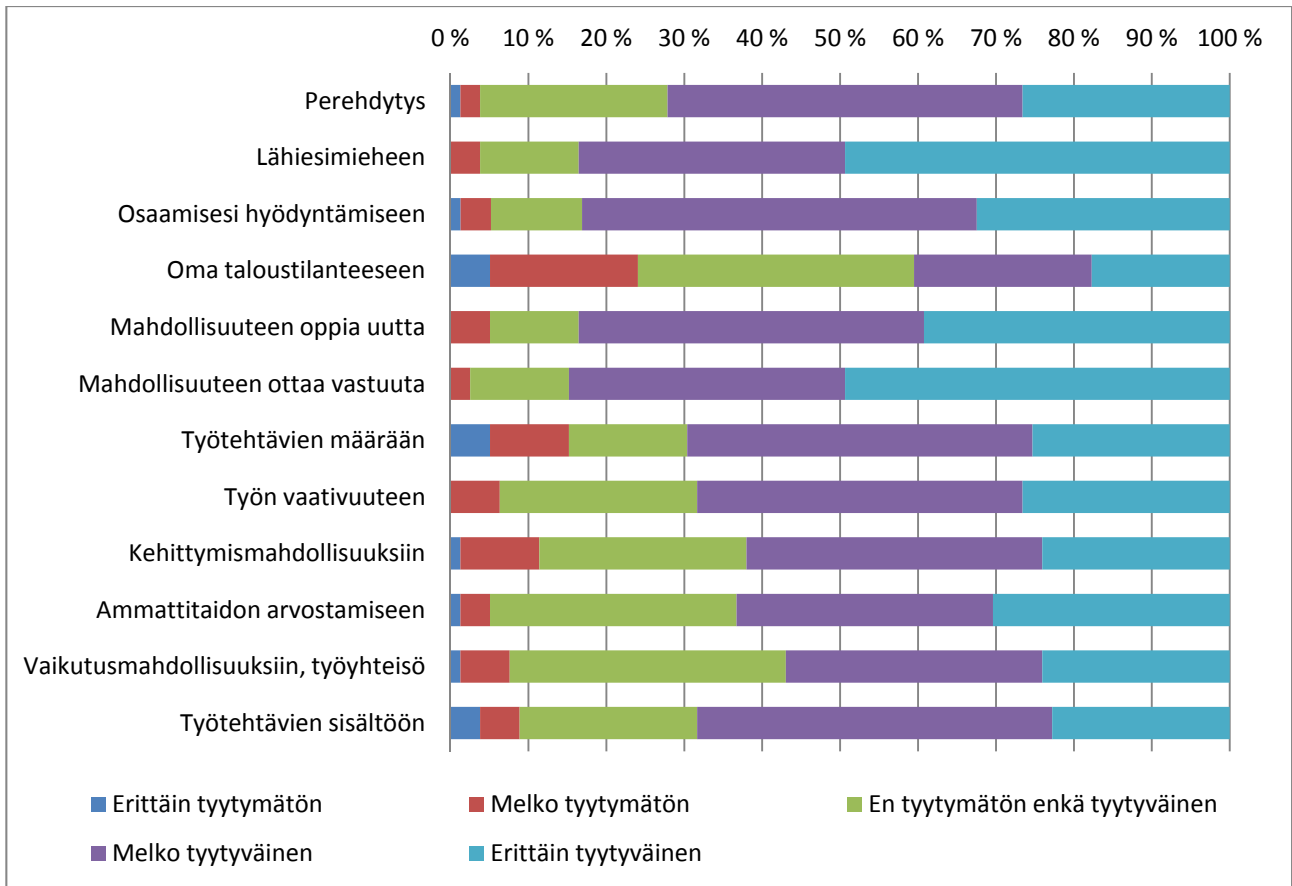
Kotiutuvat siviilipalvelusvelvolliset arvioivat työpalveluksen hyödyllisyyttä huomattavan myönteisesti myös työpalveluspaikan kannalta (Taulukko 7). Yhteiskunnan kannalta velvolliset näkivät kuitenkin palveluksen huomattavasti kriittisemmin. Useampi kuin joka viides velvollinen arvioi, että palveluksesta on korkeintaan vain vähän hyötyä yhteiskunnalle. Suurimman kannatuksen, yli neljä kymmenestä vastaajasta, sai näkemys palveluksesta jossain määrin hyödyllisenä yhteiskunnalle. Vaikka kyseessä on yhteiskunnan asettama kansalaisvelvollisuus, palveluksen hyödyllisyys avautuu myös kotiuduttaessa lähinnä oman kokemuksen karttumisen ja työpalveluksen saaman hyödyn näkökulmasta. Työpalveluspaikan saama hyöty korostui esimiesten vastauksissa: heidän osaltaan mediaanivastaus näki työpalvelussuorituksen tuottavan hyvin paljon hyötyä työpalveluspaikalle ja melko paljon hyötyä yhteiskunnalle. Molempien osalta palvelusvelvollisten mediaaniarviot olivat yhden yksikön kielteisempiä. Kyseisten kysymysten kohdalla sähköisen lomakkeen keräystekniikassa oli kuitenkin palvelusvelvollisten osalta ongelmia, minkä vuoksi vastausten luotettavuuteen liittyy pieni epävarmuus.

**Taulukko 7. Työpalveluksen hyödyllisyys työpalveluspaikalle ja yhteiskunnalle vastaajien mukaan.**

	Palvelusvelvolliset				Työpalveluksen lähiesimiehet			
	Työpalveluspaikalle		Yhteiskunnalle		Työpalveluspaikalle		Yhteiskunnalle	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Ei lainkaan hyötyä tai jopa haitallinen	2	3	6	8	2	2	1	1
Vain vähän hyötyä	2	3	11	14	3	3	10	11
Jossain määrin hyötyä	22	27	35	44	6	7	21	24
Melko paljon hyötyä	36	45	13	16	29	32	30	33
Hyvin paljon hyötyä	16	20	13	16	49	55	26	29
Puuttuva	2	2	2	2	1	1	2	2
<b>Yhteensä</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>90</b>	<b>100</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

Palvelusvelvollisten näkemykset työpalveluksesta olivat hieman myönteisempiä kuin koulutusjaksosta. Velvollisten antama kouluarvosanan keskiarvo työpalvelukselle oli 8,5 ja koulutusjaksolle 7,9. Myös keskihajonta oli koulutusjaksolle (1,3) hieman korkeampi kuin työpalvelusjaksolle (1,2) eli koulutusjakso jakoi mielipiteitä hieman työpalvelusjaksoa enemmän. Kriittisimmin koulutusjaksoa arvioitiin asuinolosuhteiden (asteikolla 1-5 ka = 3,2) ja siviilipalvelusta koskevan ennakkoinformaation (ka=3,3) osalta. Kyseiset vastaukset sijoittuivat lähelle neutraalia (3=ei tyytymätön eikä tyytyväinen). Myönteisimmän arvion saivat palvelustoverit (ka=4,1), yleinen ilmapiiri (ka=4,1), suuntautumisvaihtoehdon opetussisällöt (ka=4,0) ja koulutusjakson vapaa-aika (ka=4,0). Ääripäiden välille sijoittuivat tyytyväisyys muihin kuin suuntautumisvaihtoehdon opetussisältöihin (ka=3,5) ja koulutusjakson järjestelyihin (ka=3,7).

Siviilipalvelusvelvolliset olivat työpalveluksessa tyytyväisimpiä lähiesimiehensä toimintaan ja omiin mahdollisuuksiinsa ottaa vastuuta (kuva 2). Neljä viidestä vastaajasta oli myös osaamisensa hyödyntämiseen ja mahdollisuuteen oppia uutta vähintään melko tyytyväinen. Kielteisimmän arvion sai oma taloustilanne, jossa vajaa neljännes oli vähintään melko tyytymätön tilanteeseen. Pehdytys, työtehtävien sisältö, vaikutusmahdollisuudet, arvostus ja kehittymismahdollisuudet olivat palautteeltaan positiivisia, mutta ne sisältävät myös kriittisten arvioiden vuoksi selkeitä kehittämisen mahdollisuuksia. Työtehtävien määrä sisälsi taloustilanteen jälkeen toiseksi eniten kriittisiä arvioita. Tyytymättömyyttä aiheuttivat heikot mahdollisuudet vaikuttaa omaan työtahtiin ( $r=,36^{***}$ ). Kaksi kolmesta työvelvollisesta kuitenkin katsoi, että he voivat vaikuttaa omaan työtahtiinsa vähintään melko paljon. Neljännes katsoi voivansa vaikuttaa työtahtiinsa vain jossain määrin ja kolme vastaajaa ei lainkaan. Tyytymättömyyden suhde työtahtiin vaikuttamiseen ei ollut kuitenkaan lineaarinen, sillä vaikutusmahdollisuuksiltaan paras ryhmä oli tyytymättömämpi työtehtäviensä määrään (ka=3,9) kuin melko paljon työtahtiin vaikuttava ryhmä (ka=4,2). Tyytyväisyyttä työtehtävien määrään voi siis heikentää tehtävässä vaadittu itseohjautuvuus.



**Kuva 2. Työpalvelusjaksoa koskeva tyytyväisyys (N=79).**

Työtoverien tuen merkitys ongelmatilanteissa oli työpalveluksessa suurempi kuin esimiehen (Taulukko 8). Kaksi kolmesta palvelusvelvollisesta sai tukea esimieheltä ongelmaansa vähintään useimmiten. Joka toinen sai tukea työtoverilta aina tarvitessaan. Heikolle tuelle ongelmatilanteissa jäi suhteellisen pieni osuus vastaajista, sillä vajaalla viidenneksellä tuki oli saatavilla vain joskus tai ei koskaan. Edellisiä merkittävämpi joukko, yli viidennes, koki saamansa arvostuksen heikoksi työyhteisössään. Tulosta voi pitää kuitenkin hyvänä työyhteisön uusille jäsenille, sillä kolme neljästä vastaajasta koki saavansa arvostusta työstään vähintään useimmiten.

**Taulukko 8. Kokemukset työpalveluksessa saadusta tuesta ja osallisuudesta.**

	Tuen saatavuus esimieheltä		Tuen saatavuus työtovereilta		Arvostus työyhteisössä		Työn suunniteltuun osallistuminen		Omien ideoiden soveltaminen		Työn tulokset, osallisuus ja hyödyllisyys	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ei koskaan	3	4	2	3	1	1	6	8	4	5	2	3
Joskus	12	15	10	13	16	20	20	25	22	28	19	24
Useimmiten	23	29	21	26	33	42	25	32	25	32	34	44
Aina	31	39	38	48	27	34	23	29	24	31	22	28
Kysymys ei sovi työhöni	10	13	8	10	2	3	5	6	3	4	1	1
<b>Yhteensä</b>	<b>79</b>	<b>100</b>	<b>79</b>	<b>100</b>	<b>79</b>	<b>100</b>	<b>79</b>	<b>100</b>	<b>78</b>	<b>100</b>	<b>78</b>	<b>100</b>

Osallisuutta oman työn suunnitteluun, omien ideoiden hyödyntämistä ja kokemusta työn tuloksellisuudesta voi pitää pilottitulosten perusteella jonkin asteisena haasteena työpalveluksessa (Taulukko 8). Kolmannes vastaajista pääsi vain joskus osallistumaan työn suunnitteluun tai soveltamaan omia ideoitaan. Useammalla kuin joka neljännellä vastaajalla oli joko vain joskus tai ei koskaan kokemuksia oman työnsä hyödyllisyydestä. Työpalveluksessa olevien osallisuuden kehittämiseen on syytä kiinnittää jatkossa huomiota, sillä työpalvelus on merkittävälle osalle velvollisia ensimmäinen tai ensimmäisiä työkokemuksia. Kyseisellä kokemuksella voi siten olla vaikutuksia myös myöhempään työuraan. Tuloksia on kuitenkin pidettävä vasta alustavina. Loppukyselyn osalta vastaajajoukossa on tapahtunut merkittävää karsiutumista. Valikoitumisen merkitystä voidaan tarkastella vasta kerättyä alkua- ja loppukyselyn yhdistävä aineisto.

Esimiesten arviot siviilipalvelusvelvollisista olivat korostetun myönteisiä. Työpalveluspaikkojen mahdollisuus valita velvollisensa ja saatavan työpanoksen edullisuus tukevat todennäköisesti tyytyväisyyttä. Ylivoimainen enemmistö esimiehistä arvioi velvollisten sopivuutta työpalveluspaikalle myönteisesti (Taulukko 9). Osaaminen, sosiaaliset valmiudet, oppimisvalmiudet ja työhön sopeutuminen saivat myönteisimmät arviot. Työhön sopeutumisen ja sosiaalisten valmiuksien osalta noin joka kymmenes arvioi kuitenkin palvelusvelvollista kriittisesti. Kyseisiä tekijöitä kriittisemmän arvion saivat palvelusvelvollisen johdettavuus ja tuottavuus. Johdettavuuden osalta palaute oli myös hajonnaltaan suurinta.

**Taulukko 9. Lähiesimiesten arviot palvelusvelvollisen sopivuudesta työpalveluspaikalle eri osa-alueilla.**

	Osaaminen		Sosiaaliset valmiudet		Oppimisvalmiudet		Työhön sopeutuminen		Tuottavuus		Ohjattavuus/ johdettavuus	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Erittäin huono	2	2	3	3	2	2	4	5	4	5	3	3
Melko huono	2	2	5	6	3	3	4	5	5	6	8	9
Ei huono eikä hyvä	9	10	9	10	9	10	5	6	9	10	14	16
Melko hyvä	36	40	29	33	33	38	34	38	36	40	29	33
Erittäin hyvä	40	45	43	48	41	47	42	47	35	39	35	39
Yhteensä	89	100	89	100	89	100	89	100	89	100	89	100
ka	4,2		4,2		4,2		4,2		4		4	

Tulokset tukevat käsitystä, että siviilipalvelus toimii sekä palvelusvelvollisten taustojen luomien valmiuksien että heidän omien odotustensa perusteella ensisijaisesti nuorten työmarkkinakelpoisuutta kohentavana palvelusmuotona. Kyse ei siis ole niinkään työmarkkinoita häiritsevästä palvelusmuodosta, vaan nuorten työuran alkuvaiheen reitistä työmarkkinoille. Siviilipalvelus vertautuu siten enemmän työharjoitteluun kuin varsinaiseen työhön. Huolimatta siviilipalvelusvelvollisille yleisestä palveluksen lykkäämisestä, vastaajien työkokemus ja ammatillinen koulutus olivat vielä rajallisia. Merkittävälle osalle siviilipalvelusvastaajista työpalvelus toimii ensimmäisenä työkokemuksena. Myöskään ammatillisen tutkinnon suorittaneiden taustat eivät ole erityisen hyvin suuntautuneet työpalveluspaikkojen profiileihin. Siviilipalvelukseen valikoitumisessa ei siten näytä olevan merkittävässä roolissa ammatillinen suuntautuminen, eivätkä työpalveluspaikat näytä korvaavan merkittävästi koulutettua työvoimaa. Osaamisen kohtaamisesta käytännön tasolla pitää huolen siviilipalvelusvelvollisten velvollisuus hakea itse palveluspaikkaa, jolloin työpalveluspaikat ovat avainroolissa valitessaan sopivia palvelusvelvollisia.

Palvelusvelvolliset olivat realistisia oman työnsä merkityksestä: työpalveluksen merkitys nähdään ensisijaisesti työkokemuksen hankkimisen kautta, toissijaisesti työpalveluspaikan ja yhteiskunnan näkökulmista. Työpanoksen välitöntä merkitystä työyhteisölle voi heikentää tarve ohjata palvelusvelvollisia heidän työssään ja annettavien tehtävien luonne. Yhteiskunnallisesti suurin merkitys voi liittyä työpalveluksen rooliin nuorten työmarkkinoille integroijana.

### **Vakaumus siviilipalveluksen perusteena**

Neljällä kymmenestä (42 %) siviilipalveluksen tulemisen ensisijaisena syynä olivat vakaumukselliset syyt, ja vastaavasti kuudella kymmenestä käytännölliset syyt. Vakaumuksellisten perusteiden merkitys siviilipalveluksen valinnassa liittyy siviilipalvelusjärjestelmän asemaan, jossa sen roolina on tarjota omantunnon ja uskonnon vapauden sekä kansainväliset sopimukset täyttävä vaihtoehto aseelliselle palvelukselle. Vakaumuksellisista syyt siviilipalveluksen perusteena on todettu sekä asevelvollisuus- (2007/1438, 3§) että siviilipalveluslaissa (2007/1446, 1§). Siviilipalvelukseen ha-keutuessaan asevelvollisen on allekirjoitettava vakuutus (2007/1446, 12§) vakaumukseen perustu- vista syistä. Kyselyn tulokset ja lain vaatimukset näyttävät tältä osin olevan ristiriidassa keskenään.

Kaksiluokkaista kysymystä vakaumuksellisista tai käytännöllisistä syistä voidaan kuitenkin pitää liian karkeana mittarina palvelusmuotojen välisessä valinnassa, johon voivat vaikuttaa yhtäaikai- sesti sekä käytännölliset että vakaumukselliset tekijät. Esimerkiksi aiemmin tarkasteltu työpalvelus ja sen tuottama työkokemus sekä sivutoimisen työn mahdollisuus voivat tukea siviilipalveluksen valintaa, samalla kun aseellisen palveluksen suorittamiseen voi asevelvollisella liittyä vakaumuk- sellisia esteitä. Käytännöllisten ja vakaumuksellisten tekijöiden vaikutuksen voidaan siis olettaa olevan useimmissa tapauksissa yhtäaikaista.

Siviilipalveluksen valinta tapahtuu suhteessa sen pääasialliseen vaihtoehtoon, varusmiespalveluk- seen. Keskeisiä vaikuttavia tekijöitä ovat tällöin kahden palvelusmuodon erot niiden sisällöissä ja sosiaalisessa kontekstissa. Aiemmassa tutkimuksessa (Kallunki 2013c) siviili- ja varusmiespalve- lus näyttäytyivät voimakkaasti erilaistuneina palvelusryhminä. Siviilipalvelukseen ja varusmiespal- velukseen suuntautuneet nuoret ovat integroituneet sosiaalisiin konteksteihin ja instituutioihin toi- sistaan poikkeavasti. Siviilipalvelusta on myös pidetty varusmiespalvelukseen verrattuna stigmati- soivana palvelusmuotona (Salasuo 2009, 198–199; Ahlbäck 2010, 140). Siviili- tai varusmiespalve- lusryhmien voimakkaan erilaistumisen vuoksi valinta palvelusmuotojen välillä on nuoren sosiaali- seen kontekstiin ja sen arvostukseen liittyvä valinta. Samalla osalla vastaajista valinta ei ole lain olettama arvoihin liittyvä kognitiivinen prosessi. Valintaan vaikuttaa osaltaan ratkaisun ajoitus, joka voi osua esimerkiksi kutsuntoihin, palveluksen lykkäyksen vaiheeseen tai varusmiespalveluksen aloittamisen jälkeiseen vaiheeseen. Kiinnostus kohdistuu tällöin vakamus/ei-vakaumus – dikotomian sijasta siihen, mitkä tekijät tukevat siviilipalveluksen valintaa. Tämän näkökulman tar- kasteluun tarvitaan kyselyä, joka tarkastelee mahdollisimman monipuolisesti valintaan vaikuttaneita tekijöitä vakaumuksellisten ja käytännöllisten tekijöiden ulottuvuudella.



## Kyselyn kehittäminen

### Palaute

Pilottikyselyssä pyrittiin ottamaan huomioon mahdollisimman monipuolisesti siviilipalveluksen valinnan perusteina olevia käytännöllisiä ja vakaumuksellisia tekijöitä. Aiemman tutkimuksen rajallisuuden vuoksi kyseisistä tekijöistä ei ollut kuitenkaan kattavaa kuvaa. Vastaajia pyydettiin antamaan palautetta kyselyyn. Saatujen vastausten, aiempien haastattelujen, Voi hyvin nuori – hankkeen tulosten ja kyselystä saadun palautteen pohjalta vastausvaihtoehtoja monipuolistettiin.

Palautetta kyselystä kerättiin ensisijaisesti pilottikyselyn lopussa olleeseen avoimeen kohtaan, jossa vastaajaa pyydettiin antamaan kehittämissuhteita tai palautetta kyselystä. Kaikkiaan 132 siviilipalvelusmiestä vastasi kysymykseen, mitä voi pitää korkeana osuutena. Vastaajien motivaatiota ja uteliaisuutta tuki aihe, joka ainakin osalla palvelusvelvollisia liittyy omaan identiteettiin. Siviilipalvelustutkimus on ensimmäinen kysely, jolla pyritään luomaan kuvaa niin siviilipalvelukseen tulemisen taustoista, palveluksen valintaan liittyvistä arvoista kuin palveluksen sujumisesta. Kirjallisen palautteen ohella vastaajat antoivat jossakin määrin suullista palautetta lomakkeen palauttamisen yhteydessä. Lisäksi täyttämistilanteessa esiin nousseet ongelmat tai muutostarpeet kirjattiin ylös ja otettiin huomioon kyselyn muokkaamisessa.

Avoimeen kysymykseen saatuja vastauksia on esitelty seuraavassa. Yleisellä tasolla kyselystä annettiin selvästi enemmän myönteistä kuin kielteistä palautetta. Näiden palautteiden mukaan kysely oli ”hyvä” (21 vastaajaa), ”mielenkiintoinen” (5 vastaajaa), ”monipuolinen / kattava” (6 vastaajaa) tai ”helppo / sopiva / mukava / selkeä / tarkoituksenmukainen” (8 vastaajaa) tai kyselystä annettiin muu kannustava muotoilu (1). Myönteisen palautteen lisäksi lomakkeesta annettiin myös yksilöimätöntä kriittistä palautetta. Eniten kritiikkiä herätti lomakkeen pituus (12 vastaajaa). Yksittäisiin kysymyksiin kohdistamatta kyselyä pidettiin myös ympärilyönteinä (2), väittämiltään epäselvänä (1), liiaksi varusmiespalvelukseen vertailevana (1), muotoilultaan omituisena (1) ja samoja kysymyksiä sisältävänä (1). Kysely nähtiin myös loputtoman kehittämis- tai kasvutarpeen ilmentymänä (1).

Yleisellä tasolla annettu kriittinen palaute oli jossakin määrin ristiriidassa yksilöidymmän palautteen kanssa. 11 vastaajaa toivoi tiettyjä kysymyksiä lisättävän kyselyyn. Lisäksi 2 vastaajaa esitti saman toiveen yksilöimättä laajenuksen tarvetta. Lisäyksiä toivottiin erityisesti siviilipalveluksen tulemisen syihin. Puuttuviksi vaihtoehtoiksi nähtiin työpalveluksen hyödyllisyys (1 vastaaja), luottamuksen puute sotilaallista maanpuolustusta kohtaan (1 vastaaja), ulkomailla asumisen tausta (3 vastaajaa), uskonnolliseen vakaumukseen liittyvät erilaiset syyt (4 vastaajaa), muut uskomukselliset/vakaumukselliset/ateistiset syyt (3 vastaajaa), terveydentilaan liittyvät syyt (1 vastaaja) sekä suhde vanhempiin/perheeseen (2 vastaajaa). Lisäksi toivottiin sosiaalista luokkaa koskevaa kysymystä (1), ja varusmiespalvelukseen suhtautumista koskevia kysymyksiä nähtiin puuttuvan (1). Kritiikkiä annettiin myös ruotsinkielisen lomakkeen puuttumisesta (10), sillä lomakkeen kääntäminen päätettiin tehdä vasta lopulliseen versioon. Palautteissa esitettiin myös täydennyksiä/ täsmennyksiä yksittäisiin kysymyksiin kuten opiskelun keskeyttämisen jälkeisten opintojen opiskelua (1) ja asumismuodon (1) vaihtoehtoihin.

Vastaustilanteissa ongelmia aiheutti ja myös kirjallista palautetta tuotti tuloja ja työkokemusta koskeva kysymys. Ongelmana oli useimmissa tapauksissa vaikeus arvioida tuloja, koska vastaaja oli vastikään tullut lukiosta tai hän oli tehnyt töitä pätikkäin (6). Samantyyppinen vaikeus liittyi myös työkokemuksen arviointiin epätyypillisten työsuhteiden takia (3). Kyselyyn liittyen esitettiin myös yleisempiä toivomuksia kuten kyselyn ohjeistuksen parantamista (1), kyselyn muuntamista sähköiseen muotoon (2), vastausvaihtoehtoja koskevia muutoksia (10), kyselyn keräyspaikan olosuhteiden parantamista (1) ja kysymysten vastaustilan lisäämistä (2).

Osa palautteesta ei liittynyt lainkaan kyselyyn vaan vastaajan toivomiin muutoksiin siviilipalvelusjärjestelmässä. Tällaisia vastauksia olivat esimerkiksi toivomus siviilipalveluksen muuttamiseksi 6 kuukauden mittaiseksi (1), pyyntö koulutusjakson toteuttamisesta vapaaehtoisena (1), vaatimus opinto- tai työttömyystuen mahdollistamisesta siviilipalveluksen aikana (2), ehdotus sivarikeskuk-



sen sänkyjen uusimisesta (1), tarve palveluspaikkojen tarjonnan lisäämisestä (1) ja aloite koko yleisen asevelvollisuuden lakkauttamisesta (1).

### **Muokkaukset**

Pilotin perusteella tehdyt merkittävimmät muutokset koskivat alkukyselyä. Kysely päätettiin muokata rakenteeltaan. Alkukysely muotoiltiin siten, että se ainakin alun osalta etenee siinä järjestyksessä kuin vastaaja on todennäköisesti joutunut harkitsemaan asioita. Alkuun sijoitettiin siten siviilipalvelukseen tulemisreittiä koskevat kysymykset ja välittömästi niihin liittyvät kysymykset. Järjestyksen muutoksilla tavoiteltiin kokonaiskuvan nopeaa muodostumista kyselystä ja täyttämisen helpottumista.

Osa mittareista päätettiin korvata muilla kysymyksillä. Tällaisia olivat erityisesti hyvinvointiin ja elinympäristöön liittyvät kysymykset. Vaikka kyselyä karsittiin tältä osin merkittävästi, palautteen perusteella tarvittiin myös laajennuksia. Tämän seurauksena kysely ei käytännössä lyhentynyt. Merkittävin laajennus liittyi siviilipalveluksen tulemisen syihin. Kyseiset kysymykset järjestettiin kolmeen osakokonaisuuteen, jotka koskivat siviilipalveluksen sisältöjä, varusmiespalveluksen sisältöjä sekä tekijöitä, jotka ovat voineet vaikuttaa joko siviili- tai varusmiespalveluksen valintaa tukevasti. Mittaristosta saatiin tällöin aikaisempaa kattavampi ja myös helpommin hahmotettava. Samalla vakaumuksellisiin tekijöihin liittyviä kysymyksiä laajennettiin.

Palaute pyrittiin ottamaan mahdollisimman hyvin huomioon. Osa pyydetyistä lisäyksistä oli kuitenkin jo mukana kyselyssä, ehdotetut vastausvaihtoehdot eivät sopineet luokitteluun tai muutospyyntö koski valmista, vertailukelpoista mittaria. Palautteen huomioon ottamista rajoitti lisäksi tarve pitää kysely kohtuullisen pituisena. Kyselyyn tehtiin huomattava joukko yksittäisiin kysymyksiin liittyviä täsmennyksiä, vaihtoehtojen muokkauksia tai järjestyksen vaihtamisia. Työkokemusta ja tuloja koskevat kysymykset muotoiltiin kokonaan uusiksi. Myös erilaisia taustoja koskevia kysymyksiä lisättiin.

## Kirjallisuus

Ahlbäck, Anders (2010) Asevelvollisuus, miehuus ja sukupuolten tasa-arvo. Teoksessa Pirjo Jukarainen & Sirkku Terävä (toim.) Tasa-arvoinen turvallisuus? Sukupuolten yhdenvertaisuus suomalaisessa maanpuolustuksessa ja kriisinhallinnassa. Minerva, Helsinki, 131–144.

Myllyniemi, S. (2010). Tilasto-osio. Teoksessa Sami Myllyniemi (toim.) Puolustuskannalla. Nuorisobarometri 2010. Nuorisotutkimusverkosto, julkaisuja 107. Opetus- ja kulttuuriministeriö, Helsinki, 9-146.

Kallunki, V & Lehtonen, O. (2012) Varusmiesten ja siviilipalvelusvelvollisten suuntautuminen työhön ja opiskeluun. Julkaisussa Suomalainen työelämä eurooppalaisessa vertailussa. Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisuja, Nro 3, 51-61

Kallunki, V. (2013a). Siviilipalvelus työmarkkinoiden ulkopuolisen työkokemuksen lähteenä. Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisuja. (Tulossa)

Kallunki, V. (2013b). Elämässä on lupa tavoitella onnea: Nuorten aikuisten koettu hyvinvointi, syrjäytyminen ja osallisuus Kaakkois-Suomessa ja Luoteis-Venäjällä. (Kymenlaakson ammattikorkeakoulun julkaisuja, sarja B; 93).

Kallunki, V. (2013c). Kansallisen kollektiivin jäljillä: Siviili- ja varusmiespalvelus sosiaalisen integraation, järjestelmäintegraation ja yhteiskuntauskonnon näkökulmista. Sosiologia, 2/2013, 135-151.

Lehtonen, O., & Kallunki, V. (2013). Harrastukset ennustavat asevelvollisuuden suuntautumista. Teoksessa Mäkinen, J. (Toimittaja): Asevelvollisuuden tulevaisuus (Sivut 160-174). (Maanpuolustuskorkeakoulun julkaisuja; 9).

Parkkola K., Tuominen J. & Piha J. (2001) Civil service – Reasons and Background. *Annales Medicinæ Militaris Fenniae* 76 (1), 71–78.

Salasuo, Mikko (2009) Miksi armeijaan tullaan ja millaisin odotuksin. Teoksessa T. Hoikkala, M. Salasuo & A. Ojajarvi (toim.) Tunnetut sotilaat – Varusmiehen kokemus ja terveystaju. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 94. Nuorisotutkimusverkosto, Helsinki, 189–226.

Stengård, E., Appelqvist-Schmidlechner, K., Upanne, M., Parkkola, K. & Henriksson, M. (2008). Time out! Aikalisä! Elämä raiteilleen. Varusmies- ja siviilipalveluksen ulkopuolelle jääneiden miesten elämäntilanne ja psykososiaalinen hyvinvointi. *Stakes, Raportteja 18/2008*. Helsinki: Stakes.

Stengård, E., Appelqvist-Schmidlechner, K., Upanne, M., Parkkola, K. & Henriksson, M. (2009). Varusmies- tai siviilipalveluksen keskeyttäneet miehet voivat huonosti. *Suomen lääkärilehti*, 49/2009, 64, 4263–4268.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2011) Siviilipalvelus 2020 Siviilipalveluksen kehittämistyöryhmän mietintö. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 9/2011. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki.