

Helka Hirvonen

**KANSAINVÄLISTEN  
AVUSTUSTYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUS  
TYÖHYVINVOINNISTA**

Tutkimuskohteena Suomen Punaisen Ristin kansainväliset  
avustustyöntekijät

Johtamisen ja talouden tiedekunta  
Pro gradu -tutkielma  
Joulukuu 2019

# TIIVISTELMÄ

Helka Hirvonen: Kansainvälisten avustustyöntekijöiden kokemus työhyvinvoinnista. Tutkimuskohteena Suomen Punaisen Ristin kansainväliset avustustyöntekijät  
Pro gradu -tutkielma  
Tampereen yliopisto  
Johtamisen ja talouden tiedekunta  
Joulukuu 2019

Tässä pro gradu -tutkielmassa tarkastellaan kansainvälisen avustustyön työntekijöiden hyvinvointia työn kontekstissa. Kansainvälisessä avustustoiminnassa avustustyöntekijöihin kohdistuvan väkivallan määrä on kasvanut, jonka takia työturvallisuudesta muodostuu problemaattisempi ulottuvuus. Syyt, minkä takia avustustyöstä hakeudutaan johonkin muuhun työhön, eivät kuitenkaan liity työturvallisuuteen, vaan kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Tässä tutkielmassa tarkastellaan avustustyötä yksilön näkökulmasta niin, että hahmotetaan työhyvinvoinnin merkityksellisiä osa-alueita avustustyöntekijöiden kokemuksen kautta.

Hyvinvoinnin kokemus on hyvin subjektiivinen, minkä takia tutkielmassa haluttiin antaa tilaa avustustyöntekijöiden omalle äänelle. Suomen Punainen Risti on yksi Suomen suurimmista kansainvälistä apua toimittavista järjestöistä, jonka takia kyseinen järjestö valikoitui tutkielman tutkimuskohteeksi. Tutkielman toteuttamiseksi kerättiin haastatteluaineisto. Haastattelurunko suunniteltiin työhyvinvoinnin teoreettisiin käsitteisiin nojautuen, ja haastatteluun osallistui Suomen Punaisen Ristin kansainvälisen avustustoiminnan työntekijöitä. Kyseiset työntekijät ovat toimineet työtehtävissä Suomen Punaisen Ristin pitkäaikaisten kehitysyhteistyöohjelmien tukemisessa. Tällaisia työsuhteita Suomen Punaisella Ristillä on vuosittain noin 25, ja tutkimushaastatteluun osallistui kuusi henkilöä. Ennen haastattelua haastateltavat tekivät tunneperäiseen työhyvinvointiin perustuvan ennakkotehtävän valitsemalla työhön liittyviä väitteitä, joihin samaistuvat eniten.

Haastatteluin saatua aineistoa on analysoitu sisällönanalyttisin menetelmin teorialähtöisesti niin, että analyysiluokat on johdettu Peter Warrin vitamiinimallin työn piirteistä. Tämä työn piirteitä kuvaava vitamiinimalli sisältää ajatuksen siitä, että missä työssä tahansa tulisi hyvinvoinnin toteutumiseksi esiintyä tietyt työn piirteet. Tutkielman keskeisiä tuloksia aineistosta tehtyjen tulkintojen perusteella on, että Suomen Punaisen Ristin kansainvälisten avustustyöntekijöiden työhyvinvointia voisi edistää lisäämällä mahdollisuuksia vaikuttaa organisaation toimintatapoihin, lisäämällä vertaistukea tai työnohjausta, yhdenmukaistamalla käytäntöjä, huomioimalla erilaiset työolosuhteet sekä tukemalla työhön liittyvää suunnittelua sekä yksilö- että organisaatiotasolla.

Avainsanat: kansainvälinen avustustyö, hyvinvointi, työhyvinvointi, työn piirteet

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

# Sisällysluettelo

1.	JOHDANTO .....	1
2.	TUTKIELMAN TAUSTA.....	8
2.1.	Työ, hyvinvointi ja työhyvinvointi .....	10
2.2.	Havaintoja avustustyöntekijöiden työhyvinvoinnista .....	14
2.3.	Avustustyöntekijöiden työhyvinvointia ohjaavia periaatteita.....	21
2.4.	Suomen Punainen Risti toimittamassa apua Suomessa ja ulkomailla .....	23
2.5.	Suomen Punaisen Ristin kansainvälinen avustustoiminta .....	26
3.	HYVINVOINNIN TARKASTELU TYÖN KONTEKSTISSA.....	32
3.1.	Työhyvinvoinnin tunneperäisyys.....	33
3.2.	Työhyvinvoinnin tunnekokemukset - ennakkotehtävän rakentaminen .....	35
3.3.	Yksilön hyvinvointi ja työn piirteet .....	42
3.4.	Analyysiluokkien rakentaminen työn piirteistä .....	46
3.4.1.	Työympäristön ulkoiset puitteet, työn piirteet 7-12.....	47
3.4.2.	Yksilöön liittyvät työn piirteet 1-3.....	49
3.4.3.	Työn sisältöön liittyvät työn piirteet 4-6.....	50
4.	AINEISTON KERUU- JA ANALYYSIMENETELMÄT.....	52
4.1.	Tutkimushaastattelu menetelmänä kerätä aineistoa .....	52
4.2.	Tutkimusaineiston keruuprosessi.....	54
4.3.	Kokemuksellinen tieto ja sisällönanalyysi.....	58
4.4.	Haastatteluiden sisällönanalyysi .....	62
5.	ANALYYSIN TULOKSET.....	66
5.1.	Työhyvinvoinnin edistäminen.....	67
5.1.1.	Syvään päähän - avustustyö on hyvin itsenäistä .....	67
5.1.2.	Tuen tarve - organisaatiolta, työyhteisöltä ja esimieheltä.....	75
5.1.3.	Työn tavoitteet ja suunnittelu - käytäntöjen yksiselitteisyys .....	80
5.1.4.	Urasuunnittelu - työn kierto tehtävien välillä .....	87
5.2.	Tutkimuskysymyksiin vastaaminen.....	90
6.	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	94
6.1.	Luotettavuuden arviointia .....	97
	LÄHTEET.....	98
	LIITTEET	

# 1. JOHDANTO

Tässä pro gradu -tutkielmassa tutkitaan humanitaarista avustustyötä avustustyöntekijän näkökulmasta. Tämä näkökulma tarkoittaa sitä, että ilmiön tarkastelussa huomio kohdistuu yksilöön, ja tarkemmin yksilön kokemaan hyvinvointiin työn kontekstissa. Humanitaarisessa avustustyössä on havaittu erinäisiä haasteita suhteessa työntekijöiden hyvinvointiin. Aiemmin on havaittu, että avustustyöntekijöillä on kohonnut riski muun muassa traumaperäisiin stressireaktioihin ja muihin kuormitusperäisiin oireisiin. Tämän lisäksi avustustyöntekijöihin kohdistuneet tarkoituksenmukaiset väkivaltateot ja seksuaaliväkivalta ovat kasvaneet. Turvallisuus ja fyysinen terveys ovat hyvinvoinnin osa-alueita, mutta varsin kapea-alaisia. Näkökulman laajentamiseksi hyvinvointia tulee tarkastella kokonaisvaltaisemmin.

Koettu hyvinvointi on varsin subjektiivinen kokemus, joka rakentuu yksilön asioille antamien merkitysten kautta. Tämän takia koetaan tärkeäksi, että avustustyöntekijät itse saavat äänensä kuuluviin aiheen tarkastelussa. Hyvinvoinnin edistämiseksi ensiksi täytyy selvittää, mitkä asiat hyvinvoinnin tiimoilta koetaan merkityksellisiksi, ja missä teemoissa olisi kehitettävää. Suomen Punainen Risti on Suomen suurin ja kenties tunnetuin avustustoimintaa harjoittava järjestö. Tutkielman kohderyhmänä on Suomen Punaisen Ristin kansainvälisiä avustustyöntekijöitä, jotka ovat työskennelleet ulkomailla tukien Suomen Punaisen Ristin kumppania eli toista Punaista Ristiä tai Punaista Puolikuuta pitkäaikaisten kehitysyhteistyöohjelmien tukemisessa. Tutkielman toteuttamiseksi tehtiin työhyvinvoinnin teeman ympärille rakentuva tutkimushaastattelu, johon osallistui kuusi Suomen Punaisen Ristin kansainvälistä avustustyöntekijää, jotka olivat toimineet työtehtävissä Suomen Punaisen Ristin kansainvälisessä avustustoiminnassa ulkomailla pitkäaikaisten kehitysyhteistyöohjelmien tukemisessa.

Haastatteluiden toteuttamisen myötä saatiin kerättyä tutkielman aineisto, jota on analysoitu teorialähtöisesti työhyvinvoinnin teoreettisiin käsitteisiin ja malleihin pohjautuen. Tutkielman tarkoituksena on selvittää, miten avustustyöntekijöiden hyvinvointia voisi tukea. Siten tutkielman tutkimuskysymyksiä ovat *mitkä työn piirteet ovat Suomen Punaisen Ristin kansainvälisen avustustoiminnan työntekijöille merkityksellisiä hyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta? Miten Suomen Punainen Risti voisi tukea kansainvälisten avustustyöntekijöiden työhyvinvointia, jotka työskentelevät pitkäaikaisten kehitysyhteistyöohjelmien tukemisessa?* Analyysin myötä saadut tulokset on saatu aikaan hyödyntämällä Peter Warrin työhyvinvoinnin mallia. Malli pitää sisällään ajatuksen siitä, että kaikesta työstä tulisi löytyä tietyt työn piirteet. Nämä 12 työn piirrettä pitävät sisällään työhyvinvointia tukevia eri osa-alueita.

Antropologi Liisa Malkin siteeraa Suomen Punaisen Ristin haastattelemaansa työntekijää: ”se on vähän niin kuin tabu, että auttajia pitäisi auttaa”<sup>1</sup>. Hän käsittelee sitä, kuinka hankalaa henkisen avun vastaanottaminen on, ja myös muita avustustyöhön liittyviä pohdintoja suhteessa tekemiinsä haastatteluihin. Avustustyö ei ole vapaaehtoistyötä vaan työtä, mistä maksetaan palkkaa (SPR 2018a). Jo lainsäädäntö määrittää työn tietyt puitteet työntekijän vähimmäissuojan takaamiseksi (ks. luku 2.3.). Erilaisissa katastrofeissa huomio kiinnitetään monesti enimmäkseen katastrofin uhreihin, ja kapealaisemmin heihin, jotka apua tarjoavat, eli avustusjärjestöjen työntekijöihin. Konflikti tai luonnonkatastrofi luo normaalista poikkeavat olosuhteet ja humanitaariset avustustyöntekijät ovat yleensä niitä, jotka menevät ensimmäisenä paikan päälle auttamaan kriisin kokeneita ihmisiä. Humanitaariset avustustyöntekijät ovat tällaisiin poikkeusolosuhteisiin koulutautuneita eri alojen ammattilaisia, joiden työllä mahdollistetaan humanitaarisen avun toimittaminen katastrofialueelle ja tuetaan humanitaarisen oikeuden toteutumista. (SPR 2018b.)

Tässä pro gradu -tutkielmassa päähuomio keskittyy työn piirteisiin hyvinvoinnin näkökulmasta perustuen työntekijöiden kokemuksiin. Kansainvälisellä avustustyöllä voidaan viitata moneen eri tyyppiseen avun muotoon, kuten muun muassa humanitaariseen avustustyöhön (humanitarian assistance) ja humanitaarisiin avustustyöntekijöihin (humanitarian aid worker), avustustyöhön (relief and development work) ja katastrofeihin (disasters) liittyvään avustustoimintaan. Lisäksi avustustoimintaa on sekä kansainvälistä että kansallista. Tässä tutkielmassa käytettäessä termiä avustustyöntekijä, viitataan tutkimuslaitos Humanitarian Outcomes mukaisesti käsitteeseen ”aid worker”, joka pitää sisällään sekä kansalliset että kansainväliset (national and international) avustustyöntekijät, sekä niiden organisaatoiden työntekijät, jotka toimittavat katastrofiapua (relief work) ja muuhun avustukseen ja kehitykseen (relief and development) liittyvää avustustoimintaa. (Humanitarian Outcomes, AWSO 2019a.)

Sekä kansallisilla että kansainvälisillä avustustyöntekijöillä on todettu olevan kohonnut riski traumaperäiseen stressiin (post-traumatic stress disorder, PTSD), masennukseen ja loppuun palamiseen (esim. Ager, Pasha, Duke & Eriksson 2012). Ager et al. tutkimuksessa kansallisista avustustyöntekijöistä yli 50 % raportoi kokeneensa traumaattisia kokemuksia useita kertoja. Tutkimus keskittyi kokemuksiin masennuksesta, ahdistuneisuudesta, traumaperäisestä stressistä sekä loppuun palamisesta eli burnoutista (Ager et al. 2012, 715). Työntekijöiden kokemusten perusteella työssä kroonista

---

<sup>1</sup> “It’s kind of taboo: that helpers should be helped”. (Malkki 2015, 57.)

stressiä<sup>2</sup> eniten aiheuttivat taloudelliset ongelmat, liian suuri työtaakka, epätasa-arvoinen kohtelu kansallisten ja kansainvälisten avustustyöntekijöiden välillä, avuttomuuden tunne saada aikaan muutosta avunsaajien tilanteessa, etäisyys perheestä, epävarmuus rauhan jatkumisesta sekä johtajien työlle annetun arvostuksen puute (Ager et al. 2012, 716).

Humanitaarinen toiminta (humanitarian action) perustuu universaaliin moraaliseen velvoitteeseen vähentää kärsimystä (Boltanski 1993). Humanitaarinen avustustoiminta käynnistetään, kun siviiliväestöllä on puutteita elintärkeästä huollosta, kuten majoituksesta, elintarvikkeista ja vaatteista. Humanitaarisella toiminnalla pyritään lievittämään inhimillistä kärsimystä, jonka esimerkiksi luonnonkatastrofi tai aseellinen konflikti on aiheuttanut. Geneven sopimuksissa täsmennetään yksityiskohtaisemmin, kuinka apua toimitetaan siviiliväestölle. Sopimuksissa täsmennetään, kuinka esimerkiksi selkkausten osapuolten tulee sallia humanitaarisen avun toimittaminen, vaikkakin avustujärjestöjen tulee siihen lähtökohtaisesti saada ensin lupa. Geneven sopimuksissa ei huomioida vain siviilejä, vaan niissä myös tunnustetaan avustustyötä tekevien työntekijöiden asema suojelluksi ja määritellään, minkälainen on virallinen humanitaarinen avustujärjestö ja kuinka humanitaarista apua toimitetaan niin, että avun toimittaminen kunnioittaa humanitaarista oikeutta. (Parkkari 2018, 214–216, Geneven sopimukset I–IV.)

Tästä tunnustetusta suojellusta asemasta huolimatta humanitaariseen avustustoimintaan liittyen uudeksi problematiikaksi on noussut lisääntyneet haasteet turvallisuuteen liittyen. Tutkimuslaitos Humanitarian Outcomesin projektin The Aid Worker Security Database (AWSD)<sup>3</sup> yhteydessä kerätään dataa liittyen väkivaltaisiin tekoihin, ”major incidents”, eli kidnappauksiin, kuolemiin ja muihin vakaviin väkivaltatekoihin, jotka kohdistuvat sekä kansallisiin että kansainvälisiin avustujärjestöihin ja näiden työntekijöihin<sup>4</sup> (Humanitarian Outcomes, AWSD 2019a). Aikavälillä 1997–2017 tällaisten väkivaltaisten tekojen määrä on kokonaisuudessaan kasvanut, ja tulevaisuuden suhteen on odotettavissa, että väkivaltatapaukset lisääntyvät (Humanitarian Outcomes, AWSD 2019b). Kaikkien

---

<sup>2</sup> Ager et. al viittaavat käsitteellä krooninen stressi *chronic stress* tehdään eronteko traumaattiseen stressiin *traumatic stress*. (ks. Ager et al. 2012.)

<sup>3</sup> AWSD on yksi tutkimusorganisaatio Humanitarian Outcomes projekteista, ja AWSD:n puitteissa avustustyöntekijöihin kohdistuvaa väkivaltaa on raportoitu vuodesta 1997 lähtien. Humanitarian Outcomesin muut projektit liittyvät muun muassa siihen, kuinka toimittaa humanitaarista apua sota-alueelle, minkälaisia riskejä avustujärjestöt toiminnassaan kohtaavat ja minkälaisia ovat hyvät humanitaarisen avustustoiminnan käytännöt. (Humanitarian Outcomes, AWSD 2019a & 2019d.)

<sup>4</sup> Tilastojen ulkopuolelle jäävät kuitenkin YK:n rauhanturvaajat, ihmisoikeustyöntekijät sekä ne, jotka työskentelevät politiikan parissa muun muassa monitoroimassa vaaleja (Humanitarian Outcomes, AWSD 2019a).

väkivaltatapauksen lukumäärä oli 220 vuonna 2007 ja 313 vuonna 2017 (Humanitarian Outcomes, AWSO 2018). Vuoteen 2013 mennessä kidnappaus oli työntekijöihin kohdistuva yleisin väkivaltaisin teko (Humanitarian Outcomes, AWSO 2013). Samaan aikaan, kun avustustyöntekijöihin kohdistuivat väkivaltaiset teot ovat kasvaneet, ovat kidnappaukset väkivallan muotona yleistyneet eniten (Humanitarian Outcomes, AWSO 2018). Kidnappausten yleistymisen lisäksi avustustyöntekijöiden fyysiseen turvallisuuteen liittyvä uusi haaste on kasvava seksuaaliväkivalta<sup>5</sup> (Humanitarian Outcomes, AWSO 2019c). Lisääntyneet väkivaltatapaukset asettavat avustusjärjestöille painetta tarkastaa omia riski- ja turvallisuussuunnitelmiaan sekä toimintastandardeja (Humanitarian Outcomes, AWSO 2013, 6–7).

Eurooppa-neuvoston mukaan ”nykyään noin 80 % humanitaarisista tarpeista johtuu aseellisista konflikteista” (Eurooppa-neuvosto 2019). Samaan aikaan Punaisen Ristin kansainvälinen komitea (International Committee of the Red Cross, ICRC) julistaa, että ”nykyisten aseellisten konfliktien todellisuus on se, että aseellisten konfliktien seurauksista eniten kärsivät itse asiassa siviilit ja ne, jotka eivät ole konfliktiin osallisia millään tavalla. Tilanne ei ole muuttunut sitten kylmän sodan”<sup>6</sup> (ICRC 2012, 7). Uppsala Conflict Data Programin (UCDP) konfliktidataan perustuen Oslon rauhaninstituutti (Peace Research Institute Oslo, PRIO)<sup>7</sup> on tuottanut konfliktitrendejä käsittelevän raportin, jonka mukaan vuosi 2017 oli yksi väkivaltaisimmista sitten kylmän sodan Syyrian, Afganistanin ja Irakin konfliktien vuoksi (PRIO 2018). Kyseisten konfliktien myötä raportoitiin myös eniten konflikteihin liittyviä kuolonuhreja sitten kylmän sodan päättymisen jälkeen. Samaan aikaan on havaittu, että suurin osa maailman aseellisista konflikteista tällä hetkellä on ei-valtiollisia konflikteja ja kansainvälistyneitä valtioiden sisäisiä konflikteja. Vaikkakin raportin tietojen perusteella sekä konfliktien lukumäärä että konflikteissa kuolleiden lukumäärä on vähenevä, ei muutos heidän arvionsa mukaan ole pysyvä, vaan ei-valtiollisten konfliktien arvioidaan lisääntyvän (PRIO 2018; Ramsbotham,

---

<sup>5</sup> Tällä hetkellä seksuaaliväkivaltatapauksiin liittyvä data on kuitenkin puutteellista. Humanitarian Outcomesin mukaan vuosina 1997–2018 väkivaltatapauksista 8 % liittyi seksuaaliväkivaltaan, ja kaikki tapaukset olivat kohdistuneet naisiin. (Humanitarian Outcomes, AWSO 2019c, 8–10.)

<sup>6</sup> ”[Unfortunately,] today’s reality shows that the civilian population and, in armed conflicts, those no longer participating in hostilities, do suffer most from the consequences of armed violence. The situation has not improved since the end of the Cold War.” Raportti käsittelee siviilien turvallisuuden tukemista aseellisten konfliktien ja muun väkivallan yhteydessä. (ICRC 2018, 7.)

<sup>7</sup> PRIO on rauhantutkimusinstituutti, jonka tutkijajoukko on kansainvälinen. PRIO omistaa joullealit *Journal of Peace Research* ja *Security Dialogue* ja tuottaa niihin artikkeleita liittyen konfliktien tutkimukseen. PRIO toimii ulkopuolisella rahoituksella, ja rahoittajia ovat Norjan lisäksi muun muassa Euroopan komissio ja kansainvälisiä järjestöjä. (PRIO 2019.)

Woodhouse & Miall 2016, 80–89). Avustustoiminnalle ja siten myös avustustyöntekijöille tulee mitä ilmeisemmin olemaan tarvetta tulevaisuudessakin.

Projektissa the State of Humanitarian System (SOHS) tutkitaan humanitaarisen toiminnan laajuutta, muotoja ja ulottuvuutta. Vuoden 2018 raportin mukaan humanitaariseen avustustoimintaan osallistuu tällä hetkellä vuositasolla noin 570 000 kentällä työskentelevää työntekijää<sup>8</sup> (ALNAP 2018). Samalla arvioitiin, että kansainvälisen humanitaarisen avun tarpeessa olevia ihmisiä, ”people in need”<sup>9</sup> oli 201 miljoonaa ihmistä, joka oli vuoteen 2017 mennessä kaikista suurin lukumäärä. Tämän arvioidaan johtuvan pääasiassa Jemenin, Syyrian ja Etelä-Sudanin konfliktit, mutta myös yllättävät luonnonkatastrofit ja konflikteista, luonnonkatastrofeista tai väkivallasta johtuva pakolaisuus kasvattavat tarvetta humanitaariselle avulle. Tämän arvion mukaisesti humanitaarisen järjestelmän toiminta ei riitä kattamaan humanitaarisen avun kokonaistarvetta (ALNAP 2018), jonka vuoksi on entistä tärkeämpää, että avustustyöntekijöiden hyvinvointiin työssä kiinnitetään huomiota.

Tämän tutkielman lähtökohta on normatiivinen. Dworkinia (2000, 63) mukaillen, ”pahoinvointi on itsessään pahaa ja hyvinvointi itsessään hyvää”. Tällöin mitä enemmän hyvinvointia on tarjolla, sen parempi. Herneen mukaan hyvinvointi voidaan ymmärtää oikeudenmukaisuuden perustana, jolloin oikeudenmukaisuuden mittarina voidaan pitää hyvinvointia tai muuta yksilön subjektiivista kokemusta tai mielipidettä. Herneen tulkinnan mukaisesti pahoinvointi on itsessään pahaa ja hyvinvointi itsessään hyvää (Dworkin 2000, 63). Tällöin mitä enemmän hyvinvointia on tarjolla, sen parempi. Siten hyvinvointia voidaan pitää normatiivisena asiana, eli itsessään tavoiteltavan arvoisena. (Herne 2012, 53–58.)

Tutkielman ongelmaksi hahmotetaan se, että avustustyöntekijöihin kohdistuva väkivalta on kasvanut. Tässä tutkielmassa avustustyön hyvinvointia tarkastellaan työhyvinvoinnin käsitteen avulla. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan subjektiivista hyvinvoinnin kokemusta työn kontekstissa, joka rakentuu erilaisten hyvinvoinnin osa-alueiden ympärille. Kasvaneen väkivallan ohella samanaikaisesti tarve

---

<sup>8</sup> Näistä noin 80 000 on YK:n alaisia työntekijöitä, noin 330 000 ei-hallitustenvälisiä avustusorganisaatioiden työntekijöitä, sekä noin 160 000 Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun liikkeen työntekijöitä. Näistä 160 000:sta suurin osa oli kansallisia avustustyöntekijöitä, sillä tästä lukumäärästä noin 3000 henkilöä oli Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun liikkeen kansainvälisiä työntekijöitä. (ALNAP 2018, 17.)

<sup>9</sup> Liisa Malkki pohtii teoksessaan *The Need to Help* käsitteitä ”tarve” (need) ja ”humanitaarinen tarve” (humanitarian need), jotka rakentuvat pohjimmiltaan länsimaiselle ajattelulle. Siten tämän tarpeen ymmärtämisen kautta tietyt ihmiset määritellään enemmän tarvitseviksi kuin toiset. Malkki pohtii myös sitä, minkälaista avun antamisen tarvetta (the need to help) humanitaarisella toiminnalla tyydytetään. (ks. Malkki 2015, 610.)



humanitaariselle avustustoiminnalle on kasvanut. Tämä pakottaa avustusorganisaatiot tarkastelemaan toimintaansa näiden paineiden alaisena. Aiemman tutkimuksen perusteella avustustyöntekijöiden hyvinvoinnin tarkastelu työssä painottuu pääosin humanitaaristen avustustyöntekijöiden traumaattisen stressi- ja traumaoireiden tarkasteluun. Hyvinvoinnin tutkiminen on kuitenkin varsin paradoksaalista sen ollessa vahvasti riippuvaista yksilön merkitystodellisuudesta ja tulkinnoista. Tähän mennessä näkemykseni mukaisesti avustustoiminnan tarkastelussa ei ole tullut tarpeeksi kattavasti esille yksilön asioille antamien merkityksien rooli suhteessa hyvinvoinnin, myös työhyvinvoinnin, kokemukseen. Esimerkiksi avustustyössä turvattoman työympäristön oletettiin hillitsevän halukkuutta hakeutua uudestaan avustustyöhön, mikä osoittautui vääräksi (ks. sivu 18). Siten ongelmaan kietoutuu hyvinvoinnin merkitykset yksilöllisyyden kautta; mitkä työhyvinvoinnin osa-alueet sitten koetaan tärkeäksi?

Tämä tutkielma lukeutuu rauhantutkimuksen alaan. Rauhantutkija Johan Galtungin (1969) mukaan rauha voidaan jakaa positiiviseen ja negatiiviseen rauhaan. Negatiivisella rauhalla tarkoitetaan sitä, ettei suoraa väkivaltaa, eli selkeästi havaittavissa olevaa väkivaltaa ilmene. Väkivalta on kuitenkin paljon moninaisempi ilmiö kuin suora väkivalta, jolloin Galtungin ymmärryksen mukaan väkivallaksi lukeutuu kaikki vahinkoa tai haittaa aiheuttavat toimet. Tämän näkökulman mukaisesti niin kutsuttua rakenteellista väkivaltaa aiheuttavat yhteiskunnalliset ja poliittiset rakenteet, jotka mahdollistavat väkivallan ilmenemisen. Epäsuoraa väkivaltaa tapahtuu tällöin tilanteessa, kun vallitseva yhteiskunnallinen tai poliittinen rakenne rajoittaa yksilön vapautta tai mahdollisuuksia. Tällöin tarkastellaan vallitsevan eli aktuaalisen ja potentiaalisen välistä eroa. Rakenteellisen väkivallan käsite käsittää väkivallaksi kaikki yhteiskunnan rakenteelliset seikat, jotka riistävät yksilöiden mahdollisuuksia tai mahdollistavat väkivallan uhan niin, että väkivallalle altistuminen on mahdollista. Siten positiivinen rauha on tila, jossa vallitsee oikeudenmukaisuus, eikä rakenteita, jotka riistävät yksilön mahdollisuuksia tai tuottavat epäoikeudenmukaisuuksia. (Galtung 1969, 167–191.)

Rakenteellista väkivaltaa Vaittinen (2017) on pohtinut edelleen hoitotyöhön sisältyvän potentiaalisen fyysisen väkivallan uhan kautta. Hän tarkastelee hoitotyön potentiaalisen väkivallan uhkaa hyödyntäen rakenteellisen väkivallan käsitettä. Hoitotyöntekijät, jotka päivittäin työssään ovat tekemisissä asiakkaiden kanssa, saattavat joutua tilanteisiin, jotka loukkaavat oikeudenmukaisuutta tai fyysistä koskemattomuutta. Tätä kautta hoitotyössä itsessään piilee rakenteellista väkivaltaa, kun tavallisiin arkisiin työtoimiin lukeutuu potentiaalinen väkivallan uhka (ks. myös. Vaittinen 2019). Siten Vaittisen työtä ja Galtungia tulkiten, rauhantyötä ei edistä vain väkivallattomuus, vaan myös oikeudenmukaisten olosuhteiden rakentaminen. Tätä kautta voidaan tarkastella myös avustustyön rakenteellisia seikkoja rauhantutkimuksen näkökulmasta käsin, kuten esimerkiksi avustustyöntekijöiden mahdollisuutta työhyvinvointiin.

Tulkintani mukaisesti avustustyöntekijöiden hyvinvointi linkittyy avustustyöohjelmien onnistumiseen ja työn tavoitteiden saavuttamiseen. Humanitaarinen avustustoiminta alana on muuttunut, kun operaatiot ovat kasvaneet, niihin suunnatut rahavirrat ovat kasvaneet ja sitä kautta niihin työllistyneiden ihmisten määrä lisääntynyt. Tämän myötä ala on ammattimaistunut ja ammatinharjoittamiseen liittyvät vaatimukset ovat kasvaneet (Loquercio et al. 2006, 2). Avustustoiminnan järjestämiselle on ilmennyt haasteita, kuten avustustyöntekijöihin kohdistuva kasvanut väkivalta sekä henkilöstön saatavuus. Näihin haasteisiin vastaamiseksi on tärkeää myös ymmärtää, mitkä tekijät vaikuttavat avustustyöntekijöiden hyvinvointiin. Hyvinvoinnin tarkastelussa ensisijainen lähde on subjektiivisten ja tunneperäisten kokemusten tutkiminen. Tämän takia työhyvinvoinnin käsite nähdään aiheen käsitelyssä keskeiseksi.

Tutkielman tekijän rooli suhteessa Suomen Punaiseen Ristiin on seuraavanlainen. Tutkielma on toteutettu Suomen Punaisen Ristin keskustoimiston kanssa yhteistyössä niin, että keskustoimiston henkilökunta on perehdyttänyt tutkielman tekijää Suomen Punaisen Ristin toimintaan. Aina tarpeen tullen tutkielman edetessä tutkielman tekijä on esittänyt tutkielman kannalta täsmentäviä kysymyksiä liittyen Suomen Punaisen Ristin toimintaan. Haastattelujen toteuttamiseksi Suomen Punainen Risti lähetti tutkielmaan liittyvän haastattelukutsun eteenpäin, jonka jälkeen halukkaat osallistujat ilmoittautuivat tutkielman tekijälle sähköpostitse. Tutkielman tekijä on osallistunut Suomen Punaisen Ristin toimintaan Veripalvelun kautta luovuttamalla verta ja liittymällä kantasolurekisterin jäseneksi. Lisäksi tutkielman tekijä on osallistunut hätäapukeräyksiin sekä työskennellyt vapaaehtoistyössä lipaskerääjänä. Tutkielman tekijä itse ei ole hakeutumassa kansainvälisen avustustoiminnan työntekijäksi. Lisäksi Suomen Punaisen Ristin keskustoimiston henkilökunnalta on pyydetty kommentteja tutkimushaastattelukutsuun (ks. liite 1) ja haastattelun tiedotteeseen (ks. liite 2) tutkimushaastattelun suunnitteluvaiheessa, sekä osiin tutkielman tekstistä liittyen lukuihin 2.4. ja 2.5.

Tutkielma etenee seuraavalla tavalla. Luvussa 2 taustoitan aiheen käsittelyä johdattelemalla lyhyesti hyvinvointiin ja määrittelemällä työhyvinvoinnin käsite. Tämän jälkeen edetään tarkastelemaan Suomen Punaisen Ristin toimintaa ja kansainvälistä avustustoimintaa. Luvussa 3 siirryn tutkielman teoreettiseen osuuteen, jossa tarkastelen Peter Warrin työhyvinvointimalleja, tunneperäistä työhyvinvointimallia ja vitamiinimallia, joka käsittää hyvinvointia edistävät tietyt työn piirteet. Vitamiinimallilla tarkoitetaan työhyvinvointia kuvaavaa mallia, jossa tietyt työn piirteet johtavat työhyvinvointiin. Luvussa 4 avaen tarkemmin tutkimushaastattelun yleisiä käytäntöjä ja sitä, kuinka haastattelut toteutettiin. Luvussa 5 esittelen tärkeimpiä havaintojani, joihin on päädytty aineiston analyysin myötä. Lopuksi luvussa 6 esittelen johtopäätöksiä.

## 2. TUTKIELMAN TAUSTA

Tässä luvussa avaan tutkielman taustaa, eli näkökulmaa. Lähdän liikkeelle määrittelemällä humanitaarisen avustustyön ja kehitysyhteistyön käsitteitä sekä sitä, kuinka ne linkittyvät toisiinsa. Tämä määrittely on keskeistä liittyen tutkielman tutkimuskohteen, eli Suomen Punaisen Ristin kansainvälisten avustustyöntekijöiden, työnkuvaan, sekä siihen, että Suomen Punaisen Ristin kansainväliset avustusohjelmat luokitellaan avun muodosta riippuen kahteen eri apuun: kansainväliseen katastrofiapuun ja kansainvälisten kehitysyhteistyöohjelmien tukemiseen. Tämän käsitteenmäärittelyn jälkeen siirryn tarkastelemaan hyvinvoinnin näkökulmaa työn kontekstissa, sekä sitä, kuinka avustustyöntekijöiden hyvinvointia on tutkittu. Tämän jälkeen siirryn tarkastelemaan yksityiskohtaisemmin tutkielman tutkimuskohdetta eli Suomen Punaisen Ristin kansainvälisiä avustustyöntekijöitä. Ennen tutkimuskohteen täsmentämistä taustoitan kuitenkin hieman avaamalla Suomen Punaista Ristiä organisaationa sekä sen kansainvälistä avustustoimintaa.

Tulkintani mukaisesti humanitaarisen avun ja kehitysyhteistyön määritelmät linkittyvät kiinteästi toisiinsa, vaikka yhteen linkittyvyyden suhteen esiintyy erilaisia tulkintoja. Esimerkiksi Eurooppa-neuvoston suomenkielisillä sivuilla linjataan, että ”[h]umanitaarinen apu tarkoittaa pääasiassa materiaalista ja logistista tukea ihmisen aiheuttamien tai luonnonkatastrofien, kuten aseellisten konfliktien, sotien, kuivuuden, maanjäristysten, tsunamien ja hirmumyrskyjen, uhreille” (Eurooppa-neuvosto 2019). Tässä yhteydessä myös mainitaan, että humanitaarinen apu kattaa monenlaista avustustoimintaa, kuten esimerkiksi ruoka-, vesi- ja jätehuoltoa, koulutusta, terveydenhuoltoa ja väkivallalta suojelua. Lisäksi arvioidaan, että aseelliset konfliktit aiheuttavat noin 80 % humanitaarisista tarpeista (Eurooppa-neuvosto 2019). Käsitteen määrittelyssä huomionarvoista on, että ”[h]umanitaarista hätäapua ei pidä sekoittaa kehitysyhteistyöhön, jossa pyritään tukemaan kehitysmaiden pitempiaikaista taloudellista, ympäristö-, sosiaalista ja poliittista kehitystä” (Eurooppa-neuvosto 2019).

Suomen ulkoministeriön sivuilla käsitteet humanitaarinen apu ja kehitysyhteistyö määritellään toisistaan erillisiksi toiminnoiksi. Suomen Punainen Risti saa rahoitusta muun muassa Suomen valtiolta ulkoministeriön (UM 2019a) ja Euroopan komission humanitaarisen avun toimiston kautta, ECHO:lta (European Civil Protection and Humanitarian Aid Operations) (SPR 2018d). Suomen Punaisen Ristin kansainvälistä avustustoimintaa rahoitetaan merkittävästi myös katastrofiapurahastoon tehdyistä lahjoituksista, joista 90 % tulee yksityisiltä lahjoittajilta. Ulkoministeriön kehitysyhteistyömäärärahoilla tarkoitetaan tiettyä osuutta Suomen bruttokansantulosta, joita käytetään ”niin sanottuun varsinaiseen kehitysyhteistyöhön ja muuhun kehitysyhteistyöhön” (UM 2019b). Ulkoministeriön

linjauksen mukaan Suomi pitää tärkeänä sitä, että kriisien ennaltaehkäisy, humanitaarinen apu, rauhan- ja jälleenrakennus sekä kehitysyhteistyö ovat kiinteässä yhteydessä toisiinsa. Nämä vaiheet luokitellaan eri toiminnoiksi, mutta ne tukevat toisiaan ja ovat jatkumossa suhteessa toisiinsa (UM 2019a).

Punaisen Ristin eronteko käsitteiden humanitaarisen avun ja kehitysyhteistyöhön välillä on siinä määrin yhteneväinen Suomen ulkoministeriön määritelmän kanssa, sillä ”Punainen Risti painottaa humanitaarisen avun saumatonta linkittymistä kehitysyhteistyöhön katastrofiavun ja jälleenrakentamisen kautta” (SPR 2018d). Lisäksi Suomen Punaisen Ristin tukemien projektien tarkoituksena on tukea paikallisten terveyden edistämistä sekä katastrofi- ja kriisikestävyyttä niin, että Suomen Punainen Risti ei ole projektia toteuttava taho, vaan paikallistasoa tukeva taho (SPR 2018d). Tämä on myös linjassa muun muassa Suomen harjoittaman kehitysyhteistyön periaatteiden kanssa, sillä ulkoministeriön tukemalla kehitysyhteistyöllä pyritään vahvistamaan apua saavan yhteiskunnan omia kykyjä vastata kriiseihin. Keskeisiä Suomen kehitysyhteistyön tavoitteita ovat köyhyyden ja eriarvoisuuden vähentäminen (UM 2019c). Humanitaarinen avustustoiminta voidaan ymmärtää Macalister-Smith (1985, 4) mukaan toiminnaksi, joka pitää katastrofiin liittyvän hätäaputoiminnan lisäksi sisällään katastrofiin vastaamisen lisäksi myös muita toimia, joilla pyritään etukäteen mahdollistamaan tehokas toiminta niissä tulevaisuuden katastrofeissa, joita ei voida ehkäistä ennalta.

Tässä tutkielmassa tätä eroa humanitaarisen avun ja kehitysyhteistyön käsitellään niin, että humanitaarisella avulla ja kehitysyhteistyöllä ymmärretään olevan käsitteellisiä eroavaisuuksia tutkimuksessa, mutta sisällöllisiä yhteneväisyyksiä niin, että niitä on mahdollista tarkastella toisiinsa kiinteästi linkittyviksi toiminnoiksi. Tällä tarkoitan sitä, että vaikka Punainen Risti määrittellään humanitaarisiksi avustusjärjestöksi, voidaan sen harjoittaman kansainvälisen avustustoiminnan ymmärtää pitävän sisällään kehitysyhteistyöhön lukeutuvia projekteja nopean, katastrofin jälkeisen humanitaarisen hätäaputoiminnan lisäksi. Tutkielmassa käsitellään avustustyöntekijöiden hyvinvointia kokonaisuutena, tekemättä erontekoa kansallinen/kansainvälinen tai katastrofi/kehitysyhteistyö -ulottuvuuksien välillä. Luvussa 2.2. tulen käsittelemään tutkimuksia, joista on havaittavissa, että avustustyötä on hyvin eri tyyppistä ja hyvinvointiin liittyen on tehty eroavia havaintoja sen suhteen, onko kyse kansallisista tai kansainvälisistä työntekijöistä, ja työskentelevätkö he katastrofiapuun vaiko kehitysyhteistyöhön liittyvien teemojen parissa. Tässä tutkielmassa näillä eri ulottuvuuksilla ei ole näkökulman kannalta arvioni mukaan merkittävää vaikutusta, vaan avustustyöntekijöiden hyvinvointia tarkastellaan kokonaisuutena.

## 2.1. Työ, hyvinvointi ja työhyvinvointi

Tässä tutkielmassa tarkastellaan avustustyöntekijöiden hyvinvointia työn kontekstissa. Kolme ulottuvuutta, eli työ, hyvinvointi ja työhyvinvointi määrittävät siten tutkielman kannalta keskeisen lähestymistavan. Tässä alaluvussa määrittelen näitä keskeisiä käsitteitä, jonka jälkeen luvussa 2.2. siirryn tarkastelemaan sitä, kuinka avustustyöntekijöiden hyvinvointia on tutkittu.

Kuten luvussa 1 esitettiin, avustustyöllä voidaan viitata monen tyyppiseen avustustyöhön. Avustustyö jaettiin kansalliseen ja kansainväliseen avustustyöhön, ja edelleen eri avun muotoihin riippuen siitä, minkälaisia toimia avustustyö pitää sisällään. Tässä tutkielmassa tutkimuskohde on Suomen Punaisen Ristin kansainväliset avustustyöntekijät, jotka työskentelevät palkkatyössä Suomen Punaisen Ristin kansainvälisessä avustustoiminnassa. Kansainvälisistä avustustyöntekijöistä kohderyhmä on ne avustustyöntekijät, jotka työskentelevät pitkäkestoisten kehitysyhteistyöohjelmien tukemisessa. Työtehtävät voivat pitää sisällään monenlaisia eri tehtäviä, liittyen kehitysyhteistyöohjelmien tukemiseen, jolloin se on työnkuvaltaan erilaista kuin katastrofiapuun suuntautuneiden avustustyöntekijöiden. Tätä käsittelen vielä syvemmin luvuissa 2.4. ja 2.5.

Hyvinvointi on moniulotteinen käsite ja siten haastava määrittellä. Hyvinvointi ilmenee hyvin paradoksaalisesti, sillä kun voidaan havaita hyvinvointiin lukeutuvia asioita, kuten onnellisuutta ja tyytyväisyyttä, silti samaan aikaan voidaan raportoida masennusta ja ahdistusta. Tämän takia on ehkä helpompaa määrittellä hyvinvoinnin merkitykseltä vastakkaisia asioita, joita voi olla kärsimys, piina tai kidutus. Hyvinvointiin puolestaan voidaan yhdistää myönteiset tunnetilat, kuten ilo, onnellisuus ja tyytyväisyys. Luvussa 1 käsittelemäni mukaisesti hyvinvointia voidaan pitää siis normatiivisena, jolloin hyvinvointi on itsessään hyvää ja tavoiteltavan arvoista. Ihmisen toiminnan perustaan kuuluu osaltaan tunteet, ja tunteet vaikuttavat olennaisena osana ihmisen käyttäytymiseen ja virittäytymiseen. Positiiviset tunteet tuovat ihmisen taidot ja kyvyt paremmin esiin, jonka vuoksi myös työn tarkastelussa tulisi huomioida hyvinvointi, ja siihen myötävaikuttavat positiiviset tunteet. (Kauko-Valli & Koironen 2010, 100–110.)

Tässä hyvinvoinnin käsittelyssä halutaan tuoda esille, että ahdistuneisuus- ja stressikeskeistä tarkastelutapaa voidaan tasapainottaa tuoden tarkasteluun myös positiivisten tunteiden, kuten myönteisyyden ja onnellisuuden merkityksen (Kauko-Valli & Koironen 2010, 105). 2000-luvulle tultaessa hyvinvoinnin määrittelyssä tilaa on saanut Martin Seligmanin ajatukset yksilön mahdollisuuksista kehittää omaa hyvinvointiaan. Virtasen & Sinokin (2014) tulkinnan mukaisesti Seligmanin (2011) ajatuksissa keskeistä on ajatus onnellisuudesta ja sen vaikutuksesta yksilön elämäntyytyväisyyteen.

Selignmanin ajattelu pohjautuu positiiviseen psykologiaan, ja Selignmanin mukaan hyvinvoinnissa on keskeistä viisi eri elementtiä, jotka vaikuttavat ihmisen hyvinvointiin ja autenttiseen onnellisuuden tunteeseen. Nämä viisi elementtiä ovat positiivinen tunne (positive emotion), kytkeytyminen ja mukaan pääseminen (engagement), vuorovaikutukselliset ihmissuhteet (relationships), elämän tarkoitus ja määränpää (meaning and purpose) sekä aikaansaannokset (accomplishment). (Virtanen & Sinokki 2014, 24–28.)

Hyvinvointi on laaja kokonaisuus, ja työssä ilmenevän hyvinvoinnin edistämiseksi usein tarkastellaan fyysistä, sosiaalista ja psyykkistä hyvinvointia (Ojala & Ahonen 2003, 20–24.) Tässä tutkielmassa päädyttiin hyödyntämään käsitettä työhyvinvointi, koska tutkielmassa tarkastellaan hyvinvointia työn kontekstissa. Hyvinvointi on varsin laaja kokonaisuus, jolloin työhyvinvoinnin tutkimuksen lähestymistavat ja käsitteet tuovat näkemykseni mukaan hyvinvoinnista hieman rajatumman tulokulman. Työhyvinvoinnin käsite on varsin laaja ja abstraktimainen, ja lisäksi työhyvinvoinnin tutkimus pitää sisällään monia erilaisia määritelmiä ja malleja siitä, miten työhyvinvointi rakentuu.

Työhyvinvoinnille ei ole yksiselitteistä tai yleisesti hyväksyttyä määritelmää. Työhyvinvoinnin hahmottamista kuitenkin helpottaa käsitteen kehittymisen tarkastelu, jossa käsitteen voi nähdä kehittyneen työelämän murrosten ohella. Työhyvinvoinnin käsitteen kehittämisessä huomio kiinnitetään yleensä ensimmäisenä työsuojelun kehittämiseen. Työsuojelulla viitataan työsuojelulainsäädäntöön, jonka tarkoituksena on taata työntekijän vähimmäissuoja, kuten työnantajan ja työntekijän velvollisuudet. Työturvallisuus oli tulokulma, josta työsuojeluun lähdettiin liikkeelle, kun tarkasteltiin työympäristön turvallisuutta ja asianmukaisia toimenpiteitä työtapaaturmien, vaaratilanteiden ja terveyshaittojen käsittelemiseksi. Työhyvinvoinnin lainsäädäntö siis velvoittaa, että työnantaja muun muassa turvaa turvalliset työskentelyolosuhteet työntekijälleen. Lainsäädännön kehittämisen myötä haluttiin turvata työntekijän vähimmäissuoja, kuten esimerkiksi turvallinen työympäristö. (Suutarinen 2010, 14–16.)

Fysiologiseen hyvinvointiin keskittyvää stressitutkimus on työhyvinvoinnin tutkimuksen suuntaus, joka kohdistuu yksilön kokemaan stressiin ja sen tutkimiseen fysiologisesti. Lähtökohtaisesti työhyvinvointi on siis lähtenyt kehittymään ajatuksesta, että työntekijää tulee suojella työn tuottamilta risikitekijöiltä. Yleisiä tutkittavia asioita ovat olleet työuupumus, työholismi, työssä tylsistyminen tai leipääntyminen, työn imu ja työtyytyväisyys. (Manka & Manka 2016, 68–74.) Yksi työhyvinvoinnin keskeisistä lähikäsitteistä on työkyky. Kokonaisvaltainen työkyky tukee työhyvinvointia, ja työkyvyn rakentumista puolestaan voidaan kuvata Juhana Ilmarisen (2006) työkykytalon avulla. Työkykytalo rakentuu talon kerroksien tapaan erilaisista ulottuvuuksista, joiden voidaan katsoa olevan

sisällöllisesti yhteneväinen esimerkiksi Mankan (2012, 76) kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin mallin kanssa. Työkykytalossa työkyvyn perustavanlaatuisen lähtökohta on yksilön oma terveys ja toimintakyky. (Ilmarinen 2006, 79–81.)

Perinteisesti työhyvinvointia on tutkittu siis ongelmalähtöisesti pahoinvoinnin kautta ja stressilähtöisesti, tutkien työpahoinvointia eli muun muassa kuormitusta. 2000-luvulla työhyvinvoinnin tutkimus on linkitetty positiivisten tunteiden, kuten työn imun, ja positiivisten voimavarojen tutkimiseen inhimillisen pääoman<sup>10</sup> hyödyntämiseksi parhaalla mahdollisella tavalla. Tällä tarkoitan sitä, että työntekijälle aiheutuvan haitan lisäksi tarkastelu on laajentunut kokonaisvaltaisemmin hyvinvointiin, kun ymmärretään hyvinvoinnin merkitys yhteiskunnan, organisaation ja yksilön näkökulmasta pitkällä aikavälillä. (Manka & Manka 2016, 68–74.) Tämän jälkeen vaikutuksien tutkiminen laajeni tarkastelemaan psykologisia reaktioita, muutoksia käyttäytymisessä sekä myös työympäristöä ja työolosuhteita (Manka & Manka 2016, 64–66), eli myös sosiaalisen ja psyykkisen hyvinvoinnin ulottuvuuksia.

Tämä kehityssuunta on yhteneväinen sen kanssa, kuinka hyvinvointi ymmärretään Seligmanin tapaan edellä osoitetun mukaisesti. 2000-luvulle tullessa tutkimus on monipuolistunut, kun negatiivisten kuvaajien rinnalle on otettu myös työhön liittyvät myönteiset tunteet. Molempien ulottuvuuksien tarkastelu antaa kokonaisvaltaisemman käsityksen työntekijän hyvinvoinnista. (Vartiainen 2018, 30–31; Mäkikangas & Hakanen 2017, 103.) Työhyvinvointia voi kuitenkin tarkastella laajemminkin voimavara- ja tunteiden näkökulmasta<sup>11</sup> näkökulmasta niin, että hyvinvointi ei ole pelkästään pahoinvoinnin puuttumista. Positiivinen psykologia työhyvinvoinnissa keskittyy juuri voimavarojen ja vahvuuksien tunnistamiseen erilaisten voimavara-teorioiden kautta siten, että tutkimuksen kohteena ovat olleet työtyytyväisyys, työhön sitoutuminen, innostuneisuus, aloitteellisuus ja luovuus. Työn voimavarojen ollessa tasapainossa työn vaatimusten kanssa, on työssä mahdollista kokea positiivisia tunnekokemuksia, kuten työn imua, työhön sitoutumista ja kokemusta siitä, että oma työ on merkityksellistä. Nämä ulottuvuudet kokonaisuudessaan johtavat työhyvinvointiin, terveyteen ja työn tuloksellisuuteen. (Seppälä & Hakanen 2018, 149–156; Manka & Manka 2016, 68–74.)

---

<sup>10</sup> Inhimillisellä pääomalla tarkoitetaan organisaation aineetonta pääomaa, joka muodostuu henkilöstön kautta. Inhimillinen pääoma on aineetonta, jonka takia se on nähtävissä muun muassa henkilöstön kyvykkyyksien, osaamisen ja motivaation kautta. (Manka & Manka 2016, luku 2.1. ja 2.2.)

<sup>11</sup> Voimavaroilla tarkoitan työn voimavaroja, jotka ovat fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia ja organisatorisia voimavaroja, joita yksilö saa työstä. Voimavarat auttavat vastaamaan työn vaatimuksiin ja saavuttamaan työn tavoitteita. Työn voimavarat ovat aina tapaus- ja henkilökohtaisia, mutta työn voimavaroiksi voidaan luokitella esimerkiksi hyvät työtilat, vaikutusmahdollisuudet työhön, työkavereilta saatava tuki, psykologinen turvallisuus ja vakituinen työsuhte. (esim. Seppälä & Hakanen 2018, 150–151.)

Työhyvinvoinnin käsitteeseen yhdistetään myös onnellisuuden tunne, koska juuri onnellisuudella on myönteisiä yhteyksiä työhön ja toimintakykyyn. Työntekijöiden onnellisuus edistää työtahdin nopeutta, tehokkuutta ja luovuutta. Onnelliset työntekijät sairastelevat myös vähemmän ja palautuvat nopeammin. Tätä kautta positiiviset tunteet ja hyvinvointi on yhdistettävissä myös työn tehokkuuden ja organisaation tuloksellisuuden tarkasteluun. Kauko-Valli & Koironen (2010) muistuttavat, että työhyvinvoinnin käsitteeseen ei kuulu negatiivisten asioiden poissulkeminen, vaan ennen kaikkea tasapaino kielteisen virittäytyneisyyden ja tunteiden, sekä positiivisen virittäytyneisyyden ja tunteiden välillä. Virittäytyneisyyden ja tunteiden lisäksi työhyvinvoinnin edistämiseksi tasapainoa haetaan myös työroolin ja muiden roolien välillä.

Hyvinvoinnin käsite on haastavasti määriteltävissä sen ilmetessä paradoksaalisesti. Tällä tarkoitetaan sitä, että samaan aikaan on havaittavissa ja mitattavissa onnellisuutta ja tyytyväisyyttä, mutta myös ahdistusta ja masennusta (Kauko-Valli & Koironen 2010, 104–108). Myöskin työhyvinvoinnin käsitteen hahmottamista joko helpottaa tai monimutkaistaa sen käsitteellinen päällekkäisyys monien muiden eri käsitteiden kanssa. Työhyvinvoinnin käsite on hyvin lähekkäinen työnilon käsitteen kanssa, joka taas puolestaan mainitaan monesti silloin, kun määritellään työtyytyväisyyttä (Kauko-Valli & Koironen 2010, 100–104). Organisaatiossa työhyvinvointiin vaikuttavat tavoitteellisuus, joustava rakenne, jatkuva kehittyminen ja työympäristön toimivuus ja turvallisuus. Johtamisessa tarkastellaan esimiehen toimintaa, kuten esimerkiksi oikeudenmukaista johtamistyyliä, palautteen antoa ja osaamisen kehittämistä. Työyhteisössä hyvinvoinnin kannalta tärkeitä asioita ovat avoin vuorovaikutus, arvostus, luottamus, yhteiset pelisäännöt ja toimiva tiimihenki tavoitteiden saavuttamiseen. Itse työhön liittyen mahdollisuus vaikuttaa, työn kannustavuus sekä ulkoiset palkkiot kuten etenemismahdollisuudet ovat hyvinvoinnin kannalta keskeisiä. (Kauko-Valli & Koironen 2010, 100–108.)

Näkemykseni mukaisesti yhdellä tapaa työhyvinvoinnin käsitteen moninaisuutta kuvaa se, että työhyvinvoinnilla on valtava määrä erilaisia lähikäsitteitä. Työterveyslaitos esittää raportissaan (2009), kuinka erilaisilla käsitteillä viitataan työhyvinvointiin maasta riippuen. Näitä lähikäsitteitä ovat muun muassa työelämän laatu ja tuottavuus, hyvinvointi, terveellinen elämäntapa, työkyky, terveyden edistäminen työpaikoilla ja niin edelleen (ks. Työterveyslaitos 2009). Tämän lisäksi samassa raportissa täsmennetään Työterveyslaitoksen ymmärrystä työhyvinvoinnista kolmella tapaa. Ensimmäinen työhyvinvointi määritellään turvallisesti ja tuottavaksi *tekemiseksi* hyvin johdetussa organisaatiossa, toiseksi työntekijän *kokemukseksi* turvallisesta, terveellisestä ja hyvin johdetusta organisaatiosta sekä kolmanneksi *kuvaukseksi yksilön kokemuksesta*. Jälkimmäiseksi mainitun määritelmän mukaisesti ”[t]yöhyvinvointi kuvaa työntekijän kokemusta työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä, hyvästä johtamisesta, ammattitaidosta, muutoksen hallinnasta ja työn organisoinnista, työyhteisön tuesta



yksilölle sekä siitä, miten merkityksellisenä ja palkitsevana henkilö työtä pitää” (Työterveyslaitos 2009, 18). Tämä on myös yhteneväinen sen kanssa, miten työhyvinvointi tässä tutkimuksessa ymmärretään.

Manka & Mankan mukaisesti työhyvinvointi koostuu kokonaisvaltaisesta työkyvystä, johon vaikuttavat työntekijän oma terveys, työympäristön terveellisyys ja turvallisuus sekä työyhteisö ja sen toimivuus (Manka & Manka 2016, 64–66). Mankan työhyvinvointimallissa (2008) kuvataan sitä, miten työhyvinvointi Mankan käsityksen mukaisesti rakentuu. Mallin keskellä on yksilö, ja yksilön ja ympäröivien olosuhteiden välillä yksilön asenteet. Yksilön ympärillä olevat ulottuvuudet ovat organisaatio, johtaminen, esimiestoiminta, työyhteisö ja itse työ (Manka 2008, 16; 2012, 76). Juuti & Salmi (2014) puolestaan avaavat ymmärrystään työhyvinvoinnista hyvän työn kriteerien avulla. Hyvässä työssä keskeistä on mielekkyyden kokemus, jota tukevat työn sopivat haasteet, hallinnan tunne, hyvät sosiaaliset suhteet työssä kuten luottamus ja avoimuus. (Juuti & Salmi 2014, 33–38).

Voisi sanoa, että työhyvinvoinnin määrittämisen sijaan helpompaa on määritellä tekijöitä, jotka lisäävät tai vähentävät työhyvinvointia. Kauko-Vallin & Koirasen näkökulman mukaisesti työnilo rakentaa henkistä hyvinvointia, mutta henkinen hyvinvointi luo perustan työnilon kokemiselle (Kauko-Valli & Koiranen 2010, 100). Hyvinvoinnin kokemus on hyvin yksilöllinen kokemus, ja rakentuu sen mukaan, minkälaisia merkityksiä yksilö työn arkisille asioille tai työn tapahtumille antaa. Tästä huolimatta voidaan sanoa joitakin yleispäteviä tekijöitä, jotka työhyvinvointia lisäävät. Näitä Kauko-Valli & Koirasen mukaan ovat tasapaino elämän eri roolien välillä (työ, perhe, muut elämän osa-alueet). Työhyvinvointia puolestaan vähentävät jatkuva kiireen tunne, epävarmuus ja ristiriidat. (Kauko-Valli & Koiranen 2010, 108–110.)

Tässä tutkimuksessa ymmärrys työhyvinvoinnista on yhteneväinen Työterveyslaitoksen määritelmän kanssa, kun työhyvinvointi kuvataan yksilön kokemuksena. Siten työhyvinvointi on yksilön hyvinvoinnin kokemus työn kontekstissa. Työhyvinvointi *rakentuu* yksilön positiivisten tunnekokemusten kautta. Tällöin työhyvinvointiin vaikuttavat joko kielteisellä tai myönteisellä tavalla erilaiset työn piirteet. Työhyvinvoinnin rakentumista tunneperäisesti tarkastellaan luvussa 3.1. ja työhyvinvointiin myönteisesti vaikuttavia työn piirteitä luvussa 3.4.

## **2.2. Havaintoja avustustyöntekijöiden työhyvinvoinnista**

Tässä alaluvussa käsittelen sitä, miten avustustyöntekijöiden työhyvinvointiin lukeutuvia asioita on tarkasteltu aiemmin. Työhyvinvointia haastaa uusi ilmiö, avustustyöntekijöihin kohdistuva väkivalta,

jonka suhteen kehityssuunta on kasvava. Avustustyöntekijöihin kohdistuvaa väkivaltaa käsittelen ensimmäiseksi tässä alaluvussa. Sen jälkeen siirryn tarkastelemaan sitä, kuinka avustustyöntekijöiden työhyvinvoinnin tarkastelu on lähtenyt liikkeelle stressin ja kuormituksen tarkkailusta samalla sivuten lyhyesti sitä, minkälaisia ovat työhyvinvointiin liittyvät klassiset teoreettiset mallit.

Avustustyöntekijöiden turvallisuutta raportoivan tietokannan mukaan vuonna 2017 kuolleiden avustustyöntekijöiden lukumäärä oli kasvanut 30 % edeltävään vuoteen nähden (Humanitarian Outcomes, AWSO 2018).<sup>12</sup> Kaikkien tarkastelun alaisena olevien organisaatioiden kesken kansainvälisen Punaisen Ristin komitean työntekijöihin kohdistui vertailussa vähiten väkivaltatapauksia (Humanitarian Outcomes, AWSO 2018). Vuoteen 2013 mennessä kidnappaus oli työntekijöihin kohdistuva yleisin väkivaltainen teko (Humanitarian Outcomes, AWSO 2013). Kidnappauksiin liittyen raportissa kuitenkin nostetaan esille, että valtaosa kidnappauksista tapahtui silloin, kun työntekijä ei noudattanut operaatioihin liittyviä toimintastandardeja tai turvallisuussuunnitelmaa (Humanitarian Outcomes, AWSO 2013, 7). Koko tarkasteluhistorian aikana suurin osa raportoidusta väkivallasta on tapahtunut niin kutsutussa hankalassa kontekstissa Afganistanissa, Etelä-Sudanissa, Somaliassa, Sudanissa, Syyriassa ja Pakistanissa tarkasteluajankohdasta riippumatta. (Humanitarian Outcomes, AWSO 2013, 2019d.)

Hankaliksi luokitelluissa konteksteissa, eniten Syyriassa ja Afganistanissa, avustustyöntekijöihin kohdistuneet väkivaltaiset teot on tulkittu mahdollisesti myös selkkausten osapuolten tarkoituksenmukaisena toimintana joko taloudellisista tai poliittisista syistä (Humanitarian Outcomes, AWSO 2013; 2019d). Monet väkivaltaiset teot ovat tapahtuneet myös tienvarsihyökkäysten yhteydessä avustustyöntekijöiden liikkeessä paikasta toiseen (Humanitarian Outcomes, AWSO 2013, 3). Tämä velvoittaa avustusjärjestöt kehittämään toimintaa niin, että toimintaympäristön muuttumisen myötä turvallisuussuunnitelmia tarkastetaan. Se, että humanitaarisen avustustoiminnan työntekijät ovat mahdollisesti tarkoituksenmukaisesti väkivallan kohde (Humanitarian Outcomes, AWSO 2013, 3), selittää myös osin tilastoja, joiden mukaan väkivalta avustustyöntekijöitä kohtaan on lisääntynyt. Juuri työturvallisuustekijöistä riippuen kaikkiin paikkoihin ei ole aina mahdollista toimittaa humanitaarista apua (Humanitarian Outcomes, AWSO 2013). Lisäksi humanitaarisen avustustoiminnan yhteydessä

---

<sup>12</sup> Kaikista suurin raportoitu kuolleiden avustustyöntekijöiden lukumäärä aikavälillä 2008–2017 on vuodelta 2016, jonka mukaan 156 avustustyöntekijää kuoli yhteensä kaikissa tarkastelun alaisissa organisaatioissa. Suurin osa uhrikumääristä kohdistuu kansallisten avustusjärjestöjen työntekijöihin, sekä organisaatiokohtaisesti kansainvälisiin ei-hallitustenvälisiin organisaatioihin. (Humanitarian Outcomes, AWSO 2018.)

tapahtuneet kidnappaukset ja muut väkivaltaiset teot ovat liittyneet pääasiassa konteksteihin, joissa valtion hallinto on epäonnistunut tai maassa on käynnissä aseellinen kapina (Humanitarian Outcomes, AWSO 2014, 2). Avustustyöntekijöiden työturvallisuutta voidaan pitää yhtenä näkökulmana avustustyöntekijöiden työhyvinvoinnin tarkastelulle, joka rajoittuu näkemykseni mukaisesti kapea-alaisesti työsuojeluun ja työntekijän fyysiseen turvallisuuteen.

Ehrenreich & Elliot (2004) tutkimuksessa pyrittiin puolestaan tunnistamaan humanitaarisessa avustustyössä tyypillisiksi avustustyössä stressiä aiheuttavia tekijöitä. Näitä ovat muun muassa fyysiset vaativat työskentelyolosuhteet, pitkät työpäivät, suuri työtaakka, krooninen väsymys, yksityisen tilan puute, välimatka perheenjäseniin, vähäiset resurssit, epävarmuus ja epävakaus, jatkuva evakuoinnin mahdollisuus, mahdollinen altistuminen traumaattisille kokemuksille, syyllisyydentunne, moraaliset ja eettiset dilemmat, neutraaliuden ylläpitäminen sekä syyllisyydentunne ruuasta ja asumuksesta, joita avunsaajilla ei ole. Tutkimukseen osallistuneiden kokemusten perusteella avustustyöntekijöille on saatavissa psykologista tukea ja koulutusta, mutta tässä yhteydessä tarjotun tuen määrä nähtiin liian vähäisenä suhteessa työn vaatimuksiin ja stressiä aiheuttaviin lukuisiin tekijöihin. (Ehrenreich & Elliot 2004.)

Humanitaarisessa avustustyössä pidetään jopa tavanomaisena, että avustustyöntekijä voi altistua traumaattisille tapahtumille (esim. Cardozo et al. 2005). Kyseisen tutkimuksen mukaan kansainvälisten humanitaaristen avustusjärjestöjen tulisi lisätä käytäntöjä, joilla lisätä mahdollisuutta sosiaaliseen tukeen. Tällaisia käytäntöjä ovat esimerkiksi vertaistukiryhmät, kommunikointimahdollisuuksien lisääminen perheen kanssa ja muut perhe- ja työelämää yhdistävät käytännöt, jotka voivat ennaltaehkäistä merkityksellisesti negatiivista psyykkistä kuormitusperäisiä oireita. Parhaimmillaan näitä tekijöitä lisäämällä vähennetään burnoutin riskiä ja vaikutetaan positiivisesti humanitaarisen avustustyön työn tuloksellisuuteen. (Cardozo et al. 2005, 167–168.)

Myös vuonna 2006 Humanitarian Practice Networkin julkaisema tutkimus havaitsi samankaltaisia asioita, kun tarkasteltiin syitä avustustyöntekijöiden vaihtuvuuteen. Tutkimuksessa tarkasteltiin muun muassa Punaisen Ristin kansainvälisen komitean (ICRC) avustustyöntekijöiden työpaikan vaihtoa ja syitä, joita työpaikan vaihtoaikeiden taustalla oli. Loquercio et al. mukaan vaihtuvuuden syitä olivat pääosin tekijät, jotka työssä aiheuttavat kroonista stressiä. Stressaavinta avustustyössä ei ollut turvallisuuteen liittyvät haasteet, vaan liittyvät enemminkin organisaatiokulttuuriin, toiminnan operationaalisten tavoitteiden saavuttamiseen ja johtamistyyliin (Loquercio et al. 2006, 5). Organisaatioiden työntekijöiden haitallinen vaihtuvuus on ongelma, johon ei ole yksiselitteistä ratkaisua. Vaihtuvuuden taustalla olevat asiat ovat yhä tärkeämpiä, kun avustustyössä työskentelee yhä

enemmän ihmisiä ja ala on ammattimaistunut. Sitä kautta osaava henkilökunta on avustustoiminnan kannalta yhä merkittävämmässä asemassa. Heidän esittämänsä mukaan paras tapa on lähestyä vaihtuvuuden taustalla olevia syitä ja kehittää toimintaa, on henkilöstöhallinnollisiin toimiin liittyvä kokonaisvaltainen lähestymistapa. (Loquercio et al. 2006.)

Eriksson, Bjorck, Larson, Walling, Trice, Fawcett, Abernethy & Foyn tutkimuksessa (2009) tultiin myös tulokseen siitä, että sekä organisaation tuen että työyhteisön sosiaalisen tuen merkitys korostuu avustustyön kontekstissa, ja tuki on tehokas tapa ennaltaehkäisemässä emotionaalista uupumusta. Tutkimuksessa tutkittiin humanitaarisen avustusjärjestön työntekijöiden kokemaa stressiä, ja tulosten mukaan 40 % vastaajista koki jotakin burnoutiin lukeutuvista oireista eli emotionaalisesta uupumuksesta, depersonalisaatiosta tai ammatillisen itsetunnon heikentymisestä (Eriksson et al. 2009, 674). Sosiaalisen tuen havaittiin olevan positiivisesti yhteydessä työntekijän hyvinvointiin ja työkykyyn riippumatta siitä, muodostuiko sosiaalinen tukiverkko sitten ystävistä, työkollegoista tai työkuultuurista, sekä riippumatta siitä, koettiin työympäristö intensiiviseksi tai oliko työntekijöillä kokemusta burnoutista. Terveen työyhteisön ja siitä saatavan tuen todettiin olevan kuitenkin kaikista merkittävien burnoutin ehkäisyssä. Siten avustustyöntekijöiden hyvinvoinnin tukemisen kannalta todettiin, että työkuultuuri ja työyhteisö, eli työn sosiaalinen tuki, ovat merkittävässä asemassa burnoutin ja työkuormituksen ennaltaehkäisyssä (Eriksson et al. 2009, 682–683).

Myös Curling & Simmons (2010) tutkivat erilaisia humanitaariseen avustustyöhön tyypillisesti lukeutuvia stressikategorioita, niiden ilmenemistä sekä keinoja, joita työntekijät käyttävät stressinhallintaan. Negatiiviseksi luokiteltuja stressinhallintakeinoja tässä olivat erilaisten päihteiden, kuten alkoholin, lääkkeiden, tupakkatuotteiden ja kofeiinin käyttö. Positiivisiksi stressinhallintakeinoiksi luokiteltiin erilaiset henkistä tasapainoa tukevat käytännöt, sosiaaliset aktiviteetit, fyysiset aktiviteetit sekä ammatillinen tuki (staff support). Tutkimukseen osallistuneet avustustyöntekijät tukeutuivat enemmän positiivisiin stressinhallintakeinoihin. He kokivat myös hyödylliseksi stressinhallintaan saatavan tuen, kuten tiedon stressistä ja vertaistuen saannista (peer help). Työskentelyolosuhteiden ollessa vaativat, niin kuin muun muassa avustustyössä katsotaan olevan, organisaation tuen merkitys hyvinvoinnille ja jaksamiselle kasvavat (Curling & Simmons 2010).

Costa, Oberholzer-Riss, Hatz, Steffen, Puhan & Schlagenhauf (2015, 450) tutkimuksen mukaan avustusjärjestöt eivät ole riittävästi panostaneet avustustyöntekijöiden terveyteen ja varautumistoiimiin. Kyseisessä tutkimuksessa tarkasteltiin humanitaaristen avustusorganisaatioiden työntekijöiden saatavilla olevia ohjeistuksia (guidelines) liittyen omasta terveydestä huolehtimiseen ja turvallisuusriskeihin varautumiseen. Tarkastelun alaiset työntekijöiden ohjeistukset käsittelivät pääasiassa kentältä

palaavien työntekijöiden sairastumisia<sup>13</sup> ja käytäntöjä<sup>14</sup> ennen komennukselle lähtöä, sekä avustus-työntekijöiden kokemuksia kentällä sairastamisesta sekä työntekijöiden tyytyväisyyttä suhteessa siihen, kuinka tietoa ja koulutusta paikallisista olosuhteista oli tarjolla. Avustusjärjestöjen kesken havaittiin suhteellisen paljon vaihtelevuutta sen suhteen, kuinka tietoa ja koulutusta varautumisesta työntekijöille tarjottiin (Costa et al. 2015, 453). Järjestöstä riippuen varautumistoimet ennen komennusta eli työsuhdetta eivät olleet välttämättä pakollisia, vaikkakin ovat humanitaaristen operaatioiden onnistumisen kannalta niiden katsotaan olevan merkittävässä roolissa. (Costa et al. 2015.)

Ennako-olettamusten vastaisesti työkomennuspaikan turvallisuusluokitus ei vaikuttanutkaan merkittävästi avustustyöhön uudelleen hakeutumiseen. Myöskään työntekijän iällä tai sukupuolella ei ollut merkitystä suhteessa uudelleen työhön hakeutumiseen. (Korff et al. 2015, 522, 535–537.) Korff, Balbo, Mills, Heyse ja Wittekin (2015) tutkimuksen<sup>15</sup> perusteella humanitaarisen avustusjärjestön Lääkärit ilman rajoja (Médecins Sans Frontières, MSF) –työntekijöistä 40 % oli halukkaita toiselle komennukselle ensimmäisen komennuksen jälkeen, mikä koettiin avustusoperaatioiden toteuttamisen kannalta liian vähäiseksi (Korff et al. 2015, 525). Aiempiin havaintoihin (Henry 2004) perustuen lähtökohtaisesti siis oletettiin, että työhön uudelleen hakeutumista haastaa hankala työkonteksti, etäisyys perheestä ja läheisistä, käsitys avustustyöstä ”vapaaehtoistyönä”, rajatut uraetenemismahdollisuudet sekä ennen kaikkea operaatioihin liittyvät työturvallisuuskysymykset. Sen sijaan syyt toiseen työhön hakeutumiseen arveltiin olevan pitkälti samoja kuin muussakin työssä; tyytymättömyys työolosuhteisiin tai työsuhteen määräaikaisuus (Korff et al. 2015, 541). Heikoiten missioihin uudelleen hakeutuivat parisuhteessa elävät, kehittyneiden maiden kansalaiset sekä korkeasti kouluttautuneet, lääkäreinä työskennelleet henkilöt. Liian vähäiseksi koettu avustustyöhön uudelleen hakeutuminen voi haastaa avustusorganisaatioita kehittämään toimia, joilla projekteihin saadaan työntekijöitä jatkossakin (Korff et al. 2015, 541). Tämä voisi tarkoittaa käytännössä henkilöstön sitouttamista ja niiden asioiden lisäämistä, jotka työntekijät kokevat tärkeiksi, esimerkiksi erilaisia etenemis- ja koulutusmahdollisuuksia uraan liittyen (ks. esim. Korff et al. 2015).

---

<sup>13</sup> Yleisimmät sairaudet, joihin ohjeistuksien avulla pyrittiin varautumaan, liittyivät muun muassa ripuliin, haavoihin, auringon polttamiin, hyönteisten pistoihin, malariaan ja traumaperäiseen stressireaktioon (post-traumatic stress disorder, PTSD) (Costa et al. 2015, 453).

<sup>14</sup> Varautumiskäytännöt liittyivät kiinteästi terveysriskeihin ja näiden ennaltaehkäisemiseen, kuten esimerkiksi malarriaverkon käyttämiseen, etukäteen rokottautumiseen, ennakoivaan terveystarkastukseen ja koulutukseen (Costa et al. 2015, 460).

<sup>15</sup>

Työn tasapainomallin (Effort-Reward Imbalance model, Siegrist 1996) mukaisesti työn vaatimusten ja voimavarojen tulee olla tasapainossa työn aiheuttamien negatiivisten vaikutusten tasapainottamiseksi, ja on hyvin yleisesti käytetty malli arvioidessa myös avustustyön haasteita ja liiallista kuormittumista. Pyrkimyksellä saattaa työn vaatimukset ja voimavarat tasapainoon voidaan ennaltaehkäistä kuormitusperäisten oireiden esiintymistä. Tämän mallin mukainen epätasapainotila ymmärrettiin mallin mukaisesti stressiä aiheuttavaksi tekijäksi. Tätä mallia soveltaen Visser, Mills, Heyse, Witterk ja Bolletino (2016) ovat tarkastelleet tutkimuksessaan kansainvälisten<sup>16</sup> humanitaaristen avustustyöntekijöiden työn vaatimusten ja voimavarojen tasapainoa. Avustustyössä vallitseva epätasapaino ennustaa yksilötasolla masennusta, alkoholismia, emotionaalista uupumusta ja heikompa tyytyväisyyttä sekä organisaatitasolla työpaikanvaihtopyrkimyksiä, alentunutta työn tuloksellisuutta ja heikentynyttä työttyytyväisyyttä (Visser et al. 2016, 1192). Visser et al. kysyvätkin, onko näistä haastavista työn ominaispiirteistä huolimatta mahdollisuutta kokea työttyytyväisyyttä ja työn tasapainoa humanitaarisessa avustustyössä. Haastavissa työolosuhteissa luottamus organisaation johtoon nousee merkittävään asemaan. Visser et al. mukaisesti henkilöstöhallinnollisilla käytännöillä on tärkeä rooli lisätä avustustyöntekijöiden luottamusta organisaation johtoon. (Visser et al. 2016, 1205–1207.)

Työssä kuormittuminen itsessään ei ole huolestuttavaa, vaan työssä kuormittuminen työn haasteisiin vastaamiseksi on normaalia. Sen sijaan riittämätön kuormituksesta palautuminen on ongelmallista. Työstä tulisi palautua suhteessa siihen, kuinka kuormittavaa työ on ollut. Riittämätön palautuminen voi pitkään jatkuessaan johtaa kuormittumisoireisiin liiallisen kuormittumisen myötä ja alentaa työkykyä. Palautumista edistäviä tekijöitä ovat muun muassa psykologinen työstä irrottautuminen, vapaa-ajan kontrolli, taidonhallintakokemukset ja rentoutuminen (Kinnunen 2018). Lisäksi työn tasapainoa ja hyvää suhdetta vapaa-aikaan voi arvioni mukaan tarkastella myös työn hallinnan kautta. Työn autonomialla eli mahdollisuudella hallita itse työn sisältöä, kuten aikatauluja, työtapoja, työn tavoitteita ja muita työn tekemiseen liittyviä ulottuvuuksia, voidaan vaikuttaa positiivisesti hallinnan tunteeseen ja sitä kautta hyvinvointiin työssä (ks. esim. Karasek 1979).

---

<sup>16</sup> Tutkimuksessa käytetään termiä ekspatriaatti *expatriate*, jolla viitataan ulkomailla asuvaan työntekijään, jonka perhe on muualla (Visser et al. 2016, 1192). Ekspatriaatilla voidaan tarkoittaa myös henkilöä, joka työskentelee eri maassa kuin asuu monikansallisuutensa myötä tai työnkuvaan itsessään kuuluu työskentelyä ulkomailla. Ekspatriaatti on siten terminä mielestäni rinnastettavissa kansainvälisen avun työntekijään, joka ekspatriaatin tavoin työskentelee ulkomailla kaukana perheestään.

Työhön liittyvä stressi on normaalia ja sitä syntyy, kun yksilön tulkinnan mukaisesti työn vaatimukset ovat työn voimavaroihin nähden suuremmat, jolloin se on kehon reaktio pyrkiä vastaamaan työn haasteisiin (ks. esim. Manka 2015; Visser et al. 2016; Jachens et al. 2016). Stressinhallintakeinojen luonteen negatiivisuus tai riittämätön palautuminen sen sijaan voi vaikuttaa kielteisesti hyvinvointiin. Jachens, Houdmount & Thomas (2016) tutkivat alkoholin liikakulutusta stressaavissa työolosuhteissa. Myös tässä tarkastelussa sovellettiin työn tasapainomallia ja työn epätasapainotila ymmärrettiin mallin mukaisesti stressiä aiheuttavaksi tekijäksi, jolloin stressaavissa työolosuhteissa humanitaaristen avustustyöntekijöiden huomattiin olevan taipuvaisempia alkoholin liikakulutukseen. Siten voisi sanoa, että sekä Jachens et al. (2016) että Curling & Simmons (2010) tutkimuksessa avustustyöntekijöiden alkoholin käyttö ymmärrettiin negatiivisena stressinhallintakeinona. Alkoholin liikakulutuksella on merkittäviä vaikutuksia yksilön terveyteen, jonka takia työn kuormittaviin tekijöihin tulisi kiinnittää huomiota. (Jachens, Houdmount & Thomas 2016.)

Edelleen työn tasapainomallia hyödyntäen Jachens, Houdmount & Thomas (2018a) ovat myöhemmin tarkastelleet stressiä ja burnoutia. Tässä tarkastelussa tehtiin havaintoja, että nuoremmat kollegat olivat alttiimpia loppuun palamiselle kuin iäkkäämmät kollegansa. Tässä tutkimuksessa loppuun palaminen eli burnout nähtiin Maslach, Jackson & Leiterin (1996) määritelmän mukaisesti emotionaalisena, mentaalisenä ja psyykkisen uupumuksen tilana, joka johtuu pitkäaikaisesta, purkamattomasta stressistä. Tutkimuksessa naisten ja erityisesti kansainvälisten avustustyöntekijöiden havaittiin olevan enemmän emotionaalisesti uupuneita verrattuna paikallisiin avustustyöntekijöihin. Odotusten vastaisesti uupumuksen oireita raportoitiin vähemmän korkean turvallisuusriskin alueilla verrattuna matalan turvallisuusriskin alueisiin. (Jachens, Houdmount & Thomas 2018a.) Tämän perusteella Jachens et al. tulivat tasapainomallin mukaiseen tulokseen siitä, että työssä tulee tehdä muutoksia, jotta työn vaatimukset ja voimavarat saatetaan uudelleen tasapainoon. Nämä toimet voisivat liittyä esimerkiksi työkuorman jakamiseen, palautumismahdollisuuksien tarjoamiseen, palautteen antamiseen työstä sekä työyhteisön toimivuuteen. Lopuksi he muistuttavat, että myös avustustyöntekijöiden stressin tarkastelussa huomio tulisi kiinnittää myös esimerkiksi työn ja perheen välisiin rooliristiriitihin sekä työn psyykkisiin kuormitustekijöihin. (Jachens, Houdmount & Thomas 2018a.)

Edellä kuvatun mukaisesti avustustyöntekijöiden hyvinvointia on tutkittu ennen kaikkea tarkastelemalla työolosuhteista johtuvaa akuuttia stressiä ja työuupumuusta, ja myöhemmin myös kroonista stressiä liittyen työn järjestelyihin ja sosiaalisiin suhteisiin. Myöhemmin tutkimuksissaan Jachens et al. (2018b) tunnistivat kahdeksan erilaista humanitaarisen työn tyypillistä ulottuvuutta, jotka liittyivät avustustyökokemuksiin. Haastatteluihin perustuen humanitaarisen avustustyön tyypillisiksi ulottuvuuksiksi luokiteltiin jatkuva kriisintunne, innostus humanitaarisesta työstä ja kentällä vierailamisen

tärkeys, työn jatkuvien muutosten aiheuttama stressi, työntekijöiden suuri sitoutuminen työhön, työn määrällinen kuormittavuus, työn rajojen häilyvyys suhteessa muuhun elämään, sosiaalisten suhteiden tärkeys stressinhallinnassa sekä liiallisen työkuorman negatiiviset vaikutukset psyykkisessä terveydessä. (Jachens et al. 2018b.) Samaan aikaan, kun avustustyöntekijät kokivat positiivisia tunteita työtään kohtaan ja arvostusta omasta työstään, koettiin myös stressiä vaativasta työympäristöstä (Jachens et al. 2018b, 629). Tutkimuksen tuloksien myötä Jachens et al. korostavat, että työntekijöiden hyvinvoinnin tukemiseksi tulisi kiinnittää huomiota työn suunnitteluun, työn sosiaaliseen tukeen, työn ja muun elämän tasapainoon, työn vaatimusten hallitsemiseen sekä pyrkiä vähentämään työn epävarmuutta. Lisäksi työntekijöiden osaamista tukevilla koulutuksilla voisi osaamisen kehittämisen lisäksi vahvistaa työntekijöiden stressinhallintakeinoja. Tutkimuksissaan Jachens et al. (2016, 2018a, 2018b) ovat havainneet, että myös avustustyön kontekstissa persoonallisuuden piirteiden tuottamat alttiudet vaikuttavat olennaisesti työssä koettuun hyvinvointiin. Siten esimerkiksi liiallista työhön sitoutumista eli työholismia ei koeta työhön liittyväksi tilaksi, joka virittäisi hyvinvointia positiivisesti.

### **2.3. Avustustyöntekijöiden työhyvinvointia ohjaavia periaatteita**

Avustustyötä ei voi harjoittaa miten tahansa. Pelkästään jo Suomessa työhyvinvoinnin lainsäädännöllinen perusta muodostuu työtä koskevasta lainsäädännöstä, johon sisältyy työn tekemiseen ja organisoimiseen liittyviä vastuita ja velvoitteita. Päävastuu työsuojelusta on työnantajalla ja esimiehillä, mutta työsuojelulainsäädännössä korostetaan työnantajan ja henkilöstön välillä olevaa yhteistoimintaa. Siten työhyvinvointi on työnantajan ja työntekijän yhteinen asia. Suomessa työtä määrittävää lainsäädäntöä ovat työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki, työsopimuslaki, laki yhteistoiminnasta yrityksissä, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, laki yksityisyyden suojasta työelämässä, vuosilomalaki, työeläkelaki, laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa, ammattitautilaki ja tapaturmavakuutuslaki (Suutarinen 2010, 14–19). Tässä tutkielmassa tarkastellaan kuitenkin kansainvälistä avustustyötä, jonka takia keskitytään normatiivisiin avustustyötoimintaa määrittäviin periaatteisiin, joita on säädetty kansainvälisellä tasolla, eikä paikalliseen, yksityiskohtaiseen työlainsäädäntöön.

Humanitaarisen oikeuden sopimuksilla viitataan yleensä Geneven 1949 sopimukseen, joiden tarkoituksena on suojella siviilien lisäksi avustusjärjestöjä ja näiden työntekijöitä. Geneven sopimukset luovat siten sopimus pohjaisen perustan, että avustustyönkin kontekstissa työ pitäisi olla tekijöilleen inhimillistä ja turvallista (Geneven sopimukset I–IV). Kansainvälisen humanitaarisen avustustoiminnan järjestämisessä keskeisiä toimijoita ovat YK-järjestöt, jotka ovat osana YK-johtoista



humanitaarisen avustustoiminnan klusterikoordinaatiota (OCHA 2019), sekä Euroopan Unionin humanitaarisen avun toimisto (European Civil Protection and Humanitarian Operations, ECHO). Nämä toimijat yhdessä koordinoivat humanitaarista avustustoimintaa ja pyrkivät arvioimaan sen toimivuutta ja tarpeellisia muutoksia suhteessa siihen, kuinka hyvin humanitaarinen avustustoiminta vastaa sille asetettuun tarpeeseen.<sup>17</sup> (ks. esim. WHO 2019.)

Tämän tutkielman aiheen eli avustustyöntekijän hyvinvoinnin kannalta merkittävää on se, millaisia toimintaperiaatteita ja ohjeistuksia kansainvälisillä areenoilla määritellään. YK:n yleiskokouksen perustama The Inter-Agency Standing Committee IASC eli YK:n pysyvä yhteistyökomitea<sup>18</sup> on luonut lähestymistavan, joka määrittää avustustyön järjestämisen toimintatapoja. Työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta tulkintani mukaisesti keskeinen periaate on IASC:in määrittelemä ”do no harm” –periaate. Do no harm –periaatteen yhteydessä mainitaan, että ”humanitaarinen apu on tärkeä keino auttaa hätään joutuneita ihmisiä, mutta apu voi silti aiheuttaa tahatonta haittaa”.<sup>19</sup> Tällä tarkoitetaan sitä, että avustustyö voi, normatiivisesta ja humanitaarisesta tavoitteestaan huolimatta vähentää inhimillistä kärsimystä, huolimatta aiheuttaa avustustyöntekijöille itselleen jopa haittaa, tosin tahattomasti. Do no harm –periaatteen myötä avustustyötä harjoittavat organisaatiot velvoitetaan suunnittelemaan toimintansa niin, että toiminta ei aiheuta työntekijöille tahatonta haittaa ja tukee työntekijöiden hyvinvointia. (IASC 2007; Antares Foundation 2012.)

Do no harm -periaatteen lisäksi IASC:in määrittelemiä avustustyötä ohjaavia periaatteita ovat ihmisoikeuksien ja -arvon kunnioitus, paikallistoimijoiden oman osallistumisen tukeminen jälleenrakennuksessa sekä erilaisten tukitoimien rakentaminen liittyen terveyteen ja psyykkiseen terveyden tukemiseen (IASC 2007).<sup>20</sup> Antares Foundation on luonut humanitaarisen avustustyön hyviin käytäntöihin liittyen stressinhallintaa käsittelevän ohjeistuksen (guideline). Sen mukaan ohjeistuksille on

---

<sup>17</sup> Muita YK:n alaisia järjestöjä ovat mm. The Emergency-Relief Coordinator ERC, The Inter-Agency Standing Committee IASC, OCHA, The Humanitarian Coordinator HC, The Humanitarian Country Team HCT (WHO 2019).

<sup>18</sup> Yhteistyökomitea IASC on OCHA:n eli YK:n humanitaaristen asioiden koordinoitavien toimistojen (the United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs OCHA) perustama komitea, joka antaa linjauksia humanitaariseen apuun ja edistää hyviä humanitaarisen avunannon periaatteita (Suomen YK-liitto 2019).

<sup>19</sup> ”Humanitarian aid is an important means of helping people affected by emergencies, but aid can also cause unintentional harm” (Anderson 1999).

<sup>20</sup> YK-järjestöjen lisäksi keskeisiä humanitaarisen avustustoiminnan järjestämiseen liittyvää tietoa tarjoavat myös Humanitarian Practice Network, InterAction ja People in Aid. Työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimisen kannalta kansainvälisellä tasolla keskeisiä järjestöjä ovat Antares Foundation, Center for Humanitarian Psychology, Headington Institute ja Mandala Foundation. Näiden lisäksi työntekijöiden hyvinvointia tukevaa materiaalia tarjoavat IASC:in lisäksi Aid Workers Network, American Psychological Association, Emergency Capacity Building Project sekä World Health Organization. (ks. esim. Antares Foundation 2012.)

noussut tarvetta sitä mukaa, kun humanitaarisen työn parissa työskentelevien ihmisten määrä on kasvanut, suorat väkivaltaiset hyökkäykset avustustyöntekijöitä kohtaan ovat kasvaneet ja lisäksi humanitaarinen avustustoiminta on yhä enemmän yhteydessä kansainvälisiin suhteisiin (Antares Foundation 2012, 6). Kaiken tämän lisäksi ymmärrys siitä, mitkä tekijät vaikuttavat avustustyöntekijöihin ja miten, on lisääntynyt. Nämä ovat universaaleja periaatteita, ja kunkin organisaation tulee itse implementoida ja löytää sopivat keinot noudattaa näitä periaatteita omassa kontekstissaan ja ympäröivässä kulttuurissaan (Antares Foundation 2012, 5). Ohjeistus keskittyy lähinnä työstressin traumaperäisten stressioireiden hallintaan ja ennaltaehkäisyyn tavoitteenaan kasvattaa työntekijöiden resilienssiä, eli kykyä kohdata stressiä aiheuttavat tekijät ja tarjota selviytymiskeinoja stressiin (Antares Foundation 2012, 9).

Antares Foundationin ohjeistuksen mukaan avustusorganisaation tulee 1) tarjota aktiivinen toimintasuunnitelma stressin ennaltaehkäisyyn ja stressin vaikutusten lievittämiseen 2) tarkkailla ja arvioida systemaattisesti työntekijöiden kapasiteettia vastata ja selviytyä stressistä 3) varmistaa, että stressinhallintaan varaudutaan ennalta, kuten esimerkiksi tarjoamalla henkilöstölle koulutusta ja perehdytystä (briefing) 4) arvioida henkilöstön stressinsietoa ja -hallintaa 5) tarjota henkilöstölle tukea ja koulutusta stressinhallintaan, kuten stressinhallintaan liittyviä työkaluja 6) tarjota erityistä tukea kriittisten tai traumaattisten välikohtauksien tai muiden odottamattomien tai harvinaisten tapahtumien yhteydessä 7) tarjota tarkoituksenmukaista, emotionaalista ja kulttuurisesti sopivaa tukea työtehtävän päätyttyä, kuten debriefing -toimintaa, jossa on mahdollista arvioida työtehtävässä koettua stressiä ja tunteita sekä 8) tehdä suunnitelma, miten tarjota tukea henkilöstölle, jotka ovat altistuneet työsuhteensa aikana stressille tai traumaattisille kokemuksille. Nämä edellä esitetyt periaatteet voivat käytännön toimien tasolla pitää sisällään esimerkiksi näiden tekijöiden huomioimista rekrytointi- ja koulutusprosesseissa, erilaista koulutus- ja perehdytystoiminnan tarjoamista, sekä suorittamalla säännöllistä tarkkailua ja kyselyitä. Ohjeistuksen sisältämät periaatteet ovat rakentuneet sen perusteella, mitä havaintoja avustustyöntekijöiden hyvinvoinnista on tehty. Näihin havaintoihin lukeutuu muun muassa se, että kansainväliset avustustyöntekijät ovat raportoineet masennusoireita työsuhteensa päättymisen jälkeen, jonka takia avustusorganisaation tulee tarjota tukea myös työsuhteen päättymisen jälkeen. (Antares Foundation 2012, 14–34.)

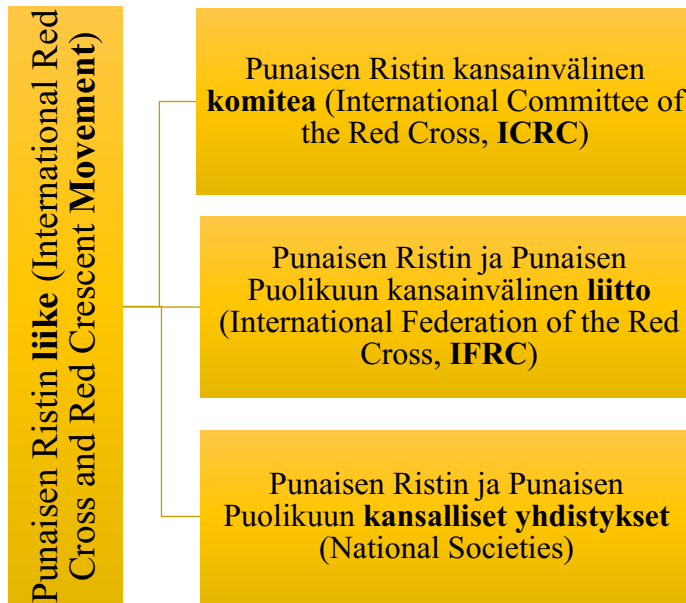
## **2.4. Suomen Punainen Risti toimittamassa apua Suomessa ja ulkomailla**

Punainen Risti on yksi Geneven sopimuksissa tunnustettu virallinen avustusjärjestö, joka toimittaa humanitaarista apua. Humanitaarista apua tarvitaan erilaisissa kriisi- ja konfliktitilanteissa

ihmishenkien pelastamiseksi, inhimillisen kärsimyksen lievittämiseksi ja humanitaarisen oikeuden periaatteiden toteuttamiseksi. (Parkkari 2018, 217–223; Geneven sopimukset I–IV.) Suomen Punainen Risti on yksi humanitaarisista avustusjärjestöistä, ja yksi Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun kansainvälisen liiton jäsenistä ja osa Punaisen Ristin liikettä (SPR 2018e). Tämä tutkielma kohdistuu Suomen Punaisen Ristin kansainvälisen avustustoiminnan työntekijöihin, jonka vuoksi tässä osiossa avaan lyhyesti Suomen Punaista Ristiä organisaationa ja sen kansainvälistä avustustoimintaa.

Punaisen Ristin liikkeen järjestökokonaisuutta, Punaisen Ristin liikettä, havainnollistaa kuvio 1. Punaisen Ristin kansainvälinen komitea on Punaisen Ristin koko liikkeen ydin. Punaisen Ristin ”liikkeellä” viitataan Kansainvälinen Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun liikkeeseen (International Red Cross and Red Crescent Movement), eli koko Punaisen Ristin moninaiseen järjestökokonaisuuteen, joka koostuu Punaisen Ristin kansainvälisestä komiteasta, Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun kansainvälisestä liitosta sekä kaikista 191 kansallisesta yhdistyksestä. (IFRC 2019; Parkkari 2018, 222–239.) Suomen Punaisen Ristin avustustyöntekijä voi työskennellä joko suorien sopimusten kautta, Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun kansainvälisen liiton tai kansainvälisen komitean tehtävissä ollen kuitenkin Suomen Punaisen Ristin työntekijä, niin sanotusti sekondeerattuna. Tämän vuoksi tässä osiossa avataan seuraavaksi Punaisen Ristin liikkeen järjestökokonaisuutta.

Punaisen Ristin kansainvälisen komitean tarkoituksena on toimia maailmanlaajuisesti aseellisten selkkausten uhrien hyväksi muun muassa valvomalla Geneven sopimusten noudattamista, sotavankien kohtelua, ja koordinoida perheiden yhdistämistä. Punaisen Ristin kansainvälinen komitea ohjaa Punaisen Ristin koko avustustoimintaa sodissa ja muissa aseellisissa selkkauksissa. Vuonna 1919 Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun yhdistysten kansainvälinen liitto (International Federation of the Red Cross, IFRC) perustettiin Punaisen Ristin kansallisten yhdistysten kattojärjestöksi ja se toimii kaikkien yhdistysten keskusjärjestönä. Kansallisilla yhdistyksillä tarkoitetaan kansallisia eli paikallisia, maidensa tunnustamia itsenäisiä avustusjärjestöjä. Kaikki kansalliset yhdistykset ovat liiton jäseniä. Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun kansainvälisen liiton tärkein tehtävä on johtaa myöskin avustustyötä, mutta rauhanajan katastrofitalanteissa. Se ohjaa toimintaa liittyen luonnononnettomuuksien uhrien hoitoon, pakolaisjoukkojen huoltoon ja kehitysyhteistyöhön liittyen, sekä tukee kansallisia yhdistyksiä. (Parkkari 2018, 222–239; IFRC 2019.)



Kuvio 1. Punaisen Ristin liike (Mukaillen, ks. Parkkari 2018, 222–239).

Kansalliset yhdistykset ovat virallisia, maidensa tunnustamia avustusjärjestöjä, jolloin kussakin maassa voi olla vain yksi Punaisen Ristin kansallinen yhdistys. Maailmanlaajuisesti lähes jokaisessa itsenäisessä valtiossa toimii Punaisen Ristin tai Punaisen Puolikuun yhdistys. Suomen Punainen Risti on perustettu vuonna 1877 ja on yksi Suomen suurimmista apua antavista järjestöistä. Hallinnollisesti Suomen Punainen Risti jakaantuu keskushallinnon alaisiin piireihin ja edelleen osastoihin. (Parkkari 2018, 230–233.) Suomen Punaisen Ristin toimialaan kuuluu kansainvälisen avustustoiminnan lisäksi monipuolista toimintaa sekä kotimaassa että ulkomailla, kuten muun muassa hätäapua suuronnettomuustilanteissa, ensiapukoulutusta, ystävätoimintaa, toimintaa lapsille ja nuorille, turvatalotoimintaa, seksuaaliterveys- ja päihdetyötä sekä keräys- ja lahjoitustoimintaa sekä Vapaaehtoisen pelastuspalvelun koordinoimista. Lisäksi Veripalvelu ja Kontti kierrätystavaratalot ovat osa Suomen Punaisen Ristin toimintaa. Edellisten lisäksi Suomen Punainen Risti tarjoaa työllisyyttä tukevia, syrjäytymistä ehkäiseviä toimintoja sekä ylläpitää turvapaikanhakijoiden vastaanottokeskusten toimintaa. (SPR 2018e, 2018f.)

Suomen Punaisen Ristin kansainvälinen avustustoiminta jaetaan katastrofiapuun ja pitkäkestoisiin kehitysyhteistyöohjelmiin (SPR 2018g). Katastrofiavulla viitataan katastrofin jälkeiseen nopeaan avustustoimintaan, eli humanitaarisen avun toimittamiseen, ja pitkäkestoisilla kehitysyhteistyöllä pidempiaikaisiin yhteistyöohjelmiin (SPR 2019). Tässä tutkielmassa huomio keskittyy jälkimmäiseen, pitkäkestoisiin kehitysyhteistyöohjelmiin ja niitä toteuttavien henkilöiden työhön. Suomen Punaisen Ristin kansainvälisen avun tarkoituksena on aina tukea paikallista toimijaa, eli avustustyöntekijät lähetetään tukemaan paikallisen Punaisen Ristin tai Punaisen Puolikuun projekteja. (SPR 2018d; 2018g.) Kehitysyhteistyönä annettava tuki keskittyy katastrofivalmius- ja terveystyöhön hauraissa

valtioissa ja yhteisöissä. Tuen tarkoitus on vahvistaa haavoittuvien ihmisten ja yhteisöjen katastrofi- ja kriisikestävyyttä sekä vahvistaa paikallisten toimijoiden kykyä toimia onnettomuus- ja kriisitilanteissa sekä niiden jälkeen. Riskejä varautumista ja ennaltaehkäisyä tuetaan toimilla, jotka liittyvät terveyden edistämiseen ja köyhyysongelman ratkaisuun. (SPR 2018d.)

## **2.5. Suomen Punaisen Ristin kansainvälinen avustustoiminta**

Kuten luvussa 2.3. lyhyesti käsittelin, kansainvälisen avustustyön järjestämistä määrää paikallisen työlaainsäädännön lisäksi joukko kansainvälisiä, ohjaavia periaatteita. Tämän lisäksi tulee ottaa huomioon, että humanitaarinen apu ei ole mitä tahansa apua, vaan perustuu humanitaarisen oikeuden periaatteisiin. Nämä inhimillisyyteen ja tasapuolisuuteen liittyvät periaatteet määrittävät siten, mikälaista avun ja avustustyöntekijöiden toiminnan tulee olla. Punaisen Ristin avustustyöntekijöiden tulee työssään toimia humanitaarisen oikeuden periaatteita kunnioittavalla tavalla (IFRC 2007). Siten työntekijöiden toimintaa ohjaavat määräävät periaatteet ovat inhimillisuus, tasapuolisuus, puolueettomuus, riippumattomuus, vapaaehtoisuus, yleismaailmallisuus ja ykseys (SPR 2018h). Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun kansainvälinen liitto on muun muassa laatinut työntekijöille kansainväliset toimintaohjeet, jotka nojaavat näiden periaatteiden noudattamiseen ja edistämiseen, sekä myös pitävät sisällään tiettyjä rajoituksia liittyen turvallisuuteen ja toimintaohjeisiin (IFRC 2007). Punaisen Ristin työntekijöiden tulee hyväksyä nämä toimintaohjeet, ja vahvistaa niiden kunnioittaminen allekirjoituksellaan (IFRC 2007, SPR 2018k). Lisäksi eri avustustyössä kohdattaviin tilanteisiin liittyy tilannekohtaisia toimintaohjeita. (ks. Psychosocial Center IFRC 2019).

Muun muassa YK:n alaiset järjestöt ovat asettaneet ohjaavia periaatteita eettisesti kestävä avustustyön järjestämiselle, mutta järjestöt ovat itse vastuussa siitä, kuinka periaatteet toteutuvat avustusjärjestön toiminnassa. Avustusjärjestöjen käytäntöjä vertailevassa Costa et al. (2015) tutkimuksessa havaittiin muun muassa, että komennusta edeltävät terveyteen liittyvät varautumistoimet eivät ole kaikille työntekijöille pakollisia kyseessä olevasta järjestöstä riippuen. Esimerkiksi Punaisen Ristin kansainvälisen komitean tehtävissä aloittavien avustustyöntekijöiden tulee suorittaa komennusta edeltävä terveystarkastus, ottaa tarvittavat rokotteet ja osallistua terveyteen liittyvään koulutukseen ja muuhun varautumiskoulutukseen. Lisäksi Punaisen Ristin kansainvälisen liiton tehtävissä työskennelleille henkilöille tarjotaan mahdollisuutta osallistua komennuksen jälkeiseen purkutilaisuuteen (debriefing). (Costa et al. 2015, 453.) Costa et al. tutkimuksessa nähtiin, että juuri tämänkaltaiset käytännöt ovat keskeisiä humanitaaristen operaatioiden onnistumisen kannalta. Tehokkaita käytäntöjä olivat

muun muassa työntekijöiden sopivuuden arviointi humanitaarisiin avustusoperaatioihin (”fit for work”), sekä terveystarpeisiin liittyvä varautumistoiminta. (Costa et al. 2015, 449–465.)

Suomen Punainen Risti noudattaa avustustyötoiminnassaan kansainvälisiä avustustyötä ohjaavia periaatteita. Suomen Punaisen Ristin kansainvälistä avustustoimintaa koordinoi Suomen Punaisen Ristin keskuksistoimiston kansainvälisen avustustoiminnanlinja, joka sijaitsee Helsingissä. Kansainvälistä avustustoimintaa varten Suomen Punainen Risti ylläpitää henkilöreserviä, jossa on tällä hetkellä noin 1200 aktiivista henkilöä (SPR 2019)<sup>21</sup>. Suomen Punaisen Ristin kansainvälisen avustustyön henkilöreservi on perustettu vuonna 1970 (SPR 2018c). Kansainväliseen avustustoimintaan ulkomaille lähetetään henkilöitä kahden tyyppisiin tehtäviin, nopean avustustoiminnan yksikköihin, ja myös pitkäkestoisiin kehitysyhteistyöhankkeisiin. Kansainvälisen avun henkilöreserviin haetaan laajasti eri alojen osaajia, kuten terveydenhuollon, logistiikan, varautumisen, taloushallinnon, informaatioteknologian ja viestinnän ammattilaisia. (SPR2018i, SPR 2018g). Nopean avustustoiminnan yksiköt (Emergency Response Unit, ERU) käsittää katastrofialueelle lähetettävät kenttäsaairaalat ja -klinikat, logistiikka ja IT-yksiköt, sekä avustustyöntekijät. Kansainvälisen avun henkilöreserviin rekrytoidaan laajasti eri alojen osaajia, kuten terveydenhuollon, logistiikan, varautumisen, taloushallinnon, informaatioteknologian ja viestinnän ammattilaisia. (SPR2018i, SPR 2018g).

Tämä tutkielma kohdistuu kansainvälisten avustustyöntekijöiden työhyvinvointiin. Kansainvälisen avustustyöntekijöiden oletetaan tietävän parhaiten työstään sekä avustustyökokemuksista työhyvinvoinnin kannalta, jonka takia tutkielman kohderyhmäksi valikoitui kansainväliset avustustyöntekijät. Suomen Punainen Risti nimittää kansainvälisen avun työntekijöitään *delegaateiksi*<sup>22</sup>, jonka takia tämän tutkielman kannalta termi delegaatti kulkee läpi tutkielman. Tässä luvussa käsittelem tarkemmin delegaatin työtä ja koulutuspolkua delegaateiksi. Delegaateilla viitataan nimenomaisesti Suomen Punaisen Ristin kansainväliseen avustustyöntekijään. Suomen Punaisen Ristin kansainvälisen avun delegaattit lukeutuvat edelleen niihin delegaateihin, jotka suuntautuvat pitkäkestoisten kehitysyhteistyöhjelmien tukemiseen. Suomen Punaisella Ristillä on myös delegaatteja, jotka suuntautuvat katastrofiapuun, mutta nämä delegaattit lukeutuvat tutkielman tarkastelun ulkopuolelle. Suomen Punaisen Ristin kansainvälisen henkilöreservin jäseneksi, ja lopulta delegaateiksi, pääsyä varten tulee edetä

---

<sup>21</sup> Lukumäärä kasvaa vuosittain uusien koulutettujen henkilöiden myötä (SPR 2019).

<sup>22</sup> Oxfordin yliopiston sanakirjan mukaan termillä ”delegaatti” viitataan henkilöön, joka on auktorisoitu toimimaan jonkun toisen (henkilön, organisaation) nimissä. Delegaatti siten edustaa organisaatiotaan, tehtäväänään edistää delegaatile auktorisoitua tehtävää. (Brown, McLean, McMillan 2018.)

tiettyä koulutuspolkua pitkin. Kaikille delegaateille pakollinen koulutus IMPACT Training edellyttää koulutukseen hakeutumisen hakulomakkeen täyttämisen lisäksi muun muassa 25–65 vuoden ikää, useamman vuoden työkokemusta oman ammatin työtehtävistä, hyvää kielitaitoa, kykyä sopeutua muuttuviin olosuhteisiin, ymmärrystä vieraita kulttuureja kohtaan, neuvottelutaitoja sekä kykyä sieittää painetta ja epävarmuutta. Ammattiosaamisensa lisäksi tulevilta delegaateilta vaaditaan ajokorttia ja ajotaitoa, joustavuutta, hyviä taitoja työskennellä muiden kanssa, koordinointi- ja johtamistaitoja sekä ylipäänsä kykyä sopeutua erilaisiin, muuttuviin olosuhteisiin. (SPR 2018j; RedNet 2018.) Työs-kentelyolosuhteet komennuksella ovat usein haastavia, jonka vuoksi tehtävistä suoriutuakseen työn-tekijän tulee täyttää edellä mainitut vaatimukset.

Suomessa IMPACT Training –koulutuksia järjestetään pääsääntöisesti kaksi kertaa vuodessa, mutta vuonna 2019 poikkeuksellisesti neljä kertaa (SPR 2019).<sup>23</sup> Vuosittain koulutukseen valitaan noin 25–30 henkilöä. Koulutus on maksullinen ja sisällöltään intensiivinen koulutus, jota edeltää 20 tunnin itseopiskelumateriaali verkossa (RedNet 2018). Tämän jälkeen koulutuksen käyneet henkilöt, jotka suuntaavat katastrofiapuun, suorittavat nopean avustustoiminnan yksikköjen toimintaan liittyviä ERU-koulutuksia. Kehitysyhteistyöhön suuntaavat delegaatit eivät tarvitse ERU-koulutuksia, vaan voivat lähteä komennukselle jo IMPACT Training –koulutuksen jälkeen. Turvallisuusperehdytys on pakollinen kaikille delegaateille. Näiden koulutusten lisäksi Suomen Punainen Risti tarjoaa vapaaehtoisia koulutuksia, joita on mahdollista suorittaa oman osaamisen tukemiseksi. Vapaaehtoiset kurssit liittyvät esimerkiksi radiopuhelinten käyttöön, sekä kulttuuri- ja sukupuolikysymyksiin. Suomessa perus- tai jatkotason kurssuja järjestetään vuosittain 20-30 ja tämän lisäksi osallistujia lähetetään muualla järjestettäviin eri tasoisiin koulutuksiin. Punaisen Ristin liikkeen sisällä erilaisista tarjolla olevista koulutuksista ja työkomennuksista rakentuu polku, jossa voi kehittää omaa ammatillista osaamista humanitaarisen avun saralla. (SPR 2019.)

Kuten Punaisen Ristin kansainvälisen komitean tehtävissä aloittavien avustustyöntekijöiden, myös Suomen Punaisen Ristin avustustyöntekijänä komennukselle lähtöä edeltää terveystarkastus, lääkärintodistus sopivuudesta työhön ”fit for work”, sekä tarvittavat rokotukset kohteen paikalliset olosuhteet huomioiden. Lisäksi kaikille delegaateille tarjotaan mahdollisuus keskustella tarvittaessa viisi kertaa psykologin kanssa komennusta ennen, sen aikana tai sen jälkeen. Delegaateille tarjotaan myös

---

<sup>23</sup> Vuonna 2019 Impact Training Suomessa järjestettiin poikkeuksellisesti neljä kertaa. Näiden lisäksi vuonna 2019 järjestettiin EU Aid Volunteers –koulutus. (SPR 2019.)

matkavakuutus, joka on sisällöltään erilainen pitkäaikaisille delegaateille kuin ERU-delegaateille. ”Pitkäaikaisilla” delegaateilla viitataan niihin avustustyöntekijöihin, jotka työskentelevät ulkomailla yhteistyössä Suomen Punaisen Ristin kumppania tukien kehitysyhteistyöohjelmien parissa. Nämä pidempiaikaiset työkeikat eli komennukset, jonka aikana delegaatti työskentelee kohteessa, kestävät vähintään 3 kuukautta. ”Lyhyillä” komennuksilla viitataan taas työsuhteisiin nopean avustustoiminnan yksiköissä, jotka kestävät pisimmillään 3 kuukautta. Näitä lyhyempiä komennuksia tekeviä delegaatteja kutsutaan ERU-delegaateiksi. (SPR 2019.)

Kansainvälisen avustustyön delegaattien keskeisiä työkaluja arvioida työtään ja sen onnistumista suhteessa työlle asetettuihin tavoitteisiin ovat muun muassa niin kutsuttu Appraisal ja End of Mission –lomakkeet. Ainakin kerran vuodessa delegaatti käy kehityskeskustelun yhdessä esimiehensä kanssa, jossa käydään läpi delegaatin täyttämä Appraisal –lomake. Näiden lomakkeiden kautta delegaattien on myös mahdollista antaa palautetta ja kehitysehdotuksia. Komennuksen jälkeen delegaatilla on velvollisuus osallistua komennuksen jälkeiseen purkutilaisuuteen (debriefing), jossa on mahdollisesti myös psykologi läsnä. Matkavakuutuksen lisäksi pitkät ja lyhyet komennukset eroavat toisistaan siten, että pitkällä komennuksilla delegaattit asuvat asunnoissa ja lyhyillä komennuksilla telttamajoituksessa tai muussa lyhytaikaisessa majoituksessa. Lisäksi lyhyillä komennuksilla lähin esimies on tiimijohtaja, ja pidemmissä kehitysyhteistyöohjelmissa kyseessä olevan mantereen alue-edustaja, jolloin työtiimi koostuu samalla mantereella työskentelevistä delegaateista. Siten lyhyillä komennuksilla lähin esimieskin on fyysisesti läsnä, ja pidempiin kehitysyhteistyöohjelmiin liittyen esimiehen läheisyys riippuu esimiehen ja alaisen työskentelymaiden välisistä etäisyyksistä. Lyhyissä komennuksissa työskennellään usein kriisin tai katastrofin jälkeisessä tilassa tiiviissä yhteistyössä tiimin kanssa, kun pitkäaikaisten delegaattien työ on itsenäisempää asiantuntijatyötä. (SPR 2019.)

Kehitysyhteistyöohjelmista vastuussa on Helsingin toimistossa työskentelevä kansainvälisen avun suunnittelija, desk officer, sekä kansainvälisten ohjelmien päällikkö. Työtä suunnitellaan organisaatiossa siten, että vuosittain Suomen Punainen Risti järjestää niin kutsutut suunnittelupäivät, joissa on läsnä alueelliset esimiehet. Tämän lisäksi Afrikan ja Aasian alueilla työskenteleville henkilöille järjestetään virtuaalisten kokousten lisäksi alueellisia kokouksia tarpeen mukaan 2–3 vuoden välein. Suomen Punaisen Ristin vuoden 2018 vuosikertomuksessa täsmennetään, minne kansainvälistä avustustoimintaa on annettu. Vuoden 2018 pitkäkestoista ohjelmatyötä toteutettiin pääasiassa ulkoministeriön 6,2 miljoonan euron rahoituksella 13 eri maassa. Tämän lisäksi toteutettiin tai aloitettiin uusia EU:n tukemia pitkäkestoisia hankkeita. Vuonna 2018 Suomen Punaisen Ristin kumppanimaita olivat Burundi, Etiopia, Etelä-Sudan, Kenia, Somalia, Norsunluurannikko, Sierra Leone, Malawi, Zimbabwe, Afganistan, Nepal, Myanmar ja Kambodža (SPR 2019b, 12–13). Kehitysyhteistyöohjelmien



osuus oli 8,47 miljoonaa euroa kattaen 28,7 % koko Suomen Punaisen Ristin kansainvälisestä avustustoiminnasta. Suomen Punaisen Ristin kehitysyhteistyöohjelmat liittyivät pääasiassa ruokaturvaan ja kuivuuden tuottamiin haasteisiin. (SPR 2019b, 12–13.)

Suomen Punainen Risti tekee pääsääntöisesti delegaattisopimuksia vuosittain noin 250, ja pitkäaikaisia kehitysyhteistyöohjelmiin suuntautuneita delegaatteja on noin 25 (SPR 2019). Delegaattisopimusten lukumäärä vaihtelee vuoden aikana tapahtuvien katastrofien mukaan. Vuoden 2018 aikana Suomen Punaisella Ristillä oli voimassa 300 delegaattisopimusta. (SPR 2019b, 17.) Bilateraalidelegaatti on delegaatti, joka työskentelee Suomen Punaisella Ristillä ulkomailta käsin, tukien toista Punaisen Ristin tai Punaisen Puolikuun kansallista yhdistystä, eli Suomen Punaisen Ristin kumppania tämän hankkeessa. Tämän lisäksi avustustyöntekijänä on mahdollista työskennellä sekondeerattuna kansainvälisen liiton tai kansainvälisen komitean hankkeissa niin, että avustustyöntekijä on myös näissä tapauksissa Suomen Punaisen Ristin työntekijä.

Vuoden 2018 delegaattisopimuksista 31 % oli bilateraalisia eli suoria kahdenvälisiä sopimuksia Suomen Punaisen Ristin ja kumppanina toimivan kansallisen yhdistyksen välillä, 64 % kansainvälisen liiton (IFRC) ja 5 % kansainvälisen komitean (ICRC) tehtävissä olevia sopimuksia (SPR 2019b, 17). Suomen Punaisen Ristin delegaateista suurin osa on naisia. Viime vuoden delegaattisopimuksista 68 % toteutti naiset ja 32 % miehet (SPR 2019).<sup>24</sup> Vuoden 2018 delegaattisopimuksista yhteensä 41 oli pitkäkestoisia bilateraaliosopimuksia, jotka kestivät vähintään 3 kuukautta. Näistä sopimuksista 9 toteutti miehet ja 32 naiset. Näistä 6 henkilöä oli nuorisodelegaatteja, jotka ovat käyneet nuorisodelegaattikurssin<sup>25</sup>, mutta eivät Suomen Punaisen Ristin avustustyöntekijöiden peruskurssia IMPACT:ia. (SPR 2019.)

Tämä tutkielma kohdistuu Suomen Punaisen Ristin avustustyöntekijöihin, jotka ovat työskennelleet ulkomailla tukien Suomen Punaisen Ristin kumppania pitkäaikaisen kehitysyhteistyöohjelman tukemisessa. Tutkielman toteuttamiseksi toteutettiin tutkimushaastattelu, jota avaan tarkemmin luvussa 4.1. Tutkimushaastattelun toteuttamiseksi haastattelukutsu (liite 1) lähetettiin Suomen Punaisen Ristin bilateraalidelegaattien sähköpostilistalle tammikuussa 2019. Tuohon aikaan sähköpostilistalla oli

---

<sup>24</sup> Tässä tarkastellaan toteutuneiden sopimusten määrää. Yhdellä henkilöllä on voinut olla useampia sopimuksia vuoden aikana (SPR 2019).

<sup>25</sup> Nuorisodelegaattikurssi on 18–28-vuotiaille suunnattu koulutus, joka antaa nuorille valmiuksia työskennellä avustus-tehtävissä Suomen Punaisella Ristillä sekä kotimaassa että ulkomailla (RedNet 2019).

22 henkilöä. Lähellä haastattelukutsussa ilmoitettua määräaikaa sähköpostilistalle lähetettiin muistutusviesti, ja tämän lisäksi haastattelukutsu lähetettiin vielä 11 henkilölle helmikuussa 2019, jotka ovat päättäneet bilateraalikomennuksensa aikavälillä 2017–2018. Tämän tutkielman aineisto koostuu näiden henkilöiden kanssa toteutetuista haastatteluista, joita on yhteensä 6. Ennen haastattelun toteutusta halukkaita informoitiin haastattelun tarkoituksesta sekä tietojen anonymiteettia kunnioittavasta ja eettisestä käsittelystä (ks. liite 2). Näitä haastatteluun liittyviä yksityiskohtia käsittelen tarkemmin pääluvussa 4. Ennen sitä luvussa 3 käsittelen tutkielman teoreettista viitekehystä.

### 3. HYVINVOINNIN TARKASTELU TYÖN KONTEKSTISSA

Tässä pääluvussa tarkastellaan teoreettisia malleja, joita on hyödynnetty tässä tutkielmassa. Tutkielman teoreettinen viitekehys rakentuu hyvinvoinnin käsitteelle työn kontekstissa. Hyvinvointia työn kontekstissa on mahdollista käsitellä työhyvinvoinnin käsitteen kautta, joka on laaja kokonaisuus, joka pitää sisällään erilaisia käsitteitä ja termejä, sekä teorioita että teoreettisia malleja.

Kuten muukin hyvinvointi, myös työhyvinvointi rakentuu hyvin yksilöllisesti. Oma työ koetaan yksilöllisellä tavalla ja kukin muodostaa subjektiivisesti merkityksiä sille, mitä työssä kulloinkin tapahtuu. Tämän vuoksi on ymmärrettävää, että hyvinvointi koetaan erilaisten merkitysten kautta, ja nämä merkitykset muodostuvat yksilöllisesti. Juuri merkityksiin kiteytyy hyvinvoinnin kokemus, sillä sama työ voidaan kokea yksilöstä riippuen hyvin erilaisesti. Lisäksi samassa työssä työhyvinvoinnin kokemus voi rakentua eri lailla riippuen siitä, mitkä yksilö itse kokee hyvinvointia tukeviksi tekijöiksi. (Kauko-Valli & Koironen 2010, 108–110.)

Tässä tutkielmassa tarkastellaan avustustyöntekijöiden työhyvinvointia subjektiivisen hyvinvoinnin näkökulmasta. Yksi tapa tarkastella työhyvinvointia on määritellä työhyvinvointi psykologiseksi hyvinvoinniksi, jonka ytimenä on tunneperäinen eli affektiivinen työhyvinvointi. Tässä tutkielmassa hyvinvointi ymmärretään rakentuvan tämän näkökulman mukaisesti subjektiivisen hyvinvoinnin kokemuksen kautta. Subjektiivista hyvinvointia kuvaa Warrin tunneperäinen työhyvinvoinnin malli, jota käsitellen seuraavaksi. Warrin tunneperäinen työhyvinvointimalli valikoitui teoreettiseksi malliksi, josta lähdettiin liikkeelle rakentamaan tähän tutkielmaan liittyvää haastattelurunkoa (ks. liite 3). Siten tutkielmassa hyödynnetty haastattelurunko on rakentunut teorialähtöisesti. Tämä haastattelurunon teorialähtöisyys tarkoittaa sitä, että Warrin tunneperäisen työhyvinvointimalliin perustuen haastateltaville rakennettiin ennakotehtävä (ks. liite 5), josta haastateltavat tekivät valintoja ennen haastattelua ja nämä valinnat käytiin läpi haastattelutilanteessa.

Luku 3 etenee seuraavalla tavalla. Ensin luvussa 3.1. avaan työhyvinvoinnin rakentumista tunneperäisesti Warrin kirjallisuutta hyödyntäen. Tässä tutkielmassa Warrin työhyvinvointimalleilla viitataan kahteen teoreettiseen malliin. Luvussa 3.2. avaan ensimmäistä, Warrin tunneperäisen työhyvinvoinnin mallin taustaideaa siitä, kuinka hyvinvointi on yhteydessä tunteisiin, sekä myönteisiin että kielteisiin, ja sitä, kuinka tunneperäinen työhyvinvoinnin malli on yksi tapa tarkastella hyvinvointia työssä. Samassa luvussa avaan myös tarkemmin, kuinka tätä tunneperäistä työhyvinvointimallia on käytännössä tässä tutkielmassa hyödynnetty haastateltaville annetun ennakotehtävän rakentamisessa. Toista työhyvinvointimallia, Warrin vitamiinimallia, käsitellen luvussa 3.3. Vitamiinimallilla

tarkoitetaan Warrin mallia, jolla kuvataan työhyvinvoinnin rakentumista tiettyjen työn piirteiden kautta. Vitamiinimallia on tässä tutkielmassa hyödynnetty aineiston analyysissä niin, että mallin sisältämät työn piirteet on otettu analyysiluokiksi, joiden avulla aineistoa on jäsennelty ja analysoitu. Työn piirteitä, eli tämän tutkielman teorialähtöisesti rakennettuja analyysiluokkia käsitellään aluvussa 3.4.

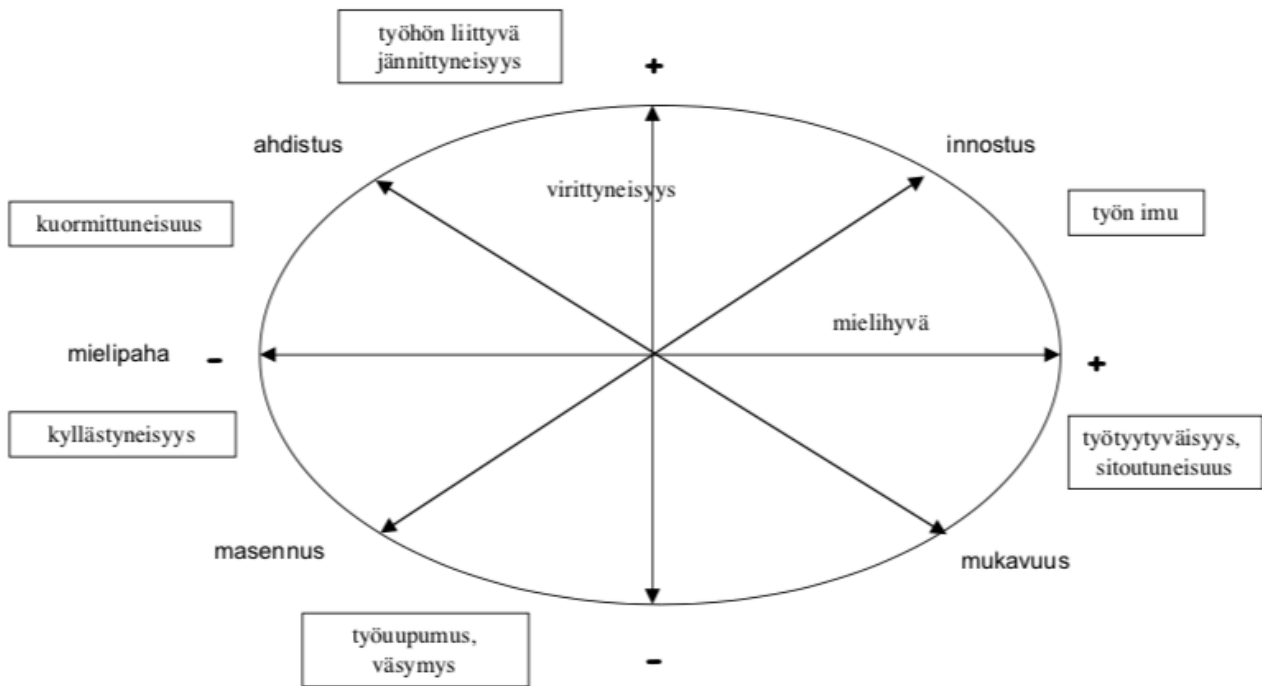
### **3.1. Työhyvinvoinnin tunneperäisyys**

Peter Warrin mukaan (1987, 1990a, 1990b, 1994) subjektiivisen hyvinvoinnin kokemuksen ydin on affektiivinen eli tunneperäinen hyvinvointi. Subjektiivisen hyvinvoinnin kokemuksen keskiössä on siten yksilön tunnekokemus. Tunnekokemuksia luonnehditaan mielihyvän (pleasure) ja virittäytyneisyyden (arousal) kautta niin, että nämä kaksi ulottuvuutta muodostavat kaksi erisuuntaista akselia. Kuvion horisontaalinen ulottuvuus kuvaa mielihyvää ja vertikaalinen ulottuvuus tunnetilojen virittäytyneisyyttä. Työhyvinvointia virittäytyneisyyden ja mielihyvän kokemusten kautta havainnollistetaan kuviossa 2.

Warrin tunneperäinen työhyvinvoinnin malli on rakennettu tarkastelemaan hyvinvointia juuri työn kontekstissa. Tästä syystä tätä teoreettista mallia hyödynnetään myös tässä tutkielmassa. Lisäksi lähtökohdiltaan se sopii myös tämän tutkielman lähtökohtiin. Työssä vallitsevan hyvinvoinnin kannalta Warr on päätenyt siihen, että virittäytyneisyys ei ole yhtä merkittävä tunne, kuin mielihyvä. Tämän vuoksi malli ei ota kaikkia tunnekokemuksia huomioon, vaan se on muodostunut Warrin näkemyksen mukaan kolmen keskeisimmän ulottuvuuden mukaan, jotka ovat 1) mielihyvä-mielipaha 2) ahdistus-mukavuus ja 3) masennus-innostus. Mielihyvän ollessa keskeisimpi ulottuvuus kuin virittäytyneisyys, on mallia kuvastava kuvio ellipsin muotoinen, ei pyöreä. Näin Warr on päätenyt neljään työhyvinvoinnin kannalta keskeiseen tunnekokemukseen, jotka ovat ahdistus, innostus, masennus ja mukavuus. Työhyvinvoinnin tutkimus on alkujaan ollut pahoinvointikeskeistä, ja myönteisten kokemusten tutkiminen on jäänyt kielteisten ulottuvuuksien varjoon. Warrin affektiivisen hyvinvoinnin mallin vahvuutena Feldt, Kinnunen & Mäkikangas arvion mukaan on se, että sillä on mahdollista tutkia pahoinvoinnin lisäksi samanaikaisesti hyvinvointia. (Feldt, Kinnunen & Mäkikangas 2005, 541-542).

Warrin mallia on kehitetty ja sovellettu edelleen sen varhaisista malleista (Mäkikangas & Hakanen 2017, 106). Edellä mainitut suomalaiset tutkijat Taru Feldt, Ulla Kinnunen ja Anne Mäkikangas (2005) ovat lähestyneet Warrin tunneperäisen työhyvinvointimallia käsitteiden työn imu ja työtyytyväisyys kautta niin, että nämä käsitteet kuvaavat mallin innostus ja mukavuus -ulottuvuuksia. Puolestaan Warrin työhyvinvointimallin ahdistus- ja masennus -ulottuvuuksia Feldt ym. käsittävät

tunnetilojen jännittyneisyys, kuormittuneisuus, kyllästyneisyys sekä väsymyksen ja työuupumuksen kautta. Työuupumus ja työn imu luokitellaan innostus -akselin ääripäihin työhyvinvoinnin tuntemuksiksi niin, että työuupumus ymmärretään kielteiseksi tunnekokemukseksi ja työn imu positiiviseksi tunnekokemukseksi. Ahdistus-mukavuus -akselia Feldt et al. mukaan luonnehtivat työholismi ja työtyytyväisyys. Työholismilla viitataan myös työhön liittyvään jännittyneisyyteen sekä kyllästyneisyydellä työhön leipääntymiseksi tai leipiintymiseksi (Feldt ym. 2005).



Kuvio 2. Warrin (1990, 1994) affektivisen työhyvinvoinnin malli, mukaellen Feldt, Kinnunen & Mäkikangas (2005).  
Laatikoissa olevat käsitteet ovat Feldt ym. pohdintoja suhteessa Warrin malliin. Kuvio Feldt, ym 2005, 542.

Tässä tutkielmassa työhyvinvoinnin ymmärretään rakentuvan Warrin tunneperäisen työhyvinvoinnin mallin mukaisella tavalla yksilön tunnekokemusten pohjalta. Työhön liittyvien tunnekokemusten ja subjektiivisen hyvinvoinnin hahmottamiseksi haastattelun suunnitteluvaiheessa haastateltaville päätettiin rakentaa ennakkotehtävä (ks. liite 5). Ennakkotehtävä on rakennettu teorialähtöisesti perustuen edellä avattuun Warrin tunneperäiseen työhyvinvoinnin malliin. Tässä luvussa selostan yksityiskohtaisesti, kuinka haastatteluiden yhteydessä läpikäyty ennakkotehtävä on rakennettu pohjautuen edeltävässä luvussa valittuihin neljään tunnekokemukseen.

Feldt ym. mukaelman mukaisesti Warrin tunneperäisen työhyvinvoinnin mallista ennakkotehtävään valittiin kaksi kielteistä ja kaksi myönteistä tunnekokemusta. Myönteisiksi tunnetiloiksi valikoitui työn imu ja työtyytyväisyys, ja kielteisiksi tunnetiloiksi työssä tylsistyminen (kuviossa 2 laatikko

kyllästyneisyys), sekä työstressi (kuviossa 2 kuormittuneisuus). Näiden neljän tunnekokemuksen pohjalta muodostettiin 70 väitettä niin, että sekä myönteisiin että kielteisiin tunnetiloihin liittyviä väitteitä on yhtä paljon. Seuraavat tunnekokemukset on määritelty myönteisiksi tai kielteiseksi niiden vaikutusten mukaan, mutta tulkintani mukaisesti myönteisyys tai kielteisyys eivät ole yksiselitteisesti luokiteltavissa myönteisiksi tai kielteisiksi. Lyhytkestoisina kielteinenkään tunnekokemus ei ole haitallinen, vaan työhyvinvoinnin kannalta merkittävää on, jos vaikutuksiltaan kielteinen tunnekokemus jatkuu pitkään. Työhyvinvoinnin tunnekokemukset ovat hyvin vaihtelevia ja muuttuvia, jolloin sama työntekijä voi kokea useita eri tunnekokemuksia. (Ks. esim. Mäkikangas & Hakanen 2017.)

Nämä neljä tunnekokemusta valittiin ensinnäkin niiden virittäytyneisyyksien suhteen niin, että kielteiset ja myönteiset tunnekokemukset olisivat virittäytyneisyytensä suhteen keskenään samankaltaisia. Myönteisten tunnetilojen kannalta valinta oli selvä Feldt ym. (2005) kuviossa 2 esitetyn mukaelman (työn imu, työtyytyväisyys) mukaisesti. Luvussa 2.2. esiteltyjen aiempien tutkimusten perusteella kielteisistä tunnetiloista valittiin ennakoajatusten pohjalta työstressi eli kuormittuneisuus ja kyllästyminen eli leipääntyminen. Avustustyöstä muodostuneiden ennakoajatusten perusteella tutkielman alkuvaiheessa ennakoajatus oli, että työssä tyypillistä on kiire, stressi, sekä suuri työkuorma. Näiden tunnekokemusten kautta tutkielmassa tavoiteltiin ymmärryksen syventämistä tutkielman kohderyhmän hyvinvoinnista suhteessa edellä esitettyyn ennakoajatukseen ja siihen, noudattavatko haastateltavien ennakkotehtävässä tehdyt valinnat näitä ennakoajatuksia.

Seuraavaksi alaluvussa käsittelen sitä, kuinka Warrin tunneperäisen työhyvinvoinnin mallilla pyritään tutkimaan edellä mainittuja neljää tunnekokemusta, sekä miten näiden tunnekokemusten esiintymistä on pyritty tutkimaan tässä tutkielmassa.

### **3.2. Työhyvinvoinnin tunnekokemukset - ennakkotehtävän rakentaminen**

Tutkielman toteuttamiseksi tutkimushaastatteluun osallistuville rakennettiin Warrin (1994) affektii-viseen työhyvinvoinnin mallin ja tästä tehdyn mukaelman (Feldt ym. 2005) pohjalta ennakkotehtävä. Tässä alaluvussa käsittelen lyhyesti ennakkotehtävään valitut työhyvinvoinnin tunnekokemukset, ja sitä, kuinka tunnekokemuksista johdetut väitteet on koodattu ennakkotehtävään. Ennakkotehtävässä käytetyt tunnekokemukset käsitellään siinä järjestyksessä kuin ne on tehtävää rakentaessa koodattu, eli työn imu, työhön leipääntyminen, työtyytyväisyys ja työstressi. Näiden neljän eri tunnekokemuksen valikoitumista ennakkotehtävään on perusteltu edellisessä alaluvussa 3.1. Tunnekokemuksen pohjalta muodostettiin 70 väitettä niin, että sekä myönteisiin että kielteisiin tunnetiloihin sekä viireydeltään samankaltaisiin tunnetiloihin liittyviä väitteitä on yhtä paljon. Tunnetilojen myönteisyys

tai kielteisyys perustuu siihen, kuinka ne on määritelty myönteiseksi tai kielteiseksi työhyvinvointiin liittyvien tunnekokemusten tarkastelussa. Tietyn tunnetilan myönteisyys tai kielteisyys määräytyy sen mukaan, mikä on tietyn tunteen vaikutus työhyvinvointiin pidemmällä aikajaksolla (ks. Feldt ym. 2005). Mikään tunnekokemus ei ole siten määriteltävissä yksiselitteisesti kielteiseksi tai myönteiseksi.

Näille neljälle tunnekokemukselle on kehitetty kullekin omia arviointimenetelmiä. Näitä arviointimenetelmiä on hyödynnetty mukaillusti tässä tutkielmassa ennakkotehtävän rakentamisessa. Kaikki ennakkotehtävän väitteet koodeineen ovat nähtävissä tutkielman liitteissä (ks. liite 4). Ennakkotehtävän väitteiden koodaus etenee seuraavalla tavalla. Väitteen edessä oleva numero on väitteen numero, ja väitteiden numerojärjestys etenee luvusta 1 alkaen jatkuen lukuun 70 asti. Numeron perässä kulkeva kirjainyhdistelmä on jälkiliite, joka kuvaa sitä tunnekokemusta, johon kyseinen väite liittyy. Sitä, miten nämä tunnekokemukset määritellään, avataan seuraavissa kappaleissa. Väitteissä korostetut kohdat ovat alkuperäisistä ilmauksista muokattuja. Näiden lisäksi olen muodostanut omia väitteitä, jotka on myös korostettu väitekoodeineen, jotka ovat väitteet 12OM, 36TY, 48TY, 49TY, 53ST, 55ST, 61ST, 63ST, 65ST, 66ST, 69ST ja 70ST.

Työn imulla (job engagement tai work engagement) tarkoitetaan myönteiseksi määriteltyä työhön liittyvää tunnekokemusta, jota kuvaa korkea mielihyvä ja korkea virittäytyneisyys. Alun perin menetelmä on kehitetty Hollannissa (Utrecht Work Engagement Scale) (Schaufeli ym. 2002), työn imuksi käsitteen on suomentanut Jari Hakanen (2002). Schaufeli ym. (2002) mukaisesti työn imu on suhteellisen pysyvä tunne- ja motivaatiotila, joka koostuu tarmokkuuden, omistautuneisuuden ja työhön uppoutumisen tunteista, eräänlaisesta ”flow” -tilasta. Hakasen (2005) mukaan työn voimavaratekijät, kuten esimerkiksi vaikutusmahdollisuudet, hyvä työilmapiiri, hyvä tiedonkulku ja esimiehen tuki, edistävät työn imua. Tämän lisäksi työn imu on myönteisesti yhteydessä motivaatioon, työhön sitoutumiseen, työtyytyväisyyteen ja vähäisiin työpaikan vaihtoihteisiin. Työn imu määritellään usein myös työuupumuksen eli burnoutin vastakohtaksi, koska sen on havaittu olevan yhteydessä burnoutiin: mitä enemmän työntekijä kokee työn imun tunteita, sitä suuremmalla todennäköisyydellä työntekijä kokee vähemmän työuupumusta. Tosin työn imun kokemus ei poissulje burnoutia. Lisäksi työn imun käsitevaliditeetin tutkimus on vielä keskeneräistä. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2008). Työn imuun liittyen ennakkotehtävässä on käytetty hyödyksi Työn imun arviointimenetelmässä

osoitettuja väitteitä (ks. Hakanen & Työterveyslaitos 2009)<sup>26</sup>. Työn imun tunnekokemukseen liittyvät alkuperäiset väitteet ovat nähtävissä Työn imu –arviointimenetelmän käyttödokumentista, jossa myös sallitaan menetelmän käyttö ei-kaupallisiin tarkoituksiin (Hakanen & Työterveyslaitos 2009). Työn imuun liittyvät väitteet on koodattu seuraavasti: tarmokkuus (TA, väitteet 1–6), omistautuminen (OM, väitteet 7–12) ja uppoutuminen (UP, väitteet 13–18).

Työhön leipääntymisellä tai tylsistymisellä (job boredom) kuvataan työhön liittyvää vaikutukseltaan kielteistä tunnekokemusta, jota kuvaa alhainen mielihyvä ja alhainen vireystaso. Tylsistyessä työ tai työtehtävä koetaan yksitoikkoiseksi ja toistuvaksi. Harju, Hakasen & Schaufeli (2014) mukaan työssä tylsistymistä on kolmea eri tyyppiä, joita luonnehtii tylsistyminen eri syistä. Tylsistymistä koetaan useimmiten silloin, kun työ koetaan tylsäksi ja rutiininomaiseksi, jossa ei ole riittävästi haasteita. Toisaalta leipiintymistä voidaan kokea myös päivittäisessä tilanteessa, kun työ koetaan liian haastavaksi, jolloin leipiintymisen taustalla on tietty riittämättömyyden tunne suhteessa koettuun kyvykkyyteen vastata työn haasteisiin. Näiden lisäksi leipiintymistä voidaan kokea myös tilanteessa, jossa koetaan, että vallitsevat olosuhteet määrittävät tai rajoittavan työntekoa liiallisesti. Tällaisia olosuhteisiin vaikuttavia tilanteita voi olla esimerkiksi jatkuvat keskeytykset tai työn liiallinen kontrollointi. Työssä leipääntyminen yhdistetään yleensä kielteisiin seurauksiin, kuten työstressiin (Harju ym. 2014), elämänlaadun heikkenemiseen, masennusoireisiin, heikkoon työtyytyväisyyteen ja työpaikan vaihtoaikaisiin (Loukidou ym. 2009). Leipääntymisen tunteeseen liittyvät väitteet 19–26 olen koodannut jälkiliitteellä LE liittyen työssä leipääntymiseen liittyen. Leipääntymisen tunnekokemukseen liittyvät väitteet on rakennettu hyödyntäen Dutch Boredom Scalen (DUBS) -asteikkoa (Reijseger, Schaufeli, Peeters, Taris, van Beek & Ouweneel 2013, 511).

Työssä leipääntyminen linkittyy toiseen tunnekokemukseen, työn tuunaukseen. Työn tuunaamisella (job crafting) tarkoitetaan työtä koskevien toimintatapojen kehittämistä ja työn muokkaamista niin, että työstä tulisi innostavampaa, mielekkäämpää ja työn sisältö vastaisi paremmin osaamista (ks. Työterveyslaitos 2015). Työterveyslaitoksen (2015) mukaisesti työtä voi tuunata kolmella eri tasolla; muokkaamalla työn sisältöä ja työtapoja, vuorovaikutusta sekä omia asenteita. Väitteiden koodeissa jälkiliite TUU viittaa siis työn tuunaamiseen, ja loppuosa viittaa siihen, mistä työn tuunaamisen tasosta puhutaan, joko tehtävätasolla (TEH, väitteet 27–28), sosiaalisten suhteiden tasolla (SOS,

---

<sup>26</sup> Työn imun arviointimenetelmän käyttötarkoitus on faktorianalyttinen työkalu. Tässä tutkielmassa työn imun arviointimenetelmän väitteitä on hyödynnetty lisäämässä ymmärrystä työn imun tunnekokemuksesta laadullisella tavalla, eli ei faktorianalyysiin perustuen.



väitteet 29–30), omassa asenteessa (OM, väite 31) sekä työn voimavaroissa (V, väitteet 32–33). Suomalaisessa kontekstissa työn vaikutusmahdollisuudet on koettu tehokkaaksi voimavaraksi, joka ehkäisee työhön leipääntymistä (ks. Työterveyslaitos 2015). Vaikutusmahdollisuudet lisäävät myös liikkumavaraa tuunata omaa työtään, mikä toimii siten suojaavana mekanismina työhön leipääntymistä vastaan. Tämän vuoksi tähän väitekategoriaan lisättiin väitteitä, jotka kuvastavat työn tuunaamisen tunnekokemusta (väitteet 27–33), eli tässä väitekategoriassa yhdistyy kaksi tunnekokemusta; työhön leipääntyminen ja työn tuunaamisen tarve, jolloin väitekategoriasta muodostuu näiden kahden tunnekokemuksen pohjalta 15 väitteen kokonaisuus.

Työtyytyväisyyttä (job satisfaction) on tutkittu myönteistä tunnekokemusta kuvaavana käsitteenä, joka on yksi tunneperäisen työhyvinvoinnin ulottuvuuksista. Työtyytyväisyys on yksi työhyvinvoinnin tutkituimmista ilmiöistä (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen, luku 2.3.2.1). Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan yksinkertaisesti tekijöitä, joihin työntekijä on tyytyväinen työhönsä ja sen eri osa-alueisiin liittyen (Spector 1997). Yksilötasolla työtyytyväisyys näkyy sitoutuneisuudessa työhön ja vähäisenä stressinä, organisaatiotasolla vähäisinä poissaoloina ja tehokkuutena toiminnassa (Spector 1997). Työn imu on hyvin lähellä työtyytyväisyyttä, koska samat tekijät edistävät sekä työtyytyväisyyttä että työn imua. Työn imuun yhteydessä olevia tekijöitä on havaittu olevan työn autonomia, työyhteisön ja esimiehen tuki, työstä saatu arvostus ja palaute (Hakanen & Työterveyslaitos 2009, 12). Puolestaan työn imun positiivisia vaikutuksia ovat työhön ja työpaikkaan sitoutuminen, työn tuloksellisuus, työstä suoriutuminen, fyysinen terveys, motivaatio, tyytyväisyys ja vahvempi identifioituminen työorganisaatioon (Spector 1997; Hakanen & Työterveyslaitos 2009, 15, 19). Työtyytyväisyys ja työhön sitoutuminen ovat hyvin päällekkäisiä ilmiöitä ja kokemuksia, kuten Feldt. ym (2005) näitä rinnakkaisina myönteisinä tunnetiloina tarkastelevat (ks. kuvio 2). Työhön sitoutumisella tarkoitetaan yksilön samaistumista työhönsä (Kanungo 1982). Työrooliin samaistuminen edellyttää mahdollisuutta tyydyttää yksilön tarpeita, kuten esimerkiksi itsensä toteuttamista.

Spectorin (1997) mukaan työtyytyväisyys ilmenee suhteellisen yleispätevästi alasta riippumatta, jolloin työtyytyväisyyttä on mahdollista tarkastella yhdeksän kategorian kautta: palkka, etenemismahdollisuudet työssä, työhön liittyvä ohjaus, työn kautta saatavat luontaisedut, arvostus työstä, organisaation käytännöt, työkaverit, työolosuhteet ja vuorovaikutus (Spector 1997, 8). Avustustyöhön liittyviä ennakkoojatuksiani olivat riittämätön palautteen saanti työstä, työn ja perhe-elämän yhdistämisen haastavuus, vahva sitoutuminen avustusorganisaatioon, sen arvoihin ja periaatteisiin, sekä rajalliset mahdollisuudet viettää vapaa-aikaa komennuksella ja saada vertaistukea. Ennakkotehtävässä työtyytyväisyyden tunnekokemukseen liittyvät väitteet on johdettu näistä ennakkoojatuksista ja

Spectorin työtyytyväisyyttä kuvastavista kategorioista käsin. Työtyytyväisyyteen liittyvät väitteet 34–50 on koodattu jälkiliitteellä TY liittyen työtyytyväisyyteen.

Viimeiseksi käsiteltävä ennakkotehtävään liittyvä tunnekokemus on kuormittuneisuus. Tähän kategoriaan sopivien väitteiden valitseminen oli haastavaa, sillä ensinnäkin kuormittuneisuutta kuvaavat työuupumus ja työstressi ovat jossain määrin päällekkäisiä. Työstressi (work related stress) pitkään jatkuessaan voi johtaa työuupumukseen eli burnoutiin. Työuupumus burnout määritellään usein Maslach, Jackson & Leiter (1996) määritelmän mukaisesti rakentuvan uupumusasteisesta väsymyksestä, kyynisyydestä ja ammatillisen itsetunnon heikentymisestä. Työuupumus ja työstressi on siten hankala erotella toisistaan, sillä työstressioireisiin yhtenä oireena kuuluu uupumusasteinen väsymys. (Kinnunen & Hättinen 2008; Mäkikangas & Hakanen 2017, 106–108.) Tässä tutkielmassa työuupumus ymmärretään kuitenkin hyvinvoinnin ja terveyden kannalta vakavaksi tilaksi, jossa yksilö on työkyvyttönen. Siten oletettiin, että vakavan työuupumuksen tilassa olevia henkilöitä ei valikoidu haastatteluun, sillä haastateltavat olivat haastatteluajankohtana työssäkäyviä. Stressi on hyvin laaja käsite, ja sillä voidaan viitata stressitekijöihin, stressireaktioihin tai yksilön ja ympäristön väliseen epätasapainotilaan, joka aiheuttaa stressiä (esim. Sonnentag & Frese 2003). Eri yksilöt reagoivat samaan stressitekijäksi luokiteltuun tekijään varsin yksilöllisesti, mikä tekee stressin tarkastelusta varsin ongelmallisen. Työssä stressiä aiheuttaviksi tekijöiksi voidaan luokitella muun muassa fyysiset työolot, työtehtävien vaatimukset, rooliristiriidat, työhön liittyvät ihmissuhteet, työaika, uralla eteneminen, työtapa- turmat ja organisaatiomuutokset (Sonnentag & Frese 2003).

Stressi näkyy yksilötasolla, sekä työyhteisö- ja organisaatiotasolla. Yksilötasolla stressi ilmenee fysiologisesti biologisina stressireaktioina, kuten korkeana sykkeenä tai verenpaineena, sekä tunneperäisesti esimerkiksi ahdistuneisuutena. Työyhteisö- ja organisaatiotasolla stressi ilmenee jännitteinä työpaikan ihmissuhteissa, häirintänä tai muuna epäasiallisena käytöksenä, epäselvinä tai ristiriitaisina käytäntöinä ja tämä voi lisätä työpaikanvaihtoaikkeitä ja vähentää sitoutumista organisaatioon. Yksityiselämässä stressi heikentää palautumista työajan ulkopuolella ja voi aiheuttaa kielteisiä vaikutuksia esimerkiksi perhesuhteisiin. Voimavaroilla tarkoitetaan kokonaisvaltaisesti kaikkia niitä työn piirteitä ja olosuhteita, joiden koetaan antavan resursseja kohtaamaan työn haasteet. Työn haasteilla tarkoitetaan vastaavaan tapaan työn piirteitä, tosin sillä erotuksella, että niiden koetaan vievän energiaa työssä. Työn voimavaroihin lukeutuvat muun muassa työtilat, vaikutusmahdollisuudet, työn varmuus, hyvät suhteet ja ilmapiiri. (Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel 2014.) Vaatimukset jakautuvat määrällisiin ja laadullisiin vaatimuksiin. Määrälliset vaatimukset liittyvän työn määrään ja työtahtiin, kun laadullisilla vaatimuksilla tarkoitetaan vaatimuksia liittyen työn vaatimiin kognitiivisiin taitoihin, intensiivisyyteen, eettisiin ja emotionaalisiin vaatimuksiin, työn epävarmuuteen ja muun muassa työ-

ja perheroolin väliseen mahdolliseen ristiriitaan (Mauno, Huhtala & Kinnunen 2017). Työstressin suhteen avustustyöhön liittyviä ennakkoajatuksiani olivat mahdollisuus kokea järkyttäviä tapahtumia avustustyössä, työn rajojen vaikea hallitseminen eli jatkuvat keskeytykset, työn ajallisen hallinnan haasteet, useiden eri taitojen hallitseminen oman ammattitaidon ulkopuolelta, haasteet yhdistää avustustyö perhe-elämään, haastavat työskentelyolosuhteet sekä siihen liittyvät haasteet työturvallisuudessa sekä ajatus siitä, että avustustyöhön sisältyy paljon matkustamista. Edellä mainitut työstressiä määrittävät seikat ovat vaikuttaneet stressiin liittyvien väitteiden rakentumiseen ennakkotehtävässä, jotka on koodattu jälkiliitteellä ST liittyen työstressiin. Työstressiä käsittelevät väitteet 51–70.

Väitteiden 1–70 koodauksen jälkeen niiden koodit ja korostukset poistettiin, sekä järjestys arvottiin. Tämän vaiheen lopputuloksena oli haastateltavalle sähköpostitse lähetettävä ennakkotehtävä (ks. liite 5). Ennakkotehtävän tarkoituksena oli hahmottaa, minkälaisia tunnekokemuksia haastateltavilla työhön liittyi, ja minkä tyyppisiin väitteisiin haastateltavat näiden 70 väitteen joukosta eniten samaistuvat. Siten ennakkotehtävän ohjeeksi muotoutui ”valitse näistä väitteistä 5–7 väitettä, joihin samastut eniten tai jotka ovat sinulle tärkeimpiä”. Vastaukset käytiin läpi kunkin haastateltavan kanssa läpi haastattelutilanteessa. Haastateltavien ennakkotehtävävastaukset ovat nähtävillä tutkielman liitteissä (liite 6).

Ennakkotehtävä rakennettiin Warrin tunneperäisen työhyvinvoinnin mallin ja siihen liittyviin Feldt ym. (2005) pohdintojen perusteella. Feldt ym. (2005) ovat tarkastelleet myös Warrin tunneperäisen mallin rakennevaliditeettia, ja mikäli mallia on käytetty mittaamaan pelkästään hyvinvointia ja pahoinvointia kuvaavana mittarina kahdella eri akselilla, eli ahdistus-mukavuus ja masennus-innostus, on mallin todettu toimivan huonosti. Feldt ym. mukaan tämä on ollut yleisin tapa hyödyntää Warrin affektiivisen hyvinvoinnin mallia (Feldt ym. 2005, 548). Tämä osoittaa sen, että pahoinvoinnin puuttumista ei voida pitää hyvinvointina, eikä puolestaan hyvinvoinnin puuttumista pahoinvoinnin tilana (Feldt ym. 2005, 549). Feldt ym. muistuttavat, että Warrin affektiivisen mallin käyttäminen ainoana tiedonkeruumenetelmänä ei ole suositeltavaa, sillä se on helppokäyttöisyytensä ja nopeutensa lisäksi riippuen käytettävien faktorien lukumäärästä yksipuolinen yksilön hyvinvoinnin tarkasteluksi (Feldt ym. 2005, 550). Warr itsekin huomauttaa, että työhön liittyvä affektiivinen hyvinvointi ei ole ainut hyvinvointiin vaikuttava tekijä, vaan hyvinvointiin vaikuttavat myös työntekijän omat kyvyt ja luottamus niihin, sekä lisäksi muun muassa yksilön motivaatio, hallintataidot ja resilienssi. Omien kykyjen lisäksi hyvinvoinnin mittaamiseen vaikuttaa yksilön tulkinta, joka puolestaan on yhteydessä persoonallisuuden piirteisiin ja tilanteista tehdyt yksilön joko negatiiviset tai positiiviset attribuutiot, eli syyselitykset mistä tilanne johtuu, ja mitä sille mahdollisesti voidaan tehdä. (ks. Mackey & Perrewé 2014.)

Tässä yhteydessä Warrin tunneperäisen työhyvinvointimallia ei hyödynnetty faktorianalyttisesti. Silti mallin haasteita havaittiin myös tämän tutkielman yhteydessä. Haastattelussa ja aineistoon tutustumisen myötä huomasin, että esimerkiksi valittua työstressiin liittyvää väitettä haastattelutilanteessa haastateltava selittikin innostusta lisäävänä tekijänä työssä. Ennakkotehtävää ei kuitenkaan voitu jättää pois tutkielman raportoinnista, sillä se on osaltaan perustavanlaatuisella tavalla vaikuttanut haastatteluiden rakentumiseen ja kulkuun. Myös tutkielman luotettavuuden arvioinniksi on tärkeää, että ennakkotehtävän rakentamista on kuitenkin edellä avattu yksityiskohtaisesti. Jos ennakkotehtävällä olisi haluttu osoittaa, mitä työperäisiä tunnekokemuksia haastateltavat kokevat, ennakkotehtävällä olisi ollut heikko validiteetti. Taipumusta tällaisen käyttötarkoituksen heikkoon validiteettiin selittää myös se, että tunneperäistä työhyvinvointimallia on pääosin hyödynnetty faktorianalyttisesti, eikä laadullisella otteella, niin kuin tässä tutkielmassa. Lisäksi heikkoa validiteettia selittää tutkielman tekijän kokemattomuus ja se, että ennakkotehtävän väitteitä oli rakennettu myös suhteessa tutkielman tekijän omiin ennakkoajatuksiin.

Ennakkotehtävän vastauksien läpikäyminen osoitti käytännössä sen, kuinka monitulkinnallista hyvinvoinnin tutkiminen on. Tämän lisäksi edellä osoitetun mukaisesti persoonallisuuden piirteet ja yksilöiden omat tulkinnat vaikuttavat siihen, miten ja millaiseksi hyvinvointi koetaan. Lisäksi haastatteluiden yhteydessä havaitsin, että neljän tunnekokemuksen perusteella työhyvinvoinnin kartoittaminen on hyvin rajallista suhteessa siihen, kuinka erilaisia tunteita yksilö voi kokea laajalta tunnekirjon skaalalta. Tämä näkyi muun muassa siten, että haastattelutilanteessa oli tulkittavissa, että haastateltavan tunnekokemus saattoi olla jokin ennakkotehtävän ulkopuolinen tunnetila, johon selitys löytyi itse haastattelussa käydyn keskustelun sisällöstä. Tällaisessa tilanteessa haastateltavalle ei välttämättä ollut löytynyt ennakkotehtävästä väitettä, johon hän olisi kyennyt samaistumaan kaikista parhaiten. Jälkikäteen arvioituna työperäisten, työhyvinvointia määrittävien tunnekokemusten kartuttamiseen olisi toiminut paremmin esimerkiksi avoimet kysymykset, kuten esimerkiksi ”minkälaisia tunteita työssä sinulle on herännyt?”. Tunneperäisen työhyvinvointimallin käyttö haastattelurungon rakentamisessa ja ohjaamassa itse haastattelua ei kuitenkaan ollut hyödytöntä tai merkityksetöntä, koska sen myötä tutkielman tekijän oma ymmärrys tarkasteltavasta ilmiöstä tarkentui joko ennakkoajatuksia vahvistavalla tai heikentävällä tavalla.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Mikäli tutkielma olisi toteutettu kvantitatiivisen lähestymistavan kautta, olisi yksi mahdollinen menetelmä ollut rakentaa ennakkoajatuksiin pohjautuvia tutkimushypoteeseja ja testata niiden paikkansapitävyyttä.

Ennakkotehtävän myötä konkretisoitui se, miten haastattelutilanteet rakentuvat sosiaalisiksi vuorovaikutuksen prosessiksi, missä vallitsee erilaiset tulkintatavat. Siten oman arvioni mukaan ymmärrykseni ilmiöstä, tutkimushaastatteluiden teosta ja tiedon tulkinallisuudesta lisääntyi, ja tunneperäisen työhyvinvointimallin hyödyntäminen tässä tutkielmassa osaltaan edisti tutkielman tavoitetta lisätä ymmärrystä kohderyhmästä ja tutkielman aiheesta. Haastatteluiden myötä tutkielman tekijälle selventyi, että kohderyhmän työnkuva on asiantuntijatyötä pääosin toimistossa. Sen sijaan ennakoajatukset haastavuudesta yhdistää avustustyö ja perhe-elämä vahvistuivat, sekä siitä, että avustustyön työnkuvaa hallinnoiva piirre on se, että työtä on paljon. Haastateltavien tekemien ennakkotehtävien läpikäynnin myötä pystyin paremmin hahmottamaan sitä, minkälaisia ennakkotehtävän ulkopuolisia tunnekokemuksia haastateltavan sen hetkiseen työtilanteeseen liittyi, ja miten haastateltava itse ymmärsi siihen liittyvän syy-seuraussuhteen. Siten ainakin oma ymmärrykseni aiheesta lisääntyi ja haastatteluihin liittyvä osaamiseni karttui. Haastattelutilanteissa ennakkotehtävästä valittuja väitteitä perusteltiin tulkintani mukaisesti niin, että ne yhdistettiin pääosin johonkin työhön liittyvään piirteeseen.

Edellä esitettyjen pohdintojen myötä haastatteluiden sisällöllisten asioiden koettiin selittävän paremmin haastateltavien työhyvinvointia. Lisäksi tulkintani mukaisesti monet haastateltavista tulkitsivat työhyvinvointinsa rakentuvan olennaisesti suhteessa työn piirteisiin. Tässä tutkielmassa ennakkotehtävä ja sen läpikäynti haastattelussa ovat vaikuttaneet sisällönanalyttiseen analyysiprosessiin, mutta analyysi keskittyy työperäisten tunnetilojen tutkimisen sijasta haastattelun sisällön merkityksiin. Tämän vuoksi analyysin rakentamiseksi aiheen käsittelyssä tutkielmassa päädyttiin hyödyntämään teoreettisena apuna aineiston analyysissa toista Warrin vitamiinimallia, jonka mukana työhyvinvointi rakentuu tiettyjen työn piirteiden kautta. Warrin vitamiinimallista johdettiin haastateluaineiston analyysirunko. Warrin vitamiinimallia työhyvinvointia hahmottavana työkaluna avataan seuraavassa alaluvussa 3.3.

### **3.3. Yksilön hyvinvointi ja työn piirteet**

Edellisissä luvuissa tarkasteltiin sitä, kuinka stressi on yksi työperäisenä tunteena yksi työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Tässä tutkielmassa stressi ymmärretään syntyvän yksilön ja työympäristön välisessä vuorovaikutusprosessissa. Hyvinvointia työn kontekstissa yksilön ja vallitsevan työympäristön olosuhteiden välistä yhteyttä kuvaamaan Warr tarjoaa vitamiinimallin. Vitamiinimallin avulla Warr kuvaa niitä työn piirteitä (feature of job), jotka vaikuttavat positiivisesti hyvinvointiin. Työn piirteitä ja niiden vaikutusta hyvinvointiin havainnollistaakseen Warr vertaa näitä vitamiinimallissa

olevia työn piirteitä vitamiineihin. Vitamiinien tavoin tietyillä työn piirteillä on positiivinen vaikutus yksilön hyvinvointiin. Warrin vitamiinimalli pohjautuu edellä esiteltyyn tunneperäiseen työhyvinvoinnin ajatukseen siitä, että hyvinvoinnin ydin pohjautuu subjektiiviseen tunnekokemukseen, ja puolestaan eri työn piirteet ovat yhteydessä eri tunneperäisen hyvinvoinnin kokemuksiin (ks. myös Kinnunen & Feldt, luku 2.1.2.2.). Vitamiinimallilla kuvataan työn piirteiden ja hyvinvoinnin välisiä yhteyksiä, jotka Warr olettaa käyräviivaisiksi. (Warr 2007.)

Hyvinvointia avustustyön kontekstissa on tarkasteltu paljon stressin kautta (ks. luku 2.2.) erilaisten stressimallien avulla. Stressimallilla<sup>28</sup> tarkoitetaan teoreettista mallia, joka selittää työstressin syntymekanismeja ja vaikutuksia. Stressimallien idea on hahmottaa hyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä sekä yksilöä kuormittavia tekijöitä. Stressimallit sulkevat kuitenkin pois muut tekijät, kuten esimerkiksi yksilön persoonallisuuden ja yksilön omat voivavarat, jotka olennaisella tavalla myötävaikuttavat stressin tunnekokemukseen. Tämä osoittaa Feldt, Kinnunen & Mauno (2017, 60–64) tulokinnan mukaisesti sitä, että vanhemmat stressimallit jäävät stressin monitahoisuuden vuoksi liian suppeiksi. Monissa stressimalleissa stressiä selitetään juuri yksilön ja työn voimavarojen kautta, jossa yksilön ja ympäristön ymmärretään olevan vuorovaikutussuhteessa toisiinsa. Siten mallien avulla selitetään stressitekijöitä ja stressireaktioita, jotka syntyvät pohjimmiltaan tämän vuorovaikutussuhteen epäsuhtaisesta tilanteesta. Stressitekijät ovat niitä ärsykeitä, jotka työssä kuormittavat, ja stressi näkyy stressireaktiona. Kuten luvussa 3.2. käsiteltiin, stressi on hyvin laaja käsite, ja se kuinka stressi ilmenee, on hyvin yksilöllistä. Lisäksi stressimallit pitävät sisällään erilaisia kategorioita, joiden kautta stressiä ymmärretään aiheutuvan (ks. Manka 2015). Siten Warrin vitamiinimallinkin sisältämä ulottuvuus, työn piirteet, on vain yksi kapea-alainen näkökulma hyvinvoinnin tarkasteluun.

Positiivisen psykologian ajatteluun pohjautuen Warrin työhyvinvointimalleissa (tunneperäinen työhyvinvointi ja vitamiinimalli) keskitytään myönteisiin tunteisiin sekä tekijöihin, jotka tukevat työhyvinvointia. Mäkikangas, Feldt & Kinnunen (edellä mainitut, luku 2.3.) mukaisesti positiivisen psykologian näkökulmalla työhyvinvoinnissa tarkoitetaan sairauskeskeisyyden sijaan keskittymistä niihin asioihin, jotka tukevat hyvinvointia, terveyttä, sekä tekijöitä, jotka edistävät näitä. Warrin

---

<sup>28</sup> Mankan (2015) käsityksen mukaisesti stressiä kuvaavat teoriat ovat tutkimuksessa testattu ja todettuja, jotka voivat tutkimuksen edetessä kehittyä, mutta teoreettinen malli eroaa teoriasta siten, että se on todellisuuden kuvaus, ja vasta riittävän pitkälle kehittyneen testaamisen jälkeen sitä voidaan kutsua teoriaksi. Warrin vitamiinimalli on yksi tapa käsittää stressiä, ja se luokitellaan nimensä mukaisesti juuri malliksi, sillä se on tutkimuksessa antanut mallin tukemisen kannalta sekä sitä vahvistavia että heikentäviä tuloksia. (ks. myös esim. Feldt, Kinnunen & Mauno 2017.)

vitamiinimalli on suhteessa muihin stressimalleihin erilainen, koska siinä tarkastellaan työn piirteiden ja hyvinvoinnin välillä oletettuja käyräviivaisia eli epälineaarisia suhteita. Muiden stressimallien lineaariset yhteydet puolestaan tarkoittavat sitä, että hyvinvointiin myönteisesti tai kielteisesti vaikuttavat tekijät ovat lineaarisessa suhteessa toisiinsa.<sup>29</sup> (Feldt, Kinnunen & Mauno 2017.)

Warr on kehittänyt tämän niin kutsutun vitamiinimallin alun perin vuonna 1987. Alkuperäisessä mallissa työn piirteitä on yhdeksän, jonka jälkeen mallia on täydennetty niin, että piirteitä on 12. Myöhemmin malliin lisättyjä piirteitä ovat esimiehen tuki, urakehityksen näkymät sekä oikeudenmukaisuus. Hyvinvoinnin kannalta työn piirteitä verrataan vitamiineiksi, ja tällä vertauskuvalla havainnollisesta sitä, kuinka hyvinvoinnin kannalta työssä tulisi toteutua tietyt piirteet, niin kuin ihmisen terveydenkin kannalta fysiologinen vaatimus on saada vitamiineja ravinnosta. Mallin olettamuksen mukaisesti on olemassa kahdenlaisia työn piirteitä, joilla on Warrin mukaan olennainen vaikutus hyvinvoinnin näkökulmasta. Mallin ensimmäisellä kuudella piirteellä on vakiovaikutus (constant effect) hyvinvointiin. Muilla työn piirteillä on tiettyyn pisteeseen asti positiivinen vaikutus hyvinvointiin, mutta liiallisena jopa haitallinen vaikutus hyvinvointiin (additional decrement). Näitä vakiovaikutuksen omaavia työn piirteitä Warr havainnollistaa C- ja E -vitamiineina, ja hyvinvoinnin kannalta erittäin tärkeitä piirteitä A- ja D-vitamiineihin. A- ja D-vitamiineina kuvattuja työn piirteitä ovat työn itsenäisyys, taitojen käyttö, työn vaatimukset, tehtävien monipuolisuus, työstä saatava palaute sekä sosiaaliset suhteet. Vakiovaikutuksen hyvinvointiin omaavia työn piirteitä Warrin mukaan ovat palkka, turvallisuus, arvostus, esimiehen tuki, urakehityksen näkymät sekä oikeudenmukaisuus. (Warr 2007, ks. myös Kinnunen & Feldt 2008, 24–28.)

Warrin mukaan vitamiinimallin sisältämät työn piirteet ovat piirteitä, jotka tulisi löytyä kaikesta palkkatyöstä. Esimerkiksi hyvinvointiin keskeisenä vaikuttavana tekijänä on turvallisuus, joka käsitetään yhdeksi työn piirteeksi. Hyvinvointia turvallisuuden kautta voi tukea tiettyyn rajaan asti, mutta tiettyyn pisteeseen asti saavuttuaan turvallisuutta lisäävien toimintojen lisääminen ei kasvata enää hyvinvointia. Hyvinvoinnin kannalta näitä piirteitä tulee kuitenkin ilmetä riittävästi. Esimerkiksi myös työn vähäinen itsenäisyys on haitallista hyvinvoinnille, jolloin työn itsenäisyyden lisääminen kasvattaa hyvinvointia. Tosin mikäli työn itsenäisyys kasvaa liikaa, voi se kääntyä kielteiseksi tekijäksi, jolloin esimerkiksi päätöksenteosta työssä voi tulla vaikeaa. Tällöin työn liiallinen itsenäisyys voi

---

<sup>29</sup> Esimerkiksi Karasekin työn hallinnan ja vaatimusten mallissa (Job Demand-Control Model, JDC-model) hyvinvoinnin oletetaan kasvavan lineaarisesti, kun työn vaatimukset ja hallintamahdollisuudet kasvavat (Karasek 1979). Tulkintani mukaan malli ei ota siten riittävän kattavasti huomioon työhön liittyvän hyvinvoinnin moniulotteisuutta.

kääntyä hyvinvointia heikentäväksi tekijäksi. Näiden esimerkkien tapaan työn piirteet voidaan Warrin esityksen mukaan luokitella vaikutuksiltaan kahteen eri luokkaan, jossa muun muassa turvallisuus kuuluu C- ja E-vitamiineihin, ja itsenäisyys A- ja D-vitamiineihin. (Warr 2007, 81–202, Kinnunen & Feldt 2008, 24–28.)

Warrin mukaan tämän kaltaisella laajalla työn piirteiden kategorisoinnilla pystytään hyvinvointia tarkastelemaan kokonaisvaltaisemmin työn kontekstissa. Esimerkiksi työstressiin liittyvät ilmiöt, kuten rooliepäselvyys, liittyy työstä saatavaan palautteeseen, eli ympäristön selkeyteen (environmental clarity) ja rooliristiriita puolestaan työn vaatimuksiin. (Warr 1994.)<sup>30</sup> Siten malli ei ole pelkästään yksinkertaistavaa kategorisointia, vaan siihen sisältyy lähtökohtaisesti ajatus siitä, että työn piirteisiin lukeutuvat asiat linkittyvät toisiinsa ja limittyvät toisiinsa. Warrin työhyvinvointimalleja on hedelmällistä tutkia sellaisessa yhteydessä, jossa tutkimuskohteeseen kuuluu tarpeeksi laaja otos ja tarpeeksi heterogeeninen joukko, mikäli halutaan tutkia hyvinvoinnin ja työn piirteiden käyräviivaisia yhteyksiä (Kinnunen & Feldt 2008, 24–28). Tässä tutkielmassa aineisto kuitenkin koostuu kuudesta haastattelusta, jotka ovat sisällöllisesti arvioiden suhteellisen samankaltaisia. Tämän takia mallin hyödyntäminen sen alkuperäisessä tarkoituksessa käyräviivaisten työn piirteiden ja hyvinvoinnin välisten yhteyksien tunnistamiseksi ei ole mielekäästä. Tutkielman lähtökohta rakentuu subjektiivisen työhyvinvoinnin tunnekokemuksen käsittämällä tavalla, eli teorialähtöisesti perustuen Warrin tunneperäiseen työhyvinvointimalliin. Siten Warrin vitamiinimalli on luonnollinen jatkumo, näiden mallien rakentuen samankaltaisille lähtökohdille työhyvinvoinnin rakentumisesta. Tämän lisäksi mallit puhuvat keskenään. Tällä tarkoitan sitä, että työn piirteiden (vitamiinimalli) ymmärretään vaikuttavan eri lailla työperäisiin tunnekokemuksiin (tunneperäinen työhyvinvointimalli). Siten mallilla kuvataan sitä, kuinka tietyillä työn piirteillä voidaan pyrkiä edistämään hyvinvointia tukevia tunnekokemuksia.

Siten tässä tutkielmassa on ensiksi hyödynnetty Warrin affektiivisen työhyvinvoinnin mallia teoreettisena viitekehyksenä jäsentää ja ymmärtää työperäistä tunnekokemuksia ja työhyvinvoinnin rakentumista. Tämän jälkeen haastatteluaineistoa on analysoitu edelleen Warrin vitamiinimallin käsittämisen ymmärryksen pohjalta niin, että mallin sisältämät työn piirteet on otettu analyysin analyysiluokiksi, mitä käsittelen seuraavassa alaluvussa. Siten tutkielma rakentuu hyvin teorialähtöisesti ja keskittyy sisällön analysointiin. Teorialähtöistä sisällönanalyysia käsittelen luvussa 4.3.

---

<sup>30</sup> Warr on edelleen jatkanut työn piirteiden tarkastelua suhteessa tiettyihin persoonallisuuden piirteisiin (ks. Warr 1994).



### 3.4. Analyysiluokkien rakentaminen työn piirteistä

Warr jakaa vitamiinimallin sisältämät työn piirteet kolmeen ryhmään. Warr käsittelee ensiksi työympäristön (job environment) ulkoisiksi puitteiksi *job settings* kuusi työn piirrettä, jotka ovat palkka, turvallisuus, arvostettu asema, esimiehen tuki, urasuunnittelu ja oikeudenmukaisuus. Myös tässä tutkielmassa piirteet käydään läpi Warrin ehdottamassa järjestyksessä, jonka takia eteneminen alkaa piirteestä 7 piirteeseen 12 asti, jonka jälkeen siirrytään yksilöön liittyviin piirteisiin 1-3, ja lopuksi työympäristöön liittyviin piirteisiin 4-6. Työn piirteistä muodostuu tämän tutkielman analyysirunko (ks. liite 7). Tämä ensimmäinen ryhmä käsittää kaikki ne työn piirteet, joilla on niin sanottu vakiovaikutus hyvinvointiin, eli tietyn rajan jälkeen niillä ei ole enää positiivista vaikutusta hyvinvointiin, vaikka piirteiden käsittämät asiat työssä lisääntyisivätkin. (Warr 2007, 111–115.)

Vitamiinimallin hyödyntäminen tässä tutkielmassa näkyy siis niin, että sen ymmärretään olevan todellisuutta kuvaava teoreettinen malli. Mallin eroa suhteessa teoriaan niin, että sen voidaan katsoa olevan vielä kehittymässä oleva tieteellisesti päteväksi todettu teoria. Tämän oletuksen pohjalta vitamiinimallissa esitetyt työn piirteet ymmärretään tekijöiksi, jotka tukevat yksilön hyvinvointia työssä. Tämän perusteella tarkastelu kohdistuu vitamiinimallin sisältämiin työn piirteisiin ja ymmärrykseen siitä, että osa näistä piirteistä voi liiallisena haitata hyvinvointia. Alun perin Warrin mallia on hyödynnetty niin, että työn piirteet ymmärretään hyvinvointiin korreloiviksi faktoreiksi, ja faktorianalyysin kautta on saatu tulokseksi käyräviivaisia yhteyksiä hyvinvoinnin ja työn piirteiden välillä. Edellisessä alaluvussa esiteltyjen perusteluiden puitteissa tässä tutkielmassa Warrin mallia hyödynnettiin teorialähtöisesti niin, että työhyvinvoinnin ymmärretään rakentuvan Warrin esittämän mallin mukaisella tavalla. Faktorianalyysin sijaan Warrin vitamiinimallissa olevia työn piirteitä ja niiden esiintymistä arvioidaan tekemällä havaintoja haastatteluaineiston sisällöstä, ja edelleen niistä tehdyistä tulkinnoista. Siten myös näiden piirteiden arvioiminen, sekä piirteiden esiintyvyyden ”liiallisuuden” arviointi on mallin alkuperäisestä käytöstä poikkeavaa. Teoreettisena mallina vitamiinimalli kuitenkin määrittää tutkielman lähestymistapaa aineistoon ja ymmärrystä työhyvinvoinnin rakentumisesta.

Seuraavissa luvuissa kuvaan sitä, kuinka nämä 12 työn piirrettä määritellään. Näiden piirteiden pohjalta on muodostettu analyysin ylä- ja alaluokkia kuvaava taulukko, jota on hyödynnetty analyysirunkoaineiston analysoinnissa (ks. liite 7). Siten Warrin vitamiinimallissa esiintyvät työn piirteet (yläluokka) muodostavat tämän tutkielman analyysiluokat, johon havaintoja aineistosta on luokiteltu sen perusteella, mihin luokkaan aineistosta tehdyn havainnon on katsottu kuuluvan. Kutakin työn piirrettä kuvaavat asiat on otettu yläluokkia kuvaavia alaluokiksi. Esim. ”työn itsenäisyys” (yläluokka), johon

lukeutuu muun muassa ”mahdollisuus vaikuttaa” (alaluokka) (ks. liite 7). Seuraavaksi käsitellään tämän tutkielman analyysiluokkien sisältöä.

### **3.4.1. Työympäristön ulkoiset puitteet, työn piirteet 7-12**

Työstä saatavalla palkalla *availability of money* (piirre 7) vitamiinimallissa viitataan yksinkertaisesti työstä saatavaan palkkaan ja sen myötä yksilön saavuttamaan tulotasoon. Työstä saatava palkka on yhteydessä hyvinvointiin Warrin mallissa sitä kautta, että työntekijän tyytyväisyys työn kautta saatavaan tulotasoon on yksi subjektiivisen hyvinvoinnin ulottuvuuksista. Palkan voidaan siten ymmärtää edustavan myös yksilön saavutuksia (Warr 2007, 115–120). Palkan suhteen Warrin olettaus on, että palkalla on merkittävämpi vaikutus niiden työntekijöiden hyvinvointiin, joilla on matalampi tulotaso. Siten palkka ei ole niin merkittävä tekijä hyvinvointiin niillä työntekijöillä, joilla on korkea tulotaso. (Warr 2007, 115–120.)

Työturvallisuudella *physical security* (piirre 8) viitataan alkuperäisen englanninkielisen nimensä mukaisesti työn fyysisen turvallisuuden ulottuvuuteen. Tässä yhteydessä turvallisuus käsittää työympäristön turvallisuuden, kuten hyvät työskentelyolosuhteet, hyvän ergonomian sekä turvalliset fyysiset olosuhteet, kuten tietyn melu- ja lämpötilatason. Työn turvallisuuden kautta voidaan myös arvioida muun muassa riittävää valaistusta, ilmankosteutta ja ilmansaasteita. Turvallisuuteen liittyvät ulottuvuudet ovat yhteydessä yksilön subjektiiviseen hyvinvointiin sitä kautta, että työympäristön turvattomuus on suorassa yhteydessä työntekijän fyysiseen hyvinvointiin sitä heikentävästi. Tämän lisäksi työympäristön turvallisuuden heikentymisen ymmärretään herättävän kielteisiä tunteita. Työturvallisuus määritellään ehkä perinteisimmäksi työhyvinvoinnin osa-alueeksi, sillä juuri hyvinvoinnin tarkastelu työn kontekstissa on lähtenyt liikkeelle työsuojelusta ja esimerkiksi työturvallisuuteen liittyvän lainsäädännön kehittämisestä (ks. Suutarinen 2010). (Warr 2007, 120–124.)

Arvostuksella *valued social position* (piirre 9) viitataan siihen, että yksilön kokiessa työnsä merkitykselliseksi, vaikuttaa se positiivisesti myös subjektiiviseen hyvinvointiin. Verrattuna muihin piirteisiin Warr muistuttaa, että arvostuksen piirre on suhteellisesti enemmän riippuvainen yksilön tekemistä tulkinnoista. Työn arvostus rakentuu sen kautta, kuinka tärkeäksi työtehtävät koetaan, ja miten työn arvioidaan tuottavan merkitystä ympäröivälle yhteiskunnalle tai laajemmalle yhteiskunnalle. Arvostettu työ on myös yksi tapa yksilölle saavuttaa arvostettu asema yhteiskunnassa. Arvostettu työ rakentuu sen mukaan, mikä on ympäröivässä yhteiskunnassa sosiaalisesti suotavaa ja arvostettua. Arvostuksella viitataan myös siihen, että työtehtävät koetaan merkityksellisiksi. Tämä arvostus voi rakentua esimerkiksi sen kautta, että työnantaja antaa arvoa tehdyille työlle. (Warr 2007, 124–127.)

Kannustavalla tuella *supportive supervision* (piirre 10) vitamiinimallissa viitataan johtamiseen ja esimieheltä saatavaan tukeen. Aiemmissä tutkimuksissa johtamiskäyttäytymisen on havaittu olevan suoraan yhteydessä myös työntekijän hyvinvointiin (ks. Warr 2007, 128), joten myös vitamiinimalli olettaa, että myönteiseksi koetulla johtamiskäyttäytymisellä on oma vaikutuksensa työntekijän kokemaan subjektiiviseen hyvinvointiin. Työntekijöiden kokemaa työtyytyväisyyttä on tarkasteltu suhteessa muun muassa transformationaaliseen johtamistyyliin ja loukkaavaan esimieskäyttäytymiseen.<sup>31</sup> Vitamiinimallissa esimiehen tuella viitataan työntekijöiden esimieheltä saamaan tukeen, eli siihen, että esimies antaa arvostusta tehdystä työstä sekä antaa painoarvoa työntekijöiden hyvinvoinnille. Warrin mallin testaamisen yhteydessä on havaittu, että esimieheltä saaman tuen vähäisyys on yhteydessä matalampaan hyvinvoinnin tasoon työssä. (Warr 2007, 128133.)

Urakehityksen näkymillä *career outlook* (piirre 11) viitataan mahdollisuuksiin edetä uralla ja tietoisuudesta suhteessa tulevaisuuden työllistymiseen. Uralla eteneminen ymmärretään helposti hierarkiseksi ylenemiseksi organisaatiossa, mutta tässä uralla eteneminen käsittää myös työtehtävistä toiseen siirtymisen horisontaalisesti organisaatiossa niin, että työtehtävät vaihtuvat toiseen rooliin tai työntekijän on mahdollista kouluttautua lisää. Urakehityksen näkymiin sisältyy havainto työelämän haasteista siitä, että työroolien tulee olla yhä joustavampia muutoksille, ja siten työelämän haasteet vaativat työntekijöiltä yhä enemmän kykyä oppia uutta ja omaksua uusia taitoja. Siten urakehityksen näkymillä ymmärretään olevan tärkeä, positiivinen vaikutus työntekijän hyvinvointiin. Urakehityksen näkymiin sisältyy hyvinvoinnin kannalta merkittävä huomio myös siitä, että epävarmuus työn jatkumisesta vaikuttaa kielteisesti hyvinvointiin. Siten tae turvallisuudesta *job security* on yksi hyvinvointiin keskeisesti vaikuttava tekijä, tuoden tietoa ja varmuutta tulevaisuudesta. (Warr 2007, 133–135.)

Oikeudenmukaisuudella ja tasapuolisuudella *equity* (piirre 12) viitataan tasapuolisuuteen esimiehen ja alaisten välisissä suhteissa sekä organisaation toimintatavoissa<sup>32</sup>. Tämän piirteen mukaisesti

---

<sup>31</sup> Johtamistyyllillä viitataan esimiehen käyttäytymiseen ja siihen, kuinka hän vaikuttamaan alaisiin niin, että työn tavoitteet saavutetaan (Northouse 2004). Transformationaalisella johtamisella viitataan johtamistyyliin, jossa esimies toimii roolimallina, rohkaisee alaisia tarttumaan haasteisiin ja kykenee motivoimaan ja sitouttamaan työntekijät yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen (Bass, 1999). Loukkaava esimieskäyttäytyminen luokitellaan johtamistyyliä kapea-alaisemmaksi johtamisen piirteeksi, jolla tiedetään olevan kielteisiä vaikutuksia työntekijän hyvinvointiin. Loukkaava käyttäytyminen pitää sisällään vihamielistä käytöstä pois lukien fyysisen kontaktin (Tepper 2000).

<sup>32</sup> Yksi tapa tarkastella oikeudenmukaisuutta johtamiskäyttäytymisen piirteenä, on tarkastella oikeudenmukaista kohtelua. Silloin arvioidaan sitä, onko esimiehen käyttäytyminen kunnioittavaa, rehellistä, tasapuolista ja ystävällistä työntekijöitä kohtaan (esim. Colquitt ym. 2001).

oikeudenmukaisuuden tulee näkyä esimiehen ja alaisen välisessä vuorovaikutuksessa ja toiminnassa, mutta myös organisaation toimintatavoissa suhteessa ympäröivään maailmaan ja yhteiskuntaan. Siten oikeudenmukaisuudella voidaan viitata myös organisaation yritys vastuullisuuteen ja oikeudenmukaiseksi koettuun toimintaan. Oikeudenmukaisuus käsittää muun muassa sen, että toimintatavat eivät pidä sisällään syrjiviä käytäntöjä liittyen esimerkiksi rekrytointiin, työrooleihin, koulutukseen, eläköitymiseen tai siirtymisissä työtehtävistä toiseen. Oikeudenmukaisuuden piirre pitää sisällään myös sen, että työntekijällä on mahdollisuus ilmaista itseään relevanteissa asiayhteyksissä. Työn tasapainomallin (ks. luku 2.2.) mukaisesti työolosuhteiden tulee olla tasapainossa niin, että yksilö kokee, että henkilökohtaiset arvot ovat yhdenmukaisia organisaation arvojen kanssa. Organisaation arvojen ja yksilön arvojen ollessa ristiriidassa tämä tuottaa ennen pitkää hyvinvointiin kielteisesti vaikuttavan epätasapainotilan. (Warr 2007, 135140.)

### 3.4.2. Yksilöön liittyvät työn piirteet 1-3

Seuraava työn piirteitä kuvaava ryhmä koostuu kolmesta hyvinvointiin vaikuttavasta työn piirteestä, joilla voi olla hyvinvointiin jopa negatiivinen vaikutus tietyn pisteen jälkeen. Näitä piirteitä ovat piirteet 1–3, eli työn autonomia, taitojen käyttö ja työn vaatimukset. Näiden piirteiden tarkastelu kiinnittää huomion työntekijään itseensä ja työntekijän kykyihin.

Työn autonomialla *opportunity for personal control* (piirre 1) Warr viittaa piirteeseen, joka kuvaa työn autonomiaa niin, että työntekijä itse voi hallita työympäristöönsä liittyviä ulottuvuuksia. Siten työn autonomia on läheinen käsitteen työn hallinta kanssa. Tämä pitää sisällään muun muassa, että työntekijä voi itsenäisesti päättää missä ja milloin työtänsä tekee. Työn autonomia tarkoittaa myös, että työntekijällä on mahdollisuus osallistua organisaationsa päätöksentekoon ja sitä kautta vaikuttaa organisaation toimintatapoihin. Korkean autonomian tilanteessa työntekijää ei myöskään liiaksi valvota, kuinka hän työnsä tekee. Matalan autonomian on todettu olevan yhteydessä heikentyneeseen hyvinvointiin, mutta myöskään liiallinen autonomia ei mallin mukaisesti tue hyvinvointia, sillä sen katsotaan tekevän työstä rajattoman ja vaikeasti hallittavan. (Warr 2007, 141–153.)

Taitojen käytöllä *opportunity for skill use* (piirre 2) Warr viittaa siihen, että työssä on mahdollista käyttää omia taitoja. Taitojen käytön toteutumisen myötä työntekijän omat taidot vastaavat sitä, min-kälaisia taitoja kyseisessä työtehtävässä vaaditaan. Sillä, että työ vastaa työntekijän taitoja, ja omia taitoja pääsee hyödyntämään työssä, on positiivisia vaikutuksia myös hyvinvointiin. Siten työntekijän ammattitaidon tulee olla sopiva suhteessa työn vaatimuksiin niin, että työntekijällä on voimavaroja vastata niihin. Tämä piirre myös käsittää sen, että työssä on mahdollista omaksua uusia taitoja. Tämä voi käytännössä tarkoittaa esimerkiksi organisaation sisäisiä koulutuksia ja sitä, että organisaatiossa

kartutetaan osaamisen niitä osa-alueita, joilla työntekijän osaamista olisi mahdollista kehittää eteenpäin. Työntekijän potentiaalin ja siitä tehdyn itsearvion on havaittu olevan yhteydessä myös työn merkityksellisyyden kokemukseen. (Warr 2007, 153–158.)

Työn vaatimuksilla *externally-generated goals* (piirre 3) Warr viittaa työn vaatimukseen. Työn vaatimuksilla tässä ymmärretään sekä itse työn vaatimukset, että työhön liittyvät esimerkiksi rooliristiriitojen tuottamat vaatimukset. Työn määrällisillä vaatimuksilla tarkoitetaan sitä, että työtä on paljon. Laadulliset työn vaatimukset puolestaan liittyvät siihen, että työ on haastavaa tai siihen liittyy päästösentekoa. Hyvinvoinnin kannalta työn tavoitteet tulee olla sopivalla tasolla. Siten liian vähäiset työn vaatimukset pitkällä aikavälillä vaikuttavat kielteisesti työntekijän hyvinvointiin. Roolikonfliktilla viitataan siihen, että työssä työntekijällä on useita rooleja, jotka ovat ristiriidassa keskenään suhteessa näille eri rooleille asetettuihin vaatimukseen. Myöskin työn ja perheen välinen konflikti määrittellen rooliristiriidaksi, jossa yksilön työ- ja perheroolit suhteessa näille rooleille asetettuihin vaatimukseen ovat ristiriidassa keskenään. (Warr 2007, 158–182.)

### 3.4.3. Työn sisältöön liittyvät työn piirteet 4-6

Työtehtävien monipuolisuus, työympäristön selkeys ja työstä saatava palaute, sekä sosiaalisten kontaktien määrä luokitellaan Warrin mallissa piirteisiin, jotka voivat liiallisena vaikuttaa negatiivisesti hyvinvointiin. Seuraavaksi käsiteltävät piirteet liittyvät työn sisällöllisiin seikkoihin, kun piirteet 7–12 käsittelevät välitöntä työympäristöä, työn ulkoisia puitteita.

Warrin vitamiinimallin työn piirteellä työtehtävien monipuolisuus *variety* (piirre 4) viitataan siihen, että työtehtävät eivät saisi hyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta olla liian yksitoikkoisia. Työtehtävien tulisi vaihdella riittävästi suhteessa työtehtävien sisältöön ja siihen, missä ja miten työskentely tapahtuu. Riittävä vaihtelu työympäristössä tuo hyvinvoinnin kannalta tärkeää stimulaatiota. Toisaalta työympäristöön ei saisi liittyä jatkuvia muutoksia. Riittävän vaihtelun on havaittu vähentävän kielteisiä työhyvinvointiperäisiä tunteita, jolloin työympäristöön ja työtehtäviin liittyvä variaatio riittävässä määrin on todettu edistävän hyvinvointia. (Warr 2007, 183–188.)

Warrin mallin mukainen työstä saatava palaute *environmental clarity* (piirre 5) on tulkinnoista riippuen suomennettu työstä saatavaksi palautteeksi tai esimerkiksi työtehtävien selkeydeksi (ks. esim. Feldt, Kinnunen & Mauno 2017, 51–54) Warrin mallissa tällä piirteellä viitataan siihen, että työntekijän on mahdollista tietää tulevaisuuteen liittyvistä muutoksista. Toisin sanoen epätietoisuuden ja epävarmuuden ymmärretään vaikuttavan kielteisesti työntekijän hyvinvointiin. Siten hyvinvoinnin edistämiseksi työolosuhteiden ennustettavuus, roolien selkeys ja työstä saatava palaute mallin

olettamusten mukaisesti vaikuttaa myönteisesti hyvinvointiin työn kontekstissa. Työolosuhteiden epäselvyydestä tässä yhteydessä kertoo riittämätön palaute työstä sekä työhön liittyvä epävarmuus ja monitulkinnallisuus. (Warr 2007, 188–193.) Urakehityksen näkymät (piirre 11) käsitteli sisällöllisesti selkeään kuvaan työllisyydestä tulevaisuudessa. Sen sijaan tulkintani ja edellä osoitetun mukaisesti tällä piirteellä viitataan ennemminkin siihen, että työympäristöön liittyviin ulottuvuuksiin ei liity liiallista epäselvyyttä.

Sosiaalisilla kontakteilla *contact with others* (piirre 6) Warrin mallissa viitataan siihen, missä määrin työssä on kanssakäymistä muiden ihmisten kanssa. Sosiaalisten kontaktien määrän ymmärretään olevan positiivisesti yhteydessä sosiaaliseen tukeen, vertaistukeen sekä työn tavoitteiden tehokkaampaan saavuttamiseen. Toisaalta esimerkiksi asiakastyössä suhteet asiakkaiden kanssa voivat liiallisena määränä vaikuttaa kielteisesti työntekijän kokemaan hyvinvointiin. Tämän vuoksi Warr on luokitellut sosiaaliset suhteet työn piirteenä vitamiinimallin A- ja D-vitamiineihin. Hyvinvoinnin kannalta merkittävää siten on se, missä määrin ja millaista laatua sosiaaliset kontaktit muiden ihmisten kanssa ovat. Siten esimerkiksi negatiivisten sosiaalisten suhteiden, kuten esimerkiksi työpaikkakiusaamisen, on havaittu olevan kielteisesti yhteydessä hyvinvointiin. Hyvinvointia työssä siten edistävät kiusaamattomuus, hyvä viestintä ja kommunikaatio työyhteisön sisällä, mutta toisaalta riittävä yksityisyys. Tämän piirteen käsittämällä tavalla työntekijällä tulee olla mahdollisuus suorittaa työnsä ilman, että muut työpaikan ihmiset häiritsevät. Työtehtävien suorittamisen liiallinen kontrollointi puolestaan liittyi työn autonomiaan (piirre 1). (Warr 193–202.)

## **4. AINEISTON KERUU- JA ANALYYSIMENETELMÄT**

Tässä neljännessä pääluvussa avaan sitä, minkälainen tutkimushaastattelu on tieteellisenä menetelmänä kerätä aineistoa, ja miksi siihen on päädytty tässä tutkielmassa. Luvussa 4.1. avaan siis tutkimushaastattelua yleisellä tasolla, luvussa 4.2. sitä, kuinka tutkimushaastattelu toteutettiin tämän tutkielman yhteydessä, sekä luvussa 4.3. sisällönanalyttistä menetelmää yleisellä tasolla ja lopuksi luvussa 4.4. sisällönanalyttisen menetelmän yksityiskohtaista kulkua, jonka myötä on saatu aikaan tämän tutkielman tulokset.

Tämän tutkielman lähtökohdat ovat yhteneväiset laadullisen tutkimuksen kanssa. Tiivistettynä laadullinen tutkimus ei nojaa määrälliseen tietoon tai tiedon yleistettävyyteen, kuten määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 1). Sen sijaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa lähtökohta on tutkimuskohteen ymmärtäminen ilmiönä ja sopii tilanteisiin, jossa halutaan saavuttaa hyvä kuvaus ja syvälinen ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä. Kanasen (2017) mukaan laadullisen tutkimuksen lähestymistapaa kuvaa se, että halutaan selvittää mistä tutkittavasta ilmiöstä on kyse, mistä tekijöistä ilmiö koostuu ja minkälaisia ovat ilmiön ja tekijöiden väliset vuorovaikutussuhteet. Tällaisessa lähestymistavassa havaintoyksiköjä voi olla vain muutama, jolloin saavutetaan syvällistä tietoa kyseisistä havaintoyksiköistä, eivätkä tulokset ole yleispäteviä.

### **4.1. Tutkimushaastattelu menetelmänä kerätä aineistoa**

Koska tutkielman lähtökohta on ilmiön ymmärtäminen subjektiivisten kokemusten kautta laadullisen tutkimuksen lähtökohtia noudatellen, tutkielman aineiston kokoamiseksi toteutettiin tutkimushaastattelu. Tutkimushaastattelu on tiedonkeruutapa, jossa henkilöltä kysytään hänen omia näkemyksiään tutkimusilmiön käsittelyyn liittyen (Hirsjärvi & Hurme 2008, 41). Tutkimushaastattelu eroaa ratkaisevasti muista haastatteluista siten, että sillä on tutkimuksellinen intressi. Kuten muidenkin aineistonkeruumenetelmien kanssa, on haastattelun teossa yhtä tärkeää se, että aineistonkeruumenetelmä palvelee tutkimuksen tarkoitusta ja sopii yhteen tutkielman muiden valintojen kanssa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 11–33, 41–42; Hyvärinen ym. 2017.)

Haastatteluilla saatu tieto on ennen kaikkea kokemusperäistä tietoa. Työhyvinvoinnin kokemus on subjektiivinen, jonka takia päädyttiin laadulliseen lähestymistapaan ja edelleen aineiston keruuseen tutkimushaastattelun avulla. Alasuutarin (2011) mukaan inhimillisen todellisuuden keskiössä on yksilö, jonka selvittämiseksi ylivertaista aineistonkeruumenetelmää ei ole. Haastattelu on sosiaalinen

tilanne, jossa tiedon keruu tapahtuu haastattelijan ja haastateltavan välisessä vuorovaikutustilanteessa. Tässä vuorovaikutustilanteessa saadaan aineistoa tutkimusaiheen käsittelyyn liittyen. Haastattelussa käsitellään yleensä asioita, jotka ovat tapahtuneet aiemmin. Haastattelu sopii tiedonkeruun menetelmäksi silloin, kun tutkittavana kohteena ovat ihmiset, heidän omat subjektiiviset kokemuksensa ja asioille antamat merkitykset. Haastatteluissa huomioon otettavaa on niiden kontekstuaalisuus, eli sidonnaisuus vallitsevaan paikkaan, historiaan ja kulttuuriin. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 11–33, 41–42; Hyvärinen 2017; Ruusuvuori & Tiittula 2005.)

Tutkimushaastattelut voidaan tyypitellä erilaisiin lajeihin. Tässä tutkielmassa on hyödynnetty teemahaastattelua. Teemahaastattelulla tarkoitetaan nimensä mukaisesti haastattelua, joka keskittyy tiettyihin teemoihin. Ennen haastattelua tutkija on perehtynyt tutkittavaan ilmiöön ja siihen liittyviin rakenteisiin, johon haastattelukysymykset nojautuvat ja tämän perusteella haastattelun keskeiset teemat. Haastattelu kohdistetaan tiettyyn ihmisjoukkoon, joka on tietyn tilanteen kokenut ja tutkimuksen kohteena ovat näiden ihmisten subjektiiviset kokemukset kyseisessä tilanteessa. Teemojen mukaan eteneminen mahdollistaa haastattelun kulun prosessinomaisesti sen mukaan, miten haastattelutilanne etenee. Siten haastattelussa sekä haastateltavalla eli informantilla, että haastattelijalla on enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa haastattelun kulkuun kuin esimerkiksi strukturoidussa kyselylomakkeessa. Teemahaastattelu on siten avoimen ja strukturoidun haastattelun väliltä, koska rakenteeltaan se ei ole täysin avoin eikä myöskään täysin strukturoitu. (Merton, Fiske & Kendall 1956, 3–4, Hirsjärvi & Hurme 2008, 41–48.)

Haastattelurunko (ks. liite 3) on rakennettu teorialähtöisesti työhyvinvointiin rakentuen. Haastatteluissa annetut puheenvuorot kuvastavat haastateltavan ajatusmaailmaa, kuinka hän jäsentää ja näkee asiat, joita hän nostaa esille. Siten ne asiat, joista haastateltava puhuu, voidaan ajatella olevan hänelle merkityksellisiä. Haastattelussa annetut vastaukset ja tapahtumat kuvastavat sitä todellisuutta, mikä on haastateltavalla hänen kokemuksensa perusteella tosi. Kokemus ymmärretään totena, mutta kokemusperäinen tieto ei välttämättä ole objektiivista, sillä sama asia voidaan kokea monella eri tavalla. Siten kokemusperäinen tieto on totta, mutta se ei tarkoita objektiivisesti mitattuna totuusperäistä tietoa. Tällä pyrin havainnollistamaan sitä, että tässä tutkielmassa haastattelu ymmärretään keinona pyrkiä keräämään kokemusperäistä tietoa, ja analyysi kohdistuu haastattelutilanteen todellisuuteen. (ks. esim. Kananen 2017, 105.) Analysoimalla haastatteluaineistoa en siis pääse käsiksi avustustyön ”todellisiin” realiteetteihin, vaan ennemminkin avustustyöntekijöiden työsidonnaiseen *kokemukselliseen* todellisuuteen.



## 4.2. Tutkimusaineiston keruuprosessi

Tähän tutkielmaan liittyvien haastatteluiden käytännön toteutus lähti liikkeelle teoreettisesta perehtymisestä tutkimushaastatteluun ja teemahaastattelun rakenteeseen. Tämän jälkeen pohdittiin tutkimushaastattelun eettisiin ulottuvuuksiin sekä anonymiteetin säilyttämiseen liittyviä haasteita. Näihin haasteisiin vastaamiseksi tutkielman toteutuksen puitteissa konsultoitiin tarvittavia käytäntöjä Tampereen yliopiston eettiseltä toimikunnalta. Tämän konsultoinnin myötä suunniteltiin tutkimushaastatteluun liittyvä haastattelukutsu ja tietojen anonymisointiin liittyvä informointilomake (ks. liite 1 ja 2). Aineiston anonymisoinnilla (Kuula & Tiitinen 2010) tarkoitetaan haastateltavan eli informantin tunnistetietojen poistamista tai muuttamista vastamaan yleisempää ilmaisua.

Tutkielman toteuttamiseksi haastattelukutsu (ks. liite 1) lähetettiin bilateraalidelegaattien sähköpostilistalle tammikuussa 2019, jotta haastatteluun tavoitettaisiin Suomen Punaisen Ristin kansainvälisiä avustustyöntekijöitä, jotka työskentelevät tai ovat työskennelleet pitkäkestoisten kehitysyhteistyöohjelmien tukemisessa. Haastattelukutsun lähettämisaikana sähköpostilistalla oli 22 henkilöä. Lähellä haastattelukutsussa ilmoitettua määräaikaan sähköpostilistalle lähetettiin muistutusviesti, ja tämän lisäksi haastattelukutsu lähetettiin vielä 11 henkilölle helmikuussa 2019, jotka olivat päättäneet komennuksensa vuosina 2017–2018 Suomen Punaisen Ristin kumppanimaissa. Näin tutkielmaan liittyvään tutkimushaastatteluun osallistui yhteensä 6 henkilöä, jotka työskentelivät joko haastattelun ajankohtana, tai olivat työskennelleet Suomen Punaisen Ristin delegaattina päättäen työkomennuksensa aikavälillä 2017–2018. Tässä tutkielmassa anonymiteetti liittyi kahteen eri vaiheeseen; haastateltavien rekrytointiin niin, että Suomen Punainen Risti ei luovuttanut henkilötietoja tutkielman tekijälle, ja toiseksi tutkielman aineiston analysointiin niin, ettei haastatteluun osallistuneita henkilöitä ole mahdollista identifioida tutkielman tekstistä. Ennen haastatteluun toteutusta haastatteluun osallistujia informoitiin haastattelun tarkoituksesta sekä tietojen anonymiteettia kunnioittavasta ja eettisestä käsittelystä. Haastattelut toteutettiin verkkohaastatteluina keskusteluohjelma Skypen kautta aikavälillä helmikuu–toukokuu 2019.

Haastatteluiden teossa kohdattiin suhteellisen paljon erilaisia haasteita. Itse haastatteluissa suurin osa käytännön ongelmista liittyi internetyhteyteen ja sen laatuun. Kuuluvuus saattoi olla heikko ja toisinaan yhteys katkeili. Heikon internetyhteyden vuoksi haastattelu saatettiin joutua jopa keskeyttämään ja siirtämään toiseen ajankohtaan. Tämän lisäksi haastatteluihin tuli ulkopuolisia keskeytyksiä puolin ja toisin. Monet haastateltavista olivat haastattelun aikana omalla asunnollaan, joten muut asunnossa olevat henkilöt saattoivat toiminnallaan toisinaan häiritä haastattelun kulkua. Tämän lisäksi haastattelut saattoivat hetkellisesti keskeytyä myös muiden ulkopuolisten häiriöiden takia. Tämänkaltaiset

häiriöt, kuten haastateltavan tai haastattelijan huomion herpaantuminen muualle ulkopuolisen keskeytyksen, kuten esimerkiksi puhelinsoiton takia, vaikuttavat osaltaan aineiston laatuun. Haastattelussa painopiste on kuitenkin sisällöllisissä asioissa, joten en koe, että ulkopuoliset keskeytykset merkittävästi häiritsivät. Ainoastaan yhden haastattelun kohdalla haastateltavan kotona oli niin paljon ulkoisia ärsykejä, että haastattelunauhasta ei toisinaan kuullut mitään, mitä haastateltava sanoo. Mikäli aineiston analyysitapa olisi ollut muu kuin sisällönanalyttinen, olisi heikko kuuluvuus heikentänyt merkittävämmällä tavalla aineiston laatua.

Verkkohaastattelussa edellä esitellyn kaltaiset ongelmat ovat hyvin yleisiä (esim. Kananen 2017, 114–115). Verkossa toimiva keskusteluohjelma Skype osoittautui vähemmän käytännölliseksi, kuin alun perin odotin. Skype –keskustelujen jälkeen tallensin tallenteet tietokoneelle mp3 –muodossa ja kuuntelin haastattelut QuickTime Player –ohjelmalla. Tähän liittyi kuitenkin paljon teknisiä ongelmia. Haastatteluvideonauha saattoi muuttua mustaksi eli katketa tai ääniraita katosi. Ääniraita saattoi kuitenkin palata takaisin kelaamalla haastattelua joko eteen- tai taaksepäin. Skype tallentaa tallenteet kuitenkin 30 päivän ajaksi pilveen, jolloin saatoin tallentaa tallenteen uudelleen, jonka jälkeen nauha toimi normaalisti. Aineiston laadun takaamisen lisäksi, myös tämän vuoksi oli tärkeää litteroida eli purkaa tekstimuotoon haastattelut lyhyellä aikataululla, jolloin saatoin tallentaa nauhoitteita vielä uudelleen, mikäli niiden kanssa oli teknisiä ongelmia. Lisäksi litterointia vaikeutti se, että QuickTime Player tekee pysäytys –nappia painaessa äänen vaimennusefektin sekä ennen että jälkeen pysäytysnappin klikkauksen. Tämä hankaloitti litterointia huomattavasti, sillä pysäytys nappia painaessa kuulumattomiin saattoi jäädä jopa useita sanoja, mikäli haastateltava puhui nopeasti. Tästä johtuen jouduin kelaamaan haastattelunauhaa paljon edes takaisin, ehkä enemmän kuin silloin, jos tätä efektiä QuickTime Playerissä ei olisi ollut.

Haastatteluiden jälkeen pyrin litteroimaan haastattelut tekstimuotoon mahdollisimman pian, viimeistään muutamien päivien sisällä haastattelun päättymisestä. Skype –keskusteluohjelman teknisistä heikkouksista johtuen litteroinnin kannalta oli hyödyllistä, että keskustelu oli hyvin vielä muistissa. Keskeisellä tavalla litteroinnin tapaa määrittää tutkielman tutkimuskysymys. Esimerkiksi puheen piirteisiin, äänenpainoon, huokauksiin ja taukoihin kiinnitetään eri määrin huomiota tutkimuskysymyksestä riippuen. Sisällönanalyttisen menetelmän vuoksi koin, että sanatarkka litterointi (Kananen 2017 134–135) oli riittävä litterointitapa. Litterointitavastani ei ole siis luettavissa esimerkiksi äänenpainon vaihteluun lukeutuvia havaintoja. Litterointi ei ikinä ole kuitenkaan täydellinen kuvaus tilanteesta, vaan litteroija tulkitsee tilannetta omasta näkökulmastaan käsin ja jotain esimerkiksi nonverbaalista viestintää jää väistämättä huomaamatta. Lisäksi litteroija tarkastelee aineistoa omasta

tutkimuskysymyksestään nähden, joten on myös tarkoituksenmukaista, että jotain tutkimuskysymykseen vastaamisen kannalta epäolennaista jää pois. (Nikander 2017.)

Haastatteluaineiston laatua ja myös luotettavuutta vahvistaa se, että toimin itse sekä tutkielman tekijänä että haastattelijana. Jos haastateltava ei ymmärtänyt kysymystäni tai mitä tarkoitin, pystyin tämentämään tietäessäni kuitenkin itse tutkimuksen lähtökohdat ja –motiivit, toisin kuin mikäli jos olisin käyttänyt ulkopuolisia haastattelijoin tai litterointipalvelua. Litteraattiin lisäksi ymmärryksen kannalta keskeisimmät pidemmät mietintätauat ja huudahdukset (ks. myös. litterointimerkit liite 3). Videot, jotka Skype –ohjelman nauhoitustoiminto nauhoitti, osoittautuivat toimivaksi litteroinnin kannalta, sillä kirjasin joitakin nonverbaalisia eleitä myös litterointiaineistoon, kuten päänpudistuksia tai käsien heilautuksia sen mukaan, mikäli se tuntui olennaiselta ymmärtämisen kannalta. Litteroinnin myötä tekstistä ei ole kuitenkaan havaittavissa sitä, minkälaisella intonaatiolla haastateltava puhui, tai esimerkiksi mitä sanoja hän korosti nousevalla intonaatiolla tai muilla äänen painoilla. Aineistosta ei ole myöskään nähtävissä se, mitä asioita haastateltava korostaa puhuen hitaasti, ikään kuin venyttäen, ja mitkä asiat sanotaan nopeasti niin, että ne saavat vähemmän painoarvoa.

Haastatteluiden litteroinnin myötä tämän tutkielman aineisto muodostuu materiaalista, joka on yhteensä 125 sivua kirjoitettuna Word –ohjelmalla rivivälillä 1,5 ja 2cm marginaaleilla. 125 sivua koostuu keskusteluista, jotka on nauhoitettu Skype –keskusteluohjelmassa ja kestävät yhteensä 7 tuntia ja 59 minuuttia. Yksittäiset haastattelut vaihtelevat nauhoitusten perusteella välillä 1h 1min ja 2h 18min niin, että litteroituna yhden haastatteluaineiston sivumäärä vaihtelee 14 ja 32 sivun välillä. Haastatteluiden nauhoitettu osuus on kunkin haastattelun kohdalla lyhyempi kuin itse haastattelu, koska ennen ja jälkeen haastattelun keskusteluun kuului osaksi kuitenkin materiaalia, joka ei aineiston analysoinnin kannalta ole tarpeellista eikä siten mukana haastattelunauhoissa.

Haastateltavan rooli oli jossain määrin haasteellinen. Haastatteluaineiston luotettavuutta voi haastaa se, että sekä tutkielman tekijänä että haastatteluiden toteuttajana asemani suhteessa tutkielman aiheeseen on läheinen. Haastatteluihin valmistautuessani pyrin valmistautumaan haastatteluihin perehtymällä haastattelijan rooliin kannustaa haastateltavaa vastausten tuottamisessa. Tässä yhteydessä haastateltavan kannustaminen ei osoittautunut kuitenkaan oleelliseksi, sillä lähtökohtaisesti haastateltavat olivat tulkintani mukaisesti motivoituneita osallistumaan haastatteluun. Korkeaa motivaatiota arvioitin, koska haastateltavien rekrytointi ei tutkimushaastattelulle tyypilliseen tapaan ollut siinä mielessä perinteinen, koska se oli haastateltavasta lähtöistä. Tähän liittyen voidaan jopa tulkita, että joillakin haastateltavilla oli tietty ”agenda” haastattelussa, esimerkiksi tiettyyn toimintatapaan liittyvä palaute. Jälkikäteen arvioituna haastateltavan kannustamiseksi ja kuuntelua alun perin osoitetuksi tarkoitettut

välikommentit, kuten esimerkiksi ”aha” tai ”oho” voi tulkita jopa arvolatautuneiksi, ja siten ovat voineet ohjata haastateltavien vastauksia. Tämä haastaa osaltaan tutkielman luotettavuutta. Siten empaattisuutta osoittava vuorovaikutus ja haastateltavan motivointi haastattelutilanteessa voidaan arvioida vaikuttaneen siihen, ettei haastattelijan rooli ollut täysin neutraali, vaikkakin neutraaliin rooliin alun perin pyrittiin. Tätä selittää osaltaan myös haastattelijan kokemattomuus, sillä haastattelutaitoja oppii käytännön haastattelutilanteissa.

Kuten haastatteluita suunniteltaessa oli ennakoitavissa, haastateltavien työhyvinvointiin liittyvät kokemukset saattoivat herättää haastavia tunteita haastateltavissa. Joissakin haastatteluissa oli havaittavissa tulkintani mukaan esimerkiksi herkistymistä, kun haastateltava kertoi hyvin henkilökohtaisia kokemuksia esimerkiksi henkilökohtaiseen elämään tai omaan jaksamiseen liittyen. Haastateltavien tunnereaktiot muistuttivat haastattelutilanteessa siitä, kuinka pysyä haastattelijan roolissa tunkeutumatta liikaa henkilökohtaisen aiheen puolelle, kuitenkin olemalla empaattinen, mikäli haastateltava osoittaa tunnereaktioita. Empaattisuus kuuluu osana haastattelijan rooliin haastattelussa, joka on pohjimmiltaan sosiaalinen vuorovaikutustilanne, jossa osaltaan vuorovaikutuksella rakennetaan luottamuksellinen ilmapiiri (esim. Keats 2000, 23–27).

Haastatteluita tehtiin sekä suomeksi että englanniksi. Vieraskielisyys haastatteluaineiston litteroinnissa tarkoittaa käytännössä sitä, että aineistoa kaksoistulkitaan, eli ensiksi tulkitaan kääntämisen yhteydessä ja toisaalta tulkitaan vielä sisältöä. Nikanderin käsityksen mukaisesti aineiston kääntämiseen liittyy lukuisia kysymyksiä. Nämä kaksoistulkintaa tehdessä esille tulevat kysymykset liittyvät poliittisiin, kielellisiin ja viestinnän representationaalsiin ulottuvuuksiin, ja nämä ulottuvuudet kietoutuvat toisiinsa (ks. Nikander 2017). Tämä kaksoistulkinnan tuoma ulottuvuus tuo oman haasteensa kaksoistulkinnallisten aineistojentulkittamiseen. Suomea äidinkielenään puhuvat haastatteluun osallistuneet henkilöt työskentelivät kuitenkin kansainvälisessä ympäristössä käyttäen englantia. Mahdollisesti tämän vuoksi haastateltavat käyttivät vastauksissaan paljon englanninkielisiä termejä. Siten tulkintani mukaan tässä yhteydessä vieraskielisyys ei nouse niin merkittäväksi haasteeksi haastattelujen analysoinnissa. Vieraskielisyys haastatteluissa olisi voinut nousta suuremmaksi ongelmaksi myös silloin, jos analyysi olisi keskittynyt sisällöllisten seikkojen sijaan esimerkiksi keskustelun analyysiin. Vieraskielisen haastatteluaineiston luotettavuuden takaamiseksi alkuperäinen vieraskielinen teksti tulisi olla lukijan saatavilla, jotta käännöksen oikeellisuus voidaan todeta. Vieraskielisiä haastateltavia tutkimuskohteen joukossa oli varsin vähän, joten anonymiteetin takaamiseksi alkuperäistä vieraskielistä tekstiä ei ole tutkielman lukijan saatavilla. Tämä voi heikentää näiden kyseisten lainausten luotettavuutta, kun kaksoistulkinnallisuuteen liittyvää tulkintaa ei voida anonymiteetin suojaamiseksi tuoda lukijalle esille.

Aineiston tai haastattelujen saturaatiolla eli kylläntymisellä viitataan siihen, että havaintoyksiköt eli haastatteluissa haastateltavien vastaukset alkavat toistua aineistossa. Saturaatio kuuluu osana laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointimenetelmiin. (Kananen 2017, 176–179.) Oman tulkintani mukaan haastatteluaineiston määrä sopiva, sillä aloin havaitsemaan merkkejä satureimisesta jo kolmannen haastattelun kohdalla. Satureiminen tässä yhteydessä voidaan tulkita myös aineiston sisäiseksi yhteneväisyydeksi eri haastattelujen välillä. Haastatteluun osallistujat edustivat kaikki samaa kohderyhmää. Lisäksi haastatteluissa käsiteltävät teemat olivat ennalta määrättyjä ja kaikille samoja, mikä avittanee aineiston satureoitumista aikaisessa vaiheessa.

Pieni kohderyhmä asettaa suuria haasteita tutkimushaastattelun eettisyydelle, että anonymiteetti säilyy. Mitä pienempi joukko, sitä enemmän vastaukset tulee anonymisoida eli poistaa tiedot, jotka johdaisivat vastaajan tunnistamiseen. Tämän tutkielman tapauksessa tutkielman kohderyhmä tarkentui tutkielman edetessä. Myöhemmin havaittiin, että pieni kohderyhmä asetti haasteita anonymiteetin säilyttämiselle. Pääosin yhdessä maassa työskentelee yksi tai muutama Suomen Punaisen Ristin delegaatti, joten en voi ottaa tarkempaa kantaa siihen, missä maassa kukin haastateltava työskentelee tai on työskennellyt. Kohderyhmän pienuus on tässä yhteydessä sekä heikkous että vahvuus. Heikkoutena koen sen, että jouduin pohtimaan haastattelumateriaalin anonymisointia niin, joitakin haastatteluiden sisällöllisiä seikkoja ei voi käsitellä kovin yksityiskohtaisesti. Esimerkiksi delegaatin työhistoriaan, työtehtäviin tai tulevaisuuden urasuunnitelmiin liittyvät kommentit olisivat olleet työhyvinvoinnin tarkastelun kannalta mielenkiintoisia, mutta anonymiteetin säilyttämiseksi näitä ei voitu välttämättä käsitellä. Näiden asioiden käsittely on kuitenkin lisännyt tutkielman tekijän ymmärrystä esimerkiksi haastatteluun osallistujien työnkuvasta, ja on osaltaan vaikuttanut analyysiprosessiin, joka on lähtenyt liikkeelle jo haastattelutilanteista.

### **4.3. Kokemuksellinen tieto ja sisällönanalyysi**

Tässä luvussa pohdin sisällönanalyyttistä menetelmää yleisellä tasolla. Ymmärryksen täsmentämiseksi vertaan sisällönanalyyttistä menetelmää fenomenologis-hermeneuttiseen analyysiin, jotta voisin täsmentää sitä, minkälainen vivahde-ero näiden kahden eri lähestymistavan välillä on. Tämän tutkielman aineisto on kerätty tutkimushaastatteluiden avulla, jotka on litteroitu ja analysoitu sisältöön keskittyvää analyysimenetelmää hyödyntäen. Tätä analyysimenetelmää kutsutaan sisällönanalyysiksi. Sisällönanalyysia voidaan pitää väljänä teoreettisena kehyksenä, jota ohjaa esimerkiksi fenomenologinen tai fenomenologis-hermeneuttinen analyysi. Väljän kehyksen lisäksi sisällönanalyysi voidaan ymmärtää yksittäiseksi metodiksi. Tässä tutkielmassa hyödynnetään sisällönanalyysia

jälkimmäisellä tavalla. Sisällönanalyysin hyödyntäminen yksittäisenä metodina ei kuitenkaan tarkoita sitä, että se olisi näkökulmaltaan fenomenologis-hermeneuttisesta ymmärryksestä vapaata. Tässä luvussa pyritään avaamaan tätä sisällönanalyysin taustaa ja vaiheita yksittäisenä metodina tässä luvussa. Sen lisäksi avaan sitä, miksi olen päätenyt sisällönanalyttiseen menetelmään ja pyrin tuomaan näkyväksi sitä, miten päättelyn logiikka on edennyt tässä tutkielmassa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.)

Sisällönanalyysissä kommunikaatiota tarkastellaan todellisuutta kuvaavana, toisin kuin esimerkiksi diskurssianalyysissä kommunikaatio ymmärretään väylänä, jonka kautta todellisuutta rakennetaan. Sisällönanalyttisen valinnan myötä tutkielmassa subjektiivinen kokemus käsitetään elämismaailman todellisuutena, ja kommunikaatio väylänä tuoda näitä kokemuksissa olevia merkityksiä näkyviksi. Sisällönanalyysissa keskeistä on, että analyysin kohteena on minkä tahansa laadullisen aineiston sisältö. Tämän tyyppinen laadullinen analyysi jaetaan karkeasti induktiiviseen ja deduktiiviseen analyysiin. Induktiivisella analyysillä viitataan induktiiviseen päättelyn logiikkaan, joka etenee yksittäisestä yleiseen, jolloin teorianmuodostus lähtee aineistosta käsin. Induktiivista päättelyn logiikkaa käytetään siten aineistolähtöisessä sisällönanalyysissa. Induktiivisen päättelyn logiikkaa on kuitenkin kritisoitu siitä, että se ei voi puhtaasti olla induktiivista esiymmärryksen kuitenkin ainakin jossain määrin määrittäessä sitä, kuinka aineiston analyysia lähestytään. Siten täysin ”puhtaan” induktiivisen päättelyn on katsotaan olevan mahdotonta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 1 & luku 4.2.)

Edellä mainitun induktiivisen logiikan lisäksi näitä ovat deduktiivinen ja abduktiivinen päättelyn logiikka. Deduktiivisella päättelyn logiikalla viitataan yleensä teorialähtöiseen analyysitapaan, jossa päättelyn logiikka etenee yleisestä yksittäiseen. Deduktiivinen päättelyn logiikka on ”perinteinen” päättelyn logiikka, jossa olemassa olevaa teoriaa pyritään testaamaan esimerkiksi uudessa kontekstissa. Induktiivisen ja deduktiivisen päättelyn logiikan välimaastossa on abduktiivinen päättelyn logiikka, joka on Tuomi & Sarajärven (2018, luku 4.2.) mukaan jäänyt näiden kahden aiemmin mainitun varjoon. Abduktiivisen päättelyn logiikka yhdistetään yleensä teoriaohjaavaan analyysitapaan, jossa aineistolähtöistä analyysia ohjaa kuitenkin teoreettinen johtoajatus tai johtolanka (Alasuutari 2011). Deduktiivista päättelyn logiikkaa noudatetaan usein teorialähtöisessä sisällönanalyysissa. Teorialähtöinen analyysimalli on hyvin perinteinen analyysitapa, jossa analyysi nojaa johonkin tiettyyn teoriaan, teoreettiseen malliin tai muuhun teoreettiseen lähtökohtaan. Teorialähtöinen analyysi lähtee aina liikkeelle teoriasta; tutkimuksessa kuvataan tämä teoreettinen malli ja keskeiset käsitteet. Tutkittava ilmiö ymmärretään tämän ennalta määrätyn teoreettisen mallin mukaisesti. Aineiston analyysi etenee siten, että analyysia ohjaa valmis, olemassa oleva teoria tai malli, jota ikään kuin pyritään testaamaan tai tarkastelemaan uudessa kontekstissa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.2.)

Tässä tutkielmassa hyödynnetään teorialähtöistä lähestymistapaa sisällönanalyysiin. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä puolestaan teoria määrittää pitkälti sitä, miten tutkittava ilmiö ymmärretään ja teorian paikkaansa pitävyyttä pyritään testaamaan. Siten tämän tutkielman päättelyn logiikka hahmotetaan kuuluvan teorialähtöiseen analyysiin ja deduktiivisen päättelyn logiikkaan. Käytännössä tämä näkyy tässä tutkielmassa niin, että työhyvinvoinnin rakentuminen ymmärretään Warrin tunneperäisen työhyvinvointimallin kautta. Tämän jälkeen tutkimusprosessi on laadullisen tutkimuksen tyypilliseen tapaan edennyt syklisesti niin, että ymmärrys on rakentunut merkitystodellisuudesta tehtyjen havaintojen ja tulkintojen perusteella. Tässä syklisessä vaiheessa on löytynyt Warrin vitamiinimalli, jota on hyödynnetty aineiston analysoinnissa, eli mallia ei ole päätetty tutkimusprosessin alussa. Tästä huolimatta analyysi on teorialähtöinen niin, että analyysissä ei oteta huomioon piirteitä, jotka lukeutuvat vitamiinimallista johdettujen analyysiluokkien ulkopuolelle. Siten lähestymistapa on deduktiivinen, koska hyvinvoinnin ymmärretään rakentuvan Warrin vitamiinimallin mukaisesti niin, että hyvinvointi työssä on mahdollista, kun siinä toteutuu tietyt työn piirteet. Siten teoriaa ”testataan” niin, että aineistoa on käyty läpi ja havaintoja luokiteltu analyysiluokkien alle niihin luokkiin, joihin niiden on katsottu kuuluvan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.2.)

Tätä testaamisen tapaa ei voida kuitenkaan pitää puhtaasti deduktiivisena teorian testaamisen tapana, mutta lähtökohta on silti tulkintani mukaisesti teorialähtöinen. Hyödynnetyt mallit ovat osaltaan vaikuttaneet haastatteluiden suunnitteluun ja haastattelurungon rakentumiseen. Warrin affektiivisen eli tunneperäisen työhyvinvoinnin malli ja vitamiinimalli ovat osaltaan määrittäneet tutkielman tekijän ymmärrystä ja itse haastatteluita niin, että esitehtävä ja sen taustalla olevat olettamukset ovat ohjanneet haastateltavan ajattelua ja haastattelun kulkua teoreettisen viitekehyksen mukaisesti. Analyysimenetelmissä päättelyn logiikka ei ole välttämättä lokeroitavissa selkeästi yhteen tiettyyn päättelyn logiikkaan, vaan erilaiset painotukset esimerkiksi sisällönanalyttisessä analyysimenetelmässä ovat päättelylogiikoiltaan jossain määrin päällekkäisiä. Päättely on logiikka, joka kulkee kiinteästi läsnä sekä tutkielman viitekehyksen, aineiston hankinnan, sen analysoinnin ja raportoinnin vaiheissa. (Tuomi & Hirsjärvi 2018, luku 4.) Tässä tutkielmassa tämä päällekkäisyys ymmärretään siten, että käytetyt teoriat ymmärretään todellisuutta kuvaavina, ja niitä ”testataan” merkitystodellisuuden ja niistä tehtävien havaintojen perusteella.

Tämä tutkielma olisi voitu vaihtoehtoisesti toteuttaa menetelmällisesti myös fenomenologis-hermeneuttisesta perinteestä lähtöisin, mikäli tutkielman fokus olisi ollut vahvemmin kokemuksen tutkimisessa. Hermeneutiikka liitetään ihmistieteiseen metodologiaan, jossa pyritään ensisijaisesti ymmärtämään ihmisen itsensä luomaa merkitystodellisuutta. Tällöin mielenkiinnon kohteena merkitysisältöinä välittyvä mielen konstruoima maailma (Oesch 1996). Hermeneutiikassa ymmärtämistä

teoretisoidaan niin, että ymmärtäminen määritellään tulkinnaksi. Kaikkea ymmärrystä edeltää esiymmärrys, eli miten kohde ymmärretään, kunnes ymmärrys etenee ja kehittyy hermeneuttisena kehänä. (Heikkinen & Laine 1997; Laine 2010, ks. myös Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 1.) Fenomenologis-hermeneuttinen perinne on puolestaan osa hermeneuttista perinettä, jossa ihminen on sekä tutkimuksen kohde että tutkimuksen tekijä (Varto 1992). Siten tuota kokemuksellisuutta ja maailmasuhdetta tutkimalla voidaan ymmärtää puolestaan ihmistä (Laine & Kuhmonen 1995, 17). Toisin sanoen fenomenologisen tutkimuksen kohteena on inhimillisten kokemuksen merkitykset (Heikkinen & Laine 1997). Fenomenologis-hermeneuttisen tutkimuksen tavoitteena on tutkimuksen keinoin nostaa kokemuksista tietoiseksi ja näkyväksi se, mikä on koettua, olemassa olevaa ja itsestään selvää, muttei vielä tietoisesti ajateltua (Laine 2010).

Tämänkaltaisen kokemuksellisuuden tutkimiseen sopisi teemahaastattelun sijaan syvähaastattelu, jotta tutkijan on mahdollista päästä edes käsiksi kokemuksellisuuteen sen syvyyttä vaativalla tasolla (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 3). Haastatteluiden suunnitteluvaiheessa päätettiin, että haastattelut rakentuisivat teoriasta nousevien käsiteltävien teemojen varaan teemahaastattelun tapaan. Jo tämä valinta ohjaa tutkimuksen suuntaa enemmän sisällönanalyttiseen suuntaan fenomenologiasta perinteestä pois päin. Fenomenologiassa keskeistä on tutkimusasetelmassa tutkijan avoimuus (Jyväskylän yliopisto 2019a), ja esimerkiksi haastatteluissa tämä olisi tarkoittanut paljon avoimempaa haastattelun muotoa, kuten esimerkiksi syvähaastattelua. Syvähaastattelun lähtökohdat ovat siten hyvin avoimet, ja haastattelun jatko rakentuu sen mukaan, minkälaisia vastauksia haastateltava antaa ja miten haastateltava ilmiötä avaa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 3.) Teemahaastattelun analyysiin yksi soveltavista menetelmistä on sisällönanalyttinen analyysitapa. Syvähaastatteluun verrattuna teemahaastattelussa tutkimuksen teoreettinen viitekehys ohjaa vahvemmin haastattelun kulkua. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 1 ja 3.) Toki myös syvähaastatteluja ohjaa tutkimuksen tavoitteet, mutta teemahaastattelu on tulkintani mukaisesti lähtökohtaisesti teoriasidonnaisempaa kuin syvähaastattelu.

Kaikkea ymmärrystä edeltää jonkinlainen esiymmärrys aiheesta. Ymmärrys rakentuu hermeneuttisesti niin, että ymmärtäminen ja uudelleen ymmärtäminen ovat perustana tulkinnalle aina kutakin tutkimusta varten. (Varto 1992, 58–63.) Siten tulkinta menetelmänä ymmärretään osana hermeneuttista perinettä, mutta kuitenkin kapea-alaisempaa kuin hermeneutiikka tai ihmistieteellinen tutkimus. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, luku 1.) Tässä tapauksessa työhyvinvointi otettiin tietoisesti jo määrittävänä teoreettisena viitekehyyksenä aiheen tarkasteluun. Fenomenologinen ote olisi vaatinut avoimempaa ja vähemmän teoreettissidonnaista lähestymistapaa. Lisäksi fenomenologinen analyysitapa on tekstianalyysin sijasta enemmän havainnointiin ja havaintojen reflektioiden, sekä tutkijan oman ymmärrysprosessin analysointia (Jyväskylän yliopisto 2019b). Tässä tutkielmassa mielenkiinnon



kohteena on toki avustustyöntekijöiden kokemukset, mutta kokemusmaailman syvällisen tarkastelun sijaan kokemusten tuottama todellisuus, jolloin tarkastellaan kokemuksissa vallitsevaa todellisuutta. Haastattelu ymmärretään kommunikaatiotilanteena, jossa haastattelu tuo esille tätä haastateltavan kokemusmaailman todellisuutta. Analyysi kohdistuu haastatteluiden tekstimuotoihin purettuihin dokumentteihin, joista tulkinnan kautta pyritään ymmärtämään todellisuutta, jota haastateltava kokemuksiansa kautta kuvaa. Haastatteluiden myötä rakentuvan ymmärryksen käsitetään rakentuvan hermeneuttisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että haastatteluiden suunnitteluvaiheessa prosessia on ohjannut esiymmärrys aiheesta, joka on syventynyt hermeneuttisesti merkitystodellisuuden tulkinnan kautta.

#### **4.4. Haastatteluiden sisällönanalyysi**

Sisällönanalyysia voi hyödyntää myös kvantitatiivisesti, jolloin keskitytään enemminkin sisällön erittelyyn ja esimerkiksi havaintojen esiintyvyyden laskemiseen. Tässä tutkielmassa hyödynnetään laadullisen tutkimuksen lähestymistapoja, ja tämä näkyy myös sisällönanalyysin hyödyntämisessä. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena ja lähtökohtana pidetään tutkittavan ilmiön ymmärtämistä, eikä niinkään yleistettävän tiedon löytämistä. Eronteon tekemiseksi kvantitatiivisiin tutkimuksen lähestymistapoihin laadullinen ja määrällinen esitetään monesti vastakkaisina lähestymistapoina. Yksinkertaistetusti määrällisellä tutkimuksella viitataan tutkimukseen, joka perustuu numeerisesti tuotettuun tutkimustietoon. Tällöin määrällisessä tutkimuksessa mielenkiintoista on tilastollisesti merkitsevä tieto ja numeeriseen tietoon perustuva ilmiöiden selittäminen, kun taas laadullisessa tutkimuksessa tutkittavan ilmiön ymmärtäminen, toisin kuin laadullisessa ilmiöt kokonaisvaltainen ymmärtäminen ja inhimillisten merkitysten löytäminen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 57–70; 2018 luku 1.)

Merkitysten selvittämiseksi haastattelumuodoista teemahaastattelu on Kananen (2017) mukaan hyvä haastattelumuoto, kun halutaan lisätä ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä. Siten Kananen esittämä ajatus siitä, että teemahaastattelurunko rakentuu ennakkokäsitysten pohjalta, haastattelu etenee ennalta valittujen teemojen mukaisesti, on yhteneväinen tämän tutkielman tapojen kanssa (Kananen 2017, 95–96). Kananen nostaa esille myös hermeneuttisen ymmärryksen teemahaastattelun yhteydessä, jossa ymmärrys lisääntyy hermeneuttisessa kehässä, Kananen vertaa sipulin kuorimiseen kerros kerrokselta. Tässä tutkielmassa tutkimushaastatteluissa hyödynnetty teemahaastattelurunko koostuu seuraavista teemoista: työnkuva, työperäiset tunnetilat (ennakkotehtävän perusteella), niille annetut selitykset ja työhyvinvointi, ihmisoikeudet sekä johtaminen (ks. liite 3). (Kananen 2017, 95–97.)

Sisällönanalyysi kohdistuu kieleen, joka ymmärretään kommunikaation välineenä, joka pohjimmiltaan kuvastaa kokemusperäistä todellisuutta. Sisällöstä etsitään laadullisen otteen tapaisesti

ymmärtämistä rakentavia merkityksiä. Tässä tutkielmassa sisällönanalyysi on teoriaohjaavaa, koska analyysin järjestäminen perustuu ensinnäkin tiettyyn teoreettiseen ymmärrykseen työhyvinvoinnin rakentumisesta (Warrin affektiivinen työhyvinvointi), ja toiseksi, koska analyysissa tehtyjen havaintojen luokittelu perustuu olemassa olemaan teoreettiseen malliin (Warrin vitamiinimalli), jonka perusteella työhyvinvointi ymmärretään rakentuvan tiettyjen työn piirteiden kautta. Analyysi on edennyt teorialähtöisesti luokittelemalla aineistosta tehtyjä havaintoja analyysirungon (liite 7) avulla.

Haastattelu on vuorovaikutusprosessi, jolloin vuorovaikutus on alkanut jo silloin, kun on sovittu haastatteluajankohta sähköpostitse. Haastatteluista litteroitua materiaalia eli aineistoa on lähdetty analysoimaan haastattelurungon rakenteen avulla niin, että ensin on hahmotettu haastateltavan taustaa ja haastatteluajankohdan hetkistä työnkuvaa. Tämän jälkeen on edetty ennakkotehtävävastauksiin, ja haastateltavaa on pyydetty perustelevaan, miten päätyi näihin valintoihin. Osa haastateltavista ilmoitti valitut väittämät ennen haastattelua etukäteen sähköpostilla, osan haastateltavien kanssa valinnat käytiin läpi haastattelutilanteessa. Tässä yhteydessä on myös käsitelty sitä, mitä muita ajatuksia tehtävän väitteistä heräsi, tai kokiko haastateltava mahdollisesti olevansa eri mieltä joidenkin muiden väitteiden kanssa. Tässä tutkielmassa analyysiprosessi ymmärretään kokonaisvaltaisena prosessina, johon osaltaan vaikuttaa kaikki vuorovaikutuksen eri vaiheet. Aineisto on kokonaisuudessaan hyvin laaja, ja sisällöltään polveileva. Aineiston ollessa näin laaja haastaa se aineiston analyysin kattavan ja riittävän syvällisen analysoinnin. Tätä haastetta olen pyrkinyt käsittelemään niin, että olen tässä luvussa pyrkinyt tuomaan näkyväksi tämän tutkielman päättelyn logiikkaa.

Haastatteluissa ennakkotehtävien läpikäymisen yhteydessä vaikutti siltä, että kaikille haastateltaville oli suhteellisen helppoa valita tehtävänannon mukaisesti ainakin 5 samaistuttavaa väitettä ennakkotehtävästä. Ennakkotehtävän tarkoituksena ei ole kvantitatiivisesti arvioida esimerkiksi sitä, mistä kategoriasta väitteitä valittiin eniten, vaan ennemminkin ymmärtää paremmin haastateltavan sen hetkistä hyvinvointiin liittyvää kokemusta työstä sen kautta, minkälaisia väitteitä haastateltava ennakkotehtävästä valitsee. Ennakkotehtävän haasteena on, ettei sen myötä vedä liian helposti määrääviä johtopäätöksiä haastateltavan sen hetkisestä tunnekokemuksesta. Haastattelun vahvuutena suhteessa kyselylomakkeeseen on, että haastattelutilanteessa haastateltavat saivat esittää perustelunsa ennakkotehtävässä tehdyille valinnoille, jonka kautta tapa, miten haastateltava oli väitteitä tulkinnut, aukesi paremmin. Haastattelurunko oli melko väljä, mutta haastateltaville tehtyjä kysymyksiä oli itse haastattelutilanteessa mahdollista tarkentaa. Lisäksi haastateltavan oli mahdollista esittää lisäkysymyksiä, jos jokin asia tai käsite jäi epäselväksi.

Sisällönanalyttinen analyysi jaetaan yleensä karkeasti kolmeen eri vaiheeseen. Analyysin ensimmäinen on datan pelkistäminen eli redusointi, jota kutsutaan myös aineiston luokitteluksi ja järjestelyksi. Sisällön erittelyllä tai teemoittelulla voidaan viitata myös tähän analyysin ensimmäiseen vaiheeseen, jonka tarkoituksena on nimestä riippumatta viitata aineiston järjestelyyn. Redusoinnilla viitataan datan tiivistämiseen ja pilkkomiseen niin, että aineistosta kerätään tutkimustehtävää kuvaavia ilmaisuja. Teorialähtöisessä analyysissä redusointivaihe voi pitää sisällään vaiheen analyysirungon muodostamisesta, jonka avulla aineistoa lähdetään redusomaan. Tätä kautta aineistosta saadaan kerättyä ne asiat, jotka kuuluvat analyysirungon ulkopuolelle eli tietyn analyysiluokan alle kuuluvia kategorioita. Tätä vaihetta kutsutaankin aineistosta nousevien havaintojen luokitteluksi analyysirungon (liite 7) ylä- ja alaluokkiin. Tässä tutkielmassa aineiston analyysirungon yläluokkia on 12, ja ne on johdettu suoraan Warrin vitamiinimallin työn piirteistä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.1 ja 4.4.4.)

Analyysin toinen vaihe on klusterointi eli ryhmittely. Tällä vaiheella viitataan vaiheeseen, jossa aineistosta etsitään systemaattisesti samankaltaisuuksia ja lisäksi myös mahdollisesti aineiston sisäisiä eroavaisuuksia. Tällä ryhmittelyvaiheella voidaan viitata myös aineiston tiivistämiseen, jossa pelkistetyt ilmaukset ryhmitellään alaluokiksi. Nämä alaluokat puolestaan ryhmitellään yläluokkiin niin, että aineistosta tiivistyy tutkimuskohdetta kuvaavia luokkia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.4.3.) Ryhmittelyvaiheen jälkeen siirrytään kolmanteen vaiheeseen, abstrahointivaiheeseen, eli aineiston käsitteellistäminen, jossa aineistosta tiivistettyjä luokkia tarkastellaan suhteessa tutkielman teoreettiseen viitekehykseen. Tässä vaiheessa aineistosta tehtyjä tärkeimpiä havaintoja reflektoidaan suhteessa tutkielman teoreettiseen viitekehykseen. Tämä vaihe edustaa tulkintani mukaisesti teorialähtöisen sisällönanalyysin teoriasidonnaisuutta, jossa empiriasta tehtyjä havaintoja tarkastellaan suhteessa teoreettiseen viitekehykseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.4.3 ja 4.4.4.)

Analyysiprosessi eteni niin, että litteroinnin jälkeen tutustuttiin aineistoon. Aineisto tulostettiin ja sitä luettiin läpi useaan kertaan, samalla tehden alustavia työhyvinvoinnin kannalta merkityksellisiä havaintoja. Nämä havainnot merkittiin tulosteiden marginaaleihin. Laajan aineiston kokonaisuuden hahmottamiseksi ei ole mielekää eritellä erikseen kuuden eri haastattelun sisältöä tarkasti. Sen sijaan haastattelujen sisällön tiivistämiseksi ja hahmottamiseksi kustakin haastattelusta tehtiin tiivistelmä. Näiden tiivistelmien tarkoitus oli hahmottaa kutakin haastattelua omana merkityskokonaisuutenaan, ja niistä hahmotettiin sisältöä haastattelun teemoihin perustuvien rakenteen kautta. Tiivistelmät olivat alustavaa analyysia ja tapa tiivistää haastattelujen sisältöä ennen seuraavaa analyysivaihetta. Teorialähtöisestä analyysitavasta huolimatta tässä analyysin ensimmäisessä vaiheessa pyrittiin antamaan tilaa aineistolähtöisyydelle ja niille teemoille, jotka kunkin haastattelun kohdalla tulkittiin olevan merkityksellisiä teemoja haastateltavalle. Tiivistelmien kirjoittaminen oli tapa helpottaa

analyysia ja tiivistää haastatteluiden sisältöä, mutta varsinaiseksi luokitteluvaiheeksi tulkitsen aineistosta tehtyjen havaintojen luokittelun teorialähtöisesti muodostettujen analyysiluokkien alle.

Tämän jälkeen edettiin klusterointivaiheeseen, eli havaintojen luokitteluun tiettyjen työn piirteiden alaluokkien alle. Tämä vaihe oli analyysin mekaaninen vaihe, jossa aineistoa käytiin läpi systemaattisesti niin, että siitä tehtyjen tulkintojen perusteella havaintoja ryhmiteltiin analyysirunkoon niihin alaluokkiin, joihin niiden katsottiin kuuluvan. Teorialähtöisessä analyysissä havaintojen ryhmittely taulukkoon voidaan katsoa analyysivälineeksi, jolloin taulukko on keino esittää aineistosta tehdyt havainnot tiivistetyssä muodossa (Kananen 2017, 143). Tässä yhteydessä havainnoilla viitataan lauseeseen tai lauserakenteeseen, joka on kategorisoitu yhden käsitteen (analyysiluokka) alle. Tämä tehtiin jokaisesta haastattelusta erikseen, jolloin kustakin haastattelusta työn piirteisiin kategorisoidut lauserakenteet muodostivat Wordissa 3–6 sivuisen taulukon (riviväli 1, fonttikoko 10, 1cm marginaalit) haastatteluaineiston pituudesta riippuen. Tämän jälkeen yksittäisten haastatteluiden taulukot yhdistettiin yhdeksi analyysitaulukoksi. Tämän jälkeen seurasi abstrahointivaihe, jossa aineistosta tehtyjä havaintoja ja analyysirungon luokkiin ryhmiteltyjä havaintoja reflektointiin suhteessa tutkielman muuhun kontekstiin tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi. Tähän abstrahointivaiheeseen liittyviä päätelmiä avaan tarkemmin seuraavassa pääluvussa.

## 5. ANALYYSIN TULOKSET

Tutkimushaastatteluin saatu aineisto on analysoitu sisällönanalyttisen menetelmän periaatteita noudattaen niin, että analyysirunko on johdettu teorialähtöisesti Warrin vitamiinimallin sisältämistä työn piirteistä (ks. luku 3.4.). Luvussa 4.4. kuvatun prosessin myötä on syntynyt aikaan tämän tutkielman analyysi, jonka keskeisiä havaintoja suhteessa tutkimuskysymyksiin avataan tässä luvussa. Laadullisessa tutkimuksessa aineisto ei tule koskaan loppuun tulkituksi (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 6) Koko haastatteluaineistoa on mahdoton käsitellä kokonaisuudessaan yhdessä analyysissa. Siten tässä luvussa esitän havainnot, jotka olen saanut aikaan tämän tutkielman näkökulman valottamalla tavalla, jolloin tämä tutkielma edustaa vain yhtä näkökulmaa aiheen tarkasteluun.

Tämän lisäksi tulee ottaa huomioon, että aineisto koostuu heijastumista haastateltavien kokemuksista. Haastateltavat puhuivat monista työkokemuksistaan kokonaisuutena ja nostivat esiin myös sitä, minkälaisia kokemuksia he ovat yhdessä kollegojen kanssa toisilleen jakaneet. Siten haastattelut koostuvat keskenään varsin erilaisista kokemuksista, muodostaen kukin haastattelu oman merkitystodellisuutensa. Haastatteluaineiston analyysin esittämisessä tulee ottaa huomioon, että analyysi käsittää kokemusperäisen tiedon tulkintaa, jolloin analyysillä tuon esille sitä, miten olen tulkinnut avustustyöntekijöiden kokemuksia, enkä itse ota kantaa esimerkiksi siihen, minkälaiset toimintatavat Suomen Punaisen Ristin kansainvälisen avustustoiminnassa todella ovat.

Haastattelujen sisällöllisistä eroista huolimatta niistä oli löydettävissä yhteneväisyyksiä niin, että niitä pystyi tarkastelemaan vastatessa tutkimuskysymyksiin. Analyysissa hyödynnetyt analyysin yläluokat ovat: työn autonomia, taitojen käyttö, työn vaatimukset, työtehtävien monipuolisuus, työstä saatava palaute, sosiaaliset suhteet, palkka, turvallisuus, arvostus, esimiehen tuki, urakehityksen näkymät ja oikeudenmukaisuus, ja kuhunkin piirteeseen lukeutuvat asiat on käsitetty työn piirteen (yläluokka) alaluokiksi (ks. liite 7). Käytännössä tämä luokittelu osoittautui varsin mekaaniseksi ja todellisuutta yksinkertaistavaksi. Luokitteluvaiheessa myös huomasin, että luokat ovat keskenään hyvin päällekkäisiä. Tässä pääluvussa pyrin kuitenkin tiivistetyssä muodossa esittämään sen, kuinka olen päätenyt keskeisiin havaintoihin.

Tutkielman tutkimuskysymyksiä ovat *mitkä työn piirteet ovat Suomen Punaisen Ristin kansainvälisen avustustoiminnan työntekijöille merkityksellisiä hyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta? Miten Suomen Punainen Risti voisi tukea niiden kansainvälisen avustustyöntekijöiden työhyvinvointia, jotka työskentelevät pitkäaikaisten kehitysyhteistyöohjelmien tukemisessa?* Tutkimuskysymyksiin vastaukseksi analyysirunkoon (liite 7) on luokiteltu havaintoja lukeutuen kaikkiin työn piirteisiin, mutta

tässä tulosten esittämisosiossa painottuvat ne havainnot, jotka ovat liittyneet ensisijaisesti toiminnan kehittämiseen. Tämä selittyy sillä, että tutkimuskysymykset liittyivät työhyvinvoinnin edistämiseen, joten tämän tutkielman puitteissa ei koettu mielekkääksi esittää muuta kuin tutkielman tutkimuskysymysten kannalta keskeisimmät havainnot.

## **5.1. Työhyvinvoinnin edistäminen**

Aineiston ja siitä tehtyjen tulkintojeni perusteella tärkeimmät työn piirteet Suomen Punaisen Ristin avustustyöntekijöiden työhyvinvoinnin edistämisen kannalta ovat piirteet 1, 5, 6, 10, 11 ja 12 eli työn autonomia, työympäristön selkeys, sosiaaliset suhteet, esimiehen tuki, urakehityksen näkymät ja oikeudenmukaisuus. Tulkintani mukaisesti nämä piirteet limittyvät ja linkittyvät toisiinsa. Tämän päällekkäisyyden takia käsittelen seuraavissa alaluvuissa ensin työn autonomiaa, sen jälkeen sosiaalisia kontakteja yhdessä esimiehen tuen kanssa, työympäristön selkeyttä yhdessä oikeudenmukaisuuden kanssa ja lopuksi urakehityksen näkymiä.

Tämän tutkielman aineistona on kuusi haastattelua, joiden ääninauhat on litteroitu. Tutkielman aineistolla viitataan näin aikaan saatuun materiaaliin, johon tutkielman tulokset perustuvat. Haastattelut on litterointivaiheessa koodattu niin, että haastattelut on arvottu satunnaiseen järjestykseen, jonka myötä kullekin haastattelulle on saatu oma koodi. Yksittäisiin haastatteluihin viitataan koodeilla H1–H6, jonka lisäksi analyysitaulukossa (liite 8) työn piirteisiin liittyvät yksittäiset vastaukset on koodattu koodeilla Vn, eli V1, V2, V3...jossa V edustaa vastausta ja n vastauksen perässä olevaa numeroa. Analyysitaulukossa on lisätietoja kuhunkin vastaukseen liittyen. Etsimällä vastauskoodin analyysitaulukosta koodin avulla (liite 8) lukijan on tarvittaessa mahdollista perehtyä tarkemmin tietyn vastauksen yhteydessä esimerkiksi siihen, mihin keskusteluun vastaus liittyy tai miten vastaus on kategorisoitu (tiivistetty ilmaus ja alaluokka) suhteessa työn piirteisiin (yläluokka), eli miten vastauksia alkuperäisestä haastatteluaineistosta on tulkittu.

### **5.1.1. Syvään päähän - avustustyö on hyvin itsenäistä**

Tulkintani mukaisesti avustustyöntekijän työ on hyvin itsenäistä. Tässä alaluvussa avaan tätä työn itsenäisyyttä (piirre 1) ja merkitystä suhteessa työhyvinvointiin. Tämä piirre on kuitenkin hyvin päällekkäinen muiden työn piirteiden kanssa. Tämän alaluvun alkupuolella avaan haastatteluiden myötä saamaani yleiskuvaa avustustyöstä Suomen Punaisen Ristin pitkäkestoisena delegaattina. Tämän työnkuvan avaamisen yhteydessä sivuan työn haasteita (piirre 3) ja taitoja (piirre 2), joita avustustyöntekijälle suotuisiksi taidoiksi työssä katsotaan olevan.

Suomen Punaisen Ristin delegaatin tehtävä on edustaa Suomen Punaista Ristiä ja tukea kumppanin, eli toisen Punaisen Ristin kansallisen yhdistyksen, projektin toteutusta. Pitkäkestoisissa kehitysyhteistyöohjelmien tukemisessa Suomen Punainen Risti ei toteuta implementointia, vaan maan paikallinen Punainen Risti, eli kansallinen yhdistys, johon viitataan myös kumppanina. Punaisen Ristin periaatteiden mukaisesti (ks. luku 2.5.) projektin implementoinnin tukemisessa ja varsinaisessa implementoinnissa on selkeä ero. Implementointia eli varsinaista toimeenpanoa tekee paikallinen Punainen Risti tai Punainen Puolikuu. Oxfordin yliopiston sanakirjan mukaisesti implementoinnilla tarkoitetaan verbiä ”panna täytäntöön”, ”tehdä jotakin, joka on virallisesti päätetty tapahtuvaksi tai käytettäväksi”<sup>33</sup>. Siten varsinaisen työnkuva liittyy siihen, mitä kukin paikallinen Punaisen Ristin kansallinen yhdistys projektin toteutuksessaan tai siihen liittyen tukea tarvitsee. Työnkuvaan kuuluu suhteiden rakentamista ja ylläpitoa, jotta projektien toteutusta on mahdollista valvoa.

[työnkuva on] edustaa Suomen Punaista Ristiä ( ) meidän ollaan yks näistä niinkun Punaisen Ristin ja Puolikuun Liiton kansallista yhdistyksistä ( ) mut koska meillä on rahaa ulkoministeriöltä niin me ollaan niinku niin sanotusti ee ööm näitä...rahottajia elikkä se raha tulee meidän kautta ( ) suurin osa meidän kehitysyhteistyöstä on täällä ulkoministeriön rahalla elikkä me toimitaan suoraan toisten kansallisten yhdistysten kanssa me sit [ulkoministeriön myöntämällä kehitysyhteistyörahoilla] rahoitetaan jotain projektia. Elikkä mun tehtävä olis niinkun hoitaa ( ) yhteyksiä näihin sisar kansallisiin yhdistyksiin ( ) ja ja tota olla niissä [kokouksissa] läsnä ja puhuu sit siitä kumppanuuden muodosta ( ) tämmöstä molemminpuolista, ööm eikä pelkästään sitä, että tuodaan tänne rahaa (joo) vaan ihan niinku ollaan oikeesti tasavertasia kumppaneita. (H1)

Mä valvon projektien toteutusta ( ) tavanomainen työnkuva on periaatteessa sitä, että tuetaan paikallisten Punaisten Ristien projektien implementointia, varmistetaan että projekti toteutetaan suunnitelman mukaisesti ja että suhteet paikallisen Punaisen Ristin kanssa on hyvät, ja että pystytään tukemaan heitä niissä asioissa missä he tarvitsevat tukea. (H3)

Työ on itsenäistä, pääosin toimistossa tapahtuvaa tietotyötä, johon sisältyy projektin toteutukseen liittyviä tehtäviä. Työtä tapahtuu paljon etänä niin, että delegaatti saattaa tukea kehitysyhteistyöohjelmien tukemista useammassa eri massassa, ja kyseisissä maissa työskennellään paikallisten kollegojen kanssa. Tällöin läheisessä työympäristössä kollegat ovat muiden Punaisten Ristien tai Punaisten Puolikuiden työntekijöitä.

Työ on niinku lähinnä, lähinnä toimistotyötä. ja sit siinä tehdään mitä siinä tehdään, että näitä projekteja ( ) niinkun seurataan (joo) ( ). Ja sitte aika paljon koostuu myös Skype-

---

<sup>33</sup> “synonym carry something out”, “to make something that has been officially decided start to happen or be used”. (Oxford University 2019.)

puheluista (*mmm*) ku ihmiset on muualla [eri puolella mannerta, maiden nimiä] (*jo*). Nii näyttien ihmisten kanssa puhumiseen kans kuluu jonkin verran aikaa. (H1)

Delegaattityö vaikuttaisi olevan monipuolista (piirre 4, ks. V21) ja merkityksellistä tekijöilleen (piirre 9, ks. V43, V44, V45). Työnkuvaan lukeutuu kokemusten perusteella suhteellisen paljon matkustamista. Erilaisiin kulttuureihin ja sitä kautta erilaiset työkontekstit ovat myös yksi työn haaste (ks. esim. V42). Yhden haastateltavan arvion mukaan hänen työajastaan noin puolet kuluu matkustamiseen. Työhön sisältyvä matkustaminen lukeutuu tulkintani mukaisesti työnkuvaan sisältyviin vaatimuksiin (piirre 3, työn vaatimuksista ks. myös. V13 V16, V17, V19).

Elikkä siis mun työnkuvaan kuuluu [projektien toteutusten tukeminen] kehitysyhteistyöhankkeissa. ( ) No se [päivittäinen työnkuva] vaihtelee. Et mä oon niinkun puolet, melkein puolet ajasta mä oon matkalla, ja, ja puolet on sitte täällä ( ) toimistolla (*jo*). ( ) teen läheistä yhteistyötä sitten meiän, meiän hankkeiden kanssa, siis jotka, joita meiän partneri toteuttaa mut me rahoitetaan ja tuetaan sitte Punasen Ristin (*jo*) järjestönä heitä ja, ja...pitkältihän mä oon toimistolla, niinku työ on sitä, mut se toimisto aina vaihtuu koko ajan että. Että, matkapäiviä tulee tosi paljon tässä hommassa. ( )

[Keskustelua siitä, että keskeytykset aiheuttavat stressiä työssä] Ja tota... sit toi matkustaminen vaikuttaa tosi paljon. Eli sit ku oot vähän niinku tuolla...kiertoradalla niinku pidemmän aikaa ja sulla on back-to-back –matkustamista, niin, se väsyttää ihan hirveesti (V14)

Suomen Punaisen Ristin kansainvälinen avustustoiminta jakaantuu katastrofiapuun, eli niin kutsuttuihin ERU-komennuksiin ja pitkäaikaisten kehitysyhteistyöohjelmien tukemiseen (ks. luku 2.5.). Kokemusten perusteella ERU-delegaatin ja pitkäkestoisen delegaatin työnkuvat ovat suhteessa toisiinsa hyvin erilaisia. Pitkäkestoisillakaan työkomennuksilta työtä ei tehdä yksin, vaan yhteistyössä paikallisen kansallisen yhdistyksen kanssa. Keskeistä näiden kahden eri työkomennustyyppien välillä on se, miten lähellä oleva työtiimi rakentuu.

[haastateltavalta kysytään, eroavatko ERU-keikat pidempiaikaisista keikoista] No, eroohan ne ihan älyttömästi koska ensinnäkin ERU:than on niin lyhyitä. Lyhyitä keikkoja, ja sitte siinä on aina tiimi ympärillä, sä et oo siel yksin (*aivan*), vaan meit lähtee niinkun ERU:ihin...jos niinkun sillai niinkun kunnan ERU-keikka on, ( ) on vähintään 4 sit siinä porukassa. Tosin kaikki ei oo välttämättä suomalaisii...(mut kuitenkin) mut nii, mut siitä huolimatta sulla on siinä se porukka joka tekee siinä sitä. Sit se on lyhyempi, ja sit se on ihan sika paljon intensiivisempi, että ku se on seittemän päivää, 6-7 päivää viikossa ja sitte tota painetaan oikeesti se 12-15 tuntii päivässä ja tehään. Ja siis siinä niinku, se on paljon niinku enemmän tekemistä ( ) Ja sitte tota, siinä on kaikkee muuta, ne on ihan eri maailmat kyllä ne niinkun ERU-keikat sitte taas. Ne on raskaista, mutta ne on eri lailla raskaita. Sitte siellä on taas se fyysinen puoli (*jo*) ja sit se niinku, sä jaksat niinkun oikeesti painaa piiiitkää päivää (H5)



Vuonna 2018 Suomen Punaisen Ristin pitkäkestoista ohjelmatyötä toteutettiin pääasiassa ulkoministeriön rahoituksella, mutta tämän lisäksi EU tuki pitkäkestoisten hankkeita (ks. luku 2.5.). Haastatteluiden perusteella olen ymmärtänyt, että ulkoministeriön kehitysyhteistyörahahan lisäksi hankkeisiin haetaan rahoitusta EU:lta, ja juuri näihin EU:n rahoitushakuihin liittyy paljon työkuormitusta. Työnkuvaan haasteisiin lukeutuu keskeisesti rahoitushakemuksiin reagoiminen.

Kehitysyhteistyö on sit pitkäaikaista (*nii*) et tietenki tavallaan humanitääristä työtä jos se on niinku non-profit ja näin edelleen mutta et, se on kuitenkin pitkäaikasta ja suunnitelmallista ja (*mm-m*) vakaa rahoitteista. Katastrofityöhän on usein sellasta et siihen sit äkkiä pitää saada rahaa (*mm*) ja se tehdään äkkiä ja ja ( ) Ja täytyy sanoo että niinku tää on sillä tavalla aika haastavaa kyllä tää työ kun jos aattelee et me istutaan täysin kahdella pallilla, et meillä on ollu aika paljon katastrofeja täällä ( ) [esimerkkejä projekteista] ja muita tautiryypäitä siellä sun täällä. Et me ollaan jouduttu hoitamaan myös näitä (*mmm*) tän kehitysyhteistyön ohella. Että tää on kyllä todella laaja työnkuva. (V11)

[keskustelua esimieheen liittyvistä väitteistä] ku me tehtiin nyt näitä käytännön hakuja esimerkiksi jotka on tosi raskaita. Sieltä tuli ihan käytännön tukea että sitten myös muistettiin aina kiittää toisiamme. Meillä on hyvä työyhteisö kyllä siinä suhteessa *Mitä käytännön hakuja?* No siis, esimerkiksi, kun me yritetään saada lisää rahaa EU:lta, ECHO:lta, tai sitten... ( ) Eliikkä ulkopuolisia rahottajia, ei pelkästään Suomen ulkoministeriöltä, vaan yritetään koko ajan saada lisää rahaa (*joo*). Ööm, ohjelmiin, nimenomaan näihin katastrofiohjelmiin koska niihin meillä ei ole sitä ulkoministeriön kehitysyhteistyörahaa (V46)

EU-kehitysyhteistyörahotushaku yhdessä [toisen Punaisen Ristin kansallisen yhdistyksen] kanssa, DEFECO-haku. Painajaismaisoin rahoitushaku missä mä oon ollu mukana. Aivan käsittämätön. ( ) rahoitushakuihin liittyy myös aina sellanen niinkun ööm..kun ne pärähtää päälle, niin ne myöskin rikkoo sen sun suunnittelemasi aikataulun, koska niihin pitää reagoida siinä ja silloin (V15)

Työnkuva on toimistotyötä, mutta sisällöltään hyvin vaihtelevaa. Työnkuvaan lukeutuu isona osana rahoituksen käytön valvonta, että Suomen Punaisen Ristin kautta ohjatut rahoituksen käytetään oikeaan käyttötarkoitukseensa.

Eliikkä mulla on kaks roolia siinä että siis lähinnä tämmönen valvonta, niinkun valvotaan että kaikki menee oikein ja rahat käytetään oikein ( ) ja sit on niinkun tämmönen tukeminen että niinkun autetaan tekemään hankintasuunnitelmaa ja sopimuksia, tai budjettia voidaan vuoden aikana uusia ja kaikkea mahdollista ( ) Ja sitte kentäl mä käyn ihan myös senkin takia et mä ymmärrän mitä niinkun hankkeissa tapahtuu (*mm-m*) että mä niinku nään sen mitä siellä tehdään niin mä pystyn sitä valvoo paremmin. (V22)

Työnkuvaan kiinteästi linkittyy myös se, minkälaisia taitoja ja minkälaista ammattitaitoa henkilöltä vaaditaan, joka on sopiva avustustyöhön. Suomen Punaisen Ristin delegaattina tulee olla joustava, sillä työssä asutaan ulkomailla asunnoissa, jotka edustavat paikallisia olosuhteita. Tämän lisäksi tulee

sietää epävarmuutta ja muuttuvia olosuhteita. Tulkintani mukaisesti nämä liittyvät yksilön taitoihin (piirre 2) ja siihen, kuka on taitojensa puolesta sopiva avustustyöntekijäksi.

Kyllä me oma ryhmä me olemme, siis suoraan sanottuna. Et me ollaan tietynlainen ihmistyyppi, ja, ja tota, sopeuduttu vaikeisiin niinku, siitä on niinku tullu elämäntapa vähän, olla tällais töissä (*kyllä*). Ja, ja...sillo ei voi valittaa siitä että torakka tai hiiri juoksee jossakin tai jotain vastaavaa että. Sellanen niinkun, ongelmia ja haasteita ei voi jäädä märehtimään. (*mm*) ( ) Nii, silloin [jos jää märehtimään liikaa] sä et pysty tekee tätä työtä (*mm*). ( ) pelot eivät voi saada valtaa, sanotaan näin. (*Kyllä*) Mm. Ja pitää olla joustava, todella joustava. Et tota, aikataulut, kalenterit, päivät saattaa muuttua ja, jos oot suunniteltu että tossa vaiheessa mennään jonnekin niin, se saattaakin lykkääntyä viikolla eteenpäin, niin sitte pitää kalenteria tarkastella. (V10)

Tähän [työhön] täytyy olla kuitenkin sellanen... tietty asenne. Että ei niinku jähmety niinku jänis ajovaloissa (*heh*) vaan pystyy toimimaan kaikenlaisissa tilanteissa. Mut siinä on ne omat vaaransa, sitte voi sairastua siihen omaan vahvuuteensa, et vaikka väsyttää niin ei uskalla sitä sanoa. (V8)

Työn autonomialla (piirre 1) tarkoitettiin Warrin mallissa työhyvinvointiin vaikuttavaa piirrettä, joka liittyi siihen, että yksilö saa hallita omaa työtään. (ks. luku 3.4.2.). Tämän piirteen mukaisesti työn tulee olla riittävän itsenäistä. Tulkintani mukaan tämä toteutuu haastateltavien työnkuvassa hyvin. Haastatteluiden myötä saamani yleiskuvan perusteella työ on hyvin itsenäistä, jolloin on myös itse vastuussa työtehtävien suorittamisesta.

Pääsyy miks mä teen tätä työtä on se, että mä haluan tehdä [työtä] kentällä missä mä voin auttaa ihmisiä ( ) Ehkä paras osuus tässä työssä on se, että, mä saan tehdä tosi itsenäisesti. Meiän struktuuri sallii sen että voidaan olla tosi itsenäisiä, tosi ööm, kukaan ei oo sillain yläpuolella kontrolloimassa. Meiän työssä pitää löytää väylä, olla vastuussa ite omasta työstään, ilman että kukaan tavallaan olis yläpuolella valvomassa joka päivä mitä päivittäin tehdään (V4)

Warrin vitamiinimallin työn piirre 1 lukeutuu vitamiinimallissa piirteisiin A- ja D-vitamiinit, jolloin itsenäisyyttä ei saisi olla liaksikaan. Kaksi vastaajaa kuvaa avustustyötä metaforalla ”heitetään syvään päähän”.

”( ) Se on vähän sellanen, ja nyt mä en tarkota tätä sillee niinku ilkeenä tai niinku, vaan se meiän delegaattisysteemi toimii vähän niinku sut heitetään sinne syvään päähän. Ja se ajatus, se luottamus on että sä oot sen verran ammattilainen että kyllä sinä uit. Ja kyllähän meistä siis oikeesti, kyllähän meistä järkyttävän suuri, siis lähes kaikki ui” (V3)

Tämä syvään päähän heittäminen koetaan myös positiivisena asiana, joka liittyy työn itsenäisyyteen. Työ on itsenäistä, ja ”heitetään syvään päähän”, koska luotetaan, että työ hoituu itsenäisesti.

( ) mä arvostan ihan sikana Punasessa Ristissä sitä, että tota siellä ei ihan hirveesti katota sitä että, mitä sä oot tehny aikasemmin tai mikä sun koulutus on vaan siinä kohtaa ne niinkun totee että siinä on niinku pystyvä ihminen niin sut heitetään niinkun sinne syvään päähän uimaan ( ) allasta ja sit sä uit siellä ja teet niinkun töitä, koska ne niinkun olettaa ja ne luottaa että sä niinku pystyt siihen, ja sit ollaan aika armollisia josset sä pystykään. ( ) Tääl ollaan et ”hyvin sä vedät ja hyvin se menee”. Et et niinku, et et se, annetaan niinkun pitkää siimaa siihen, että voi tehä hyvin itsenäisesti. (V7)

Työn autonomia (piirre 1) tarkoittaa myös, että työntekijällä on mahdollisuus osallistua organisaation päätöksentekoon ja sitä kautta vaikuttaa organisaation toimintatapoihin. Korkean autonomian tilanteessa työntekijää ei myöskään liiaksi valvota, kuinka hän työnsä tekee. Matalan autonomian on todettu olevan yhteydessä heikentyneeseen hyvinvointiin, mutta myöskään liiallinen autonomia ei mallin mukaisesti tue hyvinvointia, sillä sen katsotaan tekevän työstä rajattoman ja vaikeasti hallittavan. Jo Karasekin (1979) klassisessa stressimallissa työn hallinnan ja vaatimusten mallissa korkean työn hallinnan havaittiin tukevan työhyvinvointia, jossa työn hallinnalla tarkoitetaan työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa työoloihin, työn sisältöön ja osallistumismahdollisuuksiin (ks. luku 3.3.).

Tulkintani mukaisesti merkityksellisen työn autonomiasta suhteessa avustustyöntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseen tekee työn autonomiaan (piirre 1) lukeutuvat muut ulottuvuudet, kuten mahdollisuuden vaikuttaa päätöksentekoon ja organisaation toimintatapoihin. End of mission –raportilla tarkoitetaan lomaketta, jonka työntekijä täyttää komennuksen päättyessä, jonka kautta työntekijän on mahdollista antaa palautetta. Aineistosta nousevien kokemusten perusteella kuitenkin koetaan, ettei palautteen annolla ole kuitenkaan merkitystä suhteessa toimintatapojen kehittämiseen.

No sitte mission päättyessä sä teet end of mission –raportin, jossa yksi iso asia on nimenomaan se et tuodaan niitä ( ) kehittämistarpeita ( ) Ja meil on tiettyjä sellasia niinku, meil on tiettyjä teemoja, jotka nousee näistä end of mission –raporteista, jotka ei toimi. Ja nyt en puhu ainoastaan pitkäkestosista delegaattisuhteista vaan puhun esimerkiks ERU:ista, ja mitkä, mitkä meidän ERU-prosesseista on heikkoja tai olemattomia (mm). Ja tota, no, yksi monen delegaatin jakama, siis mä puhun nyt ( ) niistä keskusteluista, joita mulla on ollu muiden delegaattien kanssa ja näin edespäin (mm). Niin yks kokemus on se, että nää end of mission –raportit, niillä ei oo mitään merkitystä. Et niitä samoja asioita kirjoitetaan niihin toistuvasti, mut mikään ei muutu (mm). Ja sitä, et niinku, muutosprosessia ei ole. Eli me annetaan inputtia, ja se jää siihen. Eli meillä ei oo SPR:ssä niinku tapaa jotenki ottaa sitä inputtia, analysoida ja sitte viedä se eteenpäin” (V2)

Kyl mä palautetta saan enkä mä sitä kauheesti tarviikaan ku mul on tiimi joka koko ajan antaa palautetta ja mä oon niinku tottunu itsenäisesti toimimaan, ja tiimi on kuitenkin tärkeä mutta, se että, mun kehitysajatuksiani ei oteta todesta (V1)

Työhyvinvoinnin kannalta työntekijän kokemus siitä, että tulee kuulluksi, on tärkeä. Näkemykseni mukaan end of mission -raporttiin liittyvät nostot ilmentävät sitä, että työntekijät eivät mahdollisesti koe tulevansa riittävästi kuulluksi suhteessa organisaation toimintatapojen muuttamiseen. Kuulluksi

tulemisen kokemusta voisi edistää se, että palautteen tai muiden rakentavien ehdotusten myötä toimintatapoihin tehtäisiin muutoksia. Siten toteuttamalla niitä kehitysehdotuksia, joita end of mission -lomakkeissa on nostettu esiin, voitaisiin mahdollisesti lisätä työntekijöiden tunnetta vaikutusmahdollisuuksista ja kuulluksi tulemisesta.

Työn autonomian (piirre 1) mukaisesti työhyvinvointia edistää riittävä työn itsenäisyys ja vapaus liiallisesta työsuoritusten valvonnasta. Warrin mallissa huomautettiin, että työn autonomian käsite on hyvin läheinen työn hallinnan (esim. Karasek 1979) käsitteen kanssa. Näkemykseni mukaisesti työhyvinvoinnin kannalta työn itsenäisyydellä ei kuitenkaan tarkoiteta yksinäisyyttä. Suomen Punaisen Ristin kehitysyhteistyöohjelmien toteutuksesta on vastuussa kansainvälisen avun suunnittelija eli desk officer, joka työskentelee Helsingissä. Delegaatin lähiesimiesroolissa toimii kyseessä olevalla mantereella työskentelevä alue-edustaja (ks. myös luku 2.5.), ja delegaatti itse eli tämän tutkielman tutkimuskohde, on paikan päällä tukemassa paikallista tahoja kehitysyhteistyöohjelman toteutuksessa. Korkeasta työn autonomiasta voisi kertoa ”yksin jättäminen”.

( ) Siis mut vähän niinkun heitettiin sinne [maan nimi] ja olepa nyt siellä ja pärjää. (V5)

( ) kun ei ollu esimiestä [työkomennuksen aikana tapahtuneen muutoksen takia], niin meillä ei ollu myöskään minkäänlaista varajärjestelmää siihen mukaan. Elikkä meiät jätettiin aivan yksin ( ) meillähän menee niin se organisaatio että me ollaan me delegaattit kentällä, sitte meillä on alue-edustaja ( ) ja sen lisäksi meillä on deski, joka istuu Helsingissä, joka on niinkun se, joka on sitten niinkun viime kädessä vastuussa niist projekteista ja on budjettivastuussa ja muuta ( ) se deski henkilö oli sellanen ylityöllistetty, ja ( ) sitä ei niinkun kiinnostanu mitä delegaattit tekee kentällä. Elikkä ( ) jos oli jotain ongelmaa niin ei kannattanu todellakaan ottaa yhteyttä (o ou). Kun sitten heh koska ei sielt tullu niit vastauksia. Mut täytyy sanoa, että ei oo niinkun ensimmäinen kerta, et näiden [työkokemuksien] aikana ainoastaan yks keikka on sellanen että mulla on ollu aktiivinen deski, ( ) järjestelmä on jo luotu niin että ne deskit on aivan ylityöllistettyjä (V6)

Kuten Warrin vitamiinimallissa työn autonomia lukeutui A- ja D-vitamiineihin, mallin olettamusten mukaisesti työn itsenäisyys liiallisena määrin ei enää edistä työhyvinvointia. Liian korkea itsenäisyyden aste ei tue työntekijän työn hallinnan tunnetta, eli itsenäisyydellä ei tarkoiteta sitä, että työntekijä jätetään yksin. Sen sijaan aineistosta on tulkittavissa juuri yksin jättämistä tai esimiehen tuen puuttumista. Voisi tulkita, että periaatteessa tuki on olemassa, muttei välttämättä läsnä.

[Omalla esimiehellä] hänellähän on itselläkin aika isot aluevastuut myös (mm). Eli, eli mä niinku koen et hän on esimies niin se on tietyllä tavalla...ei se nyt toisarvoista ole hehhehh mutta (juu mut niinku) se niinku tulee tietyl taval niiden operatiivisten vastuiden rinnalla (joo nii). Ja jotenki niinku, kyllä se SPR:n tekemisen tapa on jotenki mun mielest sellanen että...että...sutta ei pidä huutaa, mut sitte ku susi tulee niin sitte pitää huutaa (nii just), sun täytyy niinku ymmärtää et missä kohtaa mä niinku aktivoin minkäkin tason (V49)

Et ei pidä pystyä oleen delegaatteja jotka pystyy niinkun putoon sinne väliin ihan tosta noin vaan eikä kukaan niinkun...et et jos sulla niinkun yks tai kaks kiinneohtaa tippuu sieltä, et sul ei ookaan alue-edustajaa, deski ei ooka sellanen joka ehtii, et sul on joku kolmas [kiinneohta], joku joka on tekninen tuki siihen niinkun johon sä voit ottaa niinkun enemmän yhteyttä ( ) Et tokihan kaikki aina sanoo et, joo joo ota vaan yhteyttä jos sulla on mitään kysyttävää, mutta käytännössähän se ei aina niinkun mee niin (V63)

Tulkintani mukaisesti työn hallinta linkittyy itseohjautuvuuteen. Silloin, kun työtä on mahdollista hallita, voi itseohjautuvuus toimia. Itseohjautuvuudella tarkoitetaan sitä, että työntekijä tavoittelee työn tavoitteita itsenäisesti (Martela & Jarenko 2017). Koska delegaateilla lähin esimies saattaa olla fyysisesti todella kaukana, ja työ tulee suorittaa hyvin itsenäisesti, jolloin voisi katsoa, että avustustyö vaatii työntekijältä itseohjautuvuutta. Itseohjautuvuudella on kuitenkin tiettyjä kriteerejä, eikä se tarkoita edellä esiin tuotua ”yksin jättämistä”. Itseohjautuvuus tarkoittaa yksilön kykyä toimia ilman ulkopuolista ohjausta tai kontrollia, mutta edellyttää, että henkilö on motivoitunut, hänellä on päämäärä eli selkeä tavoite, sekä riittävä osaaminen päämäärän tavoitteluun. (Martela & Jarenko 2017.) Näkemykseni mukaan avustustyössä olisi kaikki edellytykset työn itseohjautuvuuden onnistumiseen, mikäli päämäärän eli työn tavoitteiden selkeyttä vahvistettaisiin.

Nyt sitte ku mulla oli ensimmäinen face to face -keskustelu mun esimiehen kanssa [tietynä ajankohtana] ykstoista kuukautta työsopimuksen hehheh alkamisen jälkeen niin mä et ”no mitä meidän niinkun tavoitteet on?”, ”no meidän tavoitteet on rakentaa suhteita et sitte seuraavan kerran kun tota isosti rysähtää niin meillä on ne henkilökohtaset suhteet niinkun rakennettuna sen host nacional societyn kanssa”. Siis, no voi jumankauta jos toi ois kerrottu mulle 11 kuukautta sitten nii hei mähän niinku jos noi ois ollu kaikki mitä mun tarvii saavuttaa 12 kuukauden aikana (*niiii*), niin mähän oisin niinkun vihellelly tääl menemään niinku jo niinkun viimiset 10 kuukautta koska tavoitteet on jo saavutettu. Että haloo (V29)

Täten työn itsenäisyyden voidaan tulkita linkittyvän myös työn tavoitteiden selkeyteen (piirre 5). Toimintatapojen ja tavoitteiden yksiselitteisyyttä käsittelen alaluvussa 5.1.3. Suomen Punaisen Ristin delegaattina pitkäkestoisissa kehitysyhteistyöohjelmien tukemisessa työ on todella itsenäistä, ja työhön valikoituu henkilöitä, jotka pystyvät työskentelemään itsenäisesti, sietävät muuttuvia olosuhteita, sekä hyväksyvät nämä piirteet ja pitävät niistä työssä. Liittyen työn piirteeseen 1 näkemykseni mukaisesti avustustyöntekijöiden työhyvinvointia voisi edistää se, että ensinnäkin lisättäisiin toimia, joilla työntekijöiden antaman palautteen vaikutus toimintatapoihin tehtäisiin näkyväksi. Toiseksi tukitoimien saatavuuden vahvistaminen voisi hillitä ”yksin jättämisen” tunnetta ja edistää työhyvinvointia. Tukitoimilla viitataan tahoihin, joihin delegaatti voisi tukeutua työssään tarvittaessa.

### 5.1.2. Tuen tarve - organisaatiolta, työyhteisöltä ja esimieheltä

Edelliseen alalukuun liittyen, tulkintani mukaisesti sen lisäksi että avustustyön itsenäisyys vaatisi laajempia työn hallintamahdollisuuksia, eli saada tukea työhön erilaisten tukitoimien kautta tarvittaessa, joiden kautta lisätä hallinnan tunnetta. Tässä alaluvussa käsittelen aineistosta tulkittavissa olevaa tuen tarvetta. Tuen tarve linkittyy näkemykseni mukaisesti esimiehen tukeen (työn piirre 10) ja toisaalta sosiaaliseen tukeen (piirre 6), jotka puolestaan edelleen linkittyvät toisiinsa. Tässä alaluvussa käsitellään limittäin näitä kahta piirrettä, kuinka ne liittyvät toisiinsa, ja kuinka näiden piirteiden kautta hahmotetaan kehitystarpeita delegaattien työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Esimerkiksi edellisessä alaluvussa mainittu Karasekin (1979) stressimalli työn hallinnan ja vaatimusten (JD-R -malli) kautta nähtiin liian kapea-alaiseksi, joten myöhemmin siihen lisättiin sosiaalisen tuen ulottuvuus (JDCS -malli, ks. Karasek & Theorell 1990). Myös Warrin mallissa ymmärretään sosiaalisen tuen (piire 6) merkitys työhyvinvoinnille, niin kuin monissa muissakin sitä edeltävissä malleissa. Hyvinvoinnin kannalta sosiaalisen tuen havaittiin olevan keskeinen tekijä työhyvinvoinnin rakentumisessa. Kuten edellisessä alaluvussa on käsitelty, pitkäaikaisten delegaattien lähiesimies on samalla mantereella työskentelevä alue-edustaja, jolloin kaikkien niiden delegaattien, jotka työskentelevät kyseisellä alueella, lähin esimies on sama henkilö. Esimiehen fyysinen läheisyys siten riippuu siitä, mikä on näiden kyseisten Suomen Punaisen Ristin kumppanien maiden välinen etäisyys, joissa yksittäinen delegaatti ja hänen lähiesimiehensä työskentelevät.

Ja et se todella on [Suomen Punainen Risti organisaationa], todella on matriisiorganisaatio (*joo*). Ja se esimies on, on aika useinkin tietyllä tavalla aika etäälläkin siitä arkipäivän tekemisestä (*niinpä*). Ja että sillä esimiehellä on aika isot operatiiviset vastuut itsellään (*nii-i*). Ja samaan aikaan kun hänellä on aikamoinen määrä alaisia. (V54)

Haastattelujen perusteella olen myös ymmärtänyt, ettei lähiesimies ole aina ollut kyseisen alueen alue-edustaja, vaan aiemmin Helsingissä työskentelevä henkilö. Lähiesimiessuhde on mahdollisesti siten aiemmin koettu kaukaisemmaksi. Muutos lähiesimiesvastuusiin liittyen on koettu positiiviseksi muutokseksi, ja ero suhteessa edeltävään lähiesimiessuhteeseen on koettu suureksi ja työhyvinvointiin olennaisella tavalla vaikuttavaksi asiaksi.

( ) mun käsittääkseni kaikille delegaateille nykyään lähiesimies on aina se aluereppi [eli alue-edustaja] (*joo*), eikä enää kukaan Helsingissä (*mm*). ( ) mun SPR:n lähiesimies istu siellä Helsingissä (*mm*) ja oli vähän kaukainen, niin tarkoitus ei oo nyt täysin tässä häntä kritisoida, mut ku hän ihan oikeesti oli Helsingissä (*niinpä*) ja minä [työskentelymaassa]. Mut sen jälkeen sit tuli näin, että ( ) aluereppi, alue-edustaja ( ) niin hänestä tuli lähiesimies. Niin sehän on suuri kuitenkin ero, koska sehän on ihminen joka on sun kanssa siellä, noh, eri maassa mut (*edes samalla mantereella hehe*) sama manner, naapurimaa,

sama time zone ja, ( ) Niin, et et siinä mun mielestä se lähiesimiesvastuu siirtyy siis, paljon lähemmäs (*kyllä*) delegaattia. Niin se, luultavasti on ollut ihan selkeä parannus (V59)

Lisäksi, että samalla aikavyöhykkeellä ollessa kommunikointi lähiesimiehen kanssa on sujuvampaa ja helpompaa, koetaan, että lähiesimiehenä alue-edustaja ymmärtää paremmin myös delegaatin työolosuhteita ja avustustyön työnkuvaan liittyviä haasteita. Se, että omalla lähiesimiehellä on omakohtaista kokemusta vastaavan kaltaisista työskentelyolosuhteista kuin työntekijällä itsellään, koetaan ymmärtävyyden kannalta positiiviseksi tekijäksi.

He [SPR:ssä työskentelyn aikana esimiesasemassa olevat henkilöt] on olleet aina tosi kiinnostuneita mun haasteista omissa työolosuhteissa, perhetilanteessa, ne on aina ymmärtänyt tosi hyvin (*mm*) Myös siksi koska he...he tietysti tapaa, heidän elämänsä on samankaltasta. Niiden haasteet työssä, perheen kanssa ja he tietää ettei se oo aina helppoo koska he käy läpi sen saman. Olis varmaan eri asia, en tiedä, mun lähiesimies on aina ollut delegaatti (*mm*), joku joka on missiolla. Ehkä jos esimies istuis Helsingissä niin se olis eri asia (*totta kai*). Mut yleensä esimiehet on ihmisiä jotka on kentällä, ihmisiä jotka on ollu kentällä useampaan kertaan. Joten he ymmärtää mitä se on. (V57)

Niin, mitä lähempänä sun lähiesimies on, niin sitä helpompaa toimiminen on (*mm*). Että jos lähiesimies on niinkun kaukana toisella puolella mannerta, niin se voi olla haastavaa. (*kyllä*) Sitä ei nää kovin usein tai, kaikki pitää sopia puhelimesta tai skypessä (V65)

Ainakin kerran vuodessa delegaatti käy kehityskeskustelun yhdessä esimiehensä kanssa, jossa käydään läpi delegaatin täyttämä Appraisal –lomake (ks. luku 2.5.). Siten appraisail -keskusteluilla viitataan mitä ilmeisemmin kehityskeskusteluun, jonka lasken myös tilanteeksi kartoittaa työntekijän työhyvinvointia, jolloin se liittyy työntekijän hyvinvoinnista huolehtimiseen (piirre 10).

No ensinnäkin mul on mun esimiehen kanssa appraisalit ehkä kerra vuotee (*mm*). Eli se on se mis kohtaa me käydään läpi sitä et mitäs on tullut tehtyä ( ) sen lisäksi ei meillä ole mun esimiehen kanssa määräajoin keskusteluja. Se on aivan, [oma lähiesimies] on aivan totaalisen ylityöllistetty ite, nii ei mulle tuu ees mieleen odottaa sitä, et mä, et mä kerran kahteen viikkoon Skypettäsin hänen kanssaan (*joo*). Jollon niinku...mä oikeesti ehkä juttelen mun esimiehen kanssa ehkä kerran kvartaaliin. Ja sillonki, niinäki kertoina sillai hyvin...niinku asiaa ja lyhyesti. Ja sit todella se yks appraisal joka on niinku isompi ja pidempi. Ei siis.. meillä ei ole työhyvinvointikyselyitä ( ) (V48)

Appraisal -keskustelujen lisäksi työntekijän työhyvinvoinnin tilanteen seuraamiseksi ei ilmeisesti ole kyselyitä työhyvinvoinnin tilan kartoittamiseksi. Työajan seuranta kuvaa tehtyjä työtunteja, mutta sitä ei käytetä kuormitustilanteen seurantaan. Tästä on tulkittavissa, että toimintatapoihin tulisi lisätä toimia, eli tapoja tai työkaluja, joilla työntekijöiden hyvinvointia seurattaisiin kattavammin.

No mitä työajan seurannasta käy ilmi on esimerkiksi se, paljonko mä oon tehny viikonlopputyötä. Se näkyy siel selkeesti. Mut, tää kyseinen työkalu [työajan seuranta], joka mun mielest, sen pitäis olla myös HR-työkalu, kyl se kertoo niinkun mun työtilanteesta

jotain. ( ) Ja, sitä ei niinkun käytetä esimiestyössä tai työkuormittavuuden seurantaan tai näin edespäin. Eli meillä ei, meillä ei ole minkäänkokoista järjestelmää tai systeemiä, josta vähän niinku sillai epäsuorasti jatkuvasti seurattas, mikä se ihmisen työkuormitus-tilanne on. ( ) mulla ei ole niinku siinä, siihen mun esimies ööm esimies-alaisuuteeseen niinku ei kuulu tietyllä tavalla se, että mun työkuormitus-tilannetta kukaan seurais. (V55)

Warrin mallissa esimiehen tuki tai kannustava tuki (piirre 10) pitää sisällään työntekijän hyvinvointia tukevan johtamisen ja esimieheltä saatavan tuen. Piirre käsittää myös johtamistyylin eli johtajan käyttäytymisen, joka vaikuttaa hyvinvointiin. Tässä kontekstissa suhde lähiesimieheen on omanlaatuisensa, sillä alue-edustaja ja hänen alaisensa eivät välttämättä työskentele samassa toimistossa, saati edes samassa maassa. Siten johtamistyylien sijaan tämän piirteen yhteydessä aineistosta tulkitsen muun muassa kokemuksia, jotka kuvastavat työntekijän hyvinvoinnista huolehtimista.

Tässä yhteydessä esimiehen tuella (piirre 10) en viittaa pelkästään tosiasialliseen lähiesimieheensä ja hänen tarjoamaan tukeen, vaan esimiehellä viittaankin myös työnantajaorganisaatioon, eli Suomen Punaiseen Ristiin. Siten esimiehen tuki käsittää tulkintani mukaisesti myös organisaation tarjoamia tuen muotoja. Tässä tapauksessa esimiehen tuki työhyvinvoinnin kannalta voisi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että organisaatiossa on luotu jokin järjestelmä, jolla tuetaan työhyvinvointia. Siten työhyvinvointia edistävä tukitoimi voisi pitää sisällään esimerkiksi edellä mainitut kehityskeskustelut tai työhyvinvointikyselyt.

Sen suhteen, kuinka työntekijän hyvinvoinnista pidetään huolta, aineistosta nousee toisinaan erityyppisiä kokemuksia. Erilaisia kokemuksia selittänee sen fyysisen välimatkan pituus, mikä delegaatin ja lähiesimiehen välillä on ollut. Työntekijän hyvinvoinnista huolehtimiseen lähiesimiehen ja organisaation osalta on positiivisia kokemuksia. Työn ja perheen välisiä ristiriitoja on tarkasteltu tekijänä, joka vaikuttaa olennaisena osana työntekijän työhyvinvointiin (ks. Rantanen & Kinnunen 2005, luku 6.1.).

( ) välillä on kauhee kiire ja välillä matkustetaan ja välillä vedetään ihan niinkun itensä loppuun niin hän [oma lähiesimies] myös sanoo sillee että nyt nyt pitää ottaa vähän rauhallisesti myös. Et, et älä niinkun, ettei vedä itseään piippuun (V66)

*(Pitäskö sun mielestä SPR:n tarjota enemmän mahdollisuuksia työn ja perhe-elämän yhdistämiselle?)* Ööö mun mielestä he on aina ollu aika hyviä siinä. He yrittää aina olla tosi joustavia, ja sanoo aina että ei pidä tehdä liikaa töitä. Joten mun mielestä ne on ollu ihan hyviä siinä ja ne oikeesti ajattelee myös näitä asioita. Joissakin muissa organisaatioissa ei välitetä siitä mikä sun perhe-elämä on (V56)

Toisaalta aineistosta on työntekijän hyvinvoinnista huolehtimisen suhteen hahmotettavissa myös kielteisempiäkin kokemuksia. Kielteisyys liittyy tulkintani mukaisesti siihen, kuinka ongelmatilanteissa tukea on ollut saatavilla tai mitä käytännön toimia siinä tilanteessa hyvinvoinnin edistämiseksi



on tehty. Tuen saatavuudella tarkoitan myös sitä, että miten työntekijän kaipaama tuki on ollut läsnä, eli esimerkiksi millaisella aikataululla kysymyksiin on saatu vastauksia esimieheltä (lähiesimies/organisaatio).

No mä jouduin sit loppuvaiheessa sitä komennusta ( ) sairauslomalle (*joo*). ( ) Niin sekin, että, et ihmisen annetaan mennä siihen pisteeseen (*nii*), niin siis sitä nyt tapahtuu ja toisaalta mä selvisin siitä ( ) ettei tää nyt ollu mikään elämän pituinen trauma, (*joo*) mut että, ihan oikeesti, ei pidetä (*silti*) kyllä huolta ( ) koska mulla oli sopimus SPR:n kanssa, niin totta kai mä puhun heidän HR:n kanssa jos (*totta kai*) on jotain (*nii*). Mutta ”noh, seurataan nyt tilannetta vielä vähän ja katsotaan nyt mitä tässä tapahtuu”. (V5)

( ) mun yks viesti oli HR:lle se että, et et, se että mä tiedän, et he on aivan helisemässä, ja se heidän työtilanne on aivan katastrofaalinen ja painajaismainen, ni he ei voi olettaa, etkö se ei nostaisi mun kynnystä ottaa heihin yhteyttä minun asioissa (*mm, niinpä*). ( ) usein tulee [muilta delegaateilta] sitä kommenttia että joo, ollaan viestitty HR:ään, vastausta saa odottaa aivan hirveän kauan. Yleensä ku se vastaus tulee, niin se asia on jo ratkaistu, koska se on pitänyt ratkaista ennen sen vastauksen saamista. (V50)

mä olin hyvin lähellä burnoutia. Et paitsi et se, se töiden määrä oli tosi iso, mut et siinä kohtaa tuli myös tietyl taval se, ääh, sä olet uudessa kontekstissa, ( ) Ja tota, ja tietysti siitä HR:ä heräsi sitten että nyt ei oo kaikki ookoo ( ) se meni ihan jees. Tai silleen et mulla on sellanen fiilis että, et HR:ä kuuli sen että nyt I’m struggling ( ) ääm, mut silti must tuntuu et mä menin sen niinku, menin sen aika lailla itsekseni läpi sen prosessin (*niin*) Ja, ja totta kai HR:ltä tulee se viesti et hei että ”ota yhteyttä, kerro meille”, mutta kun sen pitäis olla toisin päin. Jos sulla on delegaatti joka indikoi, että nyt mä en jaksa, tai nyt oikeesti, mä tartten niinku jeesii, nii kyl sillo sen, mä näkisin että sen yhteydenpidon pitäis ( ) tulla toisinpäin, koska emmä esimerkiks siin tilanteessa, ( ) ei ollu (*nii*) niinku energiaa sit enää... (V51)

Kuten edellisessä alaluvussa käsiteltiin, vaikka avustustyö on varsin itsenäistä, ei se tarkoita, etteikö se pitäisi sisällään sosiaalisia kontakteja. Näkemykseni mukaan työhyvinvoinnin edistämiseksi merkitykselliseksi sosiaaliset kontaktit (piirre 6) nousee sen takia, että aineistosta heijastuu kokemuksia siitä, että tämä sosiaalinen verkosto tulee rakentaa pääosin itse. Työn itsenäisyys tai mahdollinen vaade itseohjautuvuudesta työssä ei kuitenkaan poissulje sosiaalisen tuen merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Warrin vitamiinimallin mukaisesti työssä tulisi olla sopivassa määrin sosiaalisia kontakteja työyhteisön jäsenten kanssa, ja vaikuttaa positiivisesti työn tavoitteiden saavuttamiseen. Nämä yhdessä edistävät myös työhyvinvointia. Warrin ajatusten mukaisesti sosiaalisten kontaktit nähdään yhteneväisinä sosiaalisen tuen ja vertaistuen kanssa. Jos vertaistuen rakentaminen on omalla vastuulla, voisi tästä tulkita, että organisaatioissa ei ole riittävän vahvasti rakennettu valmiiksi sosiaalista vertaistukea tarjoavia rakenteita.

toi vertaistuki –juttu oli siellä [ennakkotehtävässä] mut sehän ei oo meilläkään mitenkään niinku hmm...organisaatioon rakennettu vaan se on niinku, jokainen hoitaa omat vertaistukensa miten hoitaa (V39)

( ) se on ollut tämä ammatillinen suhde [kollegan kanssa], on mulle ehdoton henkireikä (mmm) monella tavalla. Et siinä niinku, siitä yleensä siitä meidän pohdinnasta mä lähdän viemään asioita tiettyyn suuntaan, kun nyt puhun nimenomaan siitä mikä se oma työkuoritus on ja kun se alkaa niinku, alkaa esimerkiksi tuntuu liian hankalalta (V37)

Tulkintani mukaisesti aineistosta on havaittavissa tarvetta sosiaaliselle tuelle/vertaistuelle, jota indikoivat muun muassa kehitysehdotus työnohjauksen tarjoamisesta avustustyöntekijöille. Tällä hetkellä työnohjausta ei ole saatavilla, ja vertaistuki rakentuu omien verkostojen kautta. Tästä voisi päätellä, että työnohjauksen sijaan tueta haetaan kollegoilta oma-aloitteisesti. Sosiaalisten suhteiden laadusta ja kommunikoinnin avoimuudesta avustustyöntekijöiden hyvinvointiin liittyvien haasteiden suhteen (ks. luku 1) ks. myös V35, V36, V38, V40, V47.

*(Nii et kaipaisitko siis syvempää palautetta) joo (siitä itse työstä?) joo. Ja työnohjausta. Ja sitähan meillä ei oo tällä hetkellä minkäänlaista ( ) Jos sä oot niinkun delegaatti kentällä niin, ei ole minkäänlaista struktuuria työnohjukselle, ei mitään, zero. Et se työnohjaus tulee siitä kun on rakentanu ne verkostoja ja sulla on ne delegaattikavereita tuol ympärillä maailmaa, niin sit kun sulla on ne ihmiset kenelle sä voit niinkun avautua, ni, sit ne on niitä keskusteluita joissa sitte niinku puretaan ne turhautumiset kaverilta kaverille luottamuksellisesti. Mut et ei se nyt niinkään kuuluis mennä (V60)*

mä..koe et mulla on ammatillisesti tiettyjä alueita missä mä tarvitsisin tukea. Tai et mun tarvis ihan niinkun ottaa ööh oppia, uusia asioita (mm) ( ) ne ei liity mihinkään mun ammattiosaamiseen ( )...vaan ne liittyy niihin kaikkien töiden, yhteisiin asioihin, et sun pitää suunnitella työtäsi. Ku se työ on tällasta, niin miten mun kannattais sitä suunnitella. ( ) työnohjaus on sellanen asia joka siis...veikkaisin että SPR saisi delegaateistaan enemmän irti (V53)

Tulkintani mukaisesti työnohjaus voisi edistää työn suunnittelun lisäksi työn sosiaalista tukea, koska sitä kautta saataisiin delegaateista ”enemmän irti”. Myös Warrin ajattelussa sosiaalisen tuen nähtiin olevan positiivisesti yhteydessä työn tavoitteiden saavuttamiseen. Työnohjauksen lisäksi vertaistuen saantiin ehdotetaan myös mentoria, kenellä olisi tietyn aihealueen osaamista riippuen siitä, mikä hallittava aihealue on. Vertaistuen tarve liittyyneen pitkäaikaisen delegaatin työnkuvaan, jossa yksi työn haasteista on monien erilaisten kulttuurien kanssa toimiminen ja kulttuuriin lukeutuvat työskentelytavat (ks. myös V13, V34).

( ) ei ollut ketään keneltä mä rupeen kysyä mitä mä teen, miten mä niinkun taklaan näitä tilanteita, ei oo mentori, ( ) sitte ne kaikki ne kulttuurilliset ongelmat ja muut ( ) kaikkeen sellaseen ois ollut kiva kun jos ois ollut joku jolta ois voinu vähän kysellä ja ois ollut jotain tukea siihen teknistukeen ja ois ollut jotain vertaistukea (V61)

Suomen Punaisen Ristin nuorisodelegaattikurssilla tarkoitettiin 18–28-vuotiaille suunnattua koulutusta, jonka myötä nuoret saavat valmiuksia toimia kansallisissa ja kansainvälisissä avustustehtävissä (ks. luku 2.5.). Mahdollisesti tähän toimintaan liittyen nuorille on tarjottu mentorointia vertaistukena.

Aineistosta on tulkittavissa, että tämänkaltaisen toiminnan laajentaminen organisaatiossa voisi olla yksi tapa tarjota vertaistukea työhön.

nyt meil on tos yks projekti alkamassa, jossa on niinku nuorille, jotka on tulossa niinkun delegaateiks ni (*joo*), et ensimmäistä kertaa niinkun puhutaan että, et mentoreita ja haetaan mentoreita siihen. Niinku et et (*okei*) et ja ruvetaan koulutetaan niinkun, sentäs jotain niinku, jonkinlainen pilkahdus valoa näkyvissä (H5)

Edellä olen pyrkinyt kuvaamaan tekstissä käsiteltyjen aineistosta nostettujen sitaattien avulla sitä, kuinka olen tulkinnut tarvetta tukeen joko organisaatiotasolta ja esimieheltä niin, että työhyvinvoinnin seuraamiseen olisi enemmän tarjolla työkaluja. Tämä voisi tarkoittaa esimerkiksi sidoksisempaa esimies-alaissuhdetta, jotta työtilannetta olisi mahdollista seurata tiiviimmin niin, että sekä työntekijä itse että lähiesimies olisi tilanteen tasalla delegaatin työhyvinvoinnin tilasta. Työhyvinvoinnin tila on kuitenkin muuttuva, eikä kovin stabiili, jonka takia jatkuva seuranta on tärkeää. Tämän lisäksi avustustyöntekijöiden kokemusten perusteella sosiaalisten kontaktien verkosto luodaan itsenäisesti. Tällöin niiden rakenteiden luominen organisaatioon, joiden kautta sosiaalisen tuen saanti olisi kattavammin mahdollista, voisi edistää delegaattien työhyvinvointia.

### **5.1.3. Työn tavoitteet ja suunnittelu - käytäntöjen yksiselitteisyys**

Työnohjaukseen liittyvä toive linkittyy tulkintani mukaisesti edelleen seuraaviin keskeisiin työn piirteisiin, joita käsitellään tässä luvussa. Työn tavoitteiden saavuttamiseksi keskeisessä roolissa ovat tavoitteiden asettaminen ja työn suunnittelu. Suomen Punaisen Ristin kansainvälistä avustustoimintaa suunnitellaan Helsingissä suunnittelupäivillä sekä alueellisissa kokouksissa (ks. luku 2.5.). Tämä toiminta on yksi väylä, jota kautta saada sosiaalista tukea työhön kollegoilta. Tämän lisäksi haastatteluaineiston perusteella arkipäiväisempää työn suunnittelua tapahtuu etänä teknisten välineiden ja verkko-yhteyden kautta. Aineistosta on myös tulkittavissa, että edellisessä alaluvussa käsiteltyä sosiaalista tukea on mahdollista saada juuri näiden alueellisten kokousten ja suunnittelupäivien kollegojen tapaamisen kautta. Siten työnohjauksen tarve linkittyy tulkintani mukaisesti työympäristön selkeyteen (piirre 5), sekä kokousten kautta saatava vertaistuki sosiaaliseen tukeen (piirre 6). Tässä luvussa käsitelen kuitenkin pääasiassa työympäristön selkeyttä ja työstä saatavaa palautetta (piirre 5) ja sitä, kuinka se tulkintani mukaisesti linkittyy oikeudenmukaisuuteen työn piirteissä (piirre 12).

( ) Mun tiimit on ympäri [mannerta], ja mun pitäis tietyllä tavalla suunnitella se mun työsilteen etänä heidän kanssaan tai jotenki järkevällä tavalla (V23)

Meil on sellanen ( ) vuosittainen toiminta että ( ) ohjelmaihmiset saattaa olla suunnittelu-päivillä, [talous- ja hallintodelegaateilla] on tämmöset vuosittaiset rfadi-päivät (mm). Elikkä niinkun...jos sanotaan näin että päämaja kutsuu niinkun kerran vuodessa niinkun ihmiset yhteen, niinku ympäri, niinku saman, joko johtoportaan tai rfadit. On tosi kiva päästä pohtimaan niinkun kasvatusten haasteita, niinku kollegojen kanssa, jotka tekee vastaavaa työtä, koska ( ) me ollaan kaikki ympäriinsä, ympäri maailmaa. Elikkä mulla ei oo sellasta [saman alan] kollegaa, tosin meillä on sitten sillon tällön skype kokouksia, ja sitte jaetaan sähköpostilla, mut kerran vuodessa tämmönen niinku tapaaminen on tosi hyvä, ja se antaa sillee niinkun, saa jakaa kokemuksia ja kuulla toisten kokemuksia ja antaa spurttia eteenpäin (V41)

Haastatteluiden perusteella olen ymmärtänyt, että kaikilla pitkäaikaisia kehitysyhteistyöohjelmia tukevilla delegaateilla ei ole kuitenkaan mahdollisuutta osallistua näihin Helsingissä järjestettäviin kokouksiin, koska kuten edellä, tietyt kokoukset on suunnattu tiettyä työnkuvaa tekeville delegaateille. Työn suunnittelun yhdistän työympäristön selkeyteen sitä kautta, että työn suunnittelu edistää selkeää kuvaa työhön liittyvistä odotuksista ja vaatimuksista. Työn suunnittelun perustana on työn hallittavuus ja suunniteltavuus (Roe & Meijer 2008). Aineistosta voisi tulkita, että osallistumisen mahdollistaminen kaikille voisi edesauttaa työn suunnittelua, tavoitteiden asettamista sekä edelleen työn tavoitteiden saavuttamista.

Mut sit siinä on vähän sellanen että, ( ) on maadelegaatteja, jotka ei kuulu kumpaankaan [ryhmään]. Niillä ei oo vastaavaa vuosittaista tapaamista että. ( ) Ja on puhuttu siitä että suunnittelupäivillä ois vähän niinkun isompi ryhmä ihmisiä kentältä, myös mukana että. Ja vois olla semmonen positiivinen asia monelle kollegalle. (mm) ( ), meitä ei niin montaa kuitenkaan oo (H6)

*(Mut miten sitä suunnittelua vois sit tehdä paremmin, pitäiskö siihen käyttää enempi aikaa vai enempi niinku tehä yhdessä vai...?)* Enempi tehdä yhdessä. Meil ei esimerkiksi, meil ei ole vuosittain yhtään tapaamista, jossa olisi läsnä sekä pääkonttori et kaikki delegaatit ( ) Meil on suunnittelupäivät, joissa on pääkonttori, ja sit meil on niinku alue-edustajat, ja muutamat niinku key –delegaattit. Mut suurin osa delegaateista on ulkona siitä ( ) (V24)

Warrin mallissa työympäristön selkeys tai työstä saatava palaute (piirre 5) liittyi sisällöllisesti siihen, että työympäristöön ei liity epäselvyyksiä tai monitulkinnallisuuksia liittyen esimerkiksi työnkuvaan tai työrooliin. Warrin vitamiinimallin mukaisesti epätietoisuuden ja epävarmuuden ymmärretään vaikuttavan kielteisesti työntekijän hyvinvointiin. Tosin puhe kirjoittamattomista säännöistä vaikuttaisi viittaavan siihen, että toimintatavat eivät ole yhteneväisiä tai niihin liittyy epäselvyyttä. Yksi delegaateista kuvaa työaikaan liittyvää monitulkinnallisuutta:

Eli jos mä teen töitä viikonloppuna, voinko mä sen viikonloppupäivän sitte ottaa vapaana jossain kohtaa? Ja tota, ( ) meidän työehtosopimuksen työehdot, niin siellä on kohta jossa selitetään meidän työn aika ( ). Ja se on aika erikoinen, se, ( ) sanotaan onkse nyt kolmella vai neljällä eri tavalla se työaika...(mhm) ( ) ja nyt täytyy muistaa, et nää työehdot on

amat pitkäaikasille delegaateille ja sit niille ERU-delegaateille, jotka lähtee kuukaudeks tai kaheks ERU-keikalle (*mmm, joo*), jonka ( ) luonnehan on ihan eri (*joo*). Pitkäaikainen delegaatti, täähän on maraton (*heh*). ERU-keikka on sellanen niinku 100-metrin (*nii*) mieletön spurtti. Ja ( ) jos mä oikein muistan siin sanotaan jotenkin näin että meil on kuuden päivän työviikko, sit sanotaan että me noudatetaan paikallista työlakia, eli ( ) jos maassa on viiden päivän työviikko sillan meillä on viiden päivän työviikko, jos on kuuden päivän niin sit se on se. Et mennään sen paikallisen lain mukaan (*jep*). Ja sitte kolmas vaihtoehto, tai kolmas asia mitä siin sanotaan on itse asiassa että mun esimies päättää mun työajat (V25)

On ymmärrettävää, että työehtoihin liittyvä monitulkinnallisuus linkittyy avustustyöntekijän työnkuvaan, jossa työskennellään monien eri kulttuurien kanssa. Erilaisissa kulttuureissa myös työehtoihin liittyvät määräykset ovat erilaisia, mikä voi aiheuttaa tämän kaltaisia yhteentörmäyksiä työaikojen lisäksi sairauslomakäytäntöihin.

Tai esimerkiks sairauslomat, meillähän sanoo työsopimus se että tota...pitää saada työnantajalta ensimmäisestä päivästä lähtien sairauslomatoistus. Joo! ( ) mut siel ei (*hmmhh*) tunneta käsitettä sairausloma (*jahaa*). Ei siel oo mitään t-lomakkeita mitä ne vois niinkun kirjottaa. Et ne voi kirjottaa vahvan suosituksen (*hehehe*) siitä että sun ei ehkä kannattais mennä nyt töihin, ku sul on toi polvi leikattu. Mut ei ne voi, ne ei voi antaa sulle, ne ei anna sulle sairauslomaa, koska ei tääl oo sairauslomaa. No mitä sä teet niissä tilanteissa? (V34)

On toki varsin haasteellista määrittää yksiselitteisiä toimintaohjeita jokaiseen vastaan tulevaan tilanteeseen. Silti auki kirjoittamattomien epäselvyyksien takia näyttäisi rakentuvan erilaisia tulkintatapoja ja kirjoittamattomia sääntöjä yleisesti hyväksytyistä ja käytössä olevista toimintatavoista.

( ) Siis meil on ihan sikana, siel on ihan sikana kaikkee sellast sälätietoo, mitä pitäis tietää, mutta ei oo niinkun missään, meil on hirveesti kirjottamattomia sääntöjä, jotka sä opit sit sitä mukaa kun sä niinku juttelet delegaateille, äää, väärä tapa, oppia niitä (*hehe*), tai et sä teet niinku keikkaa ja sä tuut taklaa niitä, ja ne asiat tulee niinkun kohalle. Ööö...plus et se että se aiheuttaa sen että kaikille ei oo samat säännöt, koska se resukka joka ei oo kuullu jostain jutusta ei voi tietää sitä ( ) (V31)

Et meil pitää olla paremmat ohjeistukset meidän delegaateille. Et ei voi vaan lähettää niinkun vuodeks sinne et tee mitä lystää. Ei se mee niin (V30)

Työn toimintatapojen ja käytäntöjen epäselvyyteen vaikuttavan osalta se, että linjaus työaikoja ja ylitöiden tasauksiin liittyviin käytäntöihin tehtiin sähköpostitse, mikä puolestaan näyttää vaikuttaneen siihen, että kunkin alueen alue-edustajan eli lähiesimies -asemassa olevan henkilön tekemät tulkinnat johtivat erilaisiin toimintatapoihin. Erilaiset toimintatavat haastavat toimintatapoihin liittyvää tasa-puolisuuden kokemusta työntekijöiden välillä. Toimintatavoista ks. myös V33.

se keskustelu näistä viikonlopputöiden tasaamisesta, siitä tuli hyvin erikoinen. ( ) sit lop-pupeleissä mäkin siis sillan, mä vedin hennettä nenään ( ) siin meni aika pitkään et me saatiin sitte sähköpostilla kirjallisesti total se vahvistus että joo, et ne viikonlopputyöt saa

tasata (joo). Mut siin tuli jotenki sellanen, niinku mulle ensinnäkin sellanen fiilis että, riippuen siitä et kuka sulla on alue-edustajana, eli siinä esimiesasemassa, niin se on todella paljon siitä henkilöstä kiinni ja sen henkilön niinku tulkinnoista. ( ) ...et ne toimintatavat on alueittain aika erilaisia välillä ( ) ja meil on ollu muutamia muitaki tällasia [vastaavia tulkinnoista riippuvia epäselvyyksiä] et jotka on ollu yksittäisiä delegaatteja, jotka sit on ollu niinku päätoimistossa, heillä on ollu päätoimistossa esimies. Ja se, varsinkin [muutama vuosi aiemmin] oli niinkun jotenki selkeesti sellanen tilanne, että me kaikki tehään vähän niinku omilla ehdoilla, niinku ( ) siitä et kuka sä oot ja kuka sun esimies on nii siitä tulee et no mites tää niinku toimii. Eli mulla on esimerkiks ollu varsin voimakas kokemus siitä, että me ei olla samalla niinku sivulla, meillä ei oo samat vastuut ja oikeudet. ( ) tää on ollu kans vähä semmonen erikoinen välillä että HR:stä tulee ihan hirveen paljon näit linjauksii, sähköpostilla. Ja sitte osa asioista löytyy [projektinhallintaan liittyvästä tietojärjestelmästä], osa asioista ei löydy (V26)

Kuten edellä, haastattelujen myötä olen ymmärtänyt, että Suomen Punaisella Ristillä on käytössä projektin hallintaan liittyvä tietojärjestelmä, jossa on tietoa erilaisiin toimintatapoihin liittyen. Jaettu tietokanta ei kuitenkaan välttämättä tarkoita sitä, että toimintatavat olisivat selkeät. Warrin vitamiinimallin sisältämän työympäristön selkeyden (piirre 5) lisäksi myös Burke ja Litwinin (1992) organisaatiomallin mukaisesti työyksikkötasolla katsotaan, että ihmisten ja toimintojen välisten suhteiden ja vastualueiden tulisi olla selkeitä. Edellä mainittuun ihmisten erilaisiin tulkintatapoihin liittyen vaikuttaisi siltä, että selkeyttä voisi edistää myös yksiselitteinen viestintä. Yksiselitteisyys voisi edesauttaa sitä, ettei toimintatapoja olisi mahdollista tulkita monella eri tapaa. Siten pyrkimys ilmaista toimintatapoja yksiselitteisemmin, voisi vahvistaa tulkintani mukaisesti vahvistaa avustustyöntekijöiden työhyvinvointia.

( ) Näitä välillä puhutaan niinku delegaattien kesken ja siinä aina on...välillä syntyy selasia niinku et...vähä spekuloidaan (mm), vähä ihmetellään ( ). (V26)

ja ku mä oon niinku yrittäny muutaman kerran avautua sinne [Helsingin] suuntaan että nyt jotain jeesii mulle tänne että mä en niinkun tiedä mitä mä teen ja mulla niinkun palikat sekasin täällä, niin ei sielläkään oo ketään kenelle tätä ois niinkun nimetty ( ) kun meil ei oo tällasii niinkun pitkiin teknisiin projekteihin minkäänlaist sellast vastuuhenkilöö. (V28)

Warrin mallin mukaisesti työympäristön selkeyteen lukeutuu myös palautteen saanti, selkeä kuva työympäristöstä ja käyttäytymisen seurauksista. Edellisissä alaluvuissa esiin nostetuissa sitaateissa on tullut esiin tarvetta saada palautetta (ks. myös V7, V60). Toimintatapojen yksiselitteisyyteen liittyy myös se, että käyttäytymisen seurauksista on selkeä kuva. Tällä viitataan myös siihen, että on selkeät tavat puuttua niihin tilanteisiin, jotka vaativat toimia.

me ollaan aina niin ymmärtäväisiä. Se ei oo aina pelkästään positiivinen asia (*joo*). Mun mielest meil pitäis joskus olla enemmän jämäkämpää, puuttua niihin asioihin kun homma ei niinkun toimi, homma ei niinkun mee kunnolla (V32)

Warrin mallissa oikeudenmukaisuus (piirre 12) liittyi työympäristöön lukeutuviin työn piirteisiin. Oikeudenmukaisuudella Warr viittaa pääasiassa oikeudenmukaiseen toimintaan ja vuorovaikutukseen esimiehen ja alaisen välillä, mutta myös organisaation vastuullisuuteen suhteessa ympäröivään yhteiskuntaan. Tässä oikeudenmukaisuutta tulkitaan koettuna oikeudenmukaisuutena. Oikeudenmukaisuutta voidaan tarkastella monella eri tasolla, esimerkiksi organisaation sosiaalisen oikeudenmukaisuuden (ks. esim. Cropanzano 1993) käsitteen kautta tai esimerkiksi koettuna oikeudenmukaisuutena vuorovaikutussuhteissa (Mauno & Kinnunen 2005, luku 5.1.). Keskeiseksi näkemykseni mukaan oikeudenmukaisuuden piirteessä suhteessa aineistosta tehtyihin tulkintoihin tekee sen, mikä koetaan tasapuoliseksi toiminnaksi. Siten kirjoittamattomien sääntöjen myötä aiheutuvien erilaisten toimintatapojen voidaan tulkita aiheuttavan haasteita tasapuolisuudessa.

Työntekijöiden kokemusten perusteella olisi tulkittavissa, että tasapuolisuuden vuoksi toimintatapoja pitäisi yhtenäistää linjauksilla, jotka koskettaisivat kaikkia delegaatteja riippumatta työsuhteen muodosta, eli työskenteleekö Suomen Punaisen Ristin bilateraalidelegaattina suoralla sopimuksella vaiko Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun kansainvälisen liiton tai kansainvälisen komitean tehtävissä (ks. V26). Toisin sanoen riippumatta siitä, mikä työsuhdemuoto on tai kuka toimii esimiehenä, tulisi toimintatapojen yhtenäistämiseksi lisätä yksiselitteistä tietoa työntekijän vastuisiin ja oikeuksiin liittyen. Tämän lisäksi pitkäaikaisten delegaattien työnkuva koetaan suhteessa ERU-delegaatteihin niin erilaiseksi, että työhön liittyvien toimintatapojen tulisi olla myös suunniteltu paremmin täyttämään pitkäaikaisten delegaattien tarpeet.

Punasella Ristillä on paljon sellasia lyhytaikaisia ää ERU-keikkoja (*joo*), ja sitte on meitä pitkäaikasia (*mm-m*). Niin tota, niin me ei olla ihan niinkun, samaan muottiin me ei mahduta. Ja niinkun, välillä, tietyt säännöt on silleen et ne on ajateltu, tai tietyt asiat on ajateltu niinku ERU-delegaateille (*joo*). ( ) niinkun olis ymmärrys että, että meille tulis esimerkiks erilainen eem, terveysvakuutus tai matkavakuutus, kun ERU-delegaateille, niin se oli tosi hyvä, koska siinä oli tiettyjä asioita huomioitiin, että me ei olla vaan kolme kuukautta kentällä ja tullaan takasin (*mm*). Vaan me ollaan pitempään ja jos me tarvitaan terveydenhuolto ni, meiän pitää sillon niinkun paneutua, turvautua siihen paikalliseen terveydenhuoltoon (*kyllä*), jollon vakuutuksen pitää olla erilainen. Niin, sellasia parannuksia tuli tälle vuodelle, mikä oli tosi hyvä. Elikkä niinkun, siihen tuli vaikka että saa käydä vuoden, kerran vuodessa hammastarkastuksessa esimerkiks ( ) Mut tämmönen niinkun edelleen niinkun ymmärtäminen, että on, koska me ollaan monta vuotta kentällä, samassa duunissa, niin se on eri asia kun mennä kolmeks kuukaudeks ääh niinkun, emergency sairaalaan Bangladeshiin (V64)

Toisaalta myös toivotaan, että joitakin työsuhteeseen liittyviä asioita huomioitaisiin eri tavalla kuin ERU-komennusten tapauksessa, kuten edellä on nostettu esiin. Tämä linkittynee oikeudenmukaisuuden kokemukseen siitä, että erilaiset olosuhteet huomioitaisiin eri tavalla. Tämän kaltaista kehitystä on siis ollut, kun pitkäaikainen työ ulkomailla on huomioitu terveystakuutuksessa. Pitkäaikaisten delegaattien tarpeisiin työhön liittyvien käytänteiden osalta liittyy terveystakuutuksen lisäksi myös matkustamisen ehdot. Kansainvälisen avustustyöntekijän koetaan haastavammaksi, jos on huollettavia alaikäisiä lapsia. Tämä liittyy työn toimintatapoihin matkustamisen suhteen.

Että mä sanoisin just että jos olis perhe (*mm*) niin tää olis haasteellinen homma (*kyllä*). Ettää, sen verran tässä joutuu matkustamaan (*kyllä*) ööm paikasta toiseen eikä olla aina kotona että tää ei oo silleen niinkun kaheksasta viiteen työ (*mm*). ( ) Mut siis silleen että jos ois vaikka huollettava lapsi (*mm*), ja muutamilla kollegoilla on, niin nostan erittäin paljon hattua heille että he pystyy järjestämään asian. Mut sitte voi olla esimerkiks puoliso kotona, että hän hoitaa lapsen (*kyllä*). Että, heille se on paljon, siinä pitää miettiä montaa muuta asiaa, mä pystyn vaihtaan maata sillain että, saan uuden työpaikan niin mä pakkaan kamani ja jatkan eteenpäin (*niinpä*). Ei oo sillein niinku, pakollista jäädä tiettyyn maahan ja täähän on vähän tällasta kiertolaisen elämää (V18)

Jos oot kolme vuotta yhdessä paikassa ja saat uuden työn toisessa maassa (*joo*), niin se matkatavaroiden määrä jonka voi ottaa on tosi pieni niitten rajoitusten mukaan. Jos oot yksin kentällä niin pakkaat tavarat ja meet toiseen paikkaan mutta jos on perhe ja lapsia (*nii*) nii ei vaan voi antaa kaikkia tavaroita pois ja ja alottaa täysin (*niinpä*) nollostasi siellä toisessa paikassa. Mutta rajoitukset on...ne on, ne ei oo kovin hyviä mutta HQ [pääkonttori] on aina, ainakin mun kanssa, yrittäny olla joustava ja tarjonnu mahdollisuutta ottaa enemmän tavaraa mukaan ja se on enemmänkin...sanotaanko tapauskohtasta. Sitä ei oo oikeen hyvin auki kirjoitettu (V58)

Tähän asti tehdyt muutokset vakuutusten suhteen on koettu siis positiivisiksi, ja on myös koettu, että yksilölliset tilanteet on pyritty ottamaan huomioon. Tätä kehitystä toivottaisiin kuitenkin edelleen, sillä tällä hetkellä työsuhteeseen liittyvät asiat koetaan olevan melko samankaltaisia ERU-delegaattien kanssa. Tässä tutkielmassa oikeudenmukaisuutta ei siis tarkastella organisaation päätösten tai toimintatapojen puolueettomuutena (esim. Tyler 1989), mikä on myös yksi näkökulma oikeudenmukaisuuteen, vaan työhyvinvoinnin yksilöllisyyden näkökulmasta käsin oikeudenmukaisuuden kokemuksena. Toimintatavat voivat olla samanlaisia kaikille, mutta samanlaisuutta ei välttämättä koeta oikeudenmukaiseksi.

Missioon, huom! missioon, kuuluu viisi psykologikertaa (*mm*), ja nyt ota huomioon sulla voi olla vuoden mittanen missio, sul voi olla kahen vuoden mittanen tai kolmen vuoden mut se on aina viis kertaa. (V52)

Edellä nostetuista puheenvuoroista voisi tulkita, että tasapuolisuutta on erilaisiin työolosuhteisiin liittyvät erilaiset käytännöt. Kuten mainittu luvussa 1, Herneen mukaisesti yksi näkökulma oikeudenmukaisuuteen on hyvinvointi. Hyvinvointi on hyvin subjektiivinen kokemus, jolloin se on



subjektiivista ja kokemusperäistä tietoa, eikä perustu objektiivisesti mitattavissa olevaan tietoon. Hyvinvoinnin tapauksessa oikeudenmukaisuuden mittarina toimii silloin hyvinvointi, tai jokin muu yksilölliseen kokemukseen tai mielipiteeseen perustuva yksikkö. (Herne 2012, 53–58.) Subjektiiviseen kokemukseen perustuva oikeudenmukaisuus liittyy tulkintani mukaisesti myös kokemukseen tasapuolisuudesta, siitä, mikä on oikein. Esimerkiksi tässä yhteydessä voisi tulkita, että oikeudenmukaisuuden kokemusta edistäisi se, että työnkuvaan liittyvät eroavaisuudet otettaisiin enemmän huomioon niin, että erilaiset olosuhteet pitkäaikaisten delegaattien työssä tarkoittaisivat erilaisia toimintatapoja ERU-delegaattien kanssa. Tätä tulkintaa vahvistaa se, että oikeudenmukaiseksi koetaan, että vaikeissa kohteissa oleville delegaateille tarjotaan lisälomia (ks. V20).

Terveysvakuutuksen suhteen on ilmeisesti tehty muutoksia sen kattavuuden suhteen, ja kehityssuunta koetaan positiiviseksi. Tasapuolisuutta voisi siten edistää toimintatapojen arvioiminen uudelleen ottamalla huomioon, että pitkäaikaiset delegaatit saattavat oleskella työn puitteissa ulkomailla useita vuosia kerrallaan.

Käytännöt edelleen pohjautuu paljolti niihin muutaman viikon hätäapukeikkoihin ( ) joissa ihmiset menee missiolle ja sit sen jälkeen ne palaa takas Suomeen (*mm*) mis ihmisil on koti ja näin ( ) mut entäs kun menee missiolta missiolle palaamatta välissä Suomeen (*jo*). Joten jos mä menisin takasin Suomeen, niin toki, mä voisin vaan myydä tai antaa kaiken tavaran pois ja lähtee sit kotiin, mut jos lähtee toiseen asemapaikkaan niin ehkei oo taloudellisesti kauheen järkevää myydä tai antaa kaikkee (*nii aivan*) pois ja sit ostaa kaikki taas uudelleen (V27)

Aineistosta on tulkittavissa, että kaikki toimintatavat eivät ole selkeitä (piirre 5), tai tulkinnallisuus vaikuttaa liiaksi toimintatapojen erilaisuuteen työntekijöiden välillä. Tämä puolestaan vaikuttaa tulkintani mukaisesti siihen, missä määrin toimintatavat ovat tasapuolisia (piirre 12), mikäli organisaatiossa elää kirjoittamattomia sääntöjä.

Tasapuolisuutta (piirre 12) aineistosta voisi tulkita usealla eri tavalla. Ensinnäkin toimintatapojen suhteen toivotaan yhtenäisyyttä niin, ettei organisaatiossa vallitsisi kirjoittamattomia sääntöjä, erilaisia tulkintoja, ja näistä johtuen erilaisia työhön liittyviä vastuita työntekijöiden välillä. Tämä yksiselitteisyys puolestaan linkittyy siihen, ettei työhön liittyisi monitulkinnallisuutta tai epävarmuutta toimintatapojen, tai tietyn toimintatavan käyttämisen seuraamuksien suhteen (piirre 5). Toiseksi toivotaan, että erilaiset työolosuhteet huomioitaisiin eri tavalla. Positiivisia muutoksia tähän suuntaan on havaittakin, mutta ilmeisesti tässäkin suhteessa toimintatavat eivät ole yksiselitteisiä. Kolmanneksi toivotaan, että kaikilla pitkäaikaisilla delegaateilla olisi mahdollisuus osallistua työn suunnitteluun, koska suunnitteluun liittyvät kokoukset on koettu hyväksi sosiaalisiksi vertaistueksi. Siten aineistosta

tehtyjen havaintojen perusteella työhyvinvointia voisi edistää kehittämällä toimintatapoja yksiselitteisempään suuntaan ja toisaalta huomioimalla erilaiset työolosuhteet erilaisilla toimintatavoilla.

#### 5.1.4. Urasuunnittelu - työn kierto tehtävien välillä

Edellisessä aluvuossa käsiteltiin toimintatapojen yksiselitteisyyteen liittyen sitä, kuinka projektinhallintaan liittyvään tietojärjestelmään tulisi lisätä kattavammin tietoa erilaisista toimintatavoista työn käytännön asioihin liittyen. Lisäksi tasapuolisuuden ja työn tavoitteiden edistämiseksi mahdollisuus osallistua kokouksiin, jossa työtä suunnitellaan, tulisi saattaa kaikille delegaateille mahdolliseksi. Tämän lisäksi työsuhteisiin liittyen matkustukseen ja terveydenhuoltoon liittyvät ehdot tulisi suunnitella niin, että ne sopisivat paremmin pitkäaikaisen delegaatin työhön, joka pitää sisällään yleensä pidempiaikaista ulkomailla oleskelua.

Näistä päästään analyysiin seuraavaan keskeiseen havaintoon, eli urasuunnitteluun (piirre 11). Aineistosta tehtyjen havaintojen mukaisesti kehitys yhteistyöohjelmien tavoitteiden saavuttamista helpottaisi, jos yhdessä tapahtuvan työn suunnittelun lisäämisen ja mahdollisen työnohjauksen lisäksi työsuhteet suunniteltaisiin työn tavoitteita tukevalla tavalla.

( ) Aikajanat, joista me puhutaan kun kasvatetaan osaamista, tai et me muutetaan organisaatiota, useimmat niistä muutoksista on, sanotaan minimissään... sanotaan 3-10 vuoden (*mm-m*) kehitysjuuttuja. No sit sulle tulee tää et, miten nää delegaattimissiot menee. Sul voi olla vaikka kahen vuoden missiolla joku. Ei se oo, ei se oo riittävä aika, et sä nää niinku... (*mm*) Kolmen vuoden missiossa alkaa oleen järkee, sä näät jonkinnänösen tälläsen niinku jatkumon. Mut meiän pitäis olla niinku oikeesti sellasii...siis niinku johdonmukasuutta ja pysyvyyttä (V67)

Keskeistä pitkäaikaisten delegaattien työssä on suhteiden rakentaminen paikallisen Punaisen Ristin tai Punaisen Puolikuun kanssa. Tämä linkittyy työsuhteisiin, työn suunnitteluun ja työn tavoitteiden saavuttamiseen sitä kautta, että työsuhteiden jatkumo on yhteydessä keskeisesti työhön, eli hyvien suhteiden rakentamiseen.

Ja se on meillä perustavaa laatua oleva ongelma et, me jätetään hirveit välejä niinku, siihen et niit tehtäviä täytetään. Et me ollaan, me ollaan hyvin niinkun relax siitä että, et on niinkun tehtävä jossa ei oo ketään X kuukauteen. ( ) Taai että meillä on niinkun maadelegaatteja tai aluedelegaatteja et sulla voi olla puol vuotta et siinä ei oo niinku ketään (*mm*). Et hei haloo, se ei niinkun, se ei toimi johtamisen kannalta, se ei toimi strategisesti se että, siin ollu niinku delegaatti joka on tehny 3 vuotta hyvää duunia ja saanu rakennettua niit suhteita ja projekteja ja muita ja sit kun siinä on 6 kuukauden väli niin ei oo mitään muuta mahdollisuutta kun se että se homma romahtaa niinku. Eikä sil oo mitään välii kui antais handoverii sitte Skypen kautta tai mitä muuta tahansa (*niinpä*) se on vaan, siinä on vaan menetetty sit se peli. ( ) Et taas me niinkun, et meiän organisaatiomuisti romahtaa

joka kerta (*mm*) ja meil ei oo niinkun systemaattista tapaa rakentaa sitä organisaatiollista muistia ja –tietotaitoa. Se on niinku tosi paha ongelma. (V62)

Warrin mallissa urakehityksen näkymät (piirre 11), käsittää muun muassa työtehtävistä toiseen siirtymisen horisontaalisesti niin, että erilaiset työtehtävät kehittävät työntekijän osaamista. Siten urakehitys linkittyy edelleen uusien taitojen oppimiseen ja ammatilliseen kehittymiseen (piirre 2, ks. V9). Työsuhteiden jatkuvuus vaikuttaa myös työhyvinvointiin, koska jatkuvuuteen liittyvän epävarmuuden tiedetään vaikuttavan kielteisesti hyvinvointiin, kun taas tieto tulevasta ja mahdollisuus edetä esimerkiksi tehtävien välillä tuo työhön liittyvää turvallisuutta (ks. myös Mauno & Kinnunen 2005, luku 5.1.). Tällä hetkellä kansainvälisen avustustyön työntekijät työskentelevät määräaikaisella sopimuksella. Voisi tulkita, että myös delegaateille työsuhteiden määräaikaisuus tuo työsuhteeseen liittyvää epävarmuutta.

Meillä kansainvälisillä delegaateilla, meil ei oo mahdollisuutta saada toistaseks voimassa olevaa työsopimusta (*joo*). Mut se vois, se pitäis ehkä muuttua...koska se antais mulle stabiliteettia ja sekä myös organisaatiolle stabiliteettiä ( ). Koska jonain päivänä mä vaan voin päättää hankkia toisen työn (*niinpä*). Jos joka toinen vuosi, kun sun työsopimus on päättymässä, joku päivä sä voit vaan valita ettet enää jää odottaan seuraavaa sopimusta ja ettiä jotain muuta. (V68)

Työsuhteiden pysyvyys linkittyy myös siihen, kuinka hyvin ammattitaitoisista osajia pyritään pitämään organisaatiossa. Loquercio et al. (2006) tutkimuksessa kartoitettiin avustustyön vaihtuvuuden syitä kysymällä syitä työpaikan vaihtoaikeisiin Punaisen Ristin kansainvälisen komitean avustustyöntekijöiltä. Pääosin suurimpana syynä oli paremmat työolosuhteet toisaalla, mutta kolmanneksi suurimmaksi syyksi heikot etenemismahdollisuudet työuraan liittyen. Ammatillisen kehittymisen tarve ja oppiminen liittyi juuri kansainväliseen avustustyöhön, sillä 60 % tutkimukseen vastaajista oli sitä mieltä, että ammatilliseen kehittymiseen liittyvä puute vaikutti päätökseen vaihtaa työtä. Tämä liittyi siihen, että työkomennuksen aikana ulkomailla ollessa tulisi kehittää ammatillista osaamista, jotta ei menetä arvoaan työmarkkinoilla kotimaassa (Loquercio et al. 2006, 9). Nämä toiveet uraohjaukseen liittyen ovat yhteneväisiä myös tämän tutkielman aineiston kanssa.

Sitte tota, *joo*, ei minkäänlaista [uraan liittyvää] ohjausta mihinkään suuntaan ( ). Mä nyt sanoisin enemmänkin niin ( ) tää on kyl ollut puute muillakin SPR:n keikoilla, et he ei niinkun...heillä on hyvin vaillinainen tällanen ns. uraohjaus meille ketkä tedään niinku näit pitempiaikasia keikkoja (*joo*). Tai siis, et et kun, se koko organisaatio jotenkin edelleenkin pohjautuu näihin lyhytaikasiin keikkoihin (*joo*). Viedään se kenttäsairaala nyt sinne jonnekin keskelle Azerbaijania ja ja ollaan siellä kuukausi, ja sit kaikki hoitajat palaa töihin sairaalassa jossa heillä on se virka (*mm*). Se on niinkun hyvin pitkälle edelleen se SPR:n ajatusmalli, ja mä ymmärrän sen, mut sen takia just että ku heilläkin siis on, erinomaisia näitä pitkäaikasia delegaatteja. Niin, heistä niinkun...mm..ei pidetä tarpeeks hyvin kiinni (V69)

Myös Loquercio et al. (2006) tutkimuksessa työsuhteisiin liittyvä epävarmuus (job insecurity) linkitettiin avustusoperaatioiden rahoitusperustaisuuteen. Tämä tarkoittaa sitä, että avustusoperaatioiden järjestäminen johtaa siihen, että tiettyyn positioon tulee löytää tekijä aina säännöllisin väliajoin sitä mukaa, kun rahoitus varmistuu. Lyhytaikaiset rahoitusprojektit ajavat organisaatiot tarjoamaan rahoituksen rinnalla kulkevia lyhyitä, määräaikaista sopimuksia. Avustusoperaatioiden riippuvaisuutta rahoitusohjelmista ei kuitenkaan nähdä tekijänä, joka pakottaisi organisaatiot tällaiseen jatkuvaan valmiustilaan positioden täyttämisen suhteen ja vain määräaikaisten työsuhteiden tarjoamiseen. Avustustyössä hyvällä ja tehokkailla toimintatavoilla sekä henkilöstöhallinnallisilla käytännöillä voidaan työvoimaan liittyvä suunnittelu järjestää niin, että ei ole välttämätöntä tarjota vain lyhyitä, määräaikaista työsuhteita. (Loquercio et al. 2006, 6–8.)

Myös Loquercio et al. (2006) tutkimuksessa tarkasteltiin institutionaalisen tai organisaatiomuistin menetystä vaihtuvuudesta aiheutuvien kustannusten ohella. Sen lisäksi, että vaihtuvuus aiheuttaa suoria menetyksiä organisaatiolle, sen on havaittu vaikuttavan myös suhteisiin rahoittajien kanssa (Loquercio 2006, 21). Tästä voisi tulkita, että työsuhteiden katkonaisuus ei tue suhteiden rakentamista avustusoperaatioihin liittyvien osapuolten kanssa. Siten työsuhteisiin liittyvä suunnittelu ei liity pelkästään yksilön työn jatkuvuuteen vaan myös työn tavoitteiden edistämiseen (ks. myös V63, V67).

me tehään niit, kaikki tekee töitä niinku [määräaikaaiselta] sopimus pohjalta, ja sit totta kai, sul on se X viikkoo, kuukautta se sopimus, sit kun se sopimus loppuu mitä sitte sen jälkee. ( ) kukaan ei oo toistaseks voimassa olevalla sopimuksella, kukaan ei oo edes viiden vuoden sopimuksella, et et ei oo mitään sellassii niinkun... pitkän tähtäimen juttuja rakennettuna. Et miten me edes sit saatas niinkun pysymään sitä organisaatiomuistia siinä koh-  
taa (V70)

Rahoitusohjelmiin liittyvä tarjottavien työsuhteiden määräaikaisuus on toki ymmärrettävää silloin, kun avustusoperaatioiden toteutus on riippuvaista niille suunnatuista rahoituksista. Työvoiman käyttöön ja positioden täyttämiseen liittyvä parempi suunnittelu ei kuitenkaan suoranaisesti tarkoita sitä, että kaikille tulisi tarjota toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita. Aineistosta on tulkittavissa, että jo johonkin työkuvaan liittyvä pidempiaikainenkin määräaikainen työsuhde vahvistaisi työn tavoitteiden saavuttamista, ja toisi työyhteisöön sosiaalista tukea.

meillä pitäis olla teknistä aluedelegateja, jotka ois niinkun, niil kahen vuoden soppareilla. Elikkä kun meillä on health adviseri, joka on esimerkiks globaali, joka istuu Helsingissä, mutta niinku vaikuttaa siellä puolella ja näin ( ) Joko alueellinen adviseri tai sitte pitäis olla yks adviseri joka sit toimis niinkun mentorina, ja muuna. Et ois joku yks kallio, jol ois se kahen vuoden soppari edes (V63)

Työn kierto voisi olla yksi keino siirtää työntekijöitä toiseen työtehtävään. Kokemuksia työn kierrosta on, ja se on koettu varsin positiivisesti. Työn kierron katsotaan edistävän myös osaamisen kehittymistä (piirre 2).

( ) Ja sitte toinen [kehitettävä asia] olis tämmönen niinkun työnkierto, niinkun edelleen, kun että, mehän ollaan kaikki niinkun työsopimuksella, että on työsopimus loppuu. (*mm*) Niin, olis se että, vois niinkun luottaa siihen että tekee tän sopimuksen loppuun ja pääsee sitte toiseen paikkaan tekemään vaikka vastaavaa työtä. (*kyllä*) Niin tämmönen niinkun, pitkäaikaisten työsopimuksella olevien delegaattien niinkun työn jatkon ja työnkierron huomioiminen, niinkun, työssä. (*Meinaatsä sillä kierrolla sitä että sitte, te pitkäaikaset delegaatit vaihtaisitte niinku eem niitten positioiden kesken positiost toiseen esimerkiks maasta toiseen tai?*) Esimerkiks (*joo*). Esimerkiks. Ja sitä tapahtuu jonkin verran (*okei*), että niinkun on, on, mutta se aina riippuu siitä että aina haetaan tehtävään ja tota... (*nii aivan*) Mut niinkun jos sä oot niinkun viis vuotta yhdessä maassa niin, se ois ammatillises-tikin jo hyvä vaihtaa toiseen maahan (*mm-m niinpä*). Mut tota tää on kaikessa, kaikissa kehitysyhteistyötehtävissä joissa on niinkun, ää työsopimuksella ollaan töissä, niin se haaste on vähän sama. (V9)

Myös Loquercio et al. (2006) esittämässä tutkimustuloksissa työn kiertoa (staff rotation) pohditaan suhteessa avustustyön ja operaatioiden järjestämiseen, kun tehdään määräaikaista työsuhteita. Työn kierron kautta voitaisiin oletettavasti tukea avustusohjelmien jatkuvuutta, institutionaalista oppimista ja kehittymistä sekä tiedon kulkua. Työn kierron katsotaan vaikuttavan henkilöstön osaamiseen ja siten mahdollisuuden liikkua organisaation sisällä tehtävästä toiseen. (Loquercio et al. 2006, 13–14.)

Urakehityksen näkymät (piirre 11) nousi analyysissä merkitykselliseksi piirteeksi, koska työsuhteiden määräaikaisuus nostetaan useaan kertaan esiin. Määräaikaisten työsuhteiden on havaittu tuovan työhön epävarmuutta ja vaikuttaen siten kielteisesti hyvinvointiin (ks. myös Mauno & Kinnunen 2005, luku 5.1.5). Lisäksi työsuhteiden määräaikaisuuden ei nähdä tukevan työn tavoitteiden saavuttamista, kun mahdolliset puutteet positioiden täyttämässä vaikuttavat kielteisesti yhteistyösuhteisiin Punaisen Ristin kansallisten yhdistysten välillä. Esimerkiksi työn kierrolla, tai jollakin muulla tavalla, jota kautta tuotaisiin enemmän pysyvyyttä työsuhteisiin, voitaisiin vahvistaa ammatillista oppimista organisaation sisällä sekä tuoda varmuutta työn jatkumiselle. Siten toimenpiteillä, jotka tukevat työllisyyttä jatkossakin ja tukevat urakehitystä, voitaisiin tukea delegaattien työhyvinvointia.

## 5.2. Tutkimuskysymyksiin vastaaminen

Tässä tutkielmassa hyödynnettiin Warrin vitamiinimallin sisältämiä työn piirteitä etsiessä vastauksia tutkielman tutkimuskysymyksiin. Vastauksia etsiessä törmättiin Warrin työhyvinvointimallien yhteydessä esitettyyn huomioon siitä, että hyvinvointia on hyvin haastavaa tutkia, koska pahoinvoinnin puuttuminen ei suoranaisesti tarkoita hyvinvointia, tai päinvastoin (ks. sivu 40). Lisäksi yksilöiden

tekemät tulkinnat vaikuttavat olennaisesti siihen, mikä koetaan oman hyvinvoinnin kannalta merkitykselliseksi. Lähtökohdiltaan tutkielma oli varsin teoriasidonnainen, jolloin työhyvinvointi on ohjannut haastatteluiden kulkua ja vaikuttanut aineiston rakentumiseen tietyllä tavalla. Tässä tutkielmassa merkityksellisyyden ymmärrettiin rakentuvan sen kautta, mitä asioita haastateltava nostaa esiin vastauksissaan. Haastatteluaineistoa analysoimalla pyrittiin löytämään näitä merkityksellisiä ulottuvuuksia työssä ja siten identifioimaan osa-alueita, joissa toimintaa voisi kehittää niin, että sen katsottaisiin edistävän myös delegaattien työhyvinvointia. Siten aineiston analyysissä painottuvat ne asiat, joiden suhteen koetaan kehitystarvetta avustustyötoiminnassa.

Haastatteluaineistosta tehtyjen havaintojen ja niistä edelleen tehtyjen tulkintojen perusteella avustustyö Suomen Punaisen Ristin pitkäkestoisena avustustyöntekijänä on itsenäistä, ja työn itsenäisyys koetaan positiiviseksi asiaksi. Työn autonomiaan (piirre 1) lukeutuu myös vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön, organisaation toimintatapoihin ja päätöksentekoon. Joidenkin haastateltavien kokemusten perusteella kehitysehdotuksia ei oteta riittävästi huomioon, tai työhön liittyvä palaute ei etene siihen, että palautteessa esiin nostetut asiat otettaisiin huomioon toiminnan kehittämässä. Delegaattien työhyvinvointia voitaisiin mahdollisesti tukea lisäämällä toimia, joilla osoittaa, että palautteessa tai muissa kehitysehdotuksissa esiin nostetut asiat on huomioitu toiminnan kehittämässä. Tämä voisi lisätä delegaattien työn hallinnan tunnetta ja sitä kautta tukea työhyvinvointia. Työn hallittavuuteen linkittyy delegaattityöhön liittyvät tietyt työn haasteet, kuten työn reaktiivisuus suhteessa rahoitushakemuksiin ja erilaisessa kulttuurissa työskentelyyn.

Aineistosta nousee tulkintani mukaisesti esille tarve sosiaaliseen tukeen (piirre 6). Puhe työnohjauksen, vertaistuen tarpeesta tai mentorista indikoivat näkemykseni mukaan sitä, että työhön liittyen erilaisia tukitoimia pitäisi olla paremmin saatavilla. Sosiaaliset kontaktit vaikuttavat positiivisesti esimerkiksi siihen, että työhön saa vertaistukea. Tällä hetkellä avustustyöntekijöiden kokemuksista on tulkittavissa, että vastuu sosiaalisen tuen hankkimisesta on pääosin itsellä. Lisäksi kanssakäyminen kollegojen välillä tapahtuu paljolti teknisten laitteiden välityksellä, myöskin työhön liittyvistä asioista sopimiseen liittyen esimiehen kanssa. Tässä yhteydessä esimiehesuhde on omanlaatuisensa työnkuvan ollessa hyvin itsenäistä. Tätä kautta esimiehen tukeen lukeutuu myös se, kuinka esimerkiksi organisaation toimintatavoissa otetaan huomioon työntekijän hyvinvointi (piirre 10) ja ylipäänsä avustustyön tavoitteita tukeva johtaminen. Lähiesimiehesuhteeseen tehty muutos, jonka myötä lähiesimiesvastuu on siirtynyt organisaatiossa lähemmäksi avustustyöntekijää, on koettu positiiviseksi muutokseksi.

Aineistosta on tulkittavissa, että työn itsenäisyydestä huolimatta avustustyöntekijöiden työhyvinvointia tukisi se, että tukitoimia olisi paremmin saatavilla ja siten käytettävissä niissä tilanteissa, kun tarve vaatii. Avustustyöntekijät kokevat tuen tarpeen eri tavalla, joten tukitoimien käyttö muotoutuu myös yksilöllisesti. Tukitoimien tarjoaminen ei siten ole ainakaan hyvinvointia heikentävä tekijä. Delegaattien työhyvinvointia voisi edistää sosiaalisten kontaktien vahvistaminen ja siten sosiaalisen tuen saatavuus sekä lähiesimiessuhteeseen liittyvät järjestelyt niin, että esimies olisi mahdollisimman lähellä työntekijää niin, että olisi aina ajan tasalla avustustyöntekijöiden työtilanteesta.

Tulkintani mukaisesti haastateltavien ehdotukset teknisestä tuesta, mentorista tai työnohjauspalveluiden mahdollisuudesta kertovat siitä, että haastateltavat kaipaisivat lisää tukea työhönsä työn tavoitteiden saavuttamiseksi. Työn tavoitteiden saavuttamista voisi tukea myös parempi suunnittelu sen suhteen, kuinka positioita täytetään. Tämä puolestaan linkittyy työn jatkuvuuteen ja urakehityksen näkymiin (piirre 11). Delegaattityöhön olennaisena osana kuuluu suhteiden rakentaminen ja ylläpitäminen muiden kansallisten yhdistysten kanssa, jota työsuhteiden jatkuvuuteen liittyvät katkot haastavat. Suhteiden ylläpitämisen lisäksi työsuhteiden suunnitteluun liittyvä jatkuvuus tukee myös tiettyyn työtehtävään tulevaa uutta delegaattia. Lisäksi työsuhteisiin liittyvä epävarmuus työsuhteen jatkumisesta tuo epävarmuutta sekä työntekijälle yksilökohtaisella tasolla, mutta myös organisaatiotasolla niin, että se tuo haasteita avustustoiminnan kokonaisvaltaiselle onnistumiselle tuoden katkonaisuutta. Työsuhteiden katkonaisuuden voidaan katsoa haastavan hyvien suhteiden rakentamista muiden kansallisten yhdistysten kanssa. Haastateltavat nostavat esille mahdollisuuden tarjota esimerkiksi johonkin työposition liittyen kahden vuoden työsopimuksia tai työn kiertoa eri työtehtävien välillä.

Osa haastateltavista ovat kokeneet Helsingissä tapahtuvat työn suunnitteluun liittyvät kokoukset sosiaalisen tuen kannalta positiivisiksi kokemuksiksi. Näihin kokouksiin osallistumista toivottaisiin kuitenkin mahdolliseksi kaikille pitkäaikaisille delegaateille, niin että osallistuminen olisi mahdollista kaikille (piirre 12) pitkäaikaisille delegaateille. Ylipäänsä kattavamman työn suunnittelun tai työnohjauksen saattamisen pitkäaikaisille delegaateille koettaisiin edistävän työn tavoitteiden saavuttamista. Tässä yhteydessä mahdollinen työnohjauspalvelu voitaisiin kokea työn voimavaraksi, jolla vastata työn haasteisiin. Pitkäaikaisten delegaattien työn haasteita ovat muun muassa työskentely erilaisissa kulttuureissa hektisessä työympäristössä, jossa työtä on paljon, ja jolloin työtä joutuu priorisoimaan. Työnohjaus voisi siten palvella työn voimavarana ja tukea pitkäaikaisten delegaattien kykyä vastata työn haasteisiin.

Tasapuolisuutta aineistosta voisi tulkita kahdella eri tavalla. Ensinnäkin toimintatapojen suhteen toivotaan yhtenäisyyttä niin, ettei organisaatiossa vallitsisi kirjoittamattomia sääntöjä, erilaisia

tulkintoja, ja näistä johtuen erilaisia työhön liittyviä vastuita työntekijöiden välillä. Tämä puolestaan linkittyy työympäristön selkeyteen (piirre 5), että työhön liittyvistä vastuista ja käyttäytymisen seurauksista olisi yhteneväinen käsitys työntekijöiden välillä. Toiseksi tasapuolisuutta voidaan arvioida sen mukaan, mikä koetaan oikeudenmukaisesti niin, että erilaiset työolosuhteet huomioitaisiin erilaisilla toimintatavoilla. Työsuhteeseen liittyen tällaisia positiivisia kokemuksia liittyy siihen, miten terveys- ja matkustusvakuutukset ovat erilaisia suhteessa ERU-delegaatteihin. Eri delegaateille mahdolliset sisällöltään eri tyyppiset vakuutukset on koettu positiivisesti. Tällä hetkellä avustustyöntekijöiden keskuudessa näyttäisi vallitsevan paljon hiljaista tietoa toimintatapojen suhteen, mikä johtaa siihen, että delegaattityöhön sisältyy eri lailla tulkittuja vastuita ja oikeuksia. Ihmiset tulkitsevat asioita eri lailla. Toimintatapojen yksiselitteisyyttä voisi edistää esimerkiksi kehittämällä organisaation sisäistä viestintää. Työhön liittyvät toimintatavat tulisi viestiä mahdollisimman yksiselitteisesti ja varmistaa, että tiedotus saavuttaa kaikki delegaatit.

Ulkomailla työskentely pitää sisällään työn tekoa muualla kuin kotimaassa ja muulla kuin kotimaisella kielellä, mistä puolestaan aiheutuu erinäisiä työhyvinvointiin vaikuttavia käytännönläheisiä kysymyksiä. Tässä yhteydessä työn kansainvälinen luonne pääsee esille, kun avustustyöntekijän työhyvinvointiin olennaisena osana kuuluu työskentely ulkomailla. Aineiston perusteella työolosuhteisiin sopeutumista voisi edistää myös institutionaalisen tiedon jakaminen organisaation sisällä niin, että tietoa olisi kattavammin saatavilla kulttuurien erilaisuuksiin liittyen. Siten työn kansainvälinen luonne, avustustoiminnan tavoitteiden saavuttaminen ja työhyvinvointi linkittyvät kokonaisuudeksi.

Tutkielman analyysin tuloksina Suomen Punaisen Ristin avustustyöntekijöiden eli delegaattien, jotka työskentelevät pitkäkestoisten kehitysyhteistyöohjelmien tukemisessa, koettua työhyvinvointia voisi edistää delegaattien paremmat mahdollisuudet vaikuttaa organisaation toimintatapoihin (piirre 1), toimintatapojen selkeys ja yksiselitteisyys (piirre 5) ja siitä selkeästi viestiminen, sosiaalisen tuen mahdollisuus joko työnohjauksen, esimiehen tai vertaistuen kautta (piirre 6 ja 10), tasapuoliset toimintatavat niin, että vallitsevat erilaiset olosuhteet huomioidaan (piirre 12) sekä työsuhteeseen liittyvä jatkuvuus paremman työsuhteisiin liittyvän työvoiman suunnittelun kautta (piirre 11). Näihin tuloksiin on päädytty tässä tutkielmassa tehtyjen haastatteluiden myötä niin, että haastatteluista on tehty havaintoja ja tulkittu edelleen työhyvinvoinnin teoreettisesta viitekehyksestä käsin tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi.



## 6. JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä tutkielmassa saadut tulokset noudattelevat pitkälti samoja havaintoja, kuin aiemmassa tutkimuksessa (luku 2.2). Vuonna 2006 julkaistussa Humantarian Practice Networkin tuottamassa tutkimusraportissa (Loquercio et al. 2006) tarkasteltiin Punaisen Ristin kansainvälisen komitean tehtävissä toimivien avustustyöntekijöiden vaihtuvuutta. 2000-luvun alussa syyt, jonka takia avustustyön sijasta hakeuduttiin johonkin muuhun työhön, liittyivät palkkaukseen, uraohjaukseen ja koettuun johtamiseen. Tämän mukaisesti Loquercio et al. ehdottavat avustustoiminnan kehittämiseksi työn arviointia, jonka avulla tunnistaa onnistumiset ja kehitystarpeet suhteessa työntekijän osaamiseen, organisaation innostavaan ja suuntaa näyttävään strategiseen johtajuuteen sekä koulutus- ja oppimismahdollisuuksiin liittyen, esimerkiksi työsuhteisiin liittyvien sekondeerausten, koulutuksen ja mentoroinnin kautta. (Loquercio et al. 2006.) Siten vaihtuvuuden taustalla olevia syitä, seurauksia sekä ehkäisykeinoja voidaan tulkintani mukaisesti rinnastaa myös delegaattien työhyvinvoinnin kannalta kokeisiin merkityksellisiin työn piirteisiin.

Jo 2000-luvun alkupuolella havaittiin, että avustustyössä ilmenevä haitallinen työntekijöiden vaihtuvuus haastaa ammattitaitoisen henkilökunnan saatavuutta ja avustusoperaatioiden onnistumista. Loquercio et al. (2006) kanssa yhteneväisiä havaintoja oli muun muassa se, että avustustyössä perhe ymmärretään tekijäksi, joka haastaa suuresti avustustyöntekijänä työskentelyä niin, että perheeseen liittyviä vaatimuksia pidetään jopa yhteen sopimattomina avustustyön kanssa. Tällöin halu perustaa perhe voi johtaa työpaikan vaihtoon (Loquercio et al. 2006, 8). Ihmisten johtamiseen (people management) liittyen Loquercio et al. (2006) havaitsivat, että eniten kehitystarpeita liittyy työprosessien hallintaan ja suunnitteluun. Työstä annettavan palautteen myötä voitaisiin hahmottaa paremmin sitä, mikä työssä sujui hyvin ja mihin liittyen taitoja pitää kehittää hankkimalla esimerkiksi tietynlaista koulutusta. Palautteen lisäksi työsuoritusten onnistumista voisi edistää tarkka kuvaus työtehtävästä ja suoritusten arvioiminen suhteessa tähän työkuvaukseen. (Loquercio et al. 2006, 15–18).

Tämän lisäksi Loquercio et al. havaitsivat, että viestinnän tulisi olla toimivaa ja tehokasta. Tämän lisäksi esimiehen ja alaisen välillä tulisi vallita jatkuva dialogi, jottei appraisal -keskustelussa nousevat asiat tulisi yllätyksenä (Loquercio et al. 2006, 16). Organisaatiomuistinin ylläpitämisen yhteydessä raportissa puhutaan siitä, että vaihtuvuuden myötä aiheutuvaa tiedonmenetystä tulisi ehkäistä

helpottamalla jo ”olemassa olevan tiedon kulkua niin, ettei pyörää tarvitse keksiä koko ajan uudestaan”<sup>34</sup>. Organisaatiomuistin tukemiseksi tulisi myös välttää tilanteita, että yllättäen tietyissä työtehtävissä ei olekaan työntekijää. (Loquercio et al 2006, 16–23.) Myös tämänkaltaisia havaintoja tehtiin tässä tutkielmassa.

Delegaattien työhyvinvoinnin edistämisessä keskeistä tästä eteenpäin on se, kuinka työhyvinvoinnin edistämiseksi havaitut asiat sisällytetään toiminnan kehittämiseen ja toimintatapojen muutokseen. Jo 2000-luvun alussa Punaisen Ristin avustustyön kehittämiskohteiksi on hahmotettu samoja asioita, kuin tässä tutkielmassa Suomen Punaisen Ristin pitkäkestoisten delegaattien kokemusten kautta. Tällöin kysymyksiä herääkin sen suhteen, onko työhyvinvointiin olennaisesti vaikuttavia tekijöitä huomioitu ja kehitystoimenpiteitä tehty riittävästi. Pitkäkestoisten kehitysyhteistyöohjelmien tukemiseen suuntautuneita delegaatteja on huomattavasti vähemmän kuin katastrofiapuun suuntautuneita. Suomen Punaisen Ristin kansainvälisen avustustoiminnan henkilöreservissä on noin 1000 henkilöä, ja vuositasolla pitkäkestoisiin kehitysyhteistyöohjelmien tukemista varten tehdään noin 25 työsopimusta. Siten voisi olettaa, että jo pienillä toimenpiteillä voisi saavuttaa huomattavaa edistystä koetussa työhyvinvoinnissa.

Organisaation inhimillinen pääoma muodostuu henkilöstöstä ja on näkyvää henkilöstön osaamisen, kyvykkyyden ja motivaation kautta (Manka & Manka 2016, luku 2.1. ja 2.2.). Siten työhyvinvointi ei ole vain yksilön kannalta, vaan myös organisaation toiminnan kannalta merkityksellinen ja perustavanlaatuisen tärkeä asia, jolle tulisi antaa sille kuuluvaa arvostusta. Työhyvinvoinnin käsitteessä viime aikoina tilaa on saanut työhyvinvoinnin strateginen johtaminen. Työhyvinvoinnin strategiseen kehittämiseen on lukuisia malleja<sup>35</sup>. Jatkossa delegaattien työhyvinvoinnin edistämiseksi voitaisiin edetä esimerkiksi työhyvinvoinnin strategisen kehittämisen vaiheiden ehdottamalla tavalla konkreettisen työhyvinvointia edistävän toimintasuunnitelman laatimiseen ja toteuttamiseen.

Työhyvinvointia kuvaavia malleja ja menetelmiä on valtava määrä, joten on selvää, että tutkielma oltaisiin voitu toteuttaa monella muullakin vaihtoehtoisella menetelmällä. Jälkikäteen arvioituna tutkielman teoreettisen viitekehyksen rakentuessa työhyvinvoinnin käsitteen ympärille tekee tämä

---

<sup>34</sup> ”( ) retrieval of existing knowledge to avoid continuously re-inventing the wheel” (Loquercio et al. 2006, 19).

<sup>35</sup> Esim Robertson & Cooper (2010, 107–116) esittävät strategisen mallin työhyvinvoinnin kehittämiseen. Tässä työhyvinvoinnin kehittäminen lähtee liikkeelle työhyvinvoinnin tilannekartoituksesta, jonka jälkeen edetään vaihe vaiheelta työhyvinvointiin liittyvän toimintasuunnitelman laatimiseen ja lopulta sen toimeenpanoon.

teoreettisesta viitekehuksesta raskaan ja vaikeasti hallittavan kokonaisuuden. Warrin vitamiinimallia ei voi sanoa parhaaksi mahdolliseksi tavaksi hyödyntää työhyvinvoinnin arvioinnissa. Katsoisin, että sisällöllisesti Warrin vitamiinimalli on jatkumoa muille työhyvinvointiteoreettisille malleille, sillä siinä ei ollut varsinaista uutta tulokulmaa, muuta kuin positiivisten tunteiden vaikutus työhyvinvoinnin rakentumisessa. Warrin vitamiinimallin heikkoudeksi katsoisin sen laajuuden. Malli sisältää 12 työn piirrettä, ja kuhunkin yksittäiseen työn piirteeseen puolestaan lukeutui suurehko määrä muita käsitteitä. Teoreettinen viitekehys oltaisiin voitu rakentaa esimerkiksi yhden työhyvinvointia kuvaavan käsitteen ympärille, mutta tutkielman prosessin alkuvaiheessa oli vielä mahdoton hahmottaa sitä, mikä teoreettinen tulokulma olisi paras moniulotteiseen hyvinvoinnin kartoittamiseen. Tutkielmassa empiriasta tehtyjen havaintojen myötä myös konkretisoitui tutkielman toisessa luvussa mainittu hyvinvoinnin paradoksaalisuus. Hyvinvoinnin yksilöllisen rakentumisen takia hyvinvoinnista on haastavaa määrittää mitään yleistettävää, mikä edistäisi kaikkien hyvinvointia. Sen sijaan tulevaisuudessa voitaisiin kartoittaa organisaation johtamistyyliä ja sitä, kuinka johtamistyyli vaikuttaa delegaattien kokemaan hyvinvointiin. Johtamistyyliin liittyen on paljon jo olemassa olevia mittareita ja erilaisia kyselyitä.

Haastattelujen yhteydessä huomasin, että suurella osalla haastateltavista oli kokemuksia omakohtaisesta työuupumuksesta, kollegan uupumuksesta tai ylipäänsä työyhteisöön lukeutuvasta jännittyneisyydestä ilmapiirissä tai havainnosta siitä, että töitä tehdään liikaa. Kireä ilmapiiri, jännitteiset suhteet toimistossa tai liiallinen työn tekeminen antavat viitteitä mahdollisesta liiallisesta työkuormituksesta. Työhyvinvoinnin tutkimisen yhteydessä on havaittu, organisaatiokulttuurin käsitteen kautta voidaan löytää syy siihen, miksi organisaatiossa esiintyy esimerkiksi uupumusta (ks. Mauno & Ruokolainen 2008). Yksi vaihtoehtoinen tapa tarkastella aihetta olisi ollut organisaatiokulttuurin tai esimerkiksi työhyvinvointikulttuurin<sup>36</sup> käsite. Nämä muutamat esimerkit vaihtoehtoisista tavoista kuvastavat pintaraapaisuna sitä, kuinka moniulotteinen työhyvinvointi on tutkittavana ilmiönä.

---

<sup>36</sup> Esim. Juuti & Salmi (2014) esittävät työhyvinvointikulttuurin käsitteen, jossa voidaan tunnistaa erilaisia tasoja sen suhteen, kuinka työhyvinvointia toteutetaan. Heikkoa työhyvinvointikulttuuria kuvastaa se, että organisaatiossa painotetaan tuloskeskeisyyttä, ja koetaan, että ihmisiä tulee johtaa tiukasti. Hyvässä työhyvinvointikulttuurissa kiinnitetään arki- sen työn työhyvinvointiin ja esimerkiksi työilmapiirin kehittämiseen. (ks. Juuti & Salmi 2014, 194–195.)

## 6.1. Luotettavuuden arviointia

Tämän tutkielman tulokset perustuvat kuuden henkilön henkilökohtaisiin kokemuksiin ja näkemyksiin, jotka ovat hyvin kontekstiriippuvaisia. Tutkielmaan liittyy siten paljon tulkinnallisuutta. Pääosin haastateltavien kokemukset olivat keskenään samankaltaisia, pois lukien yhden haastateltavan haastatteluun perustuva materiaali. Arvioni mukaan tämä yksittäinen haastattelu oli suurin tekijä, joka aiheutti aineiston sisäistä ristiriitaa, ja ristiriitaa eniten aiheuttanee se, että kyseinen haastateltava oli työskennellyt niin kutsutussa hankalassa kontekstissa. Tästä sisäisestä ristiriidasta huolimatta viisi muuta haastattelua olivat sisällöllisesti melko yhteneväisiä. Lisäksi on selvää, että mikäli haastatteluun olisi osallistunut eri henkilöitä, olisi aineiston luonne ollut erilainen ja siten myös tutkielman tulokset voisivat olla erilaisia. Laadullisessa tutkimuksessa tulokset ovat varsin tulkinnallisia, mutta tulosten tulkinnallisuuden luotettavuus liittyy päättelylogiikan kautta muodostuneen tulkinnan mahdollisuuteen. Luotettavuutta on pyritty vahvistamaan tuomalla päättelyn logiikkaa lukijalle näkyväksi läpi tutkielman. Haastatteluiden tekoon ja haastatteluaineiston luotettavuuteen vaikuttavia seikkoja on pohdittu aiemmin luvussa 4.4.

Haastatteluiden ennakkotehtävään liittyen havaittiin heikkoa validiteettia. Itse Warrin affektiivisen mallin luotettavuuteen liittyvää pohdintaa on esitetty luvussa 3.2. Tämän pohjalta oli odotettavissa, että samoihin asioihin törmätään myös tässä yhteydessä. Tutkielmassa havaittiin, että Warrin affektiivisen työhyvinvoinnin malli ja siitä johdetut ennakkotehtävässä käytetyt tunteet ottivat hyvin yksipuolisesti esille mahdollisten tunteiden kirjon. Näiden ennakkotehtävässä esiintyvien tunteiden lisäksi haastattelujen aikana havaitsin haastateltavien nonverbaalisen viestinnän kautta muitakin kuin ennakkotehtävässä läsnä olevia tunnekokemuksia, jotka tulkitsin kuvaavan haastateltavan turhautumista, kiukkua ja jopa pettymystä. Tämä ei ollut kuitenkaan esitehtävän ainut heikkous, vaan keskeiseksi kompastuskiveksi ennakkotehtävän alkuperäisen tarkoituksen ja toisaalta sen onnistumisen suhteen muodostui yksilön, eli kunkin haastateltavan tekemät tulkinnat, ja ennakkotehtävän tunnekokemusten liiallinen yksipuolisuus. Toisaalta muun muassa Warrin mallin tieteellisen arvioinnin yhteydessä on pyritty nostamaan esille se, että kuten muissakin työstressimalleissa, myös Warrin mallissa yksilöiden tekemät subjektiiviset tulkinnat vaikuttavat olennaisesti ensinnäkin työhyvinvoinnin tunnetilojen kokemukseen ja tulkintaan. Luotettavuuden vahvistamiseksi tämä otettiin huomioon tutkielmassa, eli analyysin tekemiseksi suunnitelmaa muutettiin analyysityökaluja muuttamalla. Tällä viitataan siihen, että aineiston analyysissä päädyttiin fokusoimaan huomio työhyvinvoinnin kannalta merkityksellisiin työn piirteisiin työperäisten tunnekokemusten sijasta.

# LÄHTEET

## Primäärilähteet

H1. Haastattelu Suomen Punaisen Ristin kansainvälisen avustustyöntekijän kanssa.

H2. Haastattelu Suomen Punaisen Ristin kansainvälisen avustustyöntekijän kanssa.

H3. Haastattelu Suomen Punaisen Ristin kansainvälisen avustustyöntekijän kanssa.

H4. Haastattelu Suomen Punaisen Ristin kansainvälisen avustustyöntekijän kanssa.

H5. Haastattelu Suomen Punaisen Ristin kansainvälisen avustustyöntekijän kanssa.

H6. Haastattelu Suomen Punaisen Ristin kansainvälisen avustustyöntekijän kanssa.

## Sekundäärilähteet

Ager, Alastair, Pasha, Eba, Yu, Gary, Duke, Thomas, Eriksson, Cynthia & Barbara Lopez Cardozo (2012). ”Stress, Mental Health, and Burnout in National Humanitarian Aid Workers in Gulu, Northern Uganda”. *Journal of Traumatic Stress* 25: 713–720. International Society for Traumatic Stress Studies.

Alasuutari, Pertti (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0*. Tampere: Vastapaino.

Anderson, Mary B. (1999). *Do no Harm: How Aid Can Support Peace – or War*. Boulder, CO: Lynne Rienner.

Bakker, Arnold B., Demerouti, Evangelia, Ana Isabel Sanz-Vergel (2014). “Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach”. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour* 1: 389–411.

Bass, Bernard M. (1999). “Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 8(1): 9–32.

Boltanski, Luc (1993). *Distant Suffering: Morality, Media, and Politics*. Cambridge: Cambridge University Press.

Brown, Garrett, McLean, Ian & Allistair McMillan (2018). ”delegate”. Teoksessa *The Concise Oxford Dictionary of Politics and International Relations* (4th edition). Oxford University Press.

Burke, W. W. & G. H. Litwin (1992). “A causal model of organizational performance and change”. *Journal of Management* 18, 523–545.

Cardozo, Barbara Lopes, Holtz, Timothy H., Kaiser, Reinhard, Gotway, Carol, Ghitis, Frida, Toomey, Estelle & Peter Salama (2005). ”The mental health of expatriate and Kosovar Albanian humanitarian aid workers”. *Disasters* 29(2): 152–170.

- Colquitt, Jason A., Donald, E. Conlon, Wesson, Michael J., Porter, Christopher O. L. & K. Yee Ng (2001). "Justice at the Millenium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research". *Journal of Applied Psychology*. 86(3): 425–445.
- Costa, Marco, Oberholzer-Riss, Martin, Hatz, Christoph, Steffen, Robert, Puhan, Milo & Patricia Schlagenhaut (2015). "Pre-travel health advice guidelines for humanitarian workers: A systematic review". *Travel Medicine and Infections Disease* 13, 449–465.
- Cropanzano, R. (1993). *Justice in the Workplace*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Curling, Penelope & Kathleen Simmons (2010). "Stress and staff support strategies for international aid work". *Intervention* 8(2): 93–105.
- Dworkin, Ronald (2000). *Sovereign Virtue. The Theory and Practice of Equality*. Cambridge: Harvard University Press.
- Ehrenreich, John & Teri Elliott (2004). "Managing Stress in Humanitarian Aid Workers: A Survey of Humanitarian Aid Agencies' Psychosocial Training and Support of Staff". *Journal of Peace Psychology*. 10(1): 53–66.
- Eriksson, Cynthia, Bjorck, Jeff, Larson, Linnea, Walling, Sherry, Trice, Gary, Fawcett, John, Abernethy, Alexis & David Foy (2009). "Social support, organisational support and religious support in relation to burnout in expatriate humanitarian aid workers". *Mental Health, Religion and Culture* 12(7): 671–686.
- Feldt, Taru, Kinnunen, Ulla & Anne Mäkikangas (2005). "Affektiivisen työhyvinvoinnin rakenne ja pysyvyys kolmen vuoden seuraututkimuksessa". *Psykologia* (5-6): 541–551.
- Feldt, Taru, Kinnunen, Ulla & Saija Mauno (2017). "Työstressin teoreettisia malleja: Kolme klassikkoa ja yksi tulokas". Teoksessa Mäkikangas, Anne, Mauno, Saija & Taru Feldt (toim.) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Juva: PS-kustannus, s. 39–72.
- Galtung, Johan (1969). "Violence, Peace, and Peace Research". *Journal of Peace Research* 6(31): 167–191.
- Hakanen, Jari (2002). "Työn imu ja työuupumus – laajennetun työhyvinvointimallin kehittäminen ja testaaminen". *Psykologia* 37: 291–301.
- Hakanen, Jari (2005). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Harju, Lotta, Hakanen, Jari J. & Wilmar B. Schaufeli. (2014). "Job Boredom and Its Correlates in 87 Finnish Organizations". *Journal of Occupational and Environmental Medicine* Vol: 56(9):911
- Heikkinen, R.-L. & Laine, T. (1997). "Tutkimuksen polulla". Teoksessa Heikkinen, R. L., & T. Laine (toim.) *Hoitava kohtaaminen*. Helsinki: Kirjayhtymä 18–23.
- Henry, J. (2004). "Understanding HR in the Humanitarian Sector – A Baseline for Enhancing Quality in Management". People in Aid, London.
- Herne, Kaisa (2012). *Mitä oikeudenmukaisuus on?* Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

- Hirsjärvi, Sirkka & Helena Hurme (2008). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Tallinna: Helsinki Gaudeamus University Press.
- Hyvärinen, Matti, Nikander, Pirjo & Johanna Ruusuvaori (2017) (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino.
- Jachens, Liza, Jonathan, Houdmont & Roslyn Thomas (2016). "Effort-reward imbalance and heavy alcohol consumption among humanitarian aid workers". *Journal of Studies on Alcohol and Drugs* 77(6): 904–913.
- Jachens, Liza, Jonathan, Houdmont & Roslyn Thomas (2018a). "Effort-reward imbalance and burn-out among humanitarian aid workers. *Disasters* 43(1): 6787.
- Jachens, Liza, Jonathan, Houdmont & Roslyn Thomas (2018b). "Work-related stress in a humanitarian context: a qualitative investigation". *Disasters* 42(4): 619–634.
- Juuti, Pauli & Pontus Salmi (2014). *Tunteet ja työ: Uupumuksesta iloon*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kananen, Jorma (2017). *Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä*. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kanungo, R. N. (1982). "Measurement of job and work involvement". *Journal of Applied Psychology* 67: 371–349.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990) *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karasek, R. A. (1979). "Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign". *Administrative Science Quarterly* 24, 285–308.
- Kauko-Valli, Sofia & Matti Koironen (2010). "Työn ilo ja henkinen hyvinvointi". Teoksessa Suutari, Marjaana & Pirkko-Liisa Vesterinen (toim.) *Työhyvinvoinnin johtaminen*. Helsingissä: Otava.
- Keats, Daphne M. (2000). *Interviewing: A practical guide for students and professionals*. Buckingham: Open University Press.
- Kinnunen, Ulla (2018). "Työstä palautuminen". Teoksessa Kinnunen, Ulla, Feldt, Taru & Saija Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 127–148.
- Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru (2008). "Stressi työelämässä". Teoksessa Kinnunen, Ulla, Feldt, Taru & Saija Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Juva: PS-kustannus, s. 13–37.
- Kinnunen, Ulla & Marja Hättinen (2008). "Työuupumus ja jaksaminen työelämässä". Teoksessa *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Juva: PS-kustannus, s. 38–55.
- Korff, Valeska, Balbo, Nicoletta, Mills, Melinda, Heyse, Liesbet & Rafael Wittek (2015). "The impact of humanitarian context conditions and individual characteristics on aid worker retention". *Disasters* 39(3): 522–545.

- Kuula, Arja & Sanni Tiitinen (2010). ”Eettiset kysymykset ja haastattelujen jatkokäyttö”. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna, Nikander, Pirjo & Matti Hyvärinen (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino.
- Laine, T. (2010). ”Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma”. Teoksessa Aaltonen, J. & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*, 3. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 28–45.
- Laine, T. & Kuhmonen, P. (1995). *Filosofinen antropologia*. Jyväskylä: Atena.
- Loquercio, David, Hammersley, Mark & Ben Emmers (2006) “Understanding and addressing staff turnover in humanitarian agencies”. Human Practice Network (HPN). Network Paper, Number 55.
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J., & Daniels, K. (2009). Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews*, 11: 381–405. doi: 10.1111/j.1468-2370.2009.00267.
- Macalister-Smith, Peter (1985). *International Humanitarian Assistance. Disaster Relief Actions in International Law and Organization*. Dordrecht: Martinus Nijhoff Publishers.
- Mackey, J. D. & Perrewé, P. L. (2014). “The AAA (appraisals, attributions, adaptation) model of job stress: The critical role of self-regulation”. *Organizational Psychology Review* 4, 258–278.
- Mäkikangas, Anne & Jari Hakanen (2017). ”Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat”. Teoksessa Mäkikangas, Mauno, Saija & Taru Feldt (2017). *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, sivut 103–126.
- Mäkikangas, Anne, Feldt, Taru & Ulla Kinnunen (2008). ”Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin”. Teoksessa Kinnunen, Ulla, Feldt, Taru & Saija Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Juva: PS-kustannus, s. 56–74.
- Malkki, Liisa H. (2015). *The Need to Help. The Domestic Arts of International Humanitarianism*. Durham: Duke University Press.
- Manka, Marja-Liisa (2008). *Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen*. Helsinki: Talentum Oy.
- Manka, Marja-Liisa (2012). *Työnilo*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Manka, Marja-Liisa (2015). *Stressikirja: mistä virtaa?* Helsinki: Talentum Oy.
- Manka, Marja-Liisa & Marjut Manka (2016). *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Pro.
- Martela, Frank & Karoliina Jarenko (2017). ”Itseohjautuvuus tulee, oletko valmis?” Teoksessa Martela, Frank & Karoliina Jarenko (toim.) *Itseohjautuvuus: miten organisoitua tulevaisuudessa?* Helsinki: Alma Talent, luku 1.
- Maslach, C., Jackson, S. E. & M. P. Leiter (1996). *Maslach Burnout Inventory manual*. 3rd edition. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Mauno, Saija & Mervi Ruokolainen (2008). “Organisaatiokulttuurin yhteys henkilöstön työhyvinvointiin ja työasenteisiin”. Teoksessa Kinnunen, Ulla, Feldt, Taru & Saija Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: Juva, s. 142–165.



- Mauno, Saija & Ulla Kinnunen (2005). "Työn epävarmuus ja organisaatiomuutokset työhyvinvoinnin uhkina". Teoksessa Feldt, Taru, Kinnunen, Ulla & Saija Mauno (toim.) *Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus. Ellibs.
- Mauno, Saija, Huhtala, Mari & Ulla Kinnunen (2017). "Työn laadulliset kuormitustekijät". Teoksessa Mäkikangas, Anne, Mauno, Saija & Taru Feldt (toim.) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Juva: PS-kustannus, s. 73–102.
- Merton, R. K., Fiske, M. & Kendall P. L. (1956). *The focused interview. A manual of problems and procedures*. Glencoe, IL: Free Press.
- Nikander, Pirjo (2017). "Laadullisten aineistojen litterointi, kääntäminen ja validiteetti". Teoksessa Hyvärinen, Matti, Nikander, Pirjo & Johanna Ruusuvuori (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*, s. 432–445. Tampere: Vastapaino.
- Northouse, Peter G. (2004). *Leadership: Theory and Practice*. 3. painos. Thousand Oaks: SAGE.
- Oesch, E. (1996). "Hermeneutiikka – tietoteoriaa vai ymmärtämisen ontologiaa?" *Niin & Näin* 3(2): 14–17.
- Otala, L. & Guy Ahonen (2003). *Työhyvinvointi tuloksen tekijänä*. Helsinki: WSOY.
- Parkkari, Juhani (2018). *Sodan oikeussäännöt*. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Ramsbotham, Oliver, Woodhouse, Tom & Miall, Hugh (2016). *Contemporary Conflict Resolution. The prevention, management and transformation of deadly conflicts*. Fourth edition. Cambridge: Polity Press.
- Ranta, Juha & Arja Kuula-Luumi (2017). "Haastattelun keruun ja käsittelyn ABC". Teoksessa Hyvärinen, Matti, Nikander, Pirjo & Johanna Ruusuvuori (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino.
- Rantanen, Johanna & Ulla Kinnunen (2005) "Työn ja perhe-elämän vuorovaikutus". Teoksessa Teoksessa Feldt, Taru, Kinnunen, Ulla & Saija Mauno (toim.) *Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus. Ellibs.
- Reijseger, Gaby, Schaufeli, Wilmar B., Peeters, Maria C. W., Taris, Toon W., van Beek, Ilona & Else Ouweneel (2013). "Watching the paint dry at work: psychometric examination of the Dutch Boredom Scale". *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal* 26(5): 508–525.
- Robertson, Ivan & Cooper, Cary (2010). *Well-being: Productivity and Happiness at Work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Roe, Robert A. & Titia Meijer (2008). "The Analysis and Design of Mental Information Work: A Method Based on the Action Facilitation Approach". *European Work and Organizational Psychologist* 3(2): 101–115.
- Ruusuvuori, Johanna & Liisa Tiittula (2005). "Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus". Teoksessa Ruusuvuori, Johanna & Liisa Tiittula (toim.) *Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino.

Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzáles-Romá, V. & Bakker, A. (2002). "The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach". *Journal of Happiness Studies* 3: 71–92.

Seligman, Martin E.P (2011). *Flourish. A Visionary New Understanding and Well-Being*. New York: Free Press.

Seppälä, Piia & Jari Hakanen (2017). "Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen". Teoksessa Mäkikangas, Anne, Mauno, Saija & Taru Feldt (toim.) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Juva: PS-kustannus, s. 149–168.

Siegrist, J. (1996). "Adverse health effects of high-effort/low reward conditions". *Journal of Occupational Health Psychology* 1, 27–41.

Sonnentag, Sabine & Frese, Michael (2003). "Stress in organizations". Teoksessa Borman, Walter C., Ilgen, Daniel R., & Richard J. Klimoski (toim.) *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*. vol 12. New York: Wiley, s. 453–491.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction. Application, assessment, causes and consequences*. Thousands Oaks: Sage Publications.

SPR 2019. Tutkielman tekijän henkilökohtaiset keskustelut Suomen Punaisen Ristin kanssa.

Suutarinen, Marjaana (2010). "Työhyvinvoinnin organisointi". Teoksessa Suutarinen, Marjaana & Pirkko-Liisa Vesterinen (toim.) *Työhyvinvoinnin johtaminen*. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy, s. 11–44.

Tepper, Bennett J. (2000). "Consequences of Abusive Supervision". *Academy of Management Journal*. 43(2): 178–190.

Tuomi, Jouni & Anneli Sarajärvi (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuomi, Jouni & Anneli Sarajärvi (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.

Tyler, T. R. (1989). "The psychology of procedural justice: A test of the group value model. *Journal of Personality and Social Psychology* 57, 830–838.

Vaittinen, Tiina (2017). *The Global Biopolitical Economy of Needs: Transnational Entanglements between Ageing Finland and the Global Nurse Reserve of the Philippines*. Tampere: Tampere University Press.

Vaittinen, Tiina (2019). "Exposed to Violence While Caring: From Caring Self-Protection to Global Health as Conflict Transformation". Teoksessa Vaittinen, Tiina & Confortini, Catia C. (toim). *Gender, Global Health, and Violence*. Lontoo ja New York: Rowman & Littlefield International Ltd.

Vartiainen, Matti (2018). "Johdanto: Työpsykologian ja hyvinvointitutkimuksen kehitys suomessa". Teoksessa Mäkikangas, Anne, Mauno, Saija & Taru Feldt (toim.) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 11–39.

Varto, Juha (1992). *Fenomenologisen tieteen kritiikki*. Filosofisia tutkimuksia Tampereen yliopistosta, vol 30. Tampereen yliopisto.

Virtanen, Petri & Marjo Sinokki (2014). *Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt*. Helsinki: Tietosanoma.

Visser, Miranda, Mills, Melinda, Heyse, Liesbet, Wittek, Rafael & Vincenzo Bolletino (2016). "Work-Life Balance Among Humanitarian Aid Workers". *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 45(6): 1191–1213.

Warr, Peter (1987). "Job characteristics and mental health". Teoksessa Warr, Peter (toim.) *Psychology at work*, 247–269. Harmondsworth: Penguin Books.

Warr, Peter (1990a). "Decision latitude, job demands, and employee well-being. *Work & Stress* 4: 285–294.

Warr, Peter (1990b). "The measurement of well-being and other aspects of mental health". *Journal of Occupational Psychology* 63: 193–210.

Warr, Peter (1994). "A conceptual framework for the study of work and mental health". *Work & Stress* 8: 84–97.

Warr, Peter (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. New York: Lawrence Erlbaum Association cop.

## Internetlähteet

ALNAP (2018). The State of Humanitarian System 2018 – Full Report. ALNAP Study. Saatavissa <<https://sohs.alnap.org/help-library/the-state-of-the-humanitarian-system-2018-full-report> >, luettu 5.5.2019.

Antares Foundation (2012). Managing stress in humanitarian workers – Guidelines for good practice. Third edition. Saatavissa <[https://www.antaresfoundation.org/filestore/si/1164337/1/1167964/managing\\_stress\\_in\\_humanitarian\\_aid\\_workers\\_guidelines\\_for\\_good\\_practice.pdf?etag=4a88e3afb4f73629c068ee24d9bd30d9](https://www.antaresfoundation.org/filestore/si/1164337/1/1167964/managing_stress_in_humanitarian_aid_workers_guidelines_for_good_practice.pdf?etag=4a88e3afb4f73629c068ee24d9bd30d9)>, luettu 3.3.2019.

Eurooppa-neuvosto (2019). Euroopan unionin neuvosto. Poliitikat. Humanitaarinen apu. Saatavissa <<https://www.consilium.europa.eu/fi/policies/humanitarian-aid/>>, luettu 4.4.2019.

Hakanen, Jari & Työterveyslaitos (2009). Työn imun arviointimenetelmä. Työn imu –menetelmän (Utrecht Work Engagement Working Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Työterveyslaitos. Saatavissa <[https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_Finnish.pdf](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Finnish.pdf)>, luettu 15.12.2018.

Humanitarian Outcomes, AWSO (2013). Aid Worker Security Report. The New Normal: Coping with the kidnapping trend. Saatavissa <[https://aidworkersecurity.org/sites/default/files/AidWorkerSecurityReport\\_2013\\_web.pdf](https://aidworkersecurity.org/sites/default/files/AidWorkerSecurityReport_2013_web.pdf) >, luettu 5.10.2018.

Humanitarian Outcomes, AWSO (2018). The Aid Worker Security Database. Major attacks on aid workers: Summary statistics 2007-2017, Saatavissa <<https://aidworkersecurity.org/incidents/report/summary> >, luettu 15.9.2018.

Humanitarian Outcomes, AWSO (2019a). The Aid Worker Security Database. About the data. Saatavissa <https://aidworkersecurity.org/about> , luettu 10.7.2019.

Humanitarian Outcomes, AWSO (2019b). The Aid Worker Security Database. Major attacks on aid workers: Summary statistics 2008-2018, Saatavissa <<https://aidworkersecurity.org/incidents/report/tactictrends>>, luettu 27.9.2019.

Humanitarian Outcomes, AWSO (2019c). Aid Worker Security Report 2019 – Updated. Speakable: Addressing sexual violence and gender-based risk in humanitarian aid. Saatavissa <[https://www.humanitarianoutcomes.org/sites/default/files/publications/awsr\\_2019\\_0.pdf](https://www.humanitarianoutcomes.org/sites/default/files/publications/awsr_2019_0.pdf)>, luettu 5.9.2019.

Humanitarian Outcomes, AWSO (2019d). The Aid Worker Security Database. Summary graphs and tables. Highest incident context. Saatavissa <<https://aidworkersecurity.org/incidents/report/context>>, luettu 10.6.2019.

IASC (2007). Inter-Agency Standing Committee. IASC Guidelines on Mental Health and Psychosocial Support in Emergency Settings. Geneva: IASC. Saatavissa <[https://www.who.int/mental\\_health/emergencies/guidelines\\_iasc\\_mental\\_health\\_psychosocial\\_june\\_2007.pdf](https://www.who.int/mental_health/emergencies/guidelines_iasc_mental_health_psychosocial_june_2007.pdf)>, luettu 5.6.2019.

ICRC (2012). International Committee of the Red Cross. Enhancing Protection. For Civilians in Armed Conflict and Other Situations of Violence. Saatavissa <<https://www.icrc.org/en/doc/assets/files/other/icrc-002-0956.pdf>>, luettu 7.9.2018.

IFRC (2007). Staff Code of Conduct 2007. Saatavissa <<https://media.ifrc.org/ifrc/wp-content/uploads/sites/5/2018/03/Staff-Code-of-Conduct-2007.pdf>>, luettu 4.5.2019.

IFRC (2007). Staff Code of Conduct 2007. Saatavissa <<https://media.ifrc.org/ifrc/wp-content/uploads/sites/5/2018/03/Staff-Code-of-Conduct-2007.pdf>>, luettu 4.5.2019.

IFRC (2019). The International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies (IFRC). Saatavissa <<https://www.ifrc.org/en/who-we-are/the-movement/ifrc/>>, luettu 3.3.2019.

Ilmarinen, Juhani (2006). *Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa*. Saatavissa <<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72340/URN%3aNBN%3afe2015042226126.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>, luettu 5.10.2019.

Jyväskylän yliopisto (2019a). Koppa. Fenomenologia. Saatavissa <<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tieteenfilosofiset-suuntaukset/fenomenologia>>, luettu 7.2.2019.

Jyväskylän yliopisto (2019b). Koppa. Fenomenologinen analyysi. Saatavissa <<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/fenomenologinen-analyysi>>, luettu 7.2.2019.

Ossi, Aura, Guy, Ahonen, Tomi, Hussi & Juhani Ilmarinen (2016). Tutkimusraportti. Strateginen hyvinvointi 2016. Saatavissa <[https://www.ossiaura.com/uploads/1/6/5/4/16543464/strateginen\\_hyvinvointi\\_2016\\_www.pdf](https://www.ossiaura.com/uploads/1/6/5/4/16543464/strateginen_hyvinvointi_2016_www.pdf)>, luettu 21.9.2019.

Oxford University (2019). Implement, verb. Saatavissa <[https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/implement\\_1?q=implement](https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/implement_1?q=implement)>, luettu 13.11.2019.

PRIO (2018). Conflict Trends. Trends in Armed Conflict, 1946–2017. Saatavissa <<https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Dupuy%2C%20Rustad->

[%20Trends%20in%20Armed%20Conflict%2C%201946–2017%2C%20Conflict%20Trends%205-2018.pdf](#)>, luettu 10.10.2018.

PRIO (2019). About Prio. Saatavissa <<https://www.prio.org/About/>>, luettu 20.9.2019.

Psychosocial Center IFRC (2019). Specific target groups. Saatavissa <<http://pscentre.org/archives/resource-category/target-groups>>, luettu 5.4.2019.

RedNet (2018). Punaisen Ristin sivusto vapaaehtoisille. IMPACT Training. Saatavissa <<https://rednet.punainenristi.fi/node/14716>>, luettu 17.10.2018.

RedNet (2019). Punaisen Ristin sivusto vapaaehtoisille. Kansainvälinen nuorisotoiminta. Saatavissa <<https://rednet.punainenristi.fi/node/39708>>, luettu 8.6.2019.

SPR (2018a). Tule mukaan avustustyöntekijäksi. Saatavissa <<https://www.punainenristi.fi/tule-mukaan/avustustyontekijaksi>>, luettu 18.9.2018.

SPR (2018b). Ennen katastrofia. Saatavissa <<https://www.punainenristi.fi/tutustu-punaiseen-ristiin/tyomme-maailmalla/avun-muodot/katastrofityo/ennen-katastrofia>>, luettu 1.11.2018.

SPR (2018c). Onko Suomi avustustyön suurvalta? Saatavissa <<https://www.punainenristi.fi/uutiset/20171004/onko-suomi-avustustyon-suurvalta>>, luettu 20.9.2018.

SPR (2018d). Työmme maailmalla. Saatavissa <<https://www.punainenristi.fi/tyomme-maailmalla>>, luettu 17.10.2018.

SPR (2018e). Mikä on Suomen Punainen Risti? Saatavissa <<https://www.punainenristi.fi/tutustu-punaiseen-ristiin/suomen-punainen-risti>>, luettu 17.10.2018.

SPR (2018f). Työmme Suomessa. Saatavissa <<https://www.punainenristi.fi/tutustu-punaiseen-ristiin/tyomme-suomessa>>, luettu 17.10.2018.

SPR (2018g). Työmme maailmalla. Humanitaarinen toiminta. Nopean avustustoiminnan yksiköt. Saatavissa <<https://www.punainenristi.fi/tutustu-punaiseen-ristiin/tyomme-maailmalla/humanitaarinen-apu/nopean-toiminnan-yksikot>>, luettu 17.10.2018.

SPR (2018h). Suomen Punainen Risti. Seitsemän periaatetta. Saatavissa <<https://www.punainenristi.fi/periaatteet>>, luettu 17.10.2018.

SPR (2018i). Avustustyöntekijäksi ulkomaille. Työtehtävät ja niiden vaatimukset. Saatavissa <<https://www.punainenristi.fi/tule-mukaan/avustustyontekijaksi/tyotehtavat-ja-niiden-vaatimukset>>, luettu 8.9.2018.

SPR (2018j). Tule mukaan avustustyöntekijäksi ulkomaille. Saatavissa <<https://www.punainenristi.fi/tule-mukaan/avustustyontekijaksi>>, luettu 17.10.2018.

SPR (2018k). Suomen Punainen Risti. Toimintaohjeet. Saatavissa <<https://www.punainenristi.fi/tutustu-punaiseen-ristiin/suomen-punainen-risti/toimintaohjeet>>, luettu 17.10.2018.

SPR (2019b). Suomen Punainen Risti. Vuosikertomus 2018. Saatavissa <[https://www.punainenristi.fi/sites/frc2011.mearra.com/files/tiedostolataukset/vuosikertomus\\_2018\\_su\\_allekirjoitettu\\_pakattu.pdf](https://www.punainenristi.fi/sites/frc2011.mearra.com/files/tiedostolataukset/vuosikertomus_2018_su_allekirjoitettu_pakattu.pdf)>, luettu 2.11.2019.

Suomen YK-liitto (2019). YK:n humanitaarinen toiminta. Saatavissa <<https://www.ykliitto.fi/yk-tee-mat/humanitaarinen-toiminta/ykn-humanitaarinen-toiminta>>, luettu 18.7.2019.

Työterveyslaitos (2009). Anttonen, Hannu & Tuula Räsänen (toim.) Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Saatavissa <<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132079/tyohyvinvointi-uudistuksia-ja-hyvia-kaytantoja.pdf?sequence=1>>, luettu 6.7.2019.

Työterveyslaitos (2015). Inspistä! Työn tuunaajan inspiraatiokirja. Saatavissa <<https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyon-tuunaajan-inspiraatiokirja.pdf>>, luettu 18.12.2019.

UM (2019a). Ulkoministeriö – Utrikesministeriet. Humanitaarinen apu tuo lievitystä hädän keskelle. Saatavissa <<https://um.fi/humanitaarinen-apu>>, luettu 4.4.2019.

UM (2019b). Ulkoministeriö – Utrikesministeriet. Kehitysyhteistyön määrärahat. Saatavissa <<https://um.fi/suomen-kehitysyhteistyon-maararahat>>, luettu 4.4.2019.

UM (2019c). Ulkoministeriö – Utrikesministeriet. Suomen kehityspolitiikan tavoitteet ja periaatteet. Saatavissa <<https://um.fi/suomen-kehityspolitiikan-tavoitteet-ja-periaatteet>>, luettu 4.4.2019.

WHO (2019). The World Health Organization. Humanitarian Health Action. The Cluster Approach. Saatavissa <[https://www.who.int/hac/techguidance/tools/manuals/who\\_field\\_handbook/annex\\_7/en/](https://www.who.int/hac/techguidance/tools/manuals/who_field_handbook/annex_7/en/)>, luettu 5.6.2019.

## **Muut**

### Geneven sopimukset

I) Convention for Amelioration of the Condition of the Wounded and Sick in Armed Forces in the Field. Geneva, 12 August 1949. Saatavissa <<https://www.icrc.org/ihl.nsf/INTRO/365?OpenDocument>>, luettu 10.10.2018.

II) Convention for the Amelioration of the Wounded, Sick and Shipwrecked Members of Armed Forces at Sea. Geneva, 12 August 1949. Saatavissa <<https://www.icrc.org/ihl.nsf/INTRO/370?OpenDocument>>, luettu 10.10.2018.

III) Convention relative to the Treatment of Prisoners of War. Geneva, 12 August 1949. Saatavissa <<https://www.icrc.org/ihl.nsf/INTRO/375?OpenDocument>>, 10.10.2018.

IV) Convention relative to the Protection of Civilian Persons in Time of War. Geneva 12 August 1949. Saatavissa <<https://www.icrc.org/ihl.nsf/INTRO/380?OpenDocument>>, luettu 10.10.2018.

# LIITEET

## Liite 1. Saatekirje

Hei hyvä Suomen Punaisen Ristin delegaatti!

Millaista on humanitaarinen työ Suomen Punaisen Ristin delegaattina? Johdetaanko työtä hyvin? Onko työsi innostavaa ja merkityksellistä? Onko sinulla mahdollisuus vaikuttaa siihen, miten työtäsi teet? Miten työssä jaksaminen otetaan huomioon? Innostutko työstäsi? Koetko, että työtehtävät vastaavat osaamistasi, ja kuulut osaksi työyhteisöäsi?

Nämä kaikki kysymykset käsittelevät työhyvinvoinnin eri ulottuvuuksia. Olen Tampereen yliopiston kansainvälisen politiikan opiskelija, ja teen pro gradu –tutkielmaa humanitaarisesta avustustyöstä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Kutsun sinut osallistumaan haastattelututkimukseen, jonka tarkoituksena on tutkia työtä humanitaarisessa avustustyössä. Työhyvinvoinnilla tarkoitan kokonaisvaltaista hyvinvointia työssä. Tähän mennessä humanitaarista avustustyötä käsittelevissä opinnäytetöissä on käsitelty lähinnä humanitaarisen avustustyön vaatimuksia, mutta työntekijöiden jaksamiseen ei ole kiinnitetty yhtä paljon huomiota.

Tutkielmani tekemistä varten haluaisin kuulla sinun tarinasi, millaista työsi on ja näkemyksesi siitä, miten työjärjestelyitä tulisi mahdollisesti kehittää. Haastatteluun osallistuminen tarjoaa mahdollisuuden vaikuttaa ja osallistua palauteprosessiin, jonka kautta Suomen Punainen Risti voi käyttää tutkielman tuloksia johtamiskoulutuksen kehittämiseen.

Ilmoita halukkuudestasi haastatteluun ottamalla minuun yhteyttä, niin saat lisätietoja. Haastattelut toteutetaan lähtökohtaisesti Skypen kautta erikseen sovittuna ajankohtana. Osallistujien lukumäärä on rajallinen, joten ole yhteydessä pian, viimeistään 31.1.2019 mennessä. Haastattelumateriaali on saatavissa etukäteen.

Helka Hirvonen

Tampereen yliopisto

opiskelija, kansainvälinen politiikka

[yhteystiedot poistettu]

## Liite 2. Tutkimushaastattelun tiedote

TIEDOTE Suomen Punaisen Ristin delegaattien työssä jaksaminen johtamisen näkökulmasta – tutkimukseen liittyvästä haastattelututkimuksesta

**Tutkimuksen tarkoitus:** Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää Suomen Punaisen Ristin kehitysyhteistyön asiantuntijoiden kokemuksia delegaattityöstä. Haastattelututkimuksen tarkoitus on toimia pro gradu –tutkielman aineistona, ja Suomen Punainen Risti voi käyttää tutkielman tuloksia johtamiskoulutuksen kehittämistyöhön.

**Miksi on tärkeää osallistua:** Opinnäytetöissä tähän mennessä on tutkittu motiiveja lähteä humanitaariseen avustustyöhön ja humanitaarisen avustustyön vaatimuksia, mutta työntekijöiden jaksamiseen ei ole kiinnitetty yhtä paljon huomiota. Myös organisaatioiden johtaminen on yhä kokonaisvaltaisempaa käsittäen työntekijöiden kyvykkyyden ja jaksamisen työssä osaksi organisaation menestyksestä toimintaa.

**Kuka voi osallistua tutkimukseen:** Kohderyhmänä on Suomen Punaisen Ristin delegaattit, jotka työskentelevät tällä hetkellä Punaisen Ristin kehitysyhteistyötehtävissä.

**Tutkimuksen hyödyt ja haitat:** Henkilö saa haastatteluun osallistumisen myötä mahdollisuuden osallistua prosessiin, jota kautta Suomen Punainen Risti saa palautetta johtamisprosesseistaan ja voi käyttää tutkielman tuloksia oman toimintansa kehittämiseen. Haastattelun teemat liittyen työssä jaksamiseen voivat mahdollisesti herättää stressaavia muistoja tai kokemuksia haastateltavassa.

**Tutkimusaineiston keruu:** Tutkimus toteutetaan haastattelemalla kehitysyhteistyötehtävissä työskenteleviä Suomen Punaisen Ristin delegaatteja tammikuun 2019 aikana. Haastattelijana toimii pro gradu –tutkielman tekijä Helka Hirvonen. Haastattelut toteutetaan viestintäohjelma Skype:n avulla rauhallisessa tilassa niin, että haastattelussa on läsnä vain haastateltava ja haastattelija. Haastattelut toteutetaan erikseen sovittuna ajankohtana. Haastattelu kestää noin tunnin, mutta haastatteluun on hyvä varata aikaa noin 1,5h. Haastattelut nauhoitetaan haastateltavan suostumuksella Skype:n nauhoitus –toiminnolla, koska haastattelutilanteessa haastateltava ei ehdi kirjoittaa kaikkea puhetta ylös. Nauhoitteet tallennetaan ja puretaan tekstimuotoon eli litteroidaan, jonka jälkeen nauhoitteet tuhotaan.



**Tutkimusaineiston säilytys ja käyttö:** Haastatteluaineisto tulee olemaan koko tutkimuksen ajan vain allekirjoittaneen hallussa. Haastattelut nauhoitetaan Skypeen nauhoitus -toiminnolla haastateltavan suostumuksella. Haastattelut toteutetaan luottamuksellisesti ja tutkimukseen osallistuvien anonymiteetti säilytetään koko tutkimuksen ja sen raportoinnin ajan. Haastattelut sekä muu mahdollinen materiaali (sähköpostit, muistiinpanot, nauhoitteet) tuhoetaan tutkielman valmistumisen jälkeen. Tietoja käsitellään luottamuksellisesti salassapitovelvollisuutta ja henkilötietolakia noudattaen. Yksittäistä vastaajaa ei voi tunnistaa haastatteluaineistosta tai tutkielmassa olevista viittauksista aineistoon.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja osallistumisen voi keskeyttää tutkielman missä vaiheessa tahansa. Kaikki tutkittavilta kerätty materiaali hävitetään tutkielman valmistumisen jälkeen. Valmis tutkielma ladataan Tampereen yliopiston opinnäytetietokantaan TamPubiin ([www.tampub.uta.fi](http://www.tampub.uta.fi))<sup>1</sup>.

**Lisätietoja tutkimuksesta:** Tutkimushaastattelun toteuttaja ja pro gradu -tutkielman tekijä YTK Helka Hirvonen [yhteystiedot poistettu]

---

<sup>1</sup> Myöhemmin haastateltaville ilmoitettiin sähköpostitse, että korkeakoulujen yhdistymisestä johtuen aiemmasta tiedosta poiketen valmiit tutkielmat julkaistaan osoitteessa <https://trepo.tuni.fi>.

**BULLETIN** invitation interview for a master's thesis : The Finnish Red Cross workers' wellbeing at work: the organization management point of view

**The aim of the thesis:** The aim of the thesis is to examine the Finnish Red Cross development cooperation professionals' experiences about delegate work. The interview materials will play the key role in the master's thesis. The Finnish Red Cross may use the thesis results in the organizational management development processes.

**Why is it important to participate in:** Former theses have examined mainly the motives to take part in to humanitarian work and the humanitarian works' challenges. Thus workers' wellbeing hasn't been investigated that much as yet. Nowadays the organization management is more diverse so it's important to take into account the workers' wellbeing and working ability when planning organization management and effective working performance.

**Who can participate in:** The research target group is the Finnish Cross delegates who currently work with the Red Cross development cooperation projects

**The pros and cons of the interview:** The participants will get an opportunity to influence and give feedback about the Finnish Red Cross management system. Through the interviews the participants are taking part in a organizational feedback process. The interview themes may bring in mind some stressful memories or experiences in the interviewee.

**The data collection, maintenance and use:** The thesis is actualized by interviewing Finnish Red Cross development cooperation professionals who work as a delegate. The interviewer will be the thesis writer itself, Helka Hirvonen. The interviews will be carried out in Skype in a suitable meeting time agreed with the interviewee. There will be no other people present in the Skype conversation. The interviews will take approximately 1,5h and will be recorded only if agreed by the interviewee. After recording the voice record tapes will be transcribed into a word document. After that the voice record tapes will be destroyed. The interviews are absolutely confidential and anonymous during all the process. There will be no possibility to recognize a certain person from the thesis material. All the included material (e-mails, notes, tapes) will be destroyed finally when the thesis is ready. The interview data will be handled following the the requirements of current EU law regarding to personal data maintenance and secrecy obligation.

Interview involvement is totally voluntary and the participation process can be aborted any moment. All the included material will be destroyed after finishing the thesis. The thesis itself, when ready,

will be downloaded in the thesis data bank of University of Tampere ([www.tampub.fi](http://www.tampub.fi))<sup>2</sup>. The thesis language will be Finnish only except the English summary. If necessary, the interviewees are still entitled to have more information about the thesis in English.

**For more information:** The thesis writer, student of International Relations in the School of Management, University of Tampere, Finland, Helka Hirvonen [contact information]

---

<sup>2</sup> Afterwards, the interviewees were informed that the data banked has moved to a new address <https://trepo.tuni.fi> because of the new coalition of Tampere Universities.

### Liite 3. Haastattelurunko ja litterointimerkit

#### TYÖTAUSTA

Minkälainen on työnkuvasi?

Miten olet päätynyt kyseiseen työtehtävään?

#### TYÖPERÄISET TUNNETILAT JA

#### TYÖHYVINVOINTI

valitut väitteet ja perustelut niille

Heräsikö väitteistä jotain muita ajatuksia?

työn merkityksellisyys ja työssä jaksaminen

Mikä on työssäsi parasta?

Jos voisit muuttaa jotain työssäsi, niin mitä?

#### IHMISOIKEUDET

Onko käsityksesi ihmisoikeuksista tai niiden toteutumisesta muuttunut?

#### JOHTAMINEN

vastaa seuraaviin väitteisiin:

Esimieheni kannustaa ja tukee minua

Esimieheni huomaa onnistumiseni

Esimieheni on aito ja rehellinen

Esimieheni on myötätuntoinen ja

ymmärtäväinen

Esimieheni toiminta edistää työn tavoitteita

muut esille tulevat asiat

#### LITTEROINTIMERKINNÄT

( ) tekstiä poistettu

[tekstiä] tekstiä lisätty

painotus painotus puheessa

(*Tekstiä*) haastattelijan puhetta

#### Liite 4. Ennakkotehtävän väitteiden koodaus

- 1TA Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.  
2TA Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni.  
3TA Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.  
4TA Jaksan työskennellä hyvinkin pitkiä aikoja kerrallaan.  
5TA Olen hyvin sinnikäs työssäni enkä lannistu, vaikka työssäni olisi vastoinkäymisiä.  
6TA Jatkan hellittämättä, vaikka asiat töissä eivät sujuisi niin hyvin.  
7OM Työni on merkityksellistä ja sillä on selvä tarkoitus.  
8OM Olen innostunut työstäni.  
9OM Työni inspiroi minua.  
10OM Olen ylpeä työstäni.  
11OM Minulle työni on hyvällä tavalla tarpeeksi haastavaa.  
12OM En voisi kuvitella työskenteleväni muussa kuin tällaisessa työssä.  
13UP Työskennellessäni aika kuluu kuin siivillä.  
14UP Kun työskentelen, unohdan kaiken muun ympärilläni.  
15UP Syvennyn helposti työhöni ja tunnen siitä tyydytystä.  
16UP Töissä uppoudun täysin työhöni.  
17UP Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.  
18UP Olen niin uppoutunut työhöni että mietin helposti työasioita myös vapaa-ajalla.  
19LE Töissä aika kuluu hitaasti.  
20LE Töissä tunnen itseni tylsistyneeksi.  
21LE Töissä pyrin vain kuluttamaan aikaa.  
22LE Töissä tunnen itseni rauhattomaksi tai kärsimättömäksi.  
23LE Töissä käytän aikaa muista asioista haaveiluun.  
24LE Työpäivät kuluvat hitaasti.  
25LE Töissä käytän aikaa muuhun puuhasteluun kuin työtehtäviini.  
26LE Töissä minulla ei ole tarpeeksi tekemistä.  
27TUUTEH Työssä kaipaisin lisää uusia haasteita tai jotain, mistä voisin oppia.  
28TUUTEH Työtehtäväni ovat liian yksitoikkoisia.  
29TUUSOS En koe saavani riittävästi palautetta työstäni.  
30TUUSOS Työkaverini eivät kerro kaikkea, mitä tekevät.  
31TUUOM En tiedä, mitkä ovat vahvuksiani tai miten suoriutuisin työstäni.  
32TUUV Minun pitäisi saada vaikuttaa enemmän siihen, miten työni teen.  
33TUUV Työssäni joudun vain sopeutumaan vallitseviin käytäntöihin, vaikka minulla olisi ollut uusia ideoita.  
34TY Olen kokonaisuudessaan tyytyväinen tämänhetkisessä työssäni.  
35TY Olen tyytyväinen siihen, kuinka työolot on järjestetty.

- 36TY Työturvallisuustaso toteutuu vaatimusten mukaisesti.  
37TY Koen saaneeni hyvin ohjausta liittyen uralla etenemiseen.  
38TY Minun on ollut helppo yhdistää nykyinen työni ja perhe-elämä.  
39TY Työni on mielenkiintoista ja tärkeää.  
40TY Työmääräni on sopiva.  
41TY Olen innostunut mahdollisuuksistani edetä urallani.  
42TY En ole ajatellut vaihtavani työpaikkaa.  
43TY Koen jakavani vahvasti samat arvot kuin edustamani organisaatio.  
44TY Koen saavani tarpeeksi arvostusta työstäni ja palautetta esimieheltäni.  
45TY Hankalissa tilanteissa koen voivani kääntyä esimieheni puoleen.  
46TY Työn vaatimuksiin nähden palkkataso on mielestäni sopiva.  
47TY Olen tyytyväinen siihen, kuinka yhteistyö työkavereiden kanssa toimii.  
48TY Olen tyytyväinen mahdollisuuksiin saada vertaistukea.  
49TY Olen tyytyväinen erilaisiin mahdollisuuksiin viettää vapaa-aikaa.  
50TY Olen tyytyväinen elämäntilanteeseeni.  
51ST Aamulla kun herään, olen jo valmiiksi väsynyt.  
52ST Illalla kun menen nukkumaan, työasiat pyörivät mielessäni.  
53ST Olen kokenut järkyttäviä tapahtumia työssäni.  
54ST Minulla ei ole mahdollisuutta päättää itse missä ja milloin teen töitäni.  
55ST Töissä minulla on usein kiire.  
56ST Työni tavoitteet eivät ole selkeitä tai ne ovat ristiriitaisia.  
57ST Toisinaan pelkään, etten selviä työstäni.  
58ST Minun on vaikea suunnitella tai tehdä päätöksiä työssäni.  
59ST Olen huomannut, että minulla on usein pinna kireällä tai unohtelen asioita.  
60ST Työssäni joudun tekemään vaikeita päätöksiä.  
61ST Työni on henkisesti ja/tai fyysisesti raskasta.  
62ST Työssäni joudun hallitsemaan paljon asioita myös varsinaisen työnkuvani ulkopuolelta.  
63ST Jatkuvat keskeytykset häiritsevät työntekoani.  
64ST Olen havainnut jännitteitä työyhteisössämme.  
65ST Työturvallisuusriskit rajoittavat työntekoani.  
66ST Minun on ollut vaikeaa sovittaa työni ja perhe-elämäni yhteen.  
67ST Jatkuvat muutokset työssäni pakottavat minut sopeutumaan aina uusiin olosuhteisiin.  
68ST Koen, etteivät muut ymmärrä kuinka haastavaa työtä teen.  
69ST Työssäni joudun matkustamaan jatkuvasti.  
70ST Työlleni tyypillistä on hankalat olosuhteet.

## Liite 5. Ennakkotehtävä

Töissä tunnen itseni rauhattomaksi tai kärsimättömäksi.  
Töissä minulla on usein kiire.  
Koen jakavani vahvasti samat arvot kuin edustamani organisaatio.  
Minun on ollut vaikeaa sovittaa työni ja perhe-elämäni yhteen.  
Olen innostunut työstäni.  
Töissä tunnen itseni tylsistyneeksi.  
Minulla ei ole mahdollisuutta päättää itse missä ja milloin teen töitäni.  
Jatkan hellittämättä, vaikka asiat töissä eivät sujuisi niin hyvin.  
Minulle työni on hyvällä tavalla tarpeeksi haastavaa.  
Olen tyytyväinen erilaisiin mahdollisuuksiin viettää vapaa-aikaa.  
Olen tyytyväinen siihen, kuinka työolot on järjestetty.  
Jatkuvat muutokset työssäni pakottavat minut sopeutumaan aina uusiin olosuhteisiin.  
Työssäni joudun matkustamaan jatkuvasti.  
Olen niin uppoutunut työhöni että mietin helposti työasioita myös vapaa-ajalla.  
Työssäni joudun tekemään vaikeita päätöksiä.  
Olen havainnut jännitteitä työyhteisössämme.  
En koe saavani riittävästi palautetta työstäni.  
Työssä kaipaisin lisää uusia haasteita tai jotain, mistä voisin oppia.  
Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.  
Työssäni joudun vain sopeutumaan vallitseviin käytäntöihin, vaikka minulla olisi ollut uusia ideoita.  
Koen saavani tarpeeksi arvostusta työstäni ja palautetta esimieheltäni.  
Olen tyytyväinen mahdollisuuksiin saada vertaistukea.  
Illalla kun menen nukkumaan, työasiat pyörivät mielessäni.  
Töissä aika kuluu hitaasti.  
Töissä pyrin vain kuluttamaan aikaa.  
Olen ylpeä työstäni.  
Minun pitäisi saada vaikuttaa enemmän siihen, miten työni teen.  
Olen tyytyväinen elämäntilanteeseeni.  
Töissä käytän aikaa muista asioista haaveiluun.  
En ole ajatellut vaihtavani työpaikkaa.  
Koen saaneeni hyvin ohjausta liittyen uralla etenemiseen.  
Minun on ollut helppo yhdistää nykyinen työni ja perhe-elämä.  
Työlleni tyypillistä on hankalat olosuhteet.  
Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen töitäni.  
Työni on henkisesti ja/tai fyysisesti raskasta.  
Työturvallisuusriskit rajoittavat työntekoani.

Töissä minulla ei ole tarpeeksi tekemistä.  
Olen innostunut mahdollisuuksistani edetä urallani.  
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni.  
Hankalissa tilanteissa koen voivani kääntyä esimieheni puoleen.  
Olen tyytyväinen siihen, kuinka yhteistyö työkavereiden kanssa toimii.  
Jaksan työskennellä hyvinkin pitkiä aikoja kerrallaan.  
Työn vaatimukseen nähden palkkataso on mielestäni sopiva.  
Työkaverini eivät kerro kaikkea, mitä tekevät.  
Työpäivät kuluvat hitaasti.  
En tiedä, mitkä ovat vahvuuksiani tai miten suoriutuisin työstäni.  
Työmääräni on sopiva.  
Jatkuvat keskeytykset häiritsevät työntekoani.  
Työni on mielenkiintoista ja tärkeää.  
Syvennyn helposti työhöni ja tunnen siitä tyydytystä.  
Toisinaan pelkään, etten selviä työstäni.  
Aamulla kun herään, olen jo valmiiksi väsynyt.  
Minun on vaikeaa suunnitella tai tehdä päätöksiä työssäni.  
Työturvallisuustaso toteutuu vaatimusten mukaisesti.  
Työskennellessäni aika kuluu kuin siivillä.  
Töissä uppoudun täysin työhöni.  
Olen kokonaisuudessaan tyytyväinen tämänhetkisessä työssäni.  
Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.  
Olen huomannut, että minulla on usein pinna kireällä tai unohtelen asioita.  
Olen kokenut järkyttäviä tapahtumia työssäni.  
Koen, etteivät muut ymmärrä kuinka haastavaa työtä teen.  
Työni on merkityksellistä ja sillä on selvä tarkoitus.  
Työssäni joudun hallitsemaan paljon asioita myös varsinaisen työnkuvani ulkopuolelta.  
Työni tavoitteet eivät ole selkeitä tai ne ovat ristiriitaisia.  
Olen hyvin sinnikäs työssäni enkä lannistu, vaikka työssäni olisi vastoinkäymisiä.  
Työtehtäväni ovat liian yksitoikkoisia.  
Työni inspiroi minua.  
En voisi kuvitella työskenteleväni muussa kuin tällaisessa työssä.  
Töissä käytän aikaa muuhun puuhasteluun kuin työtehtäviini.  
Kun työskentelen, unohdan kaiken muun ympärilläni.

I feel restless or impatient at work.  
I'm often busy at work.  
I strongly share the same values as my organization that I represent.  
I've had some difficulties to combine my work and my family life.  
I'm enthusiastic about my job.  
I feel bored at work.  
I have no chance to decide myself where or when I do my work tasks.  
At my work I always persevere, even when things do not go well.  
To me, my job is challenging enough.  
I'm satisfied with my free time possibilities.  
I'm satisfied with my working conditions.  
On-going changes demand me to settle into new circumstances and conditions constantly.  
My work includes travelling all the time.  
I am so immersed in my work that it's difficult to detach myself from my work during my free time.  
At my job, I have to make difficult decisions.  
I've noticed some tensions in our work community.  
I feel that I don't get enough feedback on my work performance.  
I long for new challenges or some variation, so I could learn something new.  
When I get up in the morning I feel comfortable with the idea of going to work.  
At my work I have to adapt only with current customs even if I would have some new ideas.  
I feel that I've got enough value from my work performance and feedback from my boss.  
I'm satisfied with the level of peer support.  
When I go to sleep, I can't keep the work issues out of my mind.  
At work, time goes slowly.  
At work, I only try to spend time aimlessly.  
I'm proud of the work that I do.  
I should have more possibilities to impact on how I do my work.  
I'm happy with my life situation.  
At work I spend time daydreaming.  
I haven't been thinking about quitting my job.  
I feel that I've got enough guidance on my career planning.  
It has been easy for me to combine my current job and my family life.  
Challenging conditions are typical for my job.  
At my work, I feel bursting with energy.  
My job is mentally and/or physically hard.  
The risks in work safety limit my working performance.  
At work, I don't have enough things to do.

I'm enthusiastic about the possibilities to proceed in my career.  
At my work, I feel strong and vigorous.  
If I face some difficulties I know I can rely on my boss.  
I'm satisfied with the cooperation dynamics with my colleagues.  
I can continue working for very long periods at a time.  
Regarding to this job position the pay level is adequate.  
My colleagues don't tell everything they are doing at work.  
My working days go slowly.  
I don't know what my strengths are or how I could manage with my job.  
My workload is suitable.  
Constant interruptions disturb me while I'm working.  
I think that my work is interesting and important.  
I feel happy when I am working intensely.  
At times I'm scared how I'll manage with my job.  
In the morning when I wake up, I feel tired already.  
I have some difficulties to make plans or decisions at my work.  
The work safety meets the level of safety requirements.  
Time flies when I'm working.  
When I'm working, I'm totally immersed in what I'm doing.  
In general, I'm really satisfied with my current job.  
I get carried away when I'm working.  
I've noticed that I'm often in a situation where I'm about to lose my nerves or I forget things.  
At my work, I've experienced something that upset me.  
I feel that other people don't understand how challenging my job is.  
I find the work that I do full of meaning and purpose.  
At my work, I have to manage a big amount of things that are not related to my profession or work assignments.  
My work goals are not clear or they are contradictory.  
At my job, I am really resilient, mentally, and I don't give up even if I face some difficulties.  
My work assignments are too monotonous.  
My job inspires me.  
I couldn't imagine doing any other job than one like this one.  
At work, I spend time with other things than my work assignments.  
When I am working, I forget everything else around me.

## Liite 6. Ennakkotehtävävastaukset

### H1:

5ST Töissä minulla on usein kiire  
11OM Minulle työni on hyvällä tavalla tarpeeksi haastavaa  
18UP Olen niin uppoutunut työhöni että mietin helposti työasioita myös vapaa-ajalla  
5LE Töissä käytän aikaa muista asioista haaveiluun  
13UP Töissä aika kuluu kuin siivillä  
7OM Työni on merkityksellistä ja sillä on selvä tarkoitus  
12ST Työssäni joudun hallitsemaan paljon asioita myös varsinaisen työnkuvani ulkopuolelta

### H2:

10TY Koen jakavani vahvasti samat arvot kuin edustamani organisaatio  
17ST Jatkuvat muutokset työssäni pakottavat minut sopeutumaan aina uusiin olosuhteisiin  
19ST Työssäni joudun matkustamaan jatkuvasti  
9ST Olen huomannut, että minulla on usein pinna kireällä tai unohtelen asioita  
7OM Työni on merkityksellistä ja sillä on selvä tarkoitus  
12ST Työssäni joudun hallitsemaan paljon asioita myös varsinaisen työnkuvani ulkopuolelta  
6ST Työni tavoitteet eivät ole selkeitä tai ne ovat ristiriitaisia

ylimääräisenä 13ST Jatkuvat keskeytykset häiritsevät työntekoani

### H3:

10TY Koen jakavani vahvasti samat arvot kuin edustamani organisaatio  
16ST Minun on ollut vaikea sovittaa työni ja perhe-elämäni yhteen  
19ST Työssäni joudun matkustamaan jatkuvasti  
9TUUTEH Työssä kaipaisin lisää uusia haasteita tai jotain, mistä voisin oppia  
9TY En ole ajatellut vaihtavani työpaikkaa  
8TY Olen innostunut mahdollisuuksista edetä työurallani  
6TY Työni on mielenkiintoista ja tärkeää

### H4:

10TY Koen jakavani vahvasti samat arvot kuin edustamani organisaatio  
4ST Minulla ei ole mahdollisuutta päättää itse missä ja milloin teen töitäni  
14ST Olen havainnut jännitteitä työyhteisössämme  
2ST Illalla kun menen nukkumaan, työasiat pyörivät mielessäni  
20ST Työlleni tyypillistä on hankalat olosuhteet  
11ST Työni on henkisesti ja/tai fyysisesti raskasta  
6ST Työni tavoitteet eivät ole selkeitä tai ne ovat ristiriitaisia

täysin eri mieltä:

16TY Olen tyytyväinen erilaisiin mahdollisuuksiin viettää vapaa-aikaa  
2TY Olen tyytyväinen siihen, kuinka työolot on järjestetty

4TY Koen saaneeni hyvin ohjausta liittyen uralla etenemiseen  
12TY Hankalissa tilanteissa koen voivani kääntyä esimieheni puoleen  
13TY Työn vaatimukseen nähden palkkataso on mielestäni sopiva  
3TY Työturvallisuustaso toteutuu vaatimusten mukaisesti

### H5:

2LE Töissä tunnen itseni tylsistyneeksi  
11TUUSOS En koe saavani riittävästi palautetta työstäni  
11ST Työni on henkisesti ja/tai fyysisesti raskasta  
12TY Hankalissa tilanteissa koen voivani kääntyä esimieheni puoleen  
12ST Työssäni joudun hallitsemaan paljon asioita myös varsinaisen työnkuvani ulkopuolelta

### H6:

19ST Työssäni joudun matkustamaan jatkuvasti  
18UP Olen niin uppoutunut työhöni että mietin helposti työasioita myös vapaa-ajalla  
20ST Työlleni tyypillistä on hankalat olosuhteet  
12TY Hankalissa tilanteissa koen voivani kääntyä esimieheni puoleen  
34TY Olen kokonaisuudessaan tyytyväinen tämänhetkisessä työssäni  
39TY Työni on mielenkiintoista ja tärkeää  
12ST Työssäni joudun hallitsemaan paljon asioita myös varsinaisen työnkuvani ulkopuolelta



Liite 7. Analyysirunko

1) työn autonomia (AD) <i>opportunity for personal control</i>	työntekijän oma vaikutusvalta, vapaus tehdä päätöksiä, autonomia, vapaus liiasta valvonnasta, mahdollisuus itsenäisyyteen, vapaus valita, osallistuminen päätöksentekoon, mahdollisuus vaikuttaa organisaatioon
2) taitojen käyttö (AD) <i>opportunity for skill use</i>	taitojen käyttö/arvostettujen kyvykkyyksien käyttö/vaadittavat taidot/monikyvykkyys/soveltuva ammattitaito JA kyvykkyys oppia/itsekehitys tai taitojen hankkiminen/ammattilaiseksi kehittyminen/uusien taitojen kehittäminen
3) työn vaatimukset (AD) <i>externally generated goals</i>	työn ja työtehtävien vaatimukset, määrällinen ja laadullinen työkuormitus, yli- ja alikuormitus, työpaine, vastuu roolista, haaste, normatiiviset vaatimukset, vastakkaiset vaatimukset, roolikonflikti, työn ja perheen välinen konflikti
4) työtehtävien monipuolisuus (AD) <i>variety</i>	vaihtelevuus työn sisällössä ja paikassa, ei monotoninen työ, toistamisen välttäminen, taitojen vaihtelu, työtehtävien vaihtelu
5) työstä saatava palaute/työtehtävien selkeys (AD) <i>environmental clarity</i>	tietoa tulevaisuudesta/selkeä kuva tulevasta JA tietoa odotetusta käyttäytymisestä/matala rooliepäselvyys/roolin selkeys/selkeys roolin vaatimuksista JA tietoa käyttäytymisen seurauksista/palaute työtehtävistä
6) sosiaaliset suhteet (AD) <i>contact with others</i>	kanssakäymisen määrä/sosiaalisten kontaktien määrä/riittävä yksityisyys JA kanssakäymisen laatu/hyvät suhteet muiden kanssa/sosiaalinen tuki/hyvä kommunikaatio/kiusaamattomuus
7) palkka (CE) <i>amount of pay</i>	tulotaso, palkka, maksun määrä, taloudelliset resurssit
8) turvallisuus (CE) <i>physical security</i>	turvallisuus, hyvät työskentelyolosuhteet, ergonomiaa tukeva välineistö, työympäristön vakaus, turvalliset melu- ja lämpötilatasot
9) arvostus (CE) <i>valued social position</i>	status yhteiskunnassa, arvo organisaatiolle, työtehtävien tärkeys, arvostettu asema, työn merkityksellisyys, vaikutus yhteisölle tai laajemmalle yhteiskunnalle
10) esimiehen tuki (CE) <i>supportive supervision</i>	esimiehen tuki, tukeva johtaminen, työntekijän hyvinvoinnista huolehtiminen
11) urakehityksen näkymät (CE) <i>career outlook</i>	tae työllisyydestä/mahdollisuus jatkaa työssä JA mahdollisuus edetä tai vaihtaa muihin tehtäviin
12) oikeudenmukaisuus (CE) <i>equity</i>	tasapuolisuus työntekijöitä kohtaan/oikeudenmukaisuus käytännöissä/psykologinen sopimus/syrjimättömyys, reiluus organisaatiokulttuurissa JA työnantajan moraalit

Warr 2007.

Liite 8. Analyysitaulukko

Työn piirre	Alaluokka	Tiivistetty ilmaus	Alkuperäinen ilmaus	Vas-tauk-sen koodi
1	vaikutusmahdollisuudet	kehitysehdotuksia ei oteta todesta	[keskustelua ennakkotehtävän valinnoista] Kyl mä palautetta saan enkä mä sitä kauheesti tarviikaan ku mul on tiimi joka koko ajan antaa palautetta ja mä oon niinku tottunu itsenäisesti toimimaan, ja tiimi on kuitenkin tärkeä mutta, et se että, mun kehitysjatuksiani ei oteta todesta. H1 s. 10	V1
1	vaikutusmahdollisuudet	end of mission -raportteihin kirjoitetaan palautetta mutta mikään ei silti muutu	Kun delegaatti on missiolla, niin hän ( ) osallistuu tällasen delegaattiraportin tuottamiseen ( ). Nyt se tehdään tällasina, me tehdään se ryhmässä siitä meidän omasta maasta ja omasta alueesta. Et kukaan ei tee enää niinku omaa delegaattiraporttia. No sitte mission päättyessä sä teet end of mission –raportin, jossa yksi iso asia on nimenomaan se et tuodaan niitä ja se sanotaankin, ( ) että tuokaa esiin niit kohtii mis te näätte kehittämistarpeita ja olkaa niinku rakentaval tavalla kriittisiä ( ) meil on tiettyjä teemoja, jotka nousee näistä end of mission –raporteista, jotka ei toimi. Ja nyt en puhu ainoastaan pitkäkestosista delegaattisuhteista vaan puhun esimerkiks ERU:ista, ja mitkä meidän ERU-prosesseista on heikkoja tai olemattomia (mm). Ja tota, no, yksi monen delegaatin jakama, siis nyt mä en puhu vaan omasta kokemuksesta ( ) niin yks kokemus on se, että nää end of mission –raportit, niillä ei oo mitään merkitystä. Et niitä samoja asioita kirjoitetaan niihin toistuvasti, mut mikään ei muutu (mm). Ja sitä, et niinku, muutosprosessia ei ole. Eli me annetaan inputtia, ja se jää siihen. H2 s. 23-24	V2
1	työn itsenäisyys	heitetään syvään päähän	Mä oon sitte vaan myöskin ite ottanu vaan sen asenteen, no, että, et mä niinkun, mä oon jollain tasolla tienny tän [työn realiteetit]. (mm) Että näin tää toimii tässä meidän delegaattijärjestelmässä. Että, et se, se on vähän sellanen, ja nyt mä en tarkota tätä sillee niinku ilkeenä (mm) tai niinku. Vaan se meiän delegaattisysteemi toimii vähän niinku, sut heitetään sinne syvään päähän. Ja se ajatus, se luottamus on että sä oot sen verran ammattilainen että kyllä sinä uit (hehhehe). Ja kyllähän meistä siis oikeesti, kyllähän meistä järkyttävän suuri, siis lähes kaikki ui (nii, ni). Et se, jotenki on tää sillei myös aika hassulla tavalla demokraattinenki systeemi et hehheheh niinku kaikki ollaan enemmän tai vähemmän kyllä tässä samassa veneessä H2 s. 31	V3
1	työn autonomia	työ on hyvin itsenäistä, kukaan ei valvo työn toteutusta yläpuolella	[kysymys mikä on parasta työssä] Pääsyy miks mä teen tätä työtä on se että mä haluan tehdä [työtä] kentällä missä mä voin auttaa ihmisiä ( ) Ehkä paras osuus tässä työssä on se, että, mä saan tehdä tosi itsenäisesti. Meiän struktuuri sallii sen että voidaan olla tosi itsenäisiä, tosi ööm, kukaan ei oo sillain yläpuolella kontrolloimassa. Meiän työssä pitää löytää väylä, olla vastuussa ite omasta työstään, ilman että kukaan tavallaan olis yläpuolella valvomassa joka päivä mitä päivittäin tehdään H3 s. 5-6	V4
1, 10	itsenäisyys, työntekijästä huolehtiminen	heitettiin sinne, annettiin mennä siihen pisteeseen että joutui sairauslomalle	mut vähän niinkun heitettiin sinne [maan nimi] ja olepa nyt siellä ja pärjää. No mä jouduin sit loppuvaiheessa sitä komennusta ( ) sairauslomalle (joo). ( ) Niin sekin että et ihmisen annetaan mennä siihen pisteeseen (nii), niin siis sitä nyt tapahtuu ja toisaalta mä selvisin siitä ( ) ettei tää nyt ollu mikään elämän pituinen trauma, (joo) mut että, ihan oikeesti, ei pidetä (silti) kyllä huolta (joo niinpä) niistä. Et toisaalta, jos se mun SPR:n esimies istuu Helsingissä, niin mistä se nyt voiskaan tietää hehe (no joo). Mutta olin mä kyllä HR:ään sit toisaalta yhteydessä jatkuvasti kun heidän kauttahan hyväksytään nää asumisjärjestelyt ja tämmöset ( ) mut sit.... sain paljon ymmärtämystä ja tsemppausta SPR:n HR:stä ( ) sit mä myös tavallaan jouduin siihen puun ja kuoren väliin, et sit kun vähän oli ongelmaa sen toisen kanssa, koska mullehan, mulla oli sopimus SPR:n kanssa, niin totta kai mä puhun heidän HR:n kanssa jos (totta kai) on jotain (nii). Mutta ”noh, seurataan nyt tilannetta vielä vähän ja katsotaan nyt mitä tässä tapahtuu”. H4 s. 9-10	V5
1, 10, 8	itsenäisyys, tuen saatavuus, työympäristön vakaus	aivan yksin, jos oli ongelmaa ja otti yhteyttä vastausta ei tullut,	kun ei ollu esimiestä [työkomennuksen aikana tapahtuneen muutoksen takia], niin meillä ei ollu myöskään minkäänlaista varajärjestelmää siihen mukaan. Elikkä meiät jätettiin aivan yksin ( ) meillähän menee niin se organisaatio että me ollaan me delegaattit kentällä, sitte meillä on alue-edustaja ( ) ja sen lisäksi meillä on deski,	V6

		yhtäkkiä ei ollut esimiestä	joka istuu Helsingissä, joka on niinkun se, joka on sitten niinkun viime kädessä vastuussa niist projekteista ja on budjettivastuussa ja muuta ( ) se deski henkilö oli sellanen ylityöllistetty, ja ( ) sitä ei niinkun kiinnostanu mitä delegaatit tekee kentällä. Elikkä ( ) jos oli jotain ongelmaa niin ei kannattanu todellakaan ottaa yhteyttä (o ou). Kun sitten teh koska ei sielt tullu niit vastauksia. Mut täytyy sanoa, että ei oo niinkun ensimmäinen kerta, et näiden [työkokemuksien] aikana ainoastaan yks keikka on sellanen että mulla on ollu aktiivinen deski ( ) järjestelmä on jo luotu niin että ne deskit on aivan ylityöllistettyjä ( ) H5 s. 6	
1, 4, 5	luotto ammattitaitoon, työn vaihtelevuus, palautetta ei saa	luotetaan osaamiseen, työnkuvaan lukeutuu monenlaisia asioita, kääntöpuoli ettei saa palautetta	( <i>Ööm no tota, mikä on sun työssä parasta?</i> ) Ehdottomasti toi työssäni joudun hallitsemaan paljon asiota myös varsinaisen työnkuvani ulkopuolelta. Et se on niinkun yks mitä mä oon alusta lähtien sanonu, niin mä arvostan ihan sikana Punasessa Ristissä sitä, että tota siellä ei ihan hirveesti katota sitä että, mitä sä oot tehny aikasemmin tai mikä sun koulutus on vaan siinä kohtaa ne niinkun totee että siinä on niinku pystyvä ihminen niin sut heitetään niinkun sinne syvään päähän uimaan allasta ja sit sä uit siellä ja teet niinkun töitä, koska ne niinkun olettaa ja ne luottaa että sä niinku pystyt siihen, ja sit ollaan aika armollisia josset sä pystykään ( ) annetaan niinkun pitkää siimaa siihen että tota...että voi niinkun tehdä hyvin itsenäisesti. Mut toisaalt se myös on sitä et, ei sitten niinkun, se palaute on sit se ongelma et siin jätetään hyvin yksin et ei sitä palautetta myöskään sitte tuu H5 s. 14	V7
2, 6	ammatti vaatii tekijältään tiettyjä taitoja, avoimuus jaksamisesta	ammattiin sopeutuva henkilö on tietynlainen, aina ei puhuta avoimesti jaksamattomuudesta	Tähän [työhön] täytyy olla kuitenkin sellanen... tietty asenne. Että ei niinku jähmety niinku jänis ajovaloissa ( <i>heh</i> ) vaan pystyy toimimaan kaikenlaisissa tilanteissa. Mut siinä on ne omat vaaransa, sitte voi sairastua siihen omaan vahvuuteensa, et vaikka väsyttää niin ei uskalla sitä sanoa. H1 s. 18	V8
2, 11	osaamisen kehittäminen työtehtävien vaihtelulla, työn kiertoa voisi kehittää edelleen	positiivista oli positiosta toiseen siirtäminen osaamisen kannalta, työn kiertoa tulisi harjoittaa edelleen varsinkin kun työsuhteet ovat määräaikaaisia	( <i>Meinaatsä sillä työn kierrolla sitä että sitte, te pitkäaikaset delegaatit vaihtaisitte niinku eem niitten positioiden kesken positiost toiseen esimerkiks maasta toiseen tai?</i> ) Esimerkiks ( <i>joo</i> ). Esimerkiks. Ja sitä tapahtuu jonkin verran ( <i>okei</i> ), että niinkun on, on, mutta se aina riippuu siitä että aina haetaan tehtävään ja tota...( <i>nii aivan</i> ) Mut niinkun jos sä oot niinkun viis vuotta yhdessä maassa niin, se ois ammatillisestikin jo hyvä vaihtaa toiseen maahan ( <i>mm-m niinpä</i> ). Mut tota tää on kaikessa, kaikissa kehitysyhteistyötehtävissä joissa on niinkun, ää työsopimuksella ollaan töissä, niin se haaste on vähän sama. ( <i>mm</i> ) Et, et, muttaa semmosia positiivisia asioita niinkun mitä on tapahtunu, mistä mä tykkäsin kauheesti Punasessa Ristissä, oli se että, vaikka mä oon kehitysyhteistyön tekijä, niin, multa kysyttiin ( ), että haluunko mä lähteä [humanitaariseen operaatioon kuukaudeksi töihin]. Ja se tietysti tuki tämmöstä ammatillista oppimista ja kehittymistä sillee että ne laitto mut myös silleen humanitaariseen ööm ( <i>puolelle? niin</i> ) humanitaariseen operaation puolelle töihin. Se oli tosi kivaa, tosi mielenkiintosta ( ) mä pystyin järjestään sillein että, mä sain valita sillein [ajankohdan] Oli se vähän rank-, oli siinä kaks työpaikkaa oli vähän päällekkäin että ei se nyt ihan helppoa ollu mutta, mut se oli tosi mielenkiintoista, et pääs sit aivan erilaiseen tehtävään H6 s. 9-10	V9
2	työ vaatii tiettyjä taitoja	tietynlainen ihmistyyppi	Kyllä me oma ryhmä me olemme, siis suoraan sanottuna. Et me ollaan tietynlainen ihmistyyppi, ja, ja tota, sopeuduttu vaikeisiin niinku, siitä on niinku tullu elämäntapa vähän, olla tällais töissä ( <i>kyllä</i> ). Ja, ja...sillo ei voi valittaa siitä että torakka tai hiiri juoksee jossakin tai jotain vastaavaa että. Sellanen niinkun, ongelmia ja haasteita ei voi jäädä märehtimään. ( <i>mm</i> ) ( ) Nii, silloin [jos jää märehtimään liikaa] sä et pysty tekee tätä työtä ( <i>mm</i> ). ( ) Ei, ei käyttäytyä tyhmästi mutta pelot, pelot eivät voi saada valtaa, sanotaan näin. ( <i>Kyllä</i> ) Mm. Ja pitää olla joustava, todella joustava. Et tota, aikataulut, kalenterit, päivät saattaa muuttua ja, jos oot suunnitellu että tossa vaiheessa mennään jonnekin niin, se saattaakin lykkääntyä viikolla eteenpäin, niin sitte pitää kalenteria tarkastella. H6 s. 15	V10
3	työn haasteet	työ on haastavaa koska projektit liittyvät katastrofeihin kehitysyhteistyön lisäksi	Kehitysyhteistyö on sit pitkäaikaista ( <i>nii</i> ) et tietenki tavallaan humanitääristä työtä jos se on niinku non-profit ja näin edelleen mutta et, se on kuitenkin pitkäaikaista ja suunnitelmallista ja ( <i>mm-m</i> ) vakaarahoitteista. Katastrofityöhän on usein sellasta et siihen sit äkkiä pitää saada rahaa ( <i>mm</i> ) ja se tehdään äkkiä ja ja ( ) Ja täytyy sanoa että niinku tää on sillä tavalla aika haastavaa kyllä tää työ kun jos aattelee et me istutaan täysin kahdella pallilla, et meillä on ollu aika paljon katastrofeja täällä ( ) [esimerkkejä projekteista ja] muita tautiryypäitä siellä sun täällä. Et me ollaan jouduttu hoitamaan myös näitä ( <i>mmm</i> ) tän kehitysyhteistyön ohella. Että tää on kyllä todella laaja työnkuva. H1 s. 11	V11

3	työn haasteet	työtä on paljon ja pitää priorisoida	<i>Minkälaisia ne haasteet sitten on? Öö no haasteet on...()</i> kauheesti erilaista puuhaa ja sit pitää koko ajan valikoida ja priorisoida mitä tekee. H1 s. 6	V12
3	työn haasteet	työ sisältää jatkuvaa sopeutumista ja monien eri kulttuurien kanssa työskentelyä	Kyllä toi jatkuvat muutokset ja jatkuva sopeutuminen...niin, se on tosi monella tasolla näin. Et tos puhutaan työssäni, mut itse asiassa, mut itse asiassa mä toimin monennäkösten kulttuurien kanssa. () mä myös linkittäydyn ja verkostoidun muiden Punasten Ristin delegaattien kanssa, jotka rahottaa sitä samaa kumppania, eli PNS:ien kanssa, partner national society ( <i>mmm</i> ). Ja mä linkittäydyn liittoon, liittoon, jonka mandaatti on tavallaan koordinoita sitä movementtia. Eli mulla on niinkun semmonen aikamoinen paletti kontakteja, ihmisiä, ja sit ne on eri tasosia asioita mitä mä hoidan näiden kanssa, eri kulttuuritaustoista. Meidän PNS:ien delegaattit, välillä ne on eurooppalaisia, välillä ne on afrikkalaistaustaisia, ne on ihmisiä mistä tahansa H2 s. 4	V13
3	työhön liittyvä kuormitus	työmäärän lisäksi työhön sisältyvä matkustaminen on asia, joka kuormittaa	Se tekemättömän työn määrä on sellanen et se alkaa tosiaan stressaan ( <i>mm</i> ). Vaikka mä mielestäni kestan tekemätöntä työtä itse asias aika oookoo, mut siinäki on se...( <i>mm, joku raja</i> ) heh joku raja. Ja tota, sit se, että sä et kykene tekemään sun työtäs riittävän hyvin. Eli, kyl mä haluan tehdä työni hyvin, heh, kyllä se käy mielen päälle, jos sä niinku pidemmän aikaa () itsestä tuntuu että tää on ihan sutta ja sekundaa mitä mä teen, vaikka järjellä ehkä tiedän, että no ei se nyt ehkä ihan sutta ja sekundaa oo. () Ja tota... sit toi matkustaminen vaikuttaa tosi paljon. Eli sit ku oot vähän niinku tuolla...kiertoradalla niinku pidemmän aikaa ja sulla on back-to-back –matkustamista, niin, se väsyttää ihan hirveesti ( <i>mmm</i> ). Joo. () Eli se oli se matkustaminen itsessään tässä kuviossa yks iso asia H2 s. 7	V14
3	työpaineet	rahoitushaut rikkovat suunnitellun työaikataulun	EU-kehitysyhteistyörahoitushaku yhdessä [toisen Punaisen Ristin kansallisen yhdistyksen] kanssa, DEFCO-haku. Painajaismaisoin rahoitushaku missä mä oon ollu mukana. Aivan käsittämätön. Ihan siis...seriously. Ja mä oon kuitenkin, mä oon oikeesti...mä oon tehny useampia hakuja. Et on niinku referenssipintaa, voin <u>rehellisesti</u> todeta, et oh my god. Ja tota () rahoitushakuihin liittyy myös aina sellanen niinkun ööm..kun ne pärähtää päälle, niin ne myöskin rikkoo sen sun suunnittelemasi aikataulun, koska niihin pitää reagoida siinä ja silloin H2 s. 7	V15
3	työn haasteet	työnkuvaan lukeutuu se, että työtä edistetään dialogissa	Mä oon periaattees konsultti. Ööh... siis hyvä puoli siinä mielessä että, ku kaikki hommat menee pieleen niin kukaan ei saa sua ikinä vastuuseen mistään koska et sä ollu alun perinkään vastuussa mistään ( <i>joo</i> ). Mutta mikä on sit taas se ongelma siinä () niin mulle ei oo myöskään minkäänlaisia työkaluja siihen että mä voisin niinkun...() ainut tapa on käydä juttelemassa ihmisille, hymyillä kauniisti, keskustella, tuoda sit niitä ongelma-kohtia esiin, yrittää saada niinkun korkeemmalle ja korkeemmalle manageritasolle sitä keskustelua käytyä. Mut jos kukaan ei halua tehdä mitään, niin, mä voin kertoa että [tietyn ajanjakson jälkeen] se alkaa oleen niinkun aika puuduttavaa () Toisaalta se on niinku taas tän...työn realiteetti, jonka jokainen delegaatti, joka on tehny yhtään enemmän näitä töitä niin, tietää ja ymmärtää että näin se vaan menee. () H5 s. 9	V16
3	työn vaatimukset	työhön lukeutuu matkustaminen ja työn rajattomuus	<i>Mm, no mites tää että tota helposti miettii työasioita myös vapaa-ajalla? (no se...) tai miten päädyit siihen?</i> Se, se liittyy varsinkin niihin työmatkoihin. Elikkä silloin sä oot, ää, sä et oo kotona, niin teet paljon pitempiä päiviä, työmatkojen aikana yleensä, ja sitte, sit siel ei niinkun oo, vähemmän semmosta normaalia elämää ( <i>mm</i> ). Niin sit on helppo tehdä töitä siellä, viikonloppunakin, tai olla niinkun mielessä. Ja sitten tietois paikois () asutaan aa yleensä muiden Punaisten Ristin työntekijöiden kanssa () siinä on kollegat sillein ympärillä, niin, sä meet syömään niitten kanssa lauantaina niin se on niin helppo puhua työasioista (niinpä). Mutta, mä yritän sillein itseäni niinkun myös säädellä sillei että, mä pidän aivan sellasia viikonloppuja että ei mitään niinkun töiden kans tekemistä ( <i>niinpä</i> ). Mut, mutta, se on helppo, ja sitte kun on läppäri mukana, läppärillä tehään töitä ni ku avaa sen läppärin niin siinä on sähköpostit aina vastassa ( <i>niinpä</i> ). H6 s. 3	V17
3	työn haasteet	ei ole kahdeksasta viiteen työ	<i>mutta tuliks sulle niinkun muita ajatuksia [ennakkotehtävän väitteistä] mieleen tai, sit jotain sellasta mistä sä olit heti että no toi ei ainakaan yhtään päde?</i> Kyllä, oota hetken. Siellä oli tää minun on ollut vaikea sovittaa työni ja perhe-elämäni yhteen. Että mä sanoisin just että jos olis perhe ( <i>mm</i> ) niin tää olis haasteellinen homma ( <i>kyllä</i> ). Että, sen verran tässä joutuu matkustamaan ( <i>kyllä</i> ) ööm paikasta toiseen eikä olla aina kotona että tää ei oo silleen niinkun kahdeksasta viiteen työ ( <i>mm</i> ). () Mut siis silleen että jos ois vaikka huollettava lapsi ( <i>mm</i> ), ja muutamilla kollegoilla on, niin noston erittäin paljon hattua heille että he pystyy järjestämään asian. Mut sitte voi olla esimerkiks	V18

			puoliso kotona että hän hoitaa lapsen ( <i>kyllä</i> ). Että, heille se on paljon, siinä pitää miettiä montaa muuta asiaa, mä pystyn vaihtaan maata sillain että, saan uuden työpaikan niin mä pakkaan kamani ja jatkan eteenpäin ( <i>niinpä</i> ). Ei oo sillein niinku, pakollista jäädä tiettyyn maahan ja tähän on vähän tällasta kiertolaisen elämää H6 s. 7	
3, 4	työn määrälliset haasteet, työn monipuolisuus	ei ole töistä pulaa, välillä on hektistä	Työt eivät todellakaan ole liian yksitoikkoisia. ( <i>joo</i> ) Ja eikä ole töistä pulaa, ei ole sillein että aika kuluisi hitaasti tai, et enemmän on kiire kun, kun että olis työstä pula ( <i>joo</i> ). Se on niinkun, se on välillä niinkun aivan hektistä H6 s. 7-8	V19
3, 12	työn haasteet, oikeudenmukaisuus käytännöissä	tietyissä maissa delegaattityö on haastavaa, on terveellistä että haastavissa olosuhteissa on mahdollisuus lisälomiin	osa kollegoista on tosi vaikeissa kohteissa, ( ) nostan hattua kollegoille jotka jaksavat elää niinkun hyvinkin hankalissa kohteissa ( ) Sellanen erohan meillä on se että, jos on tosi vaikees kohteessa, niin, puhutaan niinkun R & R:sta, elikkä, niinkun tämmösistä maksetuista lisälomista. ( ) on tosi terveellistä, että sellasia on vaikeissa kohteissa (mm), koska se mahdollistaa sitte niinku vähän normaalimman elämän H6 s. 15	V20
4, 2	monipuolisuus, mahdollisuus oppia	mahdollista päästä mitä kummallisempiin paikkoihin, joka työkeikalla oppii uutta	ihan mielettömii mahdollisuuksii oppii, sä pääset niinkun tekeen töitä mitä kummallisimmissa paikoissa ja sä saat sen vastuun ja sä voit tehdä ja, ja annetaan niinkun tehdä ja joka keikalla on ollu tosi paljon mahdollisuuksia oppii kaikkee. Et se on niinku, se on se syy miks Mut et, et tää on niinkun ihan mielettömii mahdollisuuksii oppii, sä pääset niinkun tekeen töitä mitä kummallisimmissa paikoissa ja sä saat sen vastuun ja sä voit tehdä ja, ja annetaan niinkun tehdä ja joka keikalla on ollu tosi paljon mahdollisuuksia oppii kaikkee. Et se on niinku, se on se syy miks niinku tätä on kiva tehdä, jaksaa tehdä niinkun...keikasta keikkaan ( <i>niinpä</i> ). Ja että, et se on niinku tosi monipuolista. ( ) mul ei oo vielä kahta samanlaista [työkeikkaa] ollu H5 s. 14-15	V21
4	työtehtävien vaihtelevuus	työnkuvaan kuuluu monenlaisia tehtäviä	Eliikkä siis mun työnkuvaan kuuluu [toimiminen] kehitysyhteistyöhankkeissa. Ääm ja..talouden valvonta ja tukeminen ja öö, partnereiden kapasiteetin rakentaminen, öö talous- ja hallinnollisissa asioissa, [eri maissa] Ja muissa aluemaissa tarvittaessa ( ) No se [päivittäinen työnkuva] vaihtelee. Et mä oon niinkun puolet, melkein puolet ajasta mä oon matkalla, ja, ja puolet on sitte täällä ( ) toimistolla ( <i>joo</i> ). Ja tota, silloin esimerkiks mä olin nyt kolme viikkoo, [eri maassa] elikkä mä oon silloin partnerin toimistossa. Jaa, ja silloin teen läheistä yhteistyötä sitten meiän, meiän hankkeiden kanssa, siis jotka, joita meiän partneri toteuttaa mut me rahotetaan ja tuetaan sitte Punasen Ristin ( <i>joo</i> ) järjestönä heitä ja, ja...pitkältihän mä oon toimistolla, niinku työ on sitä, mut se toimisto aina vaihtuu koko ajan että. Että, matkapäiviä tulee tosi paljon tässä hommassa. ( ) No siis mä käyn sekä niinkun Punasen Ristin-niinkun partnerin päämajassa, ( ) Ja sitte mä käyn myös kentällä. Eliikkä mulla on kaks roolia siinä että siis lähinnä tämmönen valvonta, että niinkun valvotaan että kaikki menee oikein ja rahat käytetään oikein, tarkastan [materiaalia] ja sit on niinkun tämmönen tukeminen että niinkun ( ) autetaan tekemään [suunnitelmia] ja, ja sopimuksia, ( ) ja ja, kaikkea mahollista. H6 s. 1-2	V22
5, 6	työn suunnittelu, sosiaaliset kontaktit	työtä tulisi suunnitella paremmin, suunnittelu kollegojen kanssa tapahtuu etänä	[kysymys mitä voitaisiin tehdä paremmin] Meiän pitäis osata suunnitella meiän työ paremmin ( ) Niinku SPR:änä, SPR:n kv yksikkönä ( <i>mm</i> ). Me ei olla hirveen hyviä siinä, mun mielestä. Ja [hallintajärjestelmän nimi] on meiän projekti tietohallintajärjestelmä, i love it heh ( <i>heh</i> ), koska mä oon elänyt aikaa ennen [sitä], ( ) okei, meil on nyt jaettu järjestelmä, johon myöskin delegaattit kentältä pääsee ( ) Mut et, meil on niinkun hyviä työkaluja, mut sit me jotenkin, mä koen et meiän suunnittelu on pinnallista ( <i>joo</i> ). Jollain tavalla. ( ) vaikka niinku vuoden aluesuunnitelmat tai...( <i>joo</i> ) hirveen suuri osa siit suunnittelusta, esimerkiks jos mä vaikka suunnittelen omaa työtäni ni, mä oon aika yksin siinä, mä puhun vaik vuositason suunnitelmasta. Ni, kyl mun pitäis niinku, mun pitäis sillee, mun tiimit on ympäri [mannerta], ja mun pitäis tietyllä tavalla suunnitella se mun työ silleen etänä heidän kanssaan tai jotenki järkevällä tavalla, ja sit vielä tietyllä tavalla aktivoida toi.. HQ eli mun niinkun...mun oma yksikkö päätoimistolla, mitä me niinku halutaan tai mihin me ollaan menossa H2 s. 13-14	V23
5, 6, 12	työn suunnittelu, sosiaaliset kontaktit, tasapuolisuus suunnittelussa	työtä tulisi suunnitella paremmin jotta tavoitteet olisivat paremmin selvillä, suunnittelua pitäisi tapahtua	<i>Mut miten sitä suunnittelua vois sit tehdä paremmin, pitäiskö siihen käyttää enempi aikaa vai enempi niinku tehdä yhdessä vai...?</i> Enempi tehdä yhdessä. Meil ei esimerkiks, meil ei ole vuosittain yhtään tapaamista, jossa olisi läsnä sekä pääkonttori et kaikki delegaattit ( )Meil on suunnittelupäivät, joissa on pääkonttori, ja sit meil on niinku alue-edustajat, ja muutamat niinku key –delegaattit. Mut suurin osa delegaateista on ulkona siitä ( <i>mm</i> ). ( ) se, et ku sul	V24

		yhdessä, suunnitteluun tulisi ottaa kaikki mukaan	on tää suunnittelupäivät, miten sä siitä niinku sitte... suurin osa meidän suunnittelusta et me tehään niinku word dokumentti ”aluesuunnitelma”, regional plan. Johon esimerkiksi mun inputti on niinku, hävettävän vähän ( ) sul on niinku se strateginen taso (joo), sit sul on se taso että jotenki, sellanen välitaso jossa sä mietit että, et okei, no meidän strateginen tavote on tää, no mitä me tehdään sen eteen tänä vuonna, mitkä on meidän tavoitteet, jos sanotaan et viiden vuoden strategia on, meidän pitäis olla tääääällä, niin mitä meidän pitäis tehdä tänä vuonna et me päästään tonne (mm, nii just). Ja sit siitä, ne varsinaiset vaikka maasuunnitelmat tai... ( ) H2 s. 14	
5	selkeys	työaika on kaikille delegaateille työhdoissa sama ja se on ilmaistu monitulkinnallisesti	Eli jos mä teen töitä viikonloppuna, voinko mä sen viikonloppupäivän sitte ottaa vapaana jossain kohtaa? Ja tota, ( ) meidän työehtosopimuksen työhdot, niin siellä on kohta jossa selitetään meidän työn aika ( ). Ja se on aika erikoinen, se, ( ) sanotaan onkse nyt kolmella vai neljällä eri tavalla se työaika... (mhm) ( ) ja nyt täytyy muistaa, et nää työhdot on samat pitkäaikasille delegaateille ja sit niille ERU-delegaateille, jotka lähtee kuukaudeks tai kaheks ERU-keikalle (mmm, joo), jonka ( ) luonnehan on ihan eri (joo). Pitkäaikainen delegaatti, tähän on maraton (heh). ERU-keikka on sellanen niinku 100-metrin (nii) mieletön spurtti. Ja ( ) jos mä oikein muistan siin sanotaan jotenkin näin että meil on kuuden päivän työviikko, sit sanotaan että me noudatetaan paikallista työlakia, eli ( ) jos maassa on viiden päivän työviikko sillon meillä on viiden päivän työviikko, jos on kuuden päivän niin sit se on se. Et mennään sen paikallisen lain mukaan (jep). Ja sitte kolmas vaihtoehto, tai kolmas asia mitä siin sanotaan on itse asiassa että mun esimies päättää mun työajat H2 s. 20	V25
5, 12	epäselvyys, tasapuolisuus	työhdot ovat monitulkinnallisia, työhdoissa tulisi ottaa erilaiset työolosuhteet huomioon (vrt. ERU-delegaatit)	[keskustelua työajasta] Ja...mä niinkun ymmärrän hirveen hyvin, koska se on se sama työehto on ERU:ssa, ( ) . ERU on niinku ihan erityyppinen asia. ( ) meillä on nimittäin tehneet delegaatit yhes vaihees kuutta päivää viikossa, nii sitte ne alko palaa loppuu (no varmaan joo). ( ) se keskustelu näistä viikonlopputöiden tasaamisesta, siitä tuli hyvin erikoinen. ( ) sit loppupeleissä mäkin siis sillon, mä vedin hennettä nenään ( ) siin meni aika pitkään et me saatiin sitte sähköpostilla kirjallisesti total se vahvistus että joo, et ne viikonlopputyöt saa tasata (joo). Mut siin tuli jotenki sellanen, niinku mulle ensinnäkin sellanen fiilis että, riippuen siitä et kuka sulla on alue-edustajana, eli siinä esimiesasemassa, niin se on todella paljon siitä henkilöstä kiinni ja sen henkilön niinku tulkinnoista. ( ) ...et ne toimintatavat on alueittain aika erilaisia välillä ( ) Sellanen tilanne että me kaikki tehään vähän niinku omilla ehdoilla, niinku, et...vähän niinku siitä et kuka sä oot ja kuka sun esimies on nii siitä tulee et no mites tää niinku toimii. Eli mulla on esimerkiks ollu varsin voimakas kokemus siitä, että me ei olla samalla niinku sivulla, meillä ei oo samat vastuut ja oikeudet ( ) Et ja tää, tää on ollu kans vähä semmonen erikoinen välillä että HR:stä tulee ihan hirveen paljon näit linjauksii, sähköpostilla. Ja sitte osa asioista löytyy [projektinhallintaan liittyvästä tietojärjestelmästä], osa asioista ei löydy. ) Näitä välillä puhutaan niinku delegaattien kesken ja siinä aina on...välillä syntyy sellasia niinku et...vähä spekuloidaan (mm), vähä ihmetellään ( ). H2 s. 20-21	V26
5	toimintatapojen selkeys	matkatavaroihin liittyvät rajoitukset	Käytännöt edelleen pohjautuu paljolti niihin muutaman viikon hätäapukeikkoihin ( ) joissa ihmiset menee missiolle ja sit sen jälkeen ne palaa takas Suomeen (mm) mis ihmisil on koti ja näin ( ) mut entäs kun menee missiolta missiolle palaamatta välissä Suomeen (joo). Joten jos mä menisin takasin Suomeen, niin toki, mä voisin vaan myydä tai antaa kaiken tavarain pois ja lähtee sit kotiin, mut jos lähtee toiseen asemapaikkaan niin ehkei oo taloudellisesti kauheen järkevää myydä tai antaa kaikkee (nii aivan) pois ja sit ostaa kaikki taas uudelleen H3 s. 8	V27
5, 10	epäselvyys komentoketjussa, työntekijästä huolehtiminen	epäselvyys vastuuhenkilöstä, avunpyyntöön vastaaminen	ja ku mä oon niinku yrittäny muutaman kerran avautua sinne [Helsingin] suuntaan että nyt jotain jeesii mulle tänne että mä en niinkun tiedä mitä mä teen ja mulla niinkun palikat sekasin täällä, niin ei sielläkään oo ketään kenelle tätä ois niinkun nimetty ( ) kun meil ei oo tällasii niinkun pitkiin teknisiin projekteihin minkäänlaist sellast vastuuhenkilö. H5 s. 7	V28
5, 10	tavoitteiden selkeys, esimiehen tuen läsnäolo	tavoitteiden epäselkeys, esimiehen kanssa eka keskustelu työsuhteen lopussa	Nyt sitte ku mulla oli ensimmäinen face to face -keskustelu mun esimiehen kanssa [tiettyä ajankohtana] ykstoista kuukautta työsopimuksen hehheh alkamisen jälkeen niin mä et ”no mitä meidän niinkun tavoitteet on?”, ”no meidän tavoitteet on rakentaa suhteita et sitte seuraavan kerran kun tota isosti rysähtää niin meillä on ne henkilökohtaset suhteet niinkun rakennettuna sen host nacional societyn kanssa”. Siis, no voi jumankauta jos toi ois kerrottu mulle 11 kuukautta sitten nii hei mähän niinku jos noi ois ollu kaikki mitä mun tarvii saavuttaa 12 kuukauden aikana	V29

			( <i>niiii</i> ), niin mähän oisin niinkun vihellelly tääl menemään niinku jo niinkun viimiset 10 kuukautta koska tavoitteet on jo saavutettu. Että haloo H5 s. 12	
5, 2	työn tavoitteiden epäselvyys, työhön perehdytys	ei voi lähettää delegaatteja kentälle tyhjän päälle että ei tiedä mitä tehdä, pitää olla paremmat ohjeet ennen kuin lähettää maailmalle	Et ei oo niinkun minkäänlaista niinkun framewörkkiä, sit sä teet tääl niinkun töitä viikkotolkulla, kuukausikaupalla, ja siis, mul ei oo harmainta aavistusta et oosmä menossa oikeeseen suuntaakaa ees. Mikä meidän niinku tavote on, mitä me niinku halutaan saavuttaa näillä! ( <i>mm</i> ) Sä oot aivan niinkun tyhjän päällä siinä, sit sä vaan niinku laadidaa ja emmä nyt tiedä... no joo. Et et, meil ei oo niinkun minkäänlaist laatikkoa rakennettu sille ( ) hei haloo me ei voida niinkun ruveta lähettämään delegaatteja maailmalle ilman ettei meil ei oo niinkun minkäänlaista...niinkun... ( <i>että mitä niitten pitää tehdä?</i> ) nii että mitä niitten pitää tehdä. ( ) Et meil pitää olla paremmat ohjeistukset meidän delegaateille. Et ei voi vaan lähettää niinkun vuodeks sinne et tee mitä lystäät. Ei se mee niin H5 s. 11-12	V30
5	selkeä kuva odotusta käyttäytymisestä	on paljon kirjottamatonta sälä tietoo	Siis meil on ihan sikana, siel on ihan sikana kaikkee sellast sälä tietoo, mitä pitäis tietää, mutta ei oo niinkun missään, meil on hirveesti kirjottamattomia sääntöjä, jotka sä opit sit sitä mukaa kun sä niinku juttelet delegaateille, äää, väärä tapa, oppia niitä ( <i>hehe</i> ), tai et sä teet niinku keikkaa ja sä tuut taklaa niitä, ja ne asiat tulee niinkun kohalle. Ööö...plus et se että se aiheuttaa sen että kaikille ei oo samat säännöt, koska se ressurssi joka ei oo kuullu jostain jutusta ei voi tietää sitä H5 s. 22	V31
5	käyttäytymisen seuraukset	toimintatapojen selkeys kun ei suju niin kuin pitäisi	[keskustelua esimies -väitteistä] me ollaan aina niin ymmärtäväisiä. Se ei oo aina pelkästään positiivinen asia ( <i>joo</i> ). Mun mielest meil pitäis joskus olla enemmän jämäkempiä, puuttua niihin asioihin kun homma ei niinkun toimi, homma ei niinkun mee kunnolla H5 s. 16	V32
5, 12	toimintatapojen epäselkeys, tasapuolisuus toimintatavoissa	hirveesti kirjottamattomia sääntöjä, monitulkinnallisuus vaarantaa toimintatapojen tasapuolisuuden delegaattien kesken	jos sanotaan et tää meidän bilateraali, pitkäaikais niinku –delegaatin työ ja siihen liittyvät asiat, on aivan niinku erilaisii ku tehdä sit lyhyttä ERU-keikkaa ( <i>joo</i> ) mun täytyy sanoo et niinku se ööm...briiffaus siihen pitkäaikaseen työhön oli sit oikeesti liian heikko. Ihan olematon, siis siihen liittyy niinku niin paljon kaikkee asioita, joita ei pysty edes kuvittelemaan siinä kohtaa ( ) niin esimerkiksi se et meillähän ei missään kohtaa puhuta niinkun siitä että, mitä mä teen siinä kohtaa kun mä saan jonkun suruviestin Suomesta, tai että mun lähiomainen yhtäkkiä sairastuu ja mun täytyis niinkun tiputtaa hanskat kädestä ja lähtee... Mikä on niinku, mikä on protokolla? Myöskään meil ei oo myöskään mitään 24/7 HR-päivystystä ( ) meil on hirveesti kirjottamattomia sääntöjä, jotka sä opit sit sitä mukaa kun sä niinku juttelet delegaateille ( ) plus et se että se aiheuttaa sen että kaikille ei oo samat säännöt H5 s. 22	V33
5, 12	epäselvyys toimintatavoissa	käytännön kysymyksiin ei ole selkeitä vastauksia, tiedon lisääminen ja saattaminen helposti saavutettavaksi yhdenmukaistaisi toimintatapoja	Ku ne [käytännön kysymykset] vaikuttaa sit siihen työhyvinvointiin tosi paljon, koska sä pohdit niitä pienessä mielessäs täällä ja sit sä kyselet kavereilta, sä yrität ottaa selvää, jos sä kehtaat ja uskallat sä laitat jotai viestii Suomee niinkun HR:ään, että sori et mä nyt taas vaivaan teitä näillä mun hass[uilla] kysymyksil. Mut et se niinku helpottais varmaan sekä HR:n työtaakkaa, että sit se helpottais myös meitä, et me jotka niinkun, kaikilla mahdollisilla aikavyöhykkeillä voidaan niinkun käydä jostain sivulta kattomassa näitä. Ja ne kysymykset joita me pohditaan niinkun pitkil keikoilla, on osittain samoja, mut ne on sit hyvin paljon erilaisii ku mitä sit jollain niil lyhyil ERU-keikoilla. Se, et jos sulla on se neljän, kuuden viikon keikka ni sä voit sit vaan siirtää tiettyjä asioita ja niinku tälle näin. Mut et, meil pitäis olla koottu semmonen tietopankki kaikenlaista... outoo, mitä tulee vastaan, mitä delegaattit niinkun kysyy. Ja sit se toisaalta se tekis meille järjestelmällistä tällast niinkun, yhdenmukaistais niitä käytäntöjä. ( ) Se [tietopankki] ois ihan sika hyvä. Meillä pitäis olla sellanen, kiertosykli, briiffejä asioihin, jotka ei oo välttämättä niinkun akuutteja siinä hetkessä, tai niinkun siin keikan alussa ( ) Tai esimerkiksi sairauslomat, meillähän sanoo työsopimus se että tota...pitää saada työnantajalta ensimmäisestä päivästä lähtien sairauslomatodistus. Joo! ( ) mut siel ei ( <i>hmmhh</i> ) tunneta käsitettä sairausloma ( <i>jahaa</i> ). Ei siel oo mitään t-lomakkeita mitä ne vois niinkun kirjottaa. Et ne voi kirjottaa vahvan suosituksen ( <i>hehehe</i> ) siitä että sun ei ehkä kannattais mennä nyt töihin, ku sul on toi polvi leikattu. Mut ei ne voi, ne ei voi antaa sulle, ne ei anna sulle sairauslomaa, koska ei tääl oo sairauslomaa. No mitä sä teet niissä tilanteissa? ( ) Mistä löytyy DHL:n toimipiste? Mistä löytyy hyviä ravintoloita? Mitkä on parhaat pankkiautomaatit? Ihan niinkun tällassii ( ) enemmän niinkun maatieo ja sellast ( <i>niinpä</i> ) säälää ja ( <i>ja sillain</i> ) niinkun näin ( <i>helposti saatavilla?</i> ) saatavilla, nii. Mut ettei aina tarttis kaikkien keksiä niinkun ( <i>hihe</i> ) pyörää	V34

			uudestaan ( ) ettei tarvii jokaisen aina niinkun lähteä nollapisteestä ( <i>kyllä, kyllä</i> ). Tai että rakennetaan taas sitä instituutionaalista tietoa myöskin niinkun tällassilla käytännön asioilla ( ) H5 s.23	
6, 10	avoimuus yhteisössä, esimiehen tuki	pitäisi tuoda paremmin esille että avut ovat saatavilla, kynnys voisi olla matalampi	Mun mielestä on hirveen tärkeää, että näistä [työhyvinvointiin liittyvistä] asioista puhutaan ( <i>on on</i> ), meillä on esimerkiksi psykologit olemassa, ( ) mun mielestä sitä niinku täytyy ( ) tuoda sitä esille, että nää avut on olemassa ( <i>joo</i> ). ( ) on hyvä puhua jonkun kanssa joka ei ole täällä työyhteisössä, yleensähan me puhutaan kaikki asiat tiimissä, mutta niinku, jotkut on parempi puhua asiantuntijalle. Niinku vaan se että ne verbalisoi, niin se jo auttaa suuresti. Et mun mielestä sitä pitäis ehkä vähän korostaa meidänkin työssä et koska, me ollaan aika, aika monet on meistä vähän sellasi niinku cowboya et me kestetään mitä vaan ja ollaan oltu sota-alueella ja näin edelleen et meillä mitään ongelmaa ole. Mutta tota, kaikki väsy (nii). Et ehkä se kynnys voisi olla vähän matalampi tällaseen ( <i>niinpä</i> ) ammattiavun tuomiseen. H1 s. 17-18	V35
6	riittävä yksityisyys	jotkut vaan pärjää ja sitä pitää myös kunnioittaa	Sit on niitä jotka ei selkeestikään tarvii sitä [ammattiapua tai tukea], että ne on niin, jotkut ihmiset on niin resiliентtejä, et ne ei kerta kaikkiaan, ne pärjää ihan hyvin. ( ) ne vaan...ne on vahvoja, siinä määrin vahvoja. Tietävät niinkun itse, miten säilytetään mielenrauha, sit se pitää kans kunnioittaa sitä. H1 s. 19	V36
6, 10	sosiaalinen tuki, työhyvinvoinnista huolehtiminen	kollegan tuki ehdoton henkireikä, liiallista kuormitusta itsenäisesti arvioidaan kollegan kanssa	Ja tota, mutta siinä on, se on ollu tämä ammatillinen suhde [kollegan kanssa], on mulle ehdoton henkireikä ( <i>mmm</i> ) monella tavalla. Et siinä niinku, siitä yleensä siit meidän pohdinnasta mä lähdän viemään asioita tiettyyn suuntaan, kun nyt puhun nimenomaan siitä mikä se oma työkuormitus on ja kun se alkaa niinku, alkaa esimerkiksi tuntuu liian hankalalta H2 s. 18	V37
6	sosiaalisten suhteiden laatu	kärtyisyys työilmapiirissä	Joka osaltaan, se [alkoholin käyttö] on näissä kriisipesäkkeissä aika yleistä ( <i>joo</i> ). Sulla on jonkinlainen ongelma, tai siis se oli se hänen tapansa niinkun öö, miten se sanotaan selviytyä siitä stressistä ( <i>joo</i> ) ja muusta ( <i>joo</i> ). ( ) Niin et et se oli semmonen vähän ikävä homma ja sinänsä hän hoiti sen omalla ajallansa, hän myös hoiti työnsä, mut hän oli todella kärtyinen koko ajan. Ja ymmärsin sitten jossain vaiheessa et no, se liittyy varmaan tähän H4 s. 7	V38
6, 10	sosiaaliset suhteet, vertaistuen mahdollistaminen	vertaistuki rakennetaan itse, sitä ei ole organisaatioon rakennettu	sehän ei oo meilläkään mitenkää niinku hmm...organisaatioon rakennettu vaan se on niinku, jokainen hoitaa omat vertaistukensa miten hoitaa H5 s.13	V39
6, 10	työyhteisö, esimiehen tuki	työyhteisö toimii hyvin, esimieheen voi tarvittaessa tukeutua	<i>Sitte kuiteski esimiehen tuki on ilmeisesti hyvä, ku sä laitoit tän että hankalissa tilanteissa voi tukeutua?</i> Joo. Ja siel oli vähän muitakin vastaavia tällasia, että voin, saan palautetta esimieheltäni ja, saan arvostusta niin ne oli vähän kaikki, mä valkkasin tän sitten ( <i>joo</i> ). Mul on tosi kiva esimies, ja joka on Punasella Ristillä ollu pitkään töissä, hän tietää mitenkä...hän on hyvä henkilöiden kans toimimaan niinku, mun kanssa varsinkin, ainakin itse koen näin ja samoin niinku sitte oli näitä että työkavereiden kanssa menee hyvin ni, se on ihan, toimii ihan hyvin. Että pieni työyhteisö toimii hyvin H6 s. 4	V40
6, 12	vertaistuen kanavat, osallistumismahdollisuuden tasapuolisuus	suunnittelu- ja rfadi -päivillä on mahdollista saada tukea kollegoilta, kaikilla delegaateilla tulisi olla mahdollisuus osallistua	Meil on sellanen ( ) vuosittainen toiminta että ( ) ohjelmaihmiset saattaa olla suunnittelupäivillä, [talous- ja hallintodelegaateilla] on tämmöset vuosittaiset rfadi-päivät (mm). Elikkä niinkun...jos sanotaan näin että päämaja kutsuu niinkun kerran vuodessa niinkun ihmiset yhteen, niinku ympäri, niinku saman, joko johtoportaan tai rfadit. Se on tosi kiva [päästä] pohtimaan niinkun kasvotusten haasteita, niinku kollegojen kanssa, jotka tekee vastaavaa työtä, koska ( ) me ollaan kaikki ympäriinsä, ympäri maailmaa. Elikkä mulla ei oo sellasta [saman alan] kollegaa, tosin meillä on sitten silloin tällön skype kokouksia, ja sitte jaetaan sähköpostilla, mut kerran vuodessa tämmönen niinku tapaaminen on tosi hyvä, ja se antaa sillee niinkun, saa jakaa kokemuksia ja kuulla toisten kokemuksia ja antaa spurttia eteenpäin (mm) ( ) suunnittelupäivillä nii sitte niinkun, ( ) niin ne niinkun keskustelee kans hankkeista. Mut sit siinä on vähän sellanen että, ( ) on maadelegaatteja, jotka ei kuulu kumpaankaan. Niillä ei oo vastaavaa vuosittaista tapaamista että. (Mä just mietin että) Se on voisi olla hyvä heille, niin. (mm) Ja on puhuttu siitä että suunnittelupäivillä ois vähän niinkun isompi ryhmä ihmisiä kentältä, myös mukana että. Ja voisi olla semmonen positiivinen asia monelle kollegalle. (mm) ( ) Se ei oo niinkun mulla ollu ongelmana, koska mä kuulun toiseen ryhmään mutta (kyllä), mä tiedän että niinkun, että, että maadelegaatteilla ois semmonen vuosittainen tapahtuma	V41



			missä ne vois olla mukana, esimerkiks niinkun suunnittelupäivillä (mm-m), meitä ei niin montaa kuitenkaan oo. H6 s. 14	
8, 3	työympäristön ennustamattomuus, työn vaatimukset	koskaan ei voinu tietää mitä tapahtuu, työn hektisyys	[keskustelua ennakkotehtävän väitteistä] ( ) Elämä siellä oli kaiken puolin aika hektistä niin kyllä, työasiat pyörivät illallakin mielessä, työlle tyypillistä hankalat olosuhteet, noh, siis mä oon enemmän, noh, mä oon tehny kumpaakin [kehitysyhteistyöhön liittyvää ja humanitaarista avustustyötä], mut enemmän humanitaarista puolta, niin, onhan ne nyt vähän hankalat kun siellä on siis, niin. Mut noilla hankalilla olosuhteilla mä en siis viittaa pelkästään siihen [maahan]. ( ) hankalinta siellä oli oikeestaan se et sä et koskaan voinu tietää mitä tapahtuu eem, saattaa tulla ulkonaliikkumiskielto, siellä on autopommeja tiellä... H4 s. 3	V42
9	työn merkityksellisyys	työn avulla elämiä säästyy	Mun mielestä se on tietysti tärkeää että tää on merkityksellistä työtä, ei tätä nyt varmaan ihan minkä tahansa asian puitessa tekis, mutta siinä sit kun pääsee käymään kentällä ja näkee että minkä takia tätä työtä tehdään, se on tärkeää. Et sanotaan kuitenkin kehitysyhteistyöstä mitä tahansa nii mä ainaki tiedän että meidän useiden projektien takia useita elämiä säästyy, ihmiset ( <i>niinpä</i> ) eikä kärsi niin paljon mitä ne aikasemmin niin eiköhän se oo ihan tarpeeksi. Ja lähinnä just se että pyritään siihen että ne [kumppanin avunsaajat] ottaa itse vastuuta asioista ( ) <i>Eli tuleeks semmone niinku tavallaan ihmisten auttamisesta se merkityksellisyys?</i> Joo, kyllä, kyl se. Mun mielest se on niin suurta apua kuitenkin, kun tota näkee että perheet saa ruokaa ( ). Et kyl mun mielestä pitää myös nähdä se että tästä puuhaamisesta on jotakin hyötyä, jollekin yksilölle ( <i>niinpä</i> ). ( ) Et musta se on väärä ajattelu että näille kriisialueille pitäis viedä pelkästään kriisiapua. Et ( <i>niinpä</i> ) niin pian kuin mahdollista tehdä pitkäkestosta kehitysyhteistyötä. Se luo toivoo. H1 s. 6-7	V43
9	työn merkityksellisyys	työllä vaikutetaan positiivisesti ihmisten elämään	( ) On niinkun ihan yleistä että ei oo varaa lähettää lapsia kouluun ( <i>joo</i> ). Nii sit, mut sä jotenkin sit turrut sit siihen. ( ) Kyl must tuntuu et kaikilla meillä avustustyöntekijöillä ketkä on näissä vähän hurjemmissa paikoissa niin, se on joku semmonen itsesuojelumekanismi että emmä niinkun tiedä. Jotenkin sitä ei sit...ajattelle niin paljon. Tai, siis tää kuulostaa oudolta mut et, jotenkin sä teet sitä omaa työtäsi, se on ( <i>joo</i> ) ohi, se alkaa sit tuntua vähän suorittavaltakin, mut sit mä ajattelen, ja niinkun pakko, mä olen oppinut että on pakko ajatella niin, et okei, se yksi terveyskeskus joka me siellä perustettiin ( ) niin se nyt sit palvelee X määrää tuhatta henkilöä. Niin se, vaikuttaa positiivisesti niitten ihmisten elämään ( ) mähän oon siellä yks pieni nappula, vaan, heh ( <i>heh</i> ). Tai jotenki et se mitä me tehdään meidän hankkeissa, niin sillä on vaikutusta niitten ihmisten elämään ( <i>mm</i> ) ketkä pääsee osaks näitä meidän hankkeita ( <i>kyllä</i> ), ja sit siellä on 99% niitä muita asukkaita, joilla tilanne on vähän eri. Mutta heei ykskin prosentti on parempi kun ei mitään H4 s. 19	V44
9	työn merkitys paikalliselle yhteiskunnalle	työllä apua saadaan kaikille ihmisille puolueettomasti	Musta on SPR:llä kiva olla töissä tai yleensä Punasella Ristillä olla töissä koska mehän ollaan hyvin epäpoliittinen järjestö, jollonka ei oteta niinkun ehmm...jollonka niinkun myös ei oteta kauheen tiukasti kantaa poliittisiin kysymyksiin. Vaan yritetään niinkun sen hankkeen toiminnan kautta tukea ihmisten elämän parantamista ( <i>mm-m</i> ). Ja, jollonka, sellanen poliittinen pohdinta on hyvin vähästä. ( ) Sitte, toisaalta Punanen Risti on myös hyvin varovainen sanomaan mitään, koska, Punasen Ristin roolihan on tukea niinkun, minkä ikinä hallitus maassa on, ( <i>mm</i> ) et sillä on tämmönen niinkun, on yleensä Punasen Ristin lait, ja, ja mitenkä Punanen Risti on niinkun järjestönä syntynytään, niin se on myös arka ottamaan kantaa tiukasti esimerkiks tiettyihin oikeuksiin ( <i>mm</i> ). Mutta, silloin keskitytään siihen, enemmän siihen terveyteen ja kehitysyhteistyön siihen tavoitteisiin tai sitten puhtaasti humanitaariseen apuun, että jaetaan apua humanitaarisen avun periaatteiden mukaan kaikille. H6 s. 12-13	V45
10, 3, 6	esimiehen tuki, työn haasteet, hyvät suhteet	lähiesimieheltä tulee tukea, rahoitushaut ovat raskaita, työyhteisössä kiitettiin toisiamme	( ) <i>esimieheni huomaa onnistumiseni? ja tässä on kyse siit lähiesimiehestä</i> Lähi...joo, kyllä, aina tulee kommenttia ( ) et ku me tehtiin nyt näitä käytännön hakuja esimerkiks jotka on tosi raskaita. Sieltä tuli ihan käytännön tukea että sitten myös muistettiin aina kiittää toisiamme. Meillä on hyvä työyhteisö kyllä siinä suhteessa <i>Mitä käytännön hakuja?</i> No siis, esimerkiksi, kun me yritetään saada lisää rahaa EU:lta, ECHO:lta, tai sitten... ( ) Elikkä ulkopuolisia rahottajia, ei pelkästään Suomen ulkoministeriöltä, vaan yritetään koko ajan saada lisää rahaa ( <i>joo</i> ).	V46

			Ööm, ohjelmiin, nimenomaan näihin katastrofiohjelmiin koska niihin meillä ei ole sitä ulkoministeriön kehitysyhteistyörahaa H1 s. 12-13	
10, 6	johtaminen, suhteiden laatu pomojen välillä	johtaminen tulisi olla ryhmätyötä ja keskustelua, kommunikoinnissa tulee hyödyntää hetkiä jolloin voi kysyä	Mun pomot on semmosena bufferina siinä välissä, et se niinku strateginen johtaminen tai sen puute, heh, ei hirveesti vaikuta tänne kentälle. Öö mutta nyt se on kyllä selkeesti muuttunu huonompaan suuntaan ( ) mä koen voimakkaasti että ne mun pomot kärsivät siitä (mm) tavallaan strategiattomuudesta ( ) niillä on sit erilainen suhtautuminen siihen huonoon johtamiseen, että et yleensä se on se että ne ei kauheesti puhu sille omalle esimiehelleen, vaan tekee työnsä ja sitte ku tarvitaan, tarvitaan jonkinlainen päätös, niin ne osaa niinku nähdä että millon kannattaa kysyä. Et se ei oo niinku, se ei oo oikeeta johtamista, että kyllähän johtamisen täytyis olla semmosta (nii) ryhmätyötä ja keskustelua ja...Eikä sitä että odotetaan millon mood swing menee ohi ja sit voidaan kysyä jotain. H1 s. 12	V47
10	työntekijän hyvinvoinnista huolehtiminen	kehityskeskustelut käydään kerran vuoteen, muuten ei ole työhyvinvointikyselyitä	Eehm...no ensinnäkin mul on mun esimiehen kanssa appraisalit [appraisal lomakkeen läpikäynti] ehkä kerra vuotee (mm). Eli se on se mis kohtaa me käydään läpi ( ) sen lisäksi ei meillä ole mun esimiehen kanssa määräajoin keskustelujä. [Oma esimies] on aivan totaalisen ylityöllistetty ite, nii ei mulle tuu ees mieleen odottaa sitä, et mä, et mä kerran kahteen viikkoon Skypettäsin hänen kanssaan (joo). Jollon niinku..mä oikeesti ehkä juttelen mun esimiehen kanssa ehkä kerran kvartaaliin. Ja sillonki, niinäki kertoina sillai hyvin...niinku asiaa ja lyhyesti. Ja sit todella se yks appraisal joka on niinku isompi ja pidempi. ( ) Ei siis.. meillä ei ole työhyvinvointikyselyitä (apua), mä en keskustele HR:än kanssa, mä oon keskustellu HR:än kanssa, oonko keskustellu viime vuonna kertaakaan, ees yhtäkään kertaa (ohhoh). Ei, ei kukaan kysy multa säännöllisesti et miten mä voin. H2 s. 17	V48
10, 6	esimiehen tuki, kommunikaatio	esimiehellä on paljon vastuita, täytyy ymmärtää milloin on hyvä hetki ilmaista jos on liiallisia haasteita	[Omalla esimiehellä] hänellä on itselläkin aika isot aluevastuut myös (mm). Eli, eli mä niinku koen et hän on esimies niin se on tietyllä tavalla...ei se nyt toisarvoista ole hehhehh mutta (juu mut niinku) se niinku tulee tietyl taval niiden operatiivisten vastuiden rinnalla (joo nii). Ja jotenki niinku, kyllä se SPR:n tekemisen tapa on jotenki mun mielest sellanen että...että...sutta ei pidä huutaa, mut sitte ku susi tulee niin sitte pitää huutaa (nii just), sun täytyy niinku ymmärtää et missä kohtaa mä niinku aktivoin minkäkin tason H2 s. 19	V49
10	organisaation tuki	vastauksia saa odottaa kauan	Mä tiedän, et he on aivan helisemässä, ja se heiän työtilanne [HR:ssä] on aivan katastrofaalinen ja painajaismainen, ni he ei voi olettaa, ettäkö se ei nostaisi mun kynnystä ottaa heihin yhteyttä minun asioissa (mm, niinpä). ( ) Mut sitte näiltä ihmisiltä [kollegoilta] ni usein tulee sitä kommenttia että joo, ollaan viestitty HR:ään, vastausta saa odottaa aivan hirveän kauan. Yleensä ku se vastaus tulee niin se asia on jo ratkaistu, koska se on pitänyt ratkaista ennen sen vastauksen saamista. H2 s. 25	V50
10	organisaation tuki	jos ilmaisee että ei jaksa niin yhteydenpidon tulisi tulla organisaatiosta käsin	[Tietynä ajankohtana] mä olin hyvin lähellä burnoutia. Et paitsi et se, se töiden määrä oli tosi iso, mut et siinä kohtaa tuli myös tietyl taval se, ääh, sä olet uudessa kontekstissa, ( ) (kaikki ne vaikuttaa) kaikki joo, niin juuri. Ja tota, sillon sitte ääm, taisin kertaalleen puhua HR:ään. ( ) Se lähti siitä että mä kysyin et onko meillä työpsykologia tai työnhajaaja, et nyt tarttee niinku jeesiä (joo). Ja tota, ja tietysti siitä HR:ä heräsi sitten että nyt ei oo kaikki ookoo ( ) se meni ihan jees. Tai silleen et mulla on sellanen fiilis että, et HR:ä kuuli sen että nyt I'm struggling ( ) ääm, mut silti must tuntuu et mä menin sen niinku, menin sen aika lailla itsekseni läpi sen prosessin (niin) Ja, ja totta kai HR:ltä tulee se viesti et hei että ”ota yhteyttä, kerro meille”, mutta kun sen pitäis olla toisin päin. Jos sulla on delegaatti joka indikoi, että nyt mä en jaksa, tai nyt oikeesti, mä tartten niinku jeesii, nii kyl sillo sen, mä näkisin että sen yhteydenpidon pitäis ( ) tulla toisinpäin, koska emmä esimerkiksi siin tilanteessa, ( ) ei ollu (nii) niinku energiaa sit enää... H2 s. 25-26	V51
10, 12,	organisaation tuki, tasapuolisuus käytännöissä	psykologia tarpeellisempi olisi työnhajaaja, luotan että tuki ja apu löytyy tarvittaessa vaikka psykologikertoja on 5 per missio riippumatta mission pituudesta	siis välittömästi mä sain työpsykologin yhteystiedot (joo), ja meiän missioon, huom! Missioon, kuuluu viisi psykologikertaa (mm), ja nyt ota huomioon sulla voi olla vuoden mittanen missio, sul voi olla kahen vuoden mittanen tai kolmen vuoden mut se on aina viis kertaa ( ) No, siis, kyl mä sit kuitenkin luotan mun työnantajaan siinä, että jos tilanne, tiedätkö et, jos oikeesti tulis rankka hetki, niin, kyl mä luotan sit siihen et kyl sieltä se tuki löytyy ja apu löytyy ( ) Mut itse asiassa se, mitä mä olisin siinä tilanteessa tarvinnut vielä enemmän, kuin sitä psykologia, ni on, olis ollu työnhajasta (mm-m). Ja tätä meillä ei tarjota. H2 s. 26-27	V52

10	organisaation tuki	tuen tarve työn suunnitteluun	mä..koen et mulla on ammatillisesti tiettyjä alueita missä mä tarvitsisin tukea. Tai et mun tarvis ihan niinkun ottaa ööh oppia, uusia asioita (mm) ( ) ne ei liity mihinkään mun ammattiosaamiseen ( )...vaan ne liittyy niihin kaikkien töiden, yhteisiin asioihin, et sun pitää suunnitella työtäsi. Ku se työ on tällstä, niin miten mun kannattais sitä suunnitella. ( ) työnohjaus on sellanen asia joka siis...veikkaisin että SPR sais delegaateistaan enemmän irti H2 s. 28	V53
10	esimiehen tuki	esimies on etäällä	Ja et se [SPR] todella on, todella on matriisiorganisaatio (joo). Ja se esimies on, on aika useinkin tietyllä tavalla aika etäälläkin siitä arkipäivän tekemisestä (niinpä). Ja että sillä esimiehellä on aika isot operatiiviset vastuut itsellään (nii-i). Ja samaan aikaan kun hänellä on aikamoinen määrä alaisia H2 s. 29	V54
10	työntekijän hyvinvoinnista huolehtiminen	työajan seuranta ei käytetä työkuormituksen seurantaan	No mitä työajan seurannasta käy ilmi on esimerkiksi se, paljonko mä oon tehny viikonlopputyötä. Se näkyy siel selkeesti. Mut, tää kyseinen työkalu [työajan seuranta], joka mun mielest, sen pitäis olla myös HR-työkalu, kyl se kertoo niinkun mun työtilanteesta jotain. ( ) Ja, sitä ei niinkun käytetä esimiestyössä tai työkuormittavuuden seurantaan tai näin edespäin. Eli meillä ei, meillä ei ole minkäänkokoista järjestelmää tai systeemiä, josta vähän niinku sillai epäsuorasti jatkuvasti seurattas, mikä se ihmisen työkuormitustilanne on. ( ) mulla ei ole niinku siinä, siihen mun esimies ööm esimies-alaisuuteeseen niinku ei kuulu tietyl tavalla se, että mun työkuormitustilannetta kukaan seurais. H2 s. 31	V55
10	työntekijän hyvinvoinnista huolehtiminen	SPR:ssä välitetään työntekijän muustakin elämästä, kaikissa organisaatioissa ei ole samoin	(Pitäskö sun mielestä SPR:n tarjota enemmän mahdollisuuksia työn ja perhe-elämän yhdistämiselle?) Ööö mun mielestä he on aina ollu aika hyviä siinä. He yrittää aina olla tosi joustavia, ja sanoo aina että ei pidä tehdä liikaa töitä. Joten mun mielestä ne on ollu ihan hyviä siinä ja ne oikeesti ajattelee myös näitä asioita. Joissakin muissa organisaatioissa ei välitetä siitä mikä sun perhe-elämä on H3 s. 7	V56
10	esimiehen tuki	esimiehet ovat ymmärtäneet aina hyvin	He [SPR:ssä työskentelyn aikana esimiesasemassa olevat henkilöt] on olleet aina tosi kiinnostuneita mun haasteista omissa työolosuhteissa, perhetilanteessa, ne on aina ymmärtäny tosi hyvin (mm) Myös siksi koska he....he tietyl tapaa, heidän elämänsä on samankaltasta. Niiden haasteet työssä, perheen kanssa ja he tietää ettei se oo aina helppoo koska he käy läpi sen saman. Olis varmaan eri asia, en tiedä, mun lähiesimies on aina ollut delegaatti (mm), joku joka on missiolla. Ehkä jos esimies istuis Helsingissä niin se olis eri asia (totta kai). Mut yleensä esimiehet on ihmisiä jotka on kentällä, ihmisiä jotka on ollu kentällä useampaan kertaan. Joten he ymmärtää mitä se on. H3 s. 11-12	V57
10	tukeva johtaminen	matkatavaroiden suhteen ollaan tilanteen mukaan joustavia	Jos oot kolme vuotta yhdessä paikassa ja saat uuden työn toisessa maassa (joo), niin se matkatavaroiden määrä jonka voi ottaa on tosi pieni niitten rajotusten mukaan. Jos oot yksin kentällä niin pakkaat tavaras ja meet toiseen paikkaan mutta jos on perhe ja lapsia (nii) nii ei vaan voi antaa kaikkia tavaroita pois ja ja aloittaa täysin (niinpä) nollasta siellä toisessa paikassa. Mutta rajoitukset on....ne on, ne ei oo kovin hyviä mutta HQ [pääkonttori] on aina, ainakin mun kanssa, yrittäny olla joustava ja tarjonnu mahdollisuutta ottaa enemmän tavaraa mukaan ja se on enemmänkin...sanotaanko tapauskohtasta. Sitä ei oo oikeen hyvin auki kirjoitettu H3 s. 8	V58
10	esimiehen tuki	esimiehen kaukaisuus	joo jotain vois niinkun muuttaa, käytännöissä esimerkiksi, niin mitä se sun mielestä pitäis olla? ( ) mun käsittääkseni kaikille delegaateille nykyään lähiesimies on aina se aluereppi [eli alue-edustaja] (joo), eikä enää kukaan Helsingissä ( ) mun SPR:n lähiesimies istu siellä Helsingissä (mm) ja oli vähän kaukainen, niin tarkoitus ei oo nyt täysin tässä häntä kritisoida, mut ku hän ihan oikeesti oli Helsingissä ( ) Mut sen jälkeen sit tuli näin, että tuolla Lähi-idässäkin on oma, siis...mikä se on aluereppi, alue-edustaja ( ) Niin sehän on suuri kuitenkin ero, koska sehän on ihminen joka on sun kanssa siellä, noh, eri maassa mut (edes samalla mantereella hehe) sama manner, naapurimaa, sama time ( ) niin se, luultavasti on ollut ihan selkeä parannus H4 s. 13	V59
6, 5, 10	sosiaalinen tuki, palautteen saanti, esimiehen tuki	delegaattikavereiden kesken puretaan asioita, palautetta pitäisi saada enemmän, työnohjauksen tarve	Nii et kaipaisitko siis syvempää palautetta joo (siitä itse työstä?) joo. Ja työnohjausta. Ja sitähan meillä ei oo tällä hetkellä minkäänlaista ( ) jos sä oot niinkun delegaatti kentällä niin, ei ole minkäänlaista struktuuria työnohajukselle, ei mitään, zero. Et se työnohjaus tulee sit siitä kun on rakentanu niit verkostoja ja sulla on niit delegaattikavereita tuol ympäri maailmaa, niin sit kun sulla on ne ihmiset kenelle sä voit niinkun avautua, ni, sit ne	V60

			on niitä keskusteluita joissa sitte niinku puretaan niit turhautumisii kaverilta kaverille luottamuksellisesti. Mut et ei se nyt niinkään kuuluis mennä H5 s. 12-13	
10, 6	organisaation tuki, sosiaalinen tuki	ei oo ketään keltä kysyy, alkua hankaloitti se ettei ollut vertaistukea	<i>Nii just. Mut sitte öö henkisesti raskasta, onkse niinku tavallaan nää rakenteelliset asiat, että sitte ei oo niin paljon sitä tekemistä tai..? No se joo, ja sit se että ei oo niinkun oikeesti ketään niinkun keltä kysyy ( ) ei ollu ketään keneltä rupeen kysyyn mitä mä teen, miten mä niinkun taklaan nää tilanteet, ei oo mentorii, ( ) sitte ne kaikki ne kulttuurilliset ongelmat ja muut ( ) kaikkeen sellaseen ois ollu kiva kun jos ois ollu joku jolta ois voinu vähän kysellä ja ois ollu jotain tukea siihen teknistukeen ja ois ollu jotain vertaistukee H5 s. 11</i>	V61
10, 6	tukeva johtaminen, sosiaalinen tuki	työtehtävien täyttöön jätetään aukkoja, sosiaalinen tuki edesauttaisi itseä ja myös organisaatiota	me jätetään hirveit välejä niinku, siihen et niit tehtäviä täytetään. Me ollaan hyvin niinkun relax siitä että, et on niinkun tehtävä jossa ei oo ketään X kuukauteen ( ) se ei toimi johtamisen kannalta, se ei toimi strategisesti se että, siin ollu niinku delegaatti joka on tehny 3 vuotta hyvää duunia ja saanu rakennettua niit suhteita ja projekteja ja muita ja sit kun siinä on 6 kuukauden väli niin ei oo mitään muuta mahdollisuutta kun se että se homma romahtaa. Eikä sil oo mitään välii kui antais handoverii sitte Skypen kautta tai mitä muuta tahansa ( <i>niinpä</i> ) se on vaan, siinä on vaan menetetty sit se peli. Et se toinen joutuu taas alottaan niinkun nollasta ( ) et meidän organisaatiomuisti romahtaa joka kerta ( <i>mm</i> ) ja meil ei oo niinkun systemaattista tapaa rakentaa sitä organisaatiollista muistia ja – tietotaitoa. Se on niinku tosi paha ongelma. Eikä meillä oo myöskään sitte niinkun mitään mentorijärjestelmää ( ) nyt meil on tos yks projekti alkamassa, jossa on niinku nuorille, jotka on tulossa niinkun delegaateiks ni ( <i>joo</i> ), et ensimmäistä kertaa niinkun puhutaan että, et mentoreita ja haetaan mentoreita siihen. Niinku et et ( <i>okei</i> ) et ja ruvetaan kouluttaa niinkun, sentäs jotain niinku, jonkinlainen pilkahdus valoa näkyvissä. H5 s. 17	V62
10, 11	esimiehen tuki, työn jatkuvuus	sanotaan että kysy jos on kysyttävää muttei se aina mee niin, työsuhteiden jatkuvuuden kautta myös sosiaalisen tuen rakentaminen	meillä pitäis olla teknistä aluedelegateja, jotka ois niinkun, niil kahen vuoden soppareilla. Elikkä kun meillä on health adviseri, joka on esimerkiks globaali, joka istuu Helsingissä, mutta niinku vaikuttaa siellä puolella ja näin ( ) Joko alueellinen adviseri tai sitte pitäis olla yks adviseri joka sit toimis niinkun mentorina, ja muuna. Et ois joku yks kallio, jol ois se kahen vuoden soppari edes ( ) Sitte toinen on se, että meidän pitää rakentaa ne, meil pitäis olla aukottomat vastuualueet. Helsingissä, tai Suomessa sillein. Et ei pidä pystyä oleen delegateja jotka pystyy niinkun putoon sinne väliin ihan tosta noin vaan eikä kukaan niinkun...et et et jos sulla niinkun yks tai kaks kiinnekohtaa tippuu sieltä, et sul ei ookaan alue-edustajaa, deski ei ooka sellanen joka ehtii, et sul on joku kolmas [kiinnekohta], joku joka on tekninen tuki siihen niinkun johon sä voit ottaa niinkun enemmän yhteyttä ( ) Et tokihan kaikki aina sanoo et, joo joo ota vaan yhteyttä jos sulla on mitään kysyttävää, mutta käytännössähän se ei aina niinkun mee niin H5 s. 18	V63
10, 12	tukeva johtaminen, tasapuolisuus toimintatavoissa	pitkäaikaisten delegaattien työolosuhteiden huomioiminen, tietyt asiat olisi hyvä olla erilaisia kuin ERU-delegoiteille	( ) <i>niin kaikki olosuhteet huomioon ottaen niin, jos sä voisit muuttaa jotain käytäntöjä tai jotain muita asioita, niin haluaisit että tapahtuis muutosta tai kehitystä?</i> Mm...ehkä sellanen että, säki tiedät että Punasella Ristillä on paljon sellasia lyhytaikaisia ää ERU-keikkoja ( <i>joo</i> ), ja sitte on meitä pitkäaikaisia ( <i>mm-m</i> ). Niin tota, niin me ei olla ihan niinkun, samaan muottiin me ei mahduta. Ja niinkun, välillä, tietyt säännöt on silleen et ne on ajateltu, tai tietyt asiat on ajateltu niinku ERU-delegoiteille ( <i>joo</i> ). Et niinkun olis ymmärrys että, ja niinkun et ne ajateltu ERU-delegoiteitten kannalta, ja niinkun olis ymmärrys että, että meille tulis esimerkiks erilainen eem, terveysvakuutus tai matkavakuutus, kun ERU-delegoiteille, niin se oli tosi hyvä, koska siinä oli tiettyjä asioita huomioitiin, että me ei olla vaan kolme kuukautta kentällä ja tullaan takasin ( <i>mm</i> ). Vaan me ollaan pitempään ja jos me tarvitaan terveydenhuoltoa ni, meidän pitää sillon niinkun paneutua, turvautua siihen paikalliseen terveydenhuoltoon ( <i>kyllä</i> ), jollon vakuutuksen pitää olla erilainen. Niin, sellasia parannuksia tuli tälle vuodelle, mikä oli tosi hyvä. Elikkä niinkun, siihen tuli vaikka että saa käydä vuoden, kerran vuodessa hammastarkastuksessa esimerkiks ( <i>joo</i> ). Tällasia niinkun. ( ) Mut tämmönen niinkun edelleen niinkun ymmärtäminen, että on, koska me ollaan monta vuotta kentällä, samassa duunissa, niin se on eri asia kun mennä kolmeks kuukaudeks ääh niinkun, emergency sairaalaan Bangladeshiin H6 s. 8	V64
10, 6	esimiehen tuki, kommunikoinnin sujuvuus	mitä lähempänä esimies on sitä parempi,	( ) nythän täällä mietitään sitä että, mä en tiedä tiedästä tätä mutta niinkun että kun [alue] ollu yks kokonaisuus tässä, niin, se jakaantus uudelleen taas kahtia. Niin, mitä lähempänä sun lähiesimies on, niin sitä helpompaa	V65

		kommunikointi on helpompaa	toimiminen on (mm). Että jos lähiesimies on niinkun kaukana toisella puolella mannerta, niin se voi olla haastavaa. (kyllä) Sitä ei nää kovin usein tai, kaikki pitää sopia puhelimesta tai skypeässä H6 s. 11	
10	tukeva johtaminen	esimies osaa myös sanoa että nyt pitää ottaa rauhallisemmin	[kysymys mikä on ollut erityisen positiivista lähiesimiesjohtamisessa] No siis se että hän [oma esimies] ymmärtää olla semmonen... ku mä sanoin et välillä on kauhee kiire ja välillä matkustetaan ja välillä vedetään ihan niinkun itensä loppuun niin hän myös sanoo sillee että nyt nyt pitää ottaa vähän rauhallisesti myös. Et, et älä niinkun, ettei vedä itseään piippuun (kyllä). ( ) hän kyllä sanoo siis sillein jos hän huomaa että nyt on väsyksissä ja me kai-, me ollaan vähän kaikki sellasia et, tässä on helppo olla työnarkomaani. (mm-m) Koska tota sun on, sä asut vieraassa maassa, jossa sun keskeinen tehtävä on olla töissä, ja varsinkin sit niissä niin sanotuissa jalkamaissa että, jossa sä käyt vierailmassa ja jossa sulla on niinkun vielä vähemmän tätä sosiaalista elämää (kyllä). Niin, niin, on helppo tota kyllä...olla työnarkomaani jos niin haluaa, mutta sitte se on itsestäkin kiinni että muistaa pitää ne vapaapäivät ja (totta kai niinpä) viikonloppuvapaat. H6 s. 12	V66
11	urakehityksen näkymät	kehitysyhteistyöprojekteissa niin kuin työsuhteissakin pitäisi olla enemmän johdonmukaisuutta ja pysyvyyttä	( ) Aikajanat, joista me puhutaan kun kasvatetaan osaamista, tai et me muutetaan organisaatiota, useimmat niistä muutoksista on, sanotaan minimissään... sanotaan 3-10 vuoden (mm-m) kehitysjuttuja. No sit sulle tulee tää et, miten nää delegaattimissiot menee. Sul voi olla vaikka kahen vuoden missiolla joku. Ei se oo, ei se oo riittävä aika, et sä nää niinku...(mm) Kolmen vuoden missiossa alkaa oleen järkee, sä näät jonkinnäkösen tälläsen niinku jatkumon. Mut meidän pitäis olla niinku oikeesti sellasii...siis niinku johdonmukaisuutta ja pysyvyyttä H2 s. 13	V67
11	työn jatkuvuus	määräaikaiset työsuhteet eivät tuo pysyvyyttä organisaatiolle eikä yksilölle	Meillä kansainvälisillä delegaateilla, meil ei oo mahdollisuutta saada toistaseks voimassa olevaa työsuopimusta (joo). Mut se vois, se pitäis ehkä muuttua...koska se antais meille stabiliteettia ja sekä myös organisaatiolle stabiliteettiä ( ). Koska jonain päivänä mä vaan voin päättää hankkia toisen työn (niinpä). Jos joka toinen vuosi, jos sun työsuopimus on päättymässä, joku päivä sä voit vaan valita ettet enää jää odottaa seuraavaa sopimusta ja ettiä jotain muuta. H3 s. 6-7	V68
11	urakehityksen näkymät	pitkäaikaisille delegaateille tulisi tarjota uraohjausta eikä päästä hyviä osaajia käsistä	Sitte tota, joo, ei minkäänlaista ohjausta mihinkään suuntaan ( ). Mä nyt sanoisin enemmänkin niin, tää on kyl ollut puute muillakin SPR:n keikoilla, et he ei niinkun...heillä on hyvin vaillinainen tällanen ns. uraohjaus meille ketkä tedään niinku näit pitempiaikaisia keikkoja (joo). Tai siis, et et kun, se koko organisaatio jotenkin edelleenkin pohjautuu näihin lyhytaikasiin keikkoihin (joo). Viedään se kenttäsaaraala nyt sinne jonnekin keskelle Azerbajjanian ja ja ollaan siellä kuukausi, ja sit kaikki hoitajat palaa töihin sairaalassa jossa heillä on se virka (mm). Se on niinkun hyvin pitkälle edelleen se SPR:n ajatusmalli, ja mä ymmärrän sen, mut sen takia just että ku heilläkin siis on, erinomaisia näitä pitkäaikasia delegaatteja. Niin, heistä niinkun...mm..ei pidetä tarpeeks hyvin kiinni, ja edelleenki mä jotenki ymmärrän et kun, siis niitä paikkoja on niin vähän. Niin ei oo aina kaikille tarjota jotain jatkoa (mm). Mutta mun mielestä niinkun ( ) [voisi yrittää] jotain, et et emmä tiedä mikä se tapa ois et he lähettäs kerran vuodessa tiedustelun, että mikä on sun saatavuus, ( ) minkälaisista keikoista olisit kiinnostunut jatkossa ja yritämme sitten jotain. Tai että tehtäis jonkinlainen suunnitelma, vaikka se että ( ) voisit vaikka keskittyä, käydä näitä jotain meidän koulutuksia täällä Suomessa, ja sitten mietitään yhdessä et jos sinulle vaikka ensi vuonna löytyisi jotain H4 s. 6-7	V69
11	työn jatkuvuus	määräaikaiset työsuhteet eivät tue organisaation osaamista	me tehään niit, kaikki tekee töitä niinku sopimuspuhjalta, ja sit totta kai, sul on se X viikkoo, kuukautta se sopimus, sit kun se sopimus loppuu mitä sitte sen jälkee. ( ) kukaan ei oo toistaseks voimassa olevalla sopimuksella, kukaan ei oo edes viiden vuoden sopimuksella, et et ei oo mitään sellasii niinkun... pitkän tähtäimen juttuja rakennettuna. Et miten me edes sit saatas niinkun pysymään sitä organisaatiomuistia siinä kohtaa H5 s. 18	V70