



Mikä tekee työstä
merkityksellistä?

Vieläkö löytyy
ammattiylpeyttä?

Työraportteja 111/2021 Working Papers

DUUNARIT

- ammatistaan ylpeät

Duunarit-tutkimushankkeen loppuraportti

Tampereen yliopisto
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Työelämän tutkimuskeskus

Työraportteja 111/2021 Working Papers

Tiina Saari

Tuija Koivunen

Pasi Pyöriä

Minna Leinonen

Katriina Tapanila

Harri Melin

Duunarit – ammatistaan ylpeät

Duunarit-hankkeen loppuraportti

Tampereen yliopisto

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työelämän tutkimuskeskus

Toimitus ja taitto: Tuomas Välimaa

© Tekijät, Työelämän tutkimuskeskus ja Tampereen yliopisto

ISBN 978-952-03-2237-3 (verkkojulkaisu)

ISSN 2489-8902 (verkkosarja)

Tampereen yliopiston sähköiset julkaisut <https://trepo.tuni.fi/>

Sisällys

1 OSA: Tutkimus antaa äänen duunareille	1
2 OSA: Hankkeen lähtökohdat, aineistot ja keskeiset tulokset	9
Duunarit-hankkeen lähtökohdat	10
Teoreettinen tausta	10
Tutkimusasetelma	12
Perushavaintoja kyselyaineistosta	14
Tulokset	23
Loppusanat	29

Tutkimus antaa äänen duunareille

Duunarit kokevat selvästi ammattiylpeyttä! Sitä tuottavat ammattitaito, hyvin tehty työ ja annettu palaute osaamisesta. Oman työn merkityksellisyyden kokemusta vahvistavat kyky auttaa asiakkaita, omaa työorganisaatiota ja koko yhteiskuntaa. Tää on komeeta!

@finindustrial



Teollisuusliiton tutkimuspäällikkö
Anu-Hanna Anttila @anuhanna Twitterissä 8.10.2021
Duunarit-hankkeen tuloksista

Duunarit-tutkimushankkeessa tutkittiin suorittavan työn tekijöiden kokemuksia työstään. Hankkeen akateemisten tuotosten ohella tämän loppuraportin tarkoitus on antaa ääni niille, joita ilman hanketta ei olisi eli hankkeen kyselyyn ja haastatteluihin osallistuneille työntekijöille teollisuudessa ja kiinteistöpalvelualalla.

Hankkeemme nimi oli Duunarit, ja käytämme tässä raportissakin tätä puhekielistä nimitystä, kun kuvailemme yhteiskunnan kannalta elintärkeää suorittavaa työtä tekevien arkea. Suorittavaa työtä tutkitaan Suomessa yllättävän vähän, vaikka duunariammateissa toimii yhä merkittävä osa palkansaajista.

Halusimme tässä hankkeessa selvittää, mistä asioista duunarit ovat työssään ylpeitä ja mikä tekee työstä merkityksellistä. Kysyimme, mikä motivoi ja auttaa jaksamaan työssä. Vastauksemme on, että ammattiylpeys ja kokemus työn merkityksellisyydestä ovat keskeisiä työn voimavaroja ja ne kantavat monien vaikeuksien yli. Yllä olevassa twiitissä Anu-Hanna Anttila tiivistää hyvin hankkeen tunnelmat: duunariammateista voi joskus kertoa myös hyviä uutisia, ja se jos mikä on komeeta!

Raportin ensimmäinen osa kertoo duunareiden kokemuksista. Raportin toisessa osassa kuvataan hankkeen lähtökohdat, aineistot ja keskeiset tulokset.



Sata syytä kokea ammattiylpeyttä

Duunarit kokevat työssään ammattiylpeyttä. Yli puolet sekä teollisuuden että kiinteistöpalvelualan työntekijöistä kertoo kokevansa ammattiylpeyttä. Ylpeyttä koetaan monista syistä, mutta ne voi tiivistää kolmeen: onnistuminen, auttaminen ja selviytyminen.

Onnistuminen sisältää ylpeyden omasta osaamisesta, hyvästä työn jäljestä ja muista onnistumisista työssä. Auttaminen voi olla työkaverin, työyhteisön tai yhteiskunnan auttamista. Työstä selviytymisestäkin voi olla ylpeä silloin, kun työ on raskasta ja rasittavaa.

Ammattiylpeyden syitä:
onnistuminen, auttaminen ja selviytyminen.

Ylpeyttä onnistumisesta, osaamisesta ja hyvästä työn jäljestä

Duunariammateissa oma osaaminen ja ammattitaito ovat avaimia työssä onnistumiseen ja hyvään työn jälkeen, joista ollaan ylpeitä. Kiinteistöpalveluissa puhtaat ja toimivat tilat saavat työntekijät kokemaan ylpeyttä työnsä tuloksista. Teollisuustyöntekijät esimerkiksi ovat ylpeitä nähdessään valmistamansa tuotteet käytössä tai julkisuudessa:

“Olen ylpeä, kun näen tuotteitamme ostettavan ihan tavallisissa marketeissa.”

“Olen ylpeä, kun tuote on laadukas ja asia huomioitu julkisuudessa.”

“Olen ylpeä, kun saan tehdä hyvin tunnetun brändin tuotetta parhaalla mahdollisella tavalla.”

Duunariammateissa autetaan asiakkaita, työkavereita ja koko yhteiskuntaa

Ylpeyttä koetaan myös siitä, että voi olla työssään avuksi. Auttamisen kohteena voivat olla teollisuuden tuotteita käyttävät asiakkaat tai kiinteistöpalveluiden ammattilaisten huoltamien tilojen käyttäjät, siis vaikkapa ne, jotka saavat työskennellä hyvin siivotuissa tiloissa. Omia työkavereita auttamalla pidetään yllä työpaikan henkeä ja saadaan hommat rullaamaan. Koko yhteiskuntamme on myös duunareiden avun kohteena, kun suorittavalla työllä pidetään koko yhteiskunta käynnissä:

**“Kannan oman korteni yhteiskunnan pyörytykseen.”
(Teollisuustyöntekijä)**

**“Teen tärkeää työtä, jota ilman Suomi ei toimi.”
(Kiinteistöpalveluiden työntekijä)**



Työ on raskasta, mutta siitä selviytymisestä koetaan ylpeyttä

Myös raskaassa ja vähän arvostetussa työssä selviytyminen voi olla ylpeyden aihe. Sekä teollisuudessa että kiinteistöpalvelualalla työntekijät kokevat, että työtä ei arvosteta tarpeeksi yhteiskunnallisesti eikä organisaatioiden johdossa, eivätkä palkatkaan päätä huimaa. Siitä huolimatta työstä pyritään selviytymään kunnialla:

”Koen ylpeyttä, koska jaksan tehdä likaista ja raskasta työtä. Varsinkin jonkun tosi likaisen kohteen siivoaminen on antoisaa.” (Kiinteistöpalveluiden työntekijä)

”Olen ylpeä omasta työmoraalista, oma-aloitteisuudesta, laajasta osaamisestani ja halusta kehittyä ja jaksaa, vaikka työnantaja ei omalla työpaikalla arvosta tai juurikaan tue työntekijöitään.” (Teollisuustyöntekijä)

Hyvin tehdystä työstä saatu tunnustus on duunareille tärkeä ammattilylpeyden lähde. Duunarit arvostavat omaa ja työtoveriensa työtä, mutta suoraa kiitosta he eivät työstään kovin usein esimiehiltään saa. Asiakkailta saatu kiitos on sekin melko harvinaista - riippuen osin myös siitä, paljonko työssä ollaan yhteydessä asiakkaisiin - mutta sitäkin tärkeämpää. Kiitos herättää ammattilylpeyttä, koska se tuo näkyviin työntekijän osaamisen ja arvon työyhteisön jäsenenä sekä hyvin tehdyn työn arvon yhteiskunnassa.

Koronapandemia nosti siivoajat sankareiksi

Siivoustyö on ollut aina vähän arvostettu ammatti ja sen tekijät arjessa usein näkymättömiä. Koronapandemia on muuttanut tämän asetelman täysin. Koronavirus on yhteiskunnan vihollinen, ja siivoaja on sankari, joka puolustaa meitä kaikkia siivousliinallaan.

Nyt siis siivoajia tarvitaan yhä kipeämmin ja heidän ammattitaitonsa varassa on meidän terveytemme. Siivoajilla on siis syytä olla ylpeitä ammatistaan, työstään ja osaamisestaan. Itse asiassa he olivat ylpeitä työstään ja kokivat sen merkitykselliseksi jo ennen pandemiaa.

Nyt jos koskaan siivoajien yhteiskunnallinen rooli korostuu. Siivoajilta vaaditaan koronaviruksen vastaisessa taistelussa todella tarkkaa työskentelyä, ja he joutuvat jopa riskeeraamaan oman terveytensä työskennellessään tiloissa, joissa he mahdollisesti altistuvat koronavirukselle.

**Lyhennelmä Yhteiskuntapolitiikka-blogista 17.4.2020,
kirjoittajat Tiina Saari & Tuija Koivunen**



Vapautta, osaamista, yhteisöllisyyttä ja hyvän tekemistä - suorittava työ on merkityksellistä

Työstä saatu palkka on tärkeä, mutta työllä on tekijöilleen muutakin merkitystä. Tehdastyössä ja kiinteistöpalveluissa työn voi kokea itsenäiseksi, toteuttaa osaamistaan, vaalia sosiaalisia suhteita työpaikalla sekä tehdä toisille ja yhteiskunnalle hyvää. Nämä asiat tuovat merkityksellisyyttä työhön.



On tärkeää pystyä itse määrittämään työtapoja ja -tahtia

Itsenäisyys ja vapaus toteutuvat työssä vastuun ottamisena, vaikuttamisena työpaikalla ja selviytymisenä ilman johdon kontrollia. Joskus omaehtoinen selviytyminen on välttämättömyys, jotta työnsä pystyy tekemään. Työstä suoriutumisen perustason on työntekijöiden mukaan oltava riittävän hyvä, jotta voi toimia itsenäisesti.

“Tällä hetkellä työskentelen melko itsenäisessä työpisteessä ja pidän siitä, että vastaan itse omista töistä ja siitä mitä milloinkin teen, että saan kaiken valmiiksi, kun niitä tarvitaan ja tunnen hallitsevani alueen osaten myös auttaa työkavereita, jotka pisteeltäni jotain kaipaavat.” (Teollisuustyöntekijä)

Tehdastyössä prosessit vaiheineen ja kiinteistöpalveluissa työn aikataulut rajoittavat vapautta työssä. Vaikka tehdastyö on usein ositettua työtä tuotantolinjalla, vastuu omasta työprosessin osasta tuo kuitenkin työntekijälle kokemuksia itsenäisyydestä. Esimiehen työntekijälle osoittama luottamus ja myönteinen palaute vahvistavat tätä kokemusta. Luottamus voi ilmetä esimerkiksi siten, että työntekijät saavat neuvotella keskenään työvuoroista ja ratkaista ongelmatilanteita.

Kiinteistöpalveluissa – erityisesti siivoojina – työskenteleville itsenäisyys tarkoittaa mahdollisuutta määrittää oman työnsä järjestys, työn kohteet ja työskentelytavat. Siivoustyössä työ suunnitellaan ja toteutetaan usein yhdessä työkaverin kanssa ilman esihenkilön valvontaa. Myös asiakkaiden kanssa neuvottelu on usein siivoojien vastuulla.

Osaaminen on työn vaatimusten voittamista, jonka muutkin huomaavat

Kun työ on sopivalla tavalla haastavaa, se on myös mielekästä ja merkityksellistä. Ongelmien ratkaisu, esimerkiksi koneen vian korjaaminen tai suuritöisen siivouskohteen saaminen puhtaaksi, tuo onnistumisen kokemuksia suorittavassa työssä. Arkipäivän työskentely voi paljastaa työntekijälle hänen oman potentiaalinsa ja saada hänet näkemään itsensä osaavana työntekijänä.

“Meiän ala on semmonen että ei monikaan tiää mitä me oikein tehään siellä. Moni luulee että me vaan mennään sinne ja se on jotain liukuhihnatyötä mut ku ei se sitä ole. Me tarvitaan aikamoinen tietotaito, kun meillä on näitä robotteja ja muuta.” (Teollisuustyöntekijä)

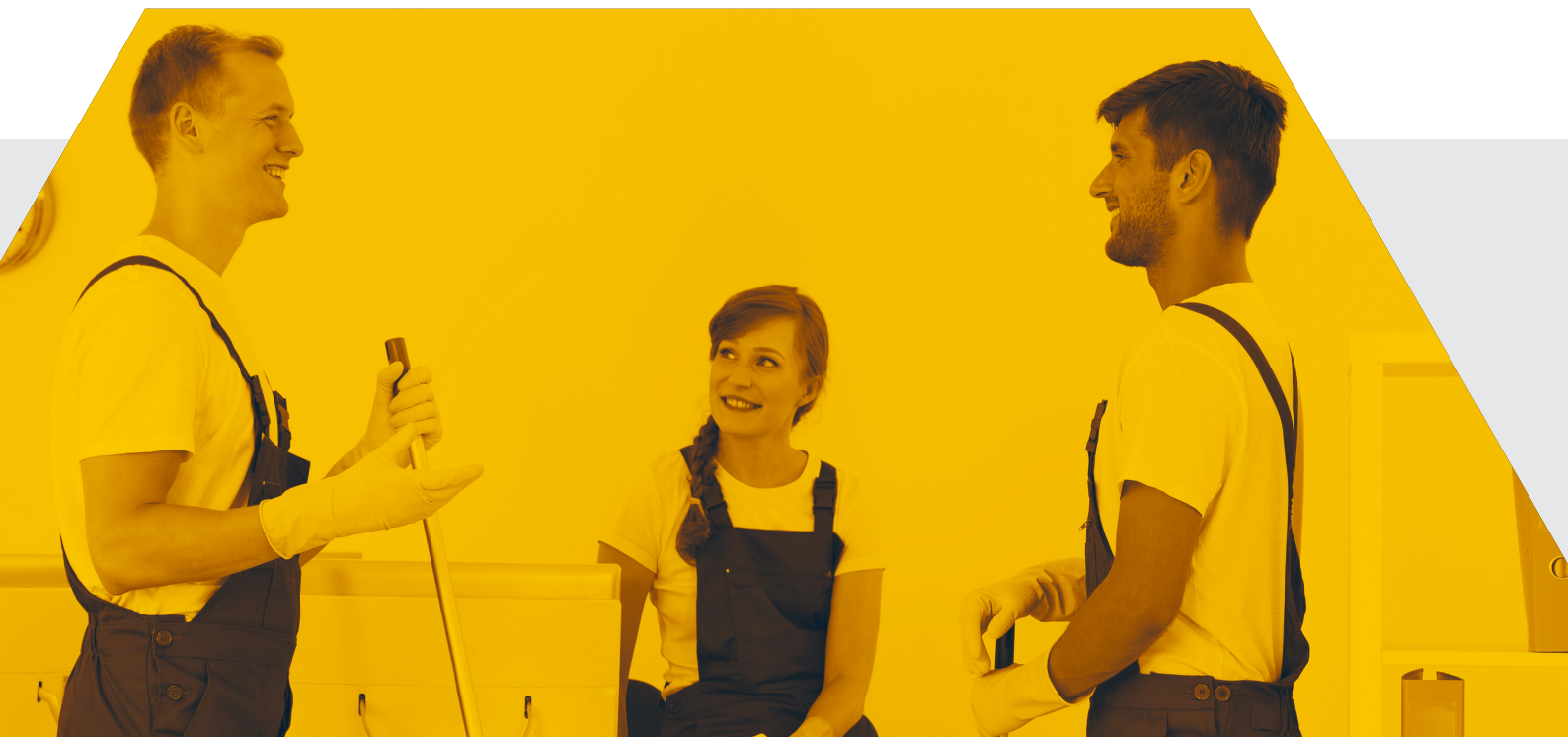
Työ voi olla monimutkaista ja laajaa asiantuntemusta vaativaa. Kyse ei ole ainoastaan siitä, että osaa tehdä jotakin, vaan että saa tunnustusta osaamiselleen. Osaaminen on sen ymmärtämistä, mitä pitää tehdä ja miten sekä työympäristön ja sen vaatimusten hallintaa. Sopeutuminen työn haasteisiin vaatii kokemuksen tuomaa osaamista, joka myös tuo työhön merkityksellisyyttä.

Hyvällä työporukalla on suuri merkitys

Työyhteisöön kuuluminen ja suhteet työkavereihin ja asiakkaisiin ovat olennaisia suorittavassa työssä. Tasa-arvoinen työympäristö ja arvostuksen saaminen työkavereilta, esimiehiltä ja asiakkailta edistävät työn kokemista merkitykselliseksi. Hyvä työyhteisö tasaa työn kielteisiä puolia, kuten likaisen työn tekemistä.

“Minulle ei ole oikeastaan väliä, mitä teen, kunhan työn tekeminen on mukavaa. Tähän mukavuuteen vaikuttaa yleensä eniten työtoverit ja työyhteisö yleensä. Jos töihin on mukava mennä ja siellä on hauskaa, niin silloin ei ole väliä, vaikka se työ onkin sitten oksennusten siivoamista.” (Kiinteistöpalveluiden työntekijä)

Tehdastyössä korostuvat tiimihenki työtovereiden ja esimiesten kesken, työilmapiiri ja yhteisen tavoitteen eteen työskentely. Kuuluminen yhteisöön sen tärkeänä osana on olennaista. Kiinteistöpalveluissa kokemusta kuulumisesta työyhteisöön vahvistivat esimerkiksi työkavereista huolehtiminen ja säännölliset yhteiset tauot. Siivoojat työskentelevät usein asiakkaan tiloissa, ja kun asiakasyrityksessä suhtaudutaan siivoojaan kuin työtoveriin, lisää se työn mielekkyyttä.



Suorittavassa työssä on palkitsevaa tehdä hyvää muille

Hyvän tekeminen kautta tarkoittaa työtovereiden ja oman työn tuotosten käyttäjien auttamista mutta myös laajempaa vaikuttamista yhteiskuntaan. Lähellä olevien työtovereiden auttaminen tarjoaa välittömän kokemuksen työn merkityksellisyydestä.

Teollisuustyössä hyvän tekeminen liittyy valmistettavaan tuotteeseen, joka auttaa ja hyödyttää käyttäjiään. Työntekijä on osa hyvän tuottamisen ketjua, joka voi olla maailmanlaajuinen.

Oman työn näkeminen koko yhteiskunnan näkökulmasta tuo merkityksellisyyttä omaan työhön. Kiinteistöpalveluissa työskentelevät löytävät merkityksellisyyttä asiakkaiden tyytyväisyydestä heidän tuottamaansa palveluun, he kokevat omalla työllään mahdollistavansa muiden työn.

**“Koen tyytyväisyyttä siitä, että saan aikaan silmin nähden puhtaan ja siistin lopputuloksen sekä edistän omalla työlläni asiakkaan viihtyvyyttä, terveyttä ja menestystä.”
(kiinteistöpalveluiden työntekijä)**



Työntekijöiden näkemysten ohittaminen syö työn mielekkyyttä

Monet suorittavan työn tekijät ovat työnsä parhaita asiantuntijoita. Aina heidän osaamistaan ei oteta huomioon työn organisoinnissa ja kehittämisessä, mikä vähentää työn mielekkyyttä. Tämä on keskeinen tulos myös Duunarit-hankkeessa.

Eräs hankkeessa haastateltu teollisuuden asentaja kertoi, että osa hänen päivittäin tarvitsemistaan työkaluista oli siirretty 250 metrin päähän työasemasta. Asennustyö on hyvin aikapaineista, eikä tilannetta auta se, ettei sopivia työkaluja ole käsillä.

Teollisuusammattien lisäksi myös siivoajat työskentelevät jatkuvan aikapaineen alla. Heille oli opetettu, miten työ pitäisi periaatteessa tehdä, mutta käytännössä he joutuivat työskentelemään toisin, koska työhön mitoitettu aika ei riitä.

Pahimmillaan työtä kehitetään organisaatioissa edelleen ylhäältä alaspäin, eikä työntekijöiden kokemuksia ja ideoita kuunnella prosessissa. Tuloksena saattaa olla toimimattomia työpisteitä, hankalia työasentoja ja mahdottomia vaatimuksia työhön käytettävästä ajasta.

Suorittavan työn tekijät ovat osaavia ammattilaisia, jotka haluavat tehdä työnsä hyvin. Moni haluaisi myös osallistua työnsä kehittämiseen. Siihen heille pitäisi antaa myös mahdollisuus. Työntekijöiden hiljainen tieto ja osaaminen tulee hyödyntää.

Lyhennelmä TTT Työ, terveys, turvallisuus-blogista 22.2.2021, kirjoittajat Tuija Koivunen & Tiina Saari

Siivoajat ovat korona-aikaan tervetullut näky - nouseeko ammatin arvostus?

Koronaviruksen aiheuttaman pandemian myötä olemme siinä mielessä uudessa tilanteessa, että siivoajien näkyminen arjessa vaikuttaa ihmisten turvallisuuden tunteeseen. Kun kanssaihminen koskettelee kaiteita, nappulat tai ostoskorit ovat mahdollinen vaarallisen tartunnan lähde, pintoja desin fioivat siivoajat ovat tervetullut näky.

Siivoajat ovat nyt ammattikuntana turvaamassa muiden ihmisten terveyttä, vaikka samalla he itse saattavat altistua koronavirukselle. He ovat pandemian vastaisen taistelun eturintamassa, eivätkä he voi jäädä kotiin etätöihin. Aiemmin näkymättömästä, matalapalkkaisesta ammatista on yhtäkkiä tullut työtä, jonka näkeminen rauhoittaa. Nyt siivoajat saavat näkyä mahdollisimman paljon ja usein. Toivottavasti tämä muutos heijastuu myös siivoajien työn tekemisen ehtoihin, ennen muuta palkkaan mutta myös hankaliin työaikoihin, sillä kukaan ei elä yksin arvostuksesta.

Lyhennelmä Ilmiö-blogista 4.5.2020, kirjoittajat Tuija Koivunen & Tiina Saari

Osaamista ja ammattitaitoa löytyy, arvostusta ja kehittymismahdollisuuksia kaivataan!

Hankkeen tulokset ovat selviä: suorittavan työn tekijät ovat ylpeitä työstään, ovat ammattitaitoisia ja pitävät työtään merkityksellisenä.

Yhteiskunnallista arvostusta suorittava työ ei kuitenkaan usein saa eikä se näy kovinkaan usein mediassa tai ole tutkimuksen kohteena. Suorittava työ on kuitenkin tärkeää paitsi tekijöilleen, myös koko yhteiskunnalle: ilman suorittavaa työtä Suomi pysähtyy. Siksi suorittavan työn tekijöihin, työn olosuhteisiin ja työhyvinvoinnin edellytyksiin tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Työpaikkojen arjen tasolla suorittavan työn tekijöille tulisi taata paremmat mahdollisuudet hyödyntää osaamistaan ja kehittää sitä edelleen. Lisäksi työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus tehdä työnsä hyvin eli työtehtäviin tulisi varata tarpeeksi aikaa. Ja luonnollisesti hyvin tehdystä työstä tulisi saada kunnon palkka.

**Suorittavassa työssä
tulisi olla mahdollisuus
tehdä työnsä hyvin**

**Ilman
suorittavaa työtä
Suomi pysähtyy**

Työ tarvitsee tasapainoa itsensä johtamisen ja selän takana vahtimisen välillä niin että työntekijä ei jää työtaakkansa kanssa aivan yksin, mutta häneen myös luotetaan itsenäisenä toimijana. Työntekijöiden on tarpeellista päästä osallistumaan työkäytäntöjen ja -järjestelyjen kehittämiseen, niin ettei työnteon kuormitus muutoksen myötä kasva vaan vähenee. Työn kuormittavuus on pitkään pysynyt samantyyppisenä, joiltakin osin se on jopa kasvanut.

Tutkimuksessa duunarityöstä löydettiin kaikki merkityksellisen työn elementit. Työpaikoilla on tarpeen varmistaa, että merkityksellisyttä tuovilla asioilla – vapaudella, osaamisella, työyhteisöön kuulumisella ja hyvän tekemisellä – on mahdollisuus toteutua. Vaikka havaitsimme, että yksittäiset työntekijät ovat usein kekseliäitä luomaan merkityksellisyttä omilla käytännöillään, merkityksellisyys ei saisi olla pelkästään yksilön aktiivisuuden varassa. Merkityksellisyys voi toteutua työpaikkojen tavoitteiden ja järjestelytapojen sekä esihenkilötyön kautta, jos mahdollistaviin tekijöihin kiinnitetään huomiota. Sitkeän työvoimapulan vallitessa on tärkeää tukea työpaikkaan houkuttavia ja siihen kiinnittäviä tekijöitä.



Osa 2. Hankkeen lähtökohdat, aineistot ja keskeiset tulokset

Loppuraportin ensimmäisessä osassa esittelimme hankkeen tuloksia tutkimushavaintojen, haastattelulainausten ja blogikirjoitusten kautta.

Tässä toisessa osassa esittelemme hankkeen teoreettisen taustan, tutkimusaineistot sekä hankkeen tieteelliset julkaisut.

Kiitämme kaikkia hankkeen kyselyyn ja haastatteluihin osallistuneita teollisuuden ja kiinteistöpalvelualan työntekijöitä.

Kiitos myös hankkeen ohjausryhmälle:

Anu-Hanna Anttila, tutkimuspäällikkö, Teollisuusliitto

Antti Veirto, tutkimuspäällikkö, PAM

Vesa Kärhä, toimitusjohtaja, Muoviteollisuus ry

Mia Tammelin, yliopettaja, JAMK

Ulla Kinnunen, emeritaprofessori, Tampereen yliopisto



Duunarit-hankkeen lähtökohdat

Suomalainen työelämä on jatkuvassa muutoksessa, ja yksi suurista muutoksista on suorittavan työn vähentyminen. Viime vuosikymmenien aikana suorittavan työn osuus on laskenut noin kolmannekseen palkansaajista, tietotyöntekijöiden osuuden noustessa samanaikaisesti (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019). Mutta suorittava työ ei ole silti kadonnut mihinkään. Suorittavaa työtä tehdään yhä esimerkiksi tehtaissa, kaupoissa sekä palvelu- ja kiinteistöhuoltoaloilla. Suorittava työ ei kuitenkaan näy kovinkaan paljoa mediassa eikä sen parissa nykyisellään juuri tehdä tutkimusta.

Duunarit-hankkeen lähtökohtana oli kääntää tutkimuksen valokeila suorittavaan työhön ja sen tekijöihin, eli duunareihin. Hankkeen tavoitteeksi määrittelimme tutkimussuunnitelmassa ”päivittää käsitystä suorittavasta työstä ja sen tekijöistä”. Tavoitteenamme oli, että hanke tuottaa uutta tietoa työelämän tutkimuksen katvealueeseen jääneestä suorittavasta työstä. Hankkeen kohdistuessa erityisesti viime aikoina vähän tutkittuihin teollisuustyöhön ja palvelutyöhön hankkeen uutuusarvona on suorittavan työn palauttaminen akateemisen tutkimuksen keskiöön.

Tutkimuksen kohteen lisäksi valtavirrasta poikkesi myös hankkeen näkökulma. Duunarit-hankkeen tavoitteena oli ongelmien sijaan löytää suorittavan työn hyviä puolia. Lähdimme siis tarkastelemaan, ovatko duunarit työstään ylpeitä ja jos ovat niin miksi. Entä mikä tekee työstä merkityksellistä ja miten suorittavan työn tekijät täyttävät oman osansa psykologisesta sopimuksesta?

Teoreettinen tausta

Hankkeessa keskeisiä ovat ammattiylpeuden, psykologisen sopimuksen ja työn merkityksellisyyden teorit, jotka esittelemme seuraavaksi.

Ammattiylpeys

Ammattiylpeys on lähtökohtaisesti myönteinen tunne tai asenne työtä kohtaan (Lea & Webley 1997). Ylpeys voi liittyä saavutuksiin, jotka ovat joko työntekijän itsensä, työyhteisön tai organisaation aikaansaamia. Ammattiylpeyttä on kuvattu myös prosessiksi, jossa itsetietoisesti tuodaan esiin omat kyvyt tai saavutukset, joiden uskotaan olevan laajemman tunnustuksen arvoisia (Jansen ym. 2010). Ylpeys voi kohdistua organisaatioon ja omaan asemaan sen työntekijänä, ammattiin tai tiettyyn työtehtävään (Jones 2010; Tyler & Blader 2003). Ammatistaan ylpeän henkilön kuvataan myös työskentelevän kunniallisesti, tunnollisesti ja omistautuneesti (ks. Borst & Lako 2017).

Ylpeys on jaoteltu myönteiseksi koettuun, aiheelliseen ylpeyteen ja aiheettomaan eli hybriseen ylpeyteen. Myönteisenä ylpeys ilmenee omanarvontuntona ja tyytyväisyytenä omiin saavutuksiin, jotka ovat seurausta omista kyvyistä tai ponnistelusta. Hybrinen ylpeys viittaa katteettomaan rehvasteluun ja siten kielteiseksi koettuun ylpeyteen (Tracy ym. 2010; Williams & DeSteno 2008; Varila & Ikonen-Varila 2002). Ylpeyteen sisältyy myös tietoisuus teon sosiaalisesta arvostuksesta ja ylpeyttä koetaan usein tilanteissa, joissa henkilö saa teoistaan tai saavutuksistaan tunnustusta julkisesti (Mascolo & Fischer 1995; Webster ym. 2003).

Ammattiylpeydellä on monia lähikäsitteitä, kuten työhön koettu kutsumus ja työn merkityksellisyys. Kutsumustyötä tehdään muiden auttamiseksi ja yleisen hyvän nimissä, sisäisen motivaation vuoksi (Weber 1980; Duffy ym. 2018). Kutsumuksen käsite puolestaan tulee jo melko lähelle seuraavaksi esiteltävää työn merkityksellisyyden käsitettä.

Työn merkityksellisyys

Työn merkityksellisyys tarkoittaa työntekijän subjektiivista kokemusta siitä, kuinka merkittävää ja itseisarvoisesti arvokasta hänen työnsä on (Martela & Rieki 2018). Merkityksellinen työ on tekijälleen itsessään arvokasta, eikä vain keino muiden tavoitteiden saavuttamiseen. Työn merkityksellisyydessä on olennaista kasvu- ja tarkoitushakuisuus mielihyvähakuisuuden sijaan (Steger ym. 2012).

Ryanin ja Decin (2000; 2017) itseohjautuvuusteorian mukaan työn merkityksellisyyttä ennustavat kolme psykologista perustarvetta ja niiden tyydyttyminen. Nämä perustarpeet ovat omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Omaehtoisuus tarkoittaa yksilön tarvetta ylläpitää omistajuutta toiminnassaan ja tuntea itsensä psykologisesti vapaaksi. Kyvykkyys viittaa tarpeeseen kokea hallitsevansa työnsä sekä olevansa tehokas ja osaava. Se on kykyä suoriutua vaadituista tehtävistä, aikaansaavuutta ja tavoitteiden saavuttamista. Kyvykkyys sisältää myös uuden oppimisen. Yhteisöllisyys tarkoittaa tarvetta kokea olevansa yhteydessä muihin ja kuulua yhteisöön. Siihen sisältyy ryhmän jäsenenä oleminen, kanssakäyminen sekä läheisten, välittävien suhteiden luominen ja ylläpitäminen. (Deci & Ryan 2000; Ryan & Deci 2017.) Frank Martelan ja Tapani Riekin (2018) mukaan neljäs työn merkityksellisyyttä ennustava psykologinen perustarve on hyvän tekeminen. Siinä ihminen myötävaikuttaa positiivisesti ympäristöönsä ja tekee hyvää muille ihmisille oman etunsa sijaan.

Psykologinen sopimus

Psykologinen sopimus perustuu työntekijän näkemykseen työntekijän ja työnantajan välisestä vastavuoroisesta vaihdosta (Rousseau 1995). Sopimuksesta voidaan puhua työn vaihtosuhteena, jonka ehtojen muuttuminen näkyy myös työntekijätason tehtävissä. Perinteisen psykologisen sopimuksen perustana on ollut työntekijän ja työnantajan vastavuoroinen suhde. Työntekijän hyvä työ ja uskollisuus työnantajaorganisaatiolle on "maksettu takaisin" turvallisuudella eli käytännössä työn jatkumisella. Perinteiseen sopimusmuotoon kuuluu myös se, että työnantajan taloudellinen menestys on koitunut myös työntekijän eduksi, varman palkan ja työsuhteen jatkumisen muodossa. (Rousseau 1995; Alasoini 2007.) Tämän perinteisen sopimusmuodon on sanottu olevan murtumassa, kun etenkin tietotyössä työntekijät painottavat omaa urakehitystä työpaikkauskollisuutta enemmän, eikä työnantajien koeta enää olevan sillä tavalla sitoutuneita työntekijöihinsä, että kovankaan työnteon voisi luottaa tulevan maksetuksi takaisin varmana työpaikkana (Saari 2014).

Vaikka Suomessa psykologisia sopimuksia on tutkittu jonkin verran, erityisesti suorittavaan työhön kohdistuvaa tutkimusta ole tehty. Aiemmat tutkimukset ovat koskeneet esimerkiksi tietotyöntekijöitä (Saari 2014), määräaikaista työntekijöitä (Ruotsalainen & Kinnunen 2013), irtisanomisten vaikutusta psykologisiin sopimuksiin (Partzefall 2009) sekä sopimukseen sisältyvää työllisyyslupausta (Järvensivu 2013).



Tutkimusasetelma

Hankkeen tutkimuskysymykset olivat seuraavat: 1) millainen on suorittavan työn psykologinen sopimus, mitä työntekijät kokevat saavansa työstä ja mitä he ovat valmiita sille antamaan, 2) Millaisista tekijöistä kumpuavat suorittavan työn mielekkyys ja ammattilypeys. Näihin kysymyksiin olemme vastanneet tutkimuksissa, joista osa on jo julkaistu ja osa on julkaisuprosessin eri vaiheissa, joko odottamassa julkaisuvuoroaan tai vertaisarviointia. Esittelemme seuraavaksi hankkeessa kerätyt tutkimusaineistot eli kyselyn ja haastattelut.

Hankkeen tutkimusaineistoina olivat kysely ja työntekijähaastattelut. Kysely toteutettiin tammikuussa 2020 internet-kyselynä. Se jaettiin Teollisuusliiton ja Palvelualojen ammattiliiton (PAM) jäsenille. Teollisuusliitossa kysely kohdistettiin ajoneuvoteollisuuden sekä kumi- ja muoviteollisuuden työntekijöille ja PAMissa kiinteistöpalvelualan työntekijöille. Molemmissa liitoissa vastausmäärät jäivät melko mataliksi, eli jäsenistä noin joka kymmenes vastasi kyselyyn. Vaikka vastausprosentti on melko matala, se on tavanomainen ammattiliittojen kautta lähetetyille kyselyille.

Kyselyyn saatiin yhteensä 1 242 vastausta. Vastaajista 217 työskenteli ajoneuvoteollisuudessa ja 445 kumi- ja muoviteollisuudessa. Kiinteistöpalvelualalta saatiin 580 vastausta.

Taulukko 1. Kyselyaineisto

TEOLLISUUS

KIINTEISTÖPALVELUT

YHTEENSÄ

N	662	580	1242
---	-----	-----	------

Sukupuoli:

nainen	30	64	52
mies	67	35	46
en halua määritellä tai muu sukupuoli	2	1	2

Ikkä, keskiarvo vuosina

45	46	45
----	----	----

Äidinkieli:

suomi	90	87	89
ruotsi	5	1	3
venäjä	1	1	1
viro	1	3	2
muu	4	8	6

Kotitaloudessa on alaikäisiä huollettavia

36	33	34
----	----	----

Työsuhde:

Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde (kokoaikainen tai osa-aikainen)	85	86	85
Määräaikainen työsuhde	3	6	5
Muu tilanne	12	8	10

Vuokratyössä:

5	8	6
---	---	---

Haastatteluaineisto käsittää 30 haastattelua. Haastatelluista 16 työskenteli kiinteistöpalvelualla ja 14 teollisuudessa. Haastattelujen pääteemoina olivat ammattitylpeys, työn merkityksellisyys, työhyvinvointi, johtaminen ja osaaminen työssä.

Hankkeen haastatteluaineiston keruu aloitettiin keväällä 2020. Koronapandemian alku muutti suunnitelmia siltä osin, että kasvokkaisia haastatteluja ehdittiin tehdä vain yksi. Suurin osa haastatteluista tehtiin puhelimitse, mikä helpotti myös haastateltavien ottamista mukaan ympäri Suomen. Puhelinhaastattelu on sekä haastateltaville että haastattelijoille joustava toteutustapa: kenenkään ei tarvitse matkustaa, ja haastateltavat pystyivät osallistumaan työpaikallaan, kotonaan tai vaikka marketin pihalla puhuen, kuten eräs haastateltava teki. Koronapandemia muutti osaltaan myös haastattelujen sisältöä, koska haastateltavien työntekijöiden työn arki oli muuttunut. Halusimme ehdottomasti sisällyttää haastatteluihin kysymyksiä koronan vaikutuksista, ja vaikutukset tulivat ilmi monissa muissakin haastattelun vastauksissa. Duunareiden työn muutoksia korona-aikana käsittelemme myöhemmin julkaistavassa artikkelikokoelmassa.

Taulukko 2. Haastatteluaineisto

TEOLLISUUS (N=14)

KIINTEISTÖPALVELUT (N=16)

Sukupuoli:		
nainen	8	12
mies	6	4
Ikä		
Keskiarvo vuosina	50	46
vaihteluväli	24-63	35-62
Työvuodet nykyisessä työpaikassa		
Alle vuoden	1	2
1-5 vuotta	5	3
6-10 vuotta	2	4
yli 10 vuotta	6	6
tuntematon	-	1

Perushavaintoja kyselyaineistosta

Työn mielekkyys ja kuormittavuus naisten ja miesten työssä

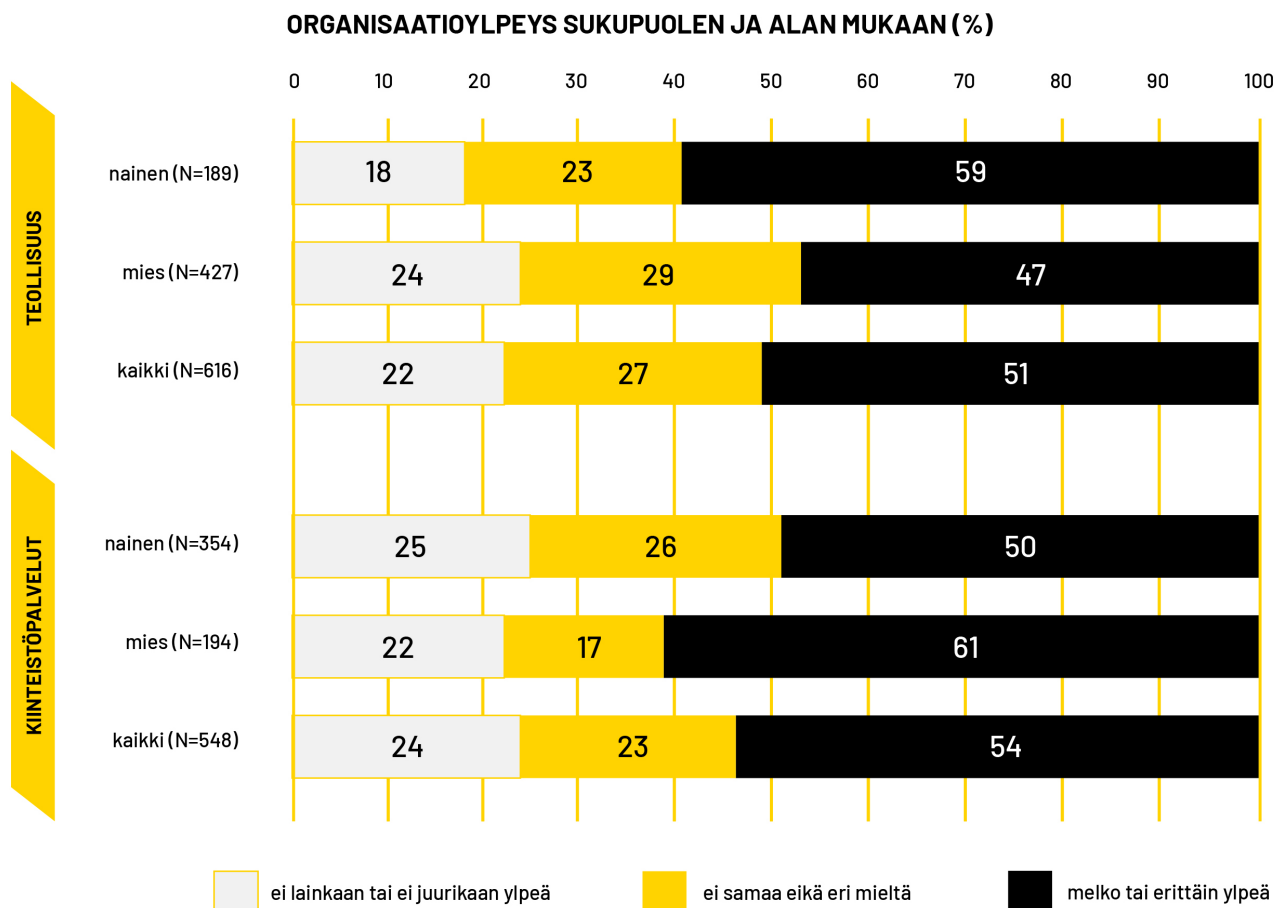
Suorittavan työn tekijät pitävät työtään yleisesti merkityksellisenä ja ovat ylpeitä työstään. Esihenkilötyössäkin nähdään paljon hyvää, joskin suhtautuminen on myös ristiriitaista. Naisten ja miesten kokemusten välillä on alakohtaisia eroja, jotka paitsi kertovat työn sukupuolenmukaisesta eriytyemisestä ja erilaisista työkonteksteista myös herättävät pohtimaan, millaisia merkityksiä työlle asettuu ja millaisia tarpeita siihen kohdistuu.

Tähän lukuun on koottu havaintoja kyselyaineistostamme koskien työhön liittyvää ylpeyttä, merkityksellisyyttä ja mielekkyyttä, esihenkilötyötä ja työn kuormittavuutta. Ylpeyteen ja merkityksellisyyteen liittyviä tutkimushavaintoja eritellään tarkemmin Tulokset-luvussa. Näissä tarkasteluissa hyödynnetään syvällisesti haastatteluaineistoa.

Työssä koettu ylpeys

Suorittavan työn tekijät kokevat usein ylpeyttä työstään. Ylpeyttä on käsitelty myös artikkelissa, joka esitellään Tulokset-luvussa. Koko vastaajajoukosta yli puolet oli ainakin melko ylpeitä organisaatiostaan. Teollisuudessa työskentelevät naiset ja kiinteistöpalveluissa työskentelevät miehet olivat useimmin ylpeitä organisaatiosta, jolle työskentelevät. Erot sukupuolten välillä olivat alojen sisällä selviä. Havainto on tilastollisesti melkein merkitsevä.

Organisaatioylpeydellä tarkoitettiin seuraavien väittämien kokonaisuutta: 1) Olen ylpeä kertoessani muille, mikä on työnantajani 2) Olen ylpeä siitä, että työskentelen juuri tämän työnantajan palveluksessa 3) Olen ylpeä siitä, että teen osani työnantajani menestymisen hyväksi.



Kuvio 1. Naisten ja miesten organisaatioylpeys teollisuudessa ($p=0,032$) ja kiinteistöpalveluissa ($p=0,025$).

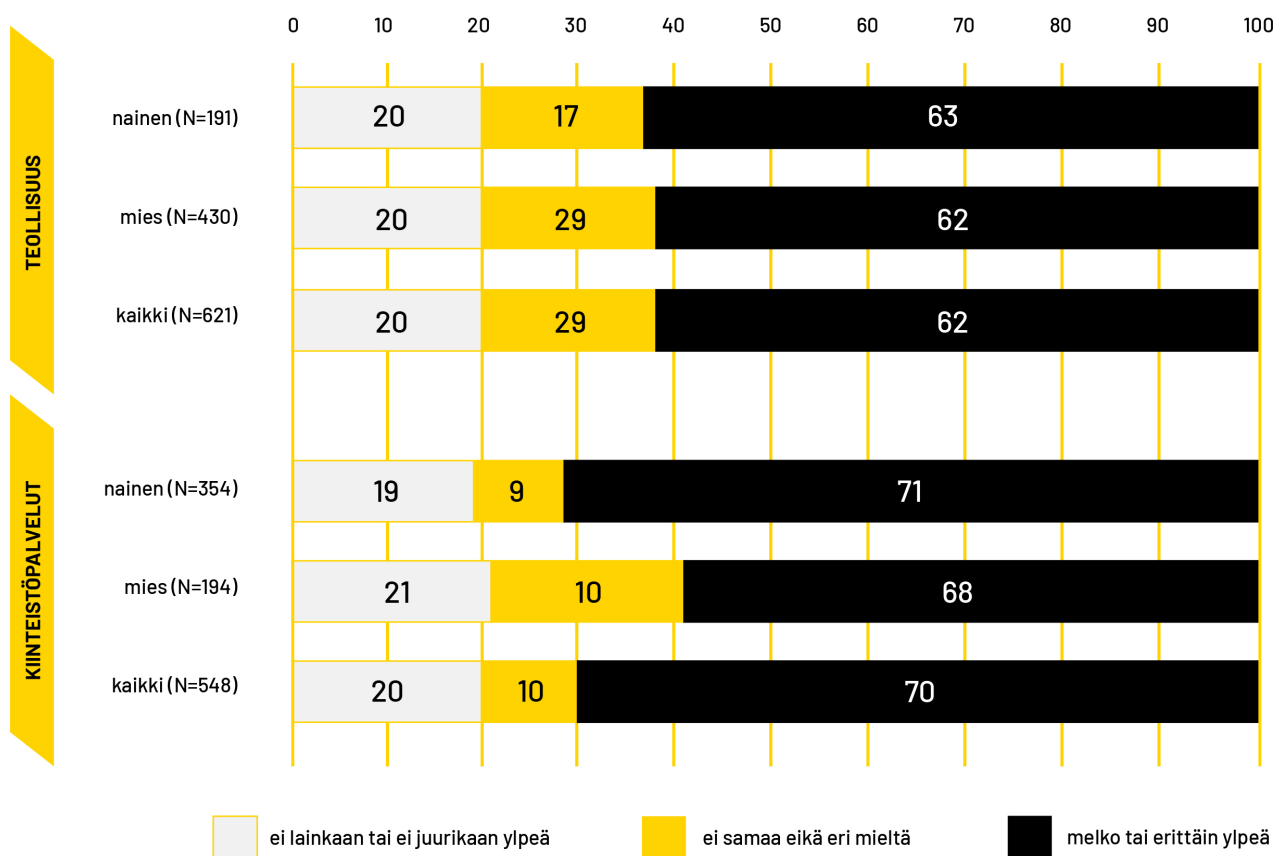


Organisaatioylpeyden lisäksi nostimme tarkasteltavaksi myös työstä koetun ylpeyden sekä ylpeyden kokemisen niissä tilanteissa, kun kertoo ammatistaan muille.

Työstä koettua ylpeyttä mitattiin väittämällä ”olen ylpeä työstäni,” johon vastausvaihtoehdot olivat 1) täysin samaa mieltä, 2) melko samaa mieltä, 3) ei samaa eikä eri mieltä, 4) melko eri mieltä, 5) täysin eri mieltä. Lisäksi esitettiin väittämä ”Koen ylpeyttä, kun kerron ammatistani muille”, jossa oli samat vastausvaihtoehdot kuin edellä.

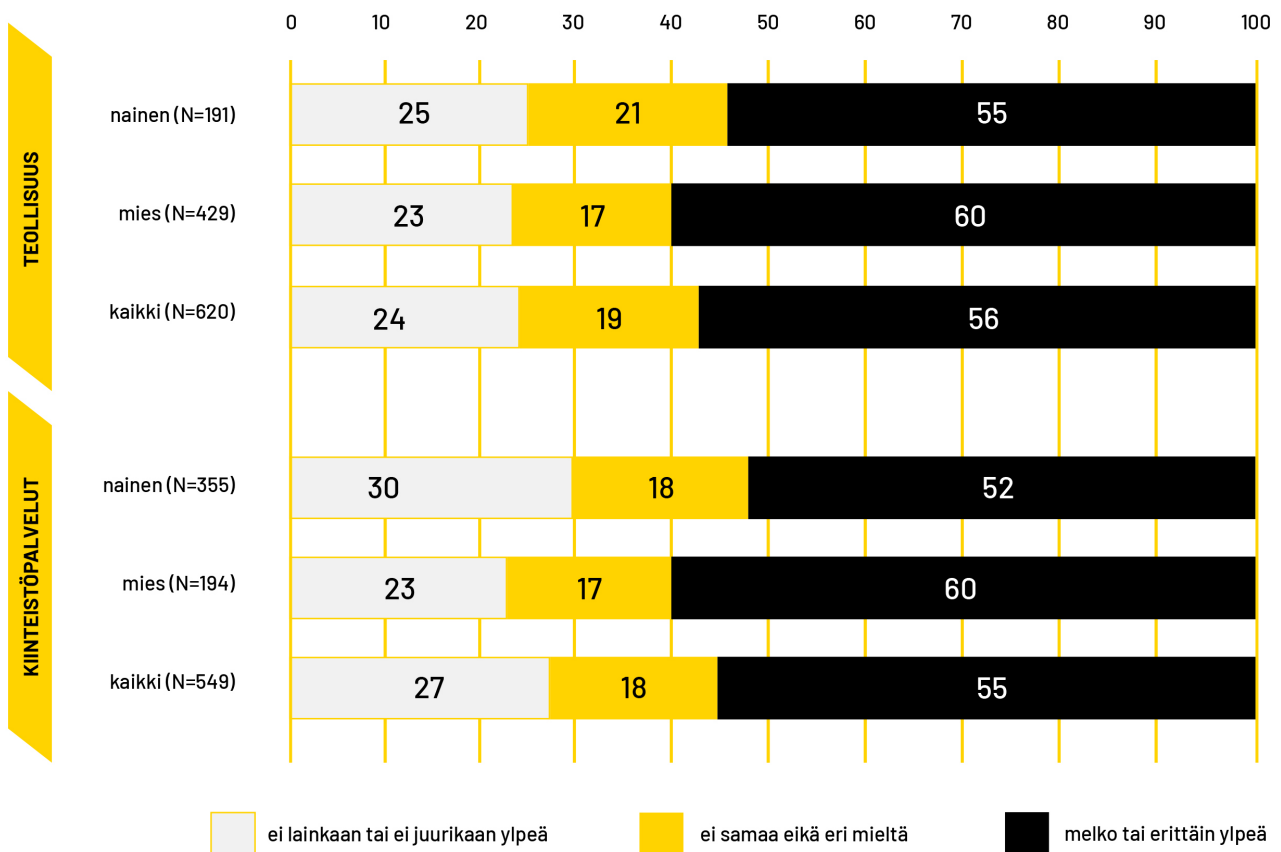
Enemmistö vastaajista oli ylpeitä työstään, naiset hieman yleisemmin kuin miehet, mutta sukupuolten välillä ei ollut juuri eroa alojen sisällä. Eniten myönteisiä kokemuksia herättävä ylpeydenaihe olikin juuri oma työ. Amatistaan kertoessaan olivat ylpeitä etenkin teollisuudessa työskentelevät naiset ja kiinteistöpalveluissa työskentelevät miehet.

OLEN YLPEÄ TYÖSTÄNI SUKUPUOLEN JA ALAN MUKAAN (%)



Kuvio 2. Naisten ja miesten ylpeys työstään teollisuudessa ja kiinteistöpalveluissa.

OLEN YLPEÄ AMMATISTANI SUKUPUOLEN JA ALAN MUKAAN (%)



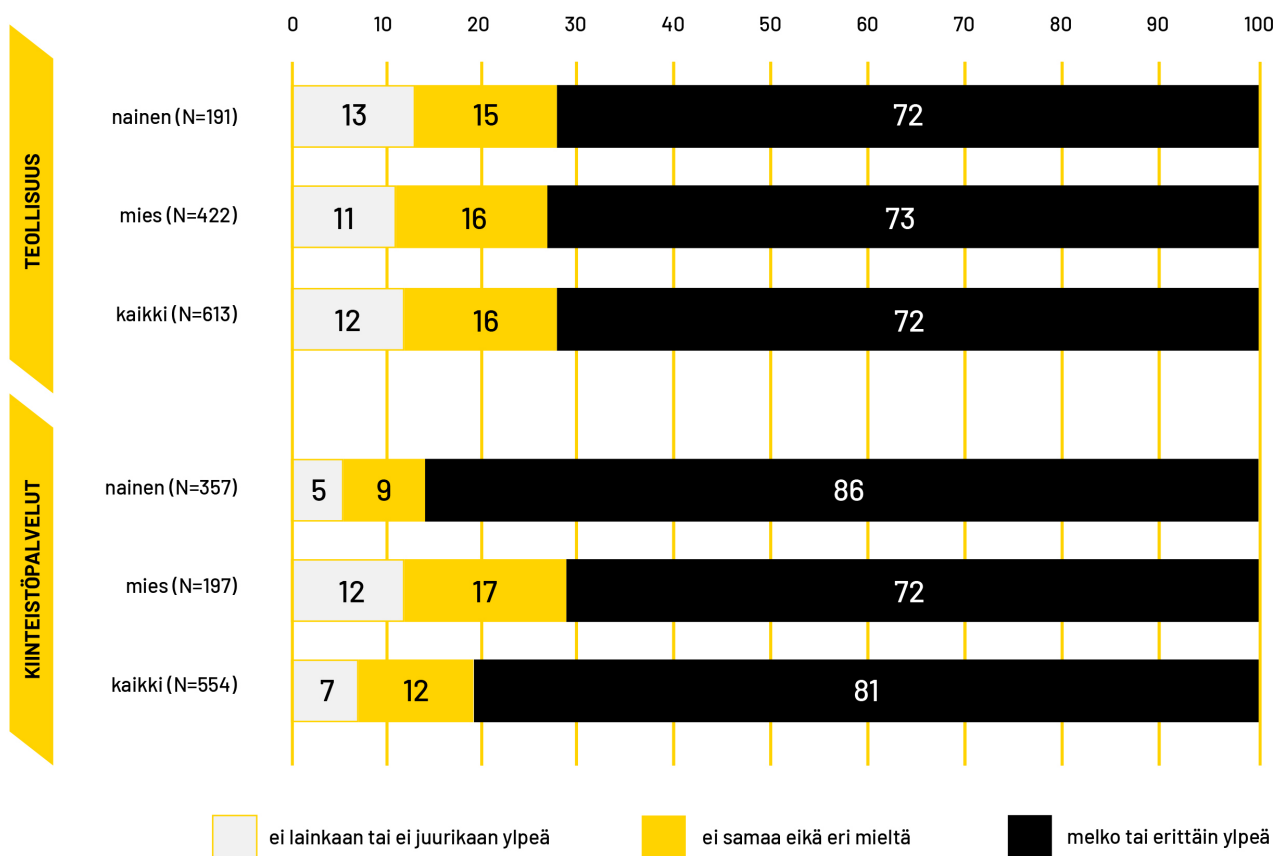
Kuvio 3. Naisten ja miesten ylpeys ammatistaan teollisuudessa ja kiinteistöpalveluissa.

Työn merkityksellisyys ja työhön motivoituminen

Suorittava työ koetaan monin tavoin merkitykselliseksi. Työn merkityksellisyyttä olemme käsitelleet myös artikkelissa, joka esitellään Tulokset-luvussa. Kiinteistöpalveluissa työskentelevät naiset pitivät työtään merkityksellisenä ja tärkeänä. Ero miehiin tässä kokemuksessa oli tilastollisesti erittäin merkitsevä. Muissa ryhmissä oltiin työn merkityksellisyyden ja tärkeyden suhteen hieman kriittisempiä.

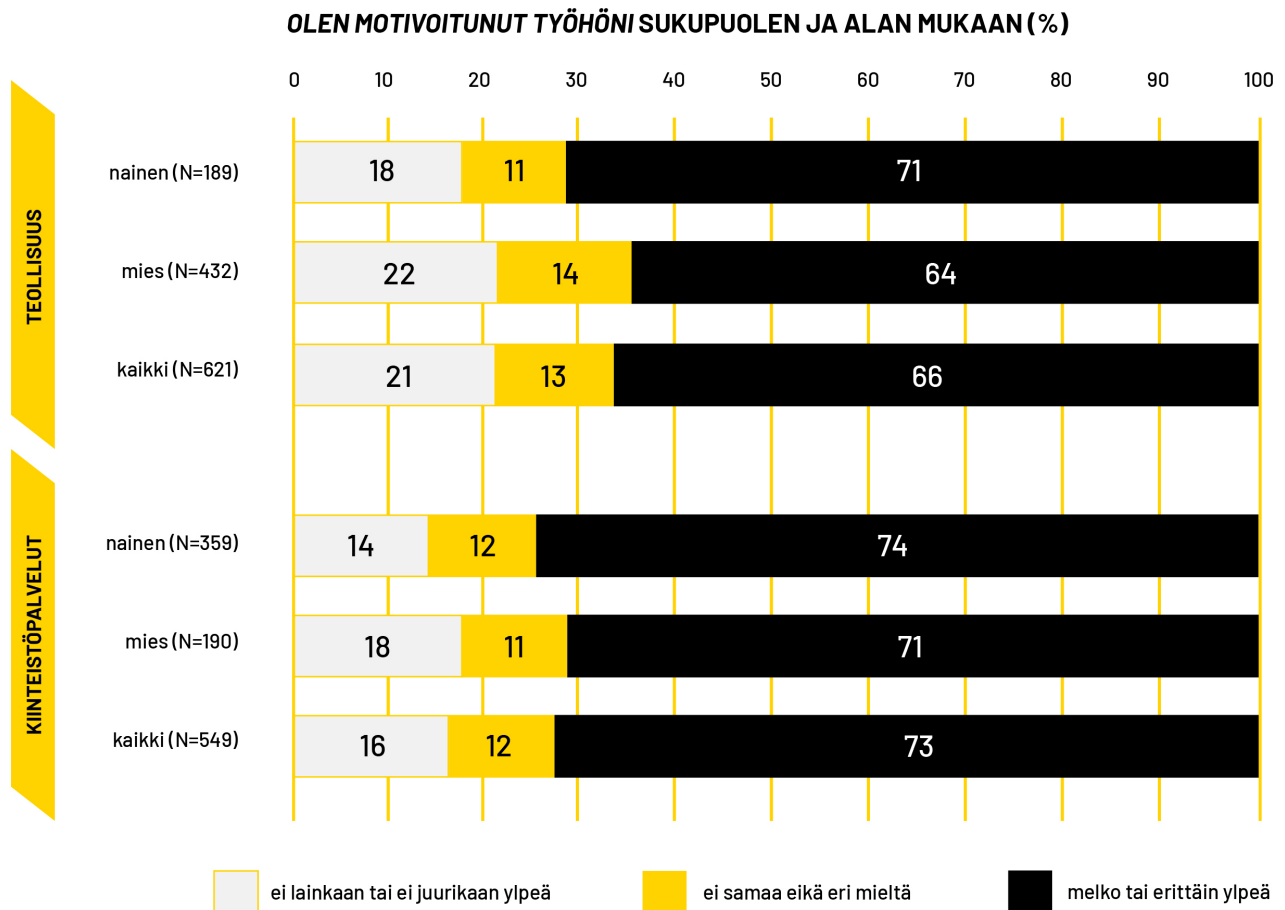
Työn merkityksellisyys ja tärkeys muodostui väittämistä ”Työni on merkityksellistä” ja ”Työni on tärkeää”, joihin vastausvaihtoehdot olivat 1) täysin samaa mieltä, 2) melko samaa mieltä, 3) ei samaa eikä eri mieltä, 4) melko eri mieltä, 5) täysin eri mieltä.



TYÖNI ON MERKITYKSELLISTÄ JA TÄRKEÄÄ SUKUPUOLEN JA ALAN MUKAAN (%)


Kuvio 4. Naisten ja miesten työn merkityksellisyys ja tärkeys teollisuudessa ($p=0,825$) ja kiinteistöpalveluissa ($p=0,000$). Summamuuttuja ($\alpha=0,849$).

Työhön motivoitumisen erot sukupuolten välillä näkyvät siinä, että naiset suorittavassa työssä kokivat yleisemmin olevansa motivoituneita, kun taas miehet olivat useammin eri mieltä motivoitumisestaan työhön. Havainto on tilastollisesti melkein merkitsevä. Alakohtaisessa tarkastelussa työhön motivoitumisessa suurin ero oli teollisuudessa työskentelevien naisten ja miesten välillä, joskaan tulos ei ole yleistettävissä.



Kuvio 5. Naisten ja miesten motivoituminen työhön teollisuudessa ja kiinteistöpalveluissa.

Esihenkilötyö

Kyselyn vastaajat arvioivat esihenkilötyötä myönteisen palautteen, luottamuksen ja johtamistavan suhteen. Esihenkilön osoittama luottamus koettiin näistä osa-alueista yleisimmin myönteisesti. Sekä esihenkilöltä saatavaa kiitosta että luottamusta koettiin yleisimmin kiinteistöpalveluissa työskentelevien naisten keskuudessa. Kiinteistöpalveluissa naiset (49 %) kokivat yleisemmin saavansa kiitosta hyvistä työsuorituksista kuin miehet (41 %) tai teollisuuden työntekijät (47 %).

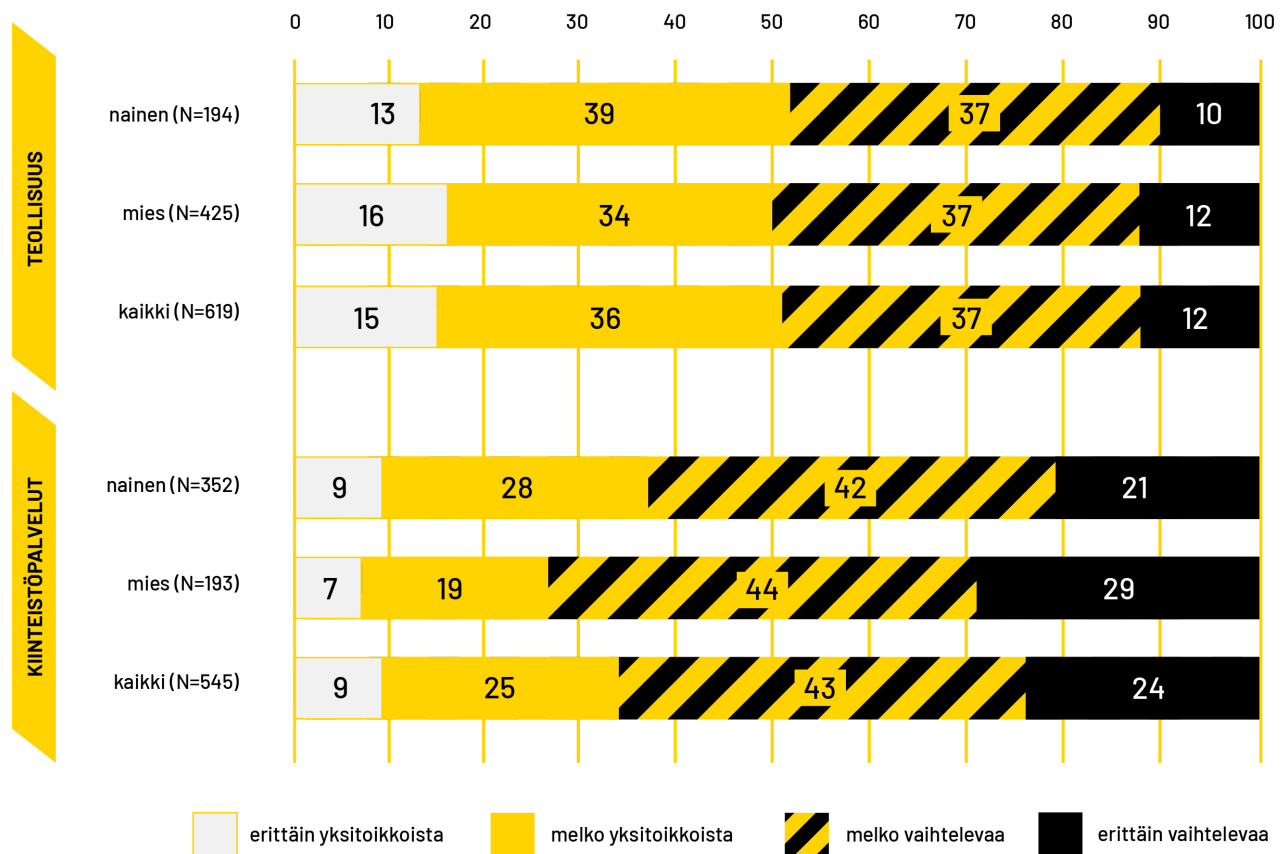
Teollisuuden naiset ja miehet olivat keskenään ja kiinteistöpalvelujen naisten kanssa yhtä yleisesti (65 %) tyytyväisiä esihenkilön luottamukseen. Kiinteistöpalvelualalla työskentelevät miehet suhtautuivat esihenkilön luottamukseen muita kriittisemmin (29 % oli eri mieltä luottamuksesta, 57 % samaa mieltä). Esihenkilöltä saatavaa luottamusta koskeva tulos on kiinteistöpalveluita koskien tilastollisesti melkein merkitsevä.

Teollisuudessa työskentelevät miehet (53 %) olivat hieman muita yleisemmin tyytyväisiä esihenkilön johtamistapaan, kun taas kiinteistöpalveluissa työskentelevät miehet, lähes kaksi viidestä, olivat yleisimmin tyytymättömiä. Nämä havainnot eivät ole yleistettävissä perusjoukkoon.

Työn kuormittavuus

Tarkastelemme seuraavaksi työn vaihtelevuutta sekä henkistä ja fyysistä kuormittavuutta, joita on käsitelty myös Tulokset-luvussa esiteltävässä artikkelissa. Suorittavaa työtä pidetään hieman yleisemmin vähintään melko vaihtelevana kuin yksitoikkoisena. Työ oli yleisemmin vaihtelevaa kiinteistöalalla kuin teollisuudessa. Kiinteistöpalvelualan sukupuolen mukaisesta eriytyneisyydestä kertonee osaltaan se, että miehet kokivat työnsä yleisemmin vaihtelevaksi kuin naiset. Muiden kohdalla ei ollut merkitsevää eroa.

ONKO TYÖSI YKSITOIKKOISTA VAI VAIHTELEVAA? SUKUPUOLEN JA ALAN MUKAAN (%)

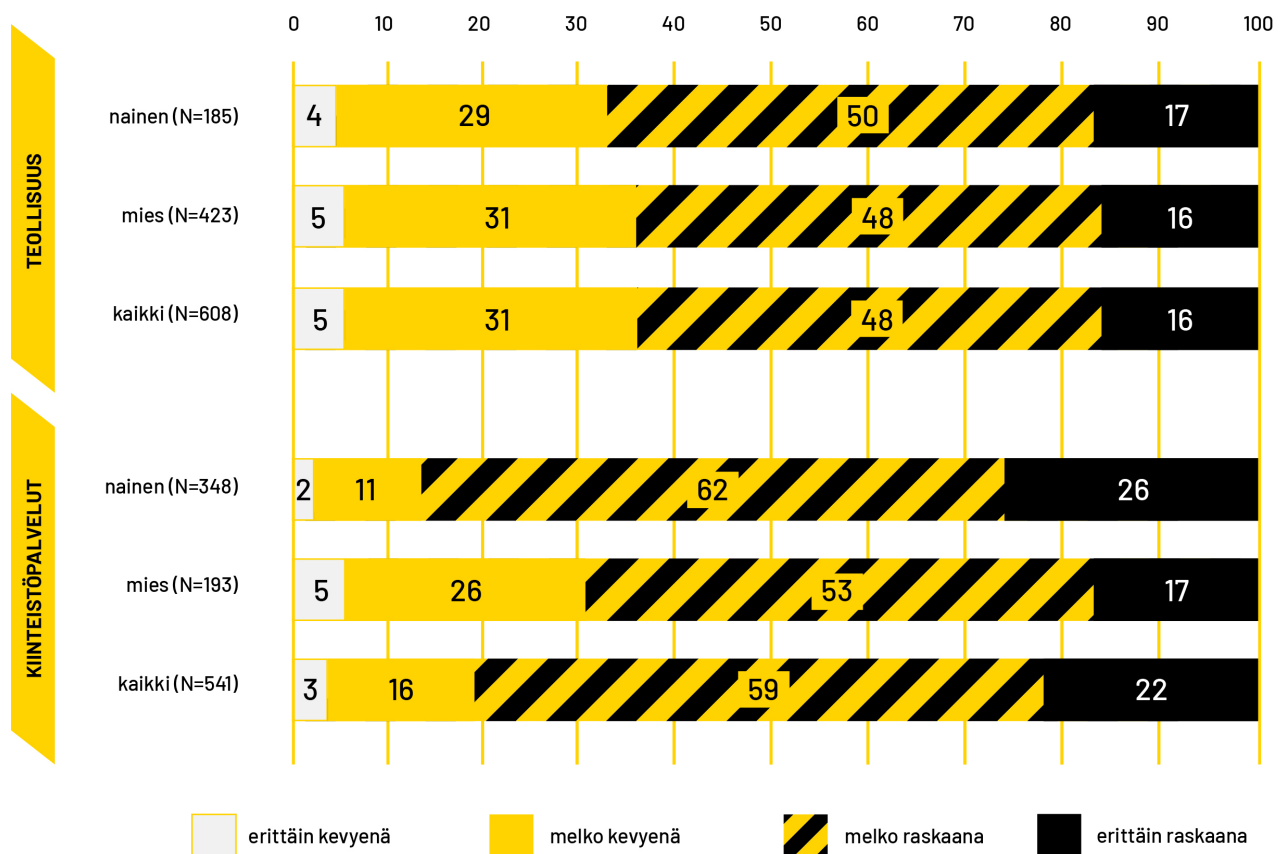


Kuvio 6. Naisten ja miesten työn yksitoikkoisuus ja vaihtelevuus teollisuudessa ($p=0,553$) ja kiinteistöpalveluissa ($P=0,033$).

Kun työ oli yleisemmin ruumiillisesti raskasta kuin kevyttä, se oli raskasta etenkin kiinteistöpalveluissa työskenteleville naisille. Henkinen kuormitus tuntui suorittavassa työssä sen sijaan yleisemmin miehillä kuin naisilla. Nämä havainnot ovat tilastollisesti yleistettävissä perusjoukkoon.

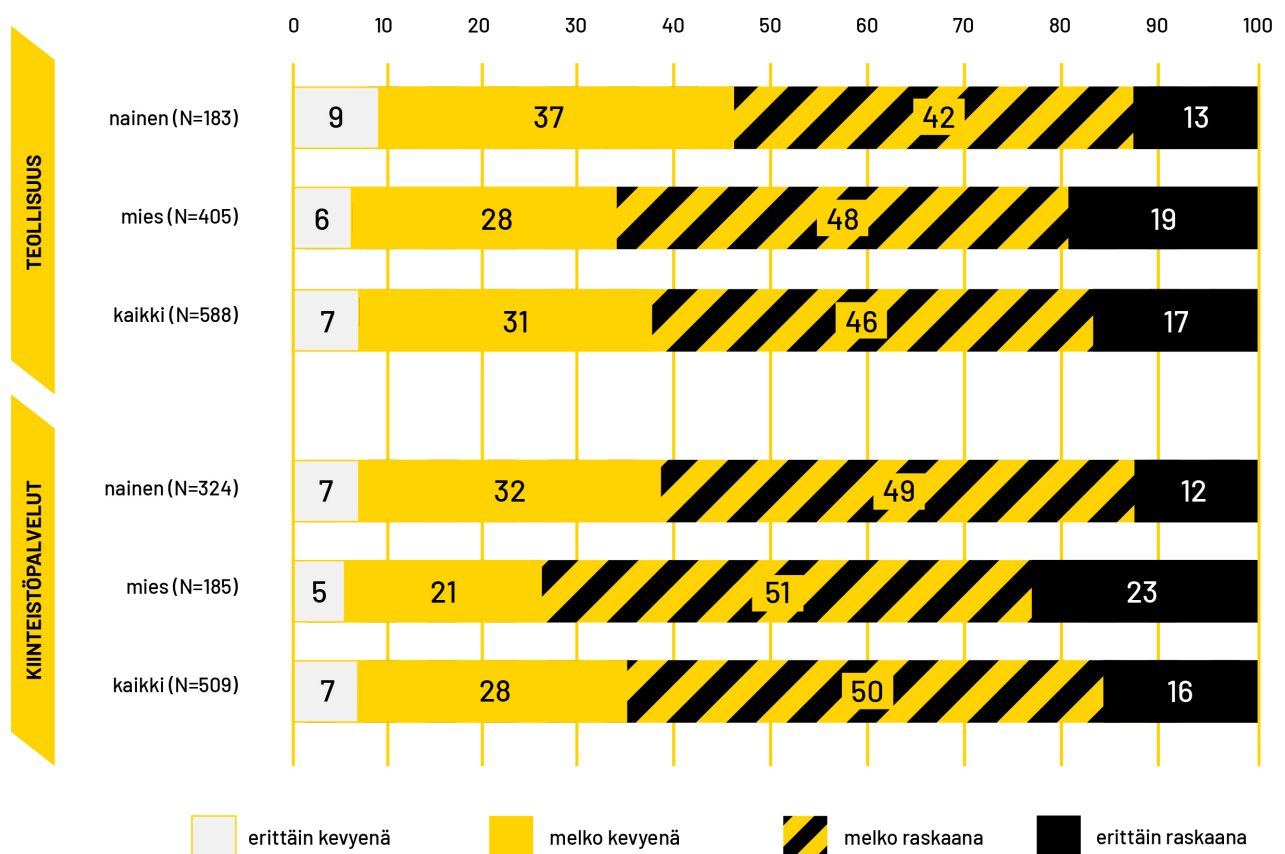


PIDÄTKÖ TYÖTÄSI RUUMIILISESTI RASKAANA? SUKUPUOLEN JA ALAN MUKAAN (%)



Kuvio 7. Naisten ja miesten työn ruumiillinen kuormitus teollisuudessa ($p=0,939$) ja kiinteistöpalveluissa ($p=0,000$).

PIDÄTKÖ TYÖTÄSI HENKISESTI RASKAANA? SUKUPUOLEN JA ALAN MUKAAN (%)



Kuvio 8. Naisten ja miesten työn henkinen kuormitus teollisuudessa ($P=0,032$) ja kiinteistöpalveluissa ($P=0,002$).

Työn suhteellinen vapaus ja itsenäisyys keskeistä työn mielekkyydessä

Työn mielekkyydestä kysyttäessä avokysymys ”Mitkä asiat työssäsi tekevät siitä mielekästä juuri sinulle?” toi ennen kaikkea esiin työn ja työpaikan positiiviset puolet, mutta vastauksissa tuotiin esille myös ongelmia. Tärkeät, mielekkyyttä tuovat tekijät toteutuivat eriasteisesti vastaajien kohdalla, ja vastauksissa myös reflektointiin työn mielekkyyden edellytyksiä. Erilaisia työn mielekkyyteen liittyviä tekijöitä koodattiin avovastausaineistosta kaikkiaan 46 kappaletta. Tässä nostetaan esiin muutamia yleisempiä tekijöitä. Laajempi yhteenvedo on koottu taulukkoon, joka löytyy liitteestä 1.

Itsenäisyyteen ja vapauteen liittyvät tekijät olivat yleisimpiä työn mielekkyyden tuottamisessa. Kiinteistöalalla työskentelevillä naisilla mielekkyys liittyi usein myös asiakkaisiin ja siihen, että työn jälki näkyy. Kiinteistöalan miehillä toiseksi yleisin tekijä oli vaihtelu ja monipuolisuus ja kolmanneksi sosiaaliset aspektit. Sekä teollisuudessa työskentelevillä naisilla että miehillä sosiaaliset aspektit nousivat vaihtelun ja monipuolisuuden edelle, mikä on linjassa sen kyselyhavainnon kanssa, että työ teollisuudessa oli harvemmin vaihtelevaa kuin kiinteistöalalla. Erilaiset työympäristöt, työn tekemisen ehdot ja työprosessien järjestämisen tavat vaikuttavat siihen, millaista mielekkyyttä missäkin työssä on mahdollista rakentaa tai mitä mielekkyyden aikaan saaminen vaatii.

Kiinteistöalalla työskentelevien naisten tyypillisiä mielekkyykokemuksia:

”Tietynlainen vapaus...asiakaspalvelu.”

”Työn jäljen näkee heti ja pidän siisteydestä ja asiakasviihtyvyydestä.”

”Työtehtävät ovat vaihtelevia, tapaan asiakkaita, jotka puhuvat minulle muutakin kuin työasioita, tapaan työtovereita. Minulla on mahdollisuus suunnitella työni ja työjärjestykseni. Päivässä on sopivasti yhdessäoloa ja yksinoloa. Työn jälki näkyy. Työvälineet ovat asialliset.”

”Voin olla avuksi asiakkaille. Työnantajallani ei ole tähän mitään osuutta, haluan että asiakkaat, joiden kanssa olen päivittäin tekemisissä arvostavat minua. Työnantajan kanssa minulla on harvoin minkäänlaista kontaktia.”

Kiinteistöalalla työskentelevien miesten tyypillisiä mielekkyykokemuksia:

”Omat kohteet. Saat vaikuttaa itse, miten ja milloin olet työssä ja miten sen teet. Olet itse vastuussa omista paikoistasi.”

”Vaihteleva työ, ei liukuhihnatyötä, tapaa erilaisia ihmisiä, töitä voi tehdä tärkeysjärjestyksessä eli akuutit ensin.”

”Vapaus, melko hyvät työkaverit.”

Teollisuudessa työskentelevien naisten tyypillisiä mielekkyyskokemuksia:

“Työn vaihtelevuus. Minuun luotetaan, että hoidan työni eikä koko ajan tarkkailla. Saan itsenäisesti toimia.”

“Työ itsessään on ihan kivaa. Tiimikaverit ovat parasta mitä työpaikallani on, ja he ovat ainoa syy miksi olen näin pitkään jaksanut työssäni olla.”

“Mielekkääksi työn tekee se, että minulla on ympärilläni hyvä työyhteisö ja erittäin hyvä tiimi. Myös oma työparini lisää mielekkyyttä, koska olemme luonteeltamme ja työskentelytavoiltamme samankaltaisia naisia. Minulla on myös hyvät pomot. Työni on fyysisesti raskasta, mutta jaksan sitä (ainakin toistaiseksi) hyvien työkavereiden tukemana. Mielekkyyttä lisää myös se, että työpäivä ja kaikki asiat ja tapahtumat sujuvat tavallisesti “kuin rasvattu salama”. Aina tietää, mitä on tulossa, miten työpäivä sujuu. Harvoin on suuria yllätyksiä. Koen olevani omalla pienellä panoksellani osa suurempaa kokonaisuutta upeassa organisaatiossa.”

Teollisuudessa työskentelevien miesten tyypillisiä mielekkyyskokemuksia:

“Vapaa työskentely ilmapiiri. Työ on haastavaa ja monessa mielessä jopa vaikeaa mutta todella palkitsevaa. Äärettömän hyvä yhteishenki vuorossa.”

“Koneella ollaan yksin töissä, joten saa itse suunnitella vähän päivän kulkua ja ajettavia tuotteita.”

“Monipuoliset työtehtävät ja erittäin hyvä vuorokierto.”

“Vapaamuotoinen työskentely sekä vaihtelevat tilanteet, joita pääsee ratkaisemaan ja korjaamaan.”



Tulokset

Ammattiylpeyden kokeminen ja toiminnan rationaalisuus suorittavassa työssä

Tässä artikkelissa selvitimme, missä määrin suorittavassa työssä koetaan ammattiylpeyttä, ketkä sitä kokevat ja millaiset kokemukset synnyttävät tai ylläpitävät ylpeyden tunnetta. Lisäksi pohdimme, millaisiin rationaliteetteihin suorittavaa työtä tekevien työntekijöiden ammattiylpeys perustuu. Aineistona käytimme teollisuus- ja kiinteistöpalvelualojen työntekijöiden kyselyyn antamia vastauksia (N=1242), joita analysoimme sekä määrällisin että laadullisin menetelmin.

Kyselyyn vastanneista suurin osa on ylpeitä työstään. Kiinteistöpalveluissa melko tai erittäin ylpeitä ammatistaan oli 68 prosenttia vastaajista ja teollisuudessa 62 prosenttia. Vanhemmat työntekijät kokivat nuoria useammin ammattiylpeyttä, tämä ilmeni erityisesti kiinteistöpalveluissa. Työhönsä ja johtamiseen tyytyväiset olivat useammin ammatistaan ylpeitä verrattuna työhönsä ja johtamiseen vähemmän tyytyväisiin. Vuokratyösuhteessa olevat kiinteistöpalvelujen työntekijät kokivat vähemmän ammattiylpeyttä verrattuna muihin työntekijöihin.

Ylpeyttä tunnetaan silloin, kun työssä koetaan aikaansaamisen, osaamisen ja onnistumisen iloa. Kiinteistöalan työntekijät kokivat ylpeyttä välittömästi, esimerkiksi nähtyään siivotun alueen, kun taas teollisuustyössä ylpeyttä koettiin usein vasta kun valmistettu tuote on käytössä. Teollisuudessa työskentelevät olivat ylpeitä osallisuudestaan tuotteen koko valmistusprosessissa, kun taas kiinteistöpalveluissa ylpeys kohdistui usein omaan työn jälkeen. Työntekijät kokivat ylpeyttä osaamisestaan, kuten tarkkuudesta, tehokkuudesta ja vuosien myötä hankitusta hiljaisesta tiedosta sekä kyvystä estää ja selvittää virheitä. Uuden oppiminen, esimerkiksi uusien työtapojen haltuun ottaminen tai erilaisten laitteiden, kuten robottien, käyttöön ottaminen sai heidät kokemaan ylpeyttä työssään.

Ylpeyttä koetaan lisäksi omasta kyvystä auttaa niin asiakkaita, omaa organisaatiota kuin koko yhteiskuntaa. Asiakkaiden auttaminen esimerkiksi arjen sujuvoittamisena ja turvaamisena tuli esiin erityisesti kiinteistöpalveluissa, joissa oltiin päivittäin tekemisissä erilaisten tilojen käyttäjien ja työn tilaajien kanssa. Teollisuustyössä ylpeyttä koettiin kollegoiden auttamisesta. Työntekijät kertoivat olevansa ylpeitä myös ollessaan jäsenenä työyhteisössä, jossa kaikki tekevät yhdessä hyvää työtä ja tuloksia. Sekä kiinteistöpalveluissa että teollisuudessa osa työntekijöistä on ylpeitä kokiessaan tekevänsä yhteiskunnallisesti merkittävää työtä. He ovat ylpeitä omasta osallisuudestaan yhteiskunnan toiminnassa ja sen jatkuvuudessa. Ylpeys liittyy siten osaltaan työn sosiaaliseen arvostukseen ja merkitykseen.

Kaikki ylpeys ei kumpua onnistumisen ilosta ja muista myönteisistä asioista vaan ylpeys voi olla myös selviytymistä työssä, joka koetaan raskaaksi, huonosti palkatuksi ja heikosti johdetuksi. Selviytyminen perustui vahvaan ammattitaitoon. Vaikka työpaikalta ei heru tukea eikä arvostusta, työntekijät ovat silti työstään ylpeitä, koska he kokevat olevansa osaavia ammattilaisia. Ylpeys voi jopa lisääntyä erityisen raskaassa tai likaisessa työssä, koska tekijät kokevat olevansa erityisiä kyetessään tähän työhön. Ammattiylpeys voi siten pohjautua omanarvontuntoon. Suorittavan työn vähäinen yhteiskunnallinen arvostus ei estä ammattiylpeyttä, jos työntekijä itse kokee työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi. Erityisesti teollisuudessa työskentelevät vastaajat kuitenkin kertoivat myös, että he kokivat ammattiylpeyttä vain palkkapäivänä, tai että heille ainut ylpeydenaihe työssä oli palkka. Jo pelkkä työpaikka ja työntekijän asema voivat olla ylpeyden aihe epävarmoiksi koetuilla työmarkkinoilla.

Suorittavaa työtä tekevien henkilöiden ammattiylpeys perustuu erilaisiin toiminnan rationaalisuuksiin eli päämäärä-, arvo- ja vastuurationalisuuteen. Ylpeys hyvin tehdystä työstä on yhteydessä arvorationaalisuuteen, koska työllä on arvo sinänsä, mutta se saa myös vastuurationalisia piirteitä, kun työntekijät kokevat työllään huolehtivansa yksilöiden, yhteisöjen ja yhteiskunnan tarpeista. Päämäärärationalisia piirteitä ammattiylpeys saa silloin, kun ylpeyttä koetaan työstä selviytymisestä sen hankaluuksista ja vähäisestä arvostuksesta huolimatta tai työstä saadun korvauksen vuoksi.

Lähde: Saari, Tiina & Koivunen, Tuija & Pyöriä, Pasi & Melin, Harri (2021) Ammattiylpeyden kokeminen ja toiminnan rationaalisuus suorittavassa työssä. Sosiologia 58 (3), 235–252.

Työn rasittavuus, toisteisuus ja vaikutusmahdollisuudet suorittavassa työssä

Tarkastelimme teollisuus- ja kiinteistöpalvelualoilla työskentelevien suorittavan työn tekijöiden työoloja eli työn fyysistä ja henkistä rasittavuutta, työn toisteisuutta sekä työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä. Erityisesti tutkimme heidän mahdollisuuksiaan vaikuttaa oman työnsä työjärjestykseen, työtahtiin, työnjakoon, työmäärään, työaikaan sekä siihen mitä työtehtäviin sisältyy. Nämä tekijät ovat osa työn laatua, joka on Suomessa muiden Pohjoismaiden tapaan korkealla tasolla, mutta päteekö tämä myös suorittavassa työssä? Aineistona käytimme teollisuus- ja kiinteistöpalvelualoilla kerättyä kyselyaineistoa (N=1242).

Suorittavan työn tekijöiden vaikutusmahdollisuudet työaikaan, työmäärään, työtehtävien sisältöön ja työnjakoon ovat melko vähäiset. Sen sijaan he kokevat voivansa vaikuttaa siihen, missä järjestyksessä ja tahdissa työnsä tekevät. Toimialojen välillä on tilastollisesti merkitseviä eroja: teollisuustyöntekijöistä yli puolet kokee, että eivät voi lainkaan vaikuttaa työaikoihinsa, kiinteistöpalveluissa osuus on hieman alle puolet. Myös työmäärään ja työtehtävien sisältöön vaikuttamisessa teollisuustyöntekijöistä hieman alle puolet kokee omien vaikutusmahdollisuuksiensa puuttuvan kokonaan, kun taas kiinteistöpalveluissa samoin kokee hieman pienempi osuus. Kiinteistöpalveluissa jopa lähes puolet kokee, että voi vaikuttaa työtehtäviensä sisältöön jonkin verran. Työnjakoon työntekijät voivat vaikuttaa melko vähän: teollisuudessa 40 prosenttia kokee, että vaikutusmahdollisuuksia ei ole lainkaan, kiinteistöpalveluissa osuus on 37 prosenttia. Teollisuudessa vain viidennes työntekijöistä kokee voivansa vaikuttaa työnjakoon melko paljon tai paljon, mutta kiinteistöpalveluissa runsas neljännes kokee samoin. Työnjakoon vaikuttamisessa tulos ei ollut tilastollisesti merkitsevää.

Hyvät vaikutusmahdollisuudet suorittavan työn tekijöillä voi sanoa olevan työtahtiin ja etenkin työjärjestykseen. Vaikka se, mitä ja milloin tehdään, tulee usein annettuna, työn toteutustapaa voi säädellä: teollisuudessa hieman alle puolet ja kiinteistöpalveluissa yli puolet kokee voivansa säädellä työtahtiaan paljon tai melko paljon. Kiinteistöpalveluissa työjärjestyksen voi sanoa olevan hyvin pitkälti työntekijän itsensä hallussa, kun noin kaksi kolmesta sanoo voivansa vaikuttaa siihen melko paljon tai paljon. Teollisuudessa osuus on hieman alle puolet, 47 prosenttia, mikä tekee työjärjestyksestä myös teollisuudessa sen alueen, johon työntekijät kokevat voivansa vaikuttaa eniten.

Sekä teollisuus- että kiinteistöpalvelutyössä melko harva kokee työn erittäin yksitoikkoiseksi. Teollisuustyössä vastaukset ovat kuitenkin niukasti kallellaan työn tuntemiseen erittäin tai melko yksitoikkoiseksi (yhteensä 51 %), kun taas palvelutyössä vastaukset kallistuvat vaihtelevuuden puolelle (66 %). Ero toimialojen välillä on tilastollisesti merkitsevää tasoa. Molemmilla toimialoilla työ koetaan ruumiillisesti rasittavaksi, mutta kiinteistöpalvelutyössä suurempi osa kokee työn raskaaksi: 81 prosenttia pitää työtä erittäin tai melko raskaana, kun teollisuustyössä vastaava osuus on 65 prosenttia. Tulokset ovat tilastollisesti merkitseviä.

Hieman yllättävinä voi pitää tuloksia työn henkiseen rasitukseen liittyen: molemmilla toimialoilla tulokset viittaavat siihen suuntaan, että työ koetaan henkisesti rasittavaksi. Molemmilla aloilla noin puolet pitää työtään henkisesti melko raskaana, ja erittäin raskaaksi työnsä kokee teollisuudessa 17 prosenttia ja kiinteistöpalvelualalla 16 prosenttia työntekijöistä.

Lähde: Melin, Harri & Saari, Tiina (2021) Suorittavan työn rasittavuus, toisteisuus ja työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä. Työpoliittinen aikakauskirja 64 (3), 27–37.



Hiljainen tieto ja osaaminen psykologisen sopimuksen osana

Artikkelissa analysoitiin, miten suorittavan työn tekijät käyttävät työssään hiljaista tietoa täyttääkseen oman osansa psykologisesta sopimuksesta. Hiljainen tieto tarkoittaa henkilökohtaista tietoa ja osaamista, jota on usein vaikea sanallistaa (Polanyi 1966; Harlow 2008). Suorittavassa työssä tämä tieto jää usein vain työntekijöiden haltuun eikä sitä oteta osaksi koko organisaation toimintaa (Nakano ym., 2013). Psykologisella sopimuksella puolestaan viitataan työntekijän näkemykseen työntekijän ja työnantajan välisestä vastavuoroisesta vaihdosta (Rousseau 1995).

Artikkelin tutkimuskysymys on kaksiosainen. Kysymme, millaista hiljaista tietoa suorittavan työn tekijät ovat oppineet työssään? Toiseksi kysymme, miten he käyttävät tätä tietoa tehostaakseen työtään ja täyttääkseen siten psykologiseen sopimukseen liittyvät velvollisuutensa? Tutkimuksen aineistona oli 30 teollisuuden ja kiinteistöpalvelualan työntekijöiden haastattelua.

Tutkimuksen perusteella suorittavan työn tekijöillä on paljon työssä kehittyntä hiljaista tietoa ja osaamista. Sillä tarkoitetaan työn tuntemista niin, että osaa tehdä sen parhaalla mahdollisella tavalla, nopeasti ja tehokkaasti käytännössä. Hiljainen tieto vaatii aikaa ja kokemusta kehittyäkseen. Työntekijät käyttävät hiljaista tietoa selviytyäkseen työstä kiireen keskellä. Työssä on usein kiire tai muita ongelmia, eikä työtä saada suoritettua ilman työntekijöiden omaa ongelmanratkaisutaitoa. Lisäksi työntekijät käyttävät hiljaista tietoa tehdäkseen työnsä entistä paremmin. Näin he täyttävät oman osuutensa psykologisesta sopimuksesta.

Suorittavan työn tekijät kokevat olevansa työnsä parhaita asiantuntijoita, mutta samaan aikaan he kokevat, että heitä ei aina kuulla työprosessia kehitettäessä, vaikka joillain työpaikoilla työntekijät onkin otettu mukaan kehittämiseen. Tärkeä osa hiljaista tietoa on kustannustehokkaiden, tuloksellisten ja turvallisten työkäytäntöjen tunnistaminen ja näiden käytäntöjen jatkuva parantaminen. Näin ollen hiljaisen tiedon käyttöönotto olisi sekä työntekijöiden että organisaatioiden etu.

Lähde: Saari, Tiina & Koivunen, Tuja: Tacit knowledge in blue-collar work: how workers use it to fulfill their side of the psychological contract (vertaisarvioinnissa oleva käsikirjoitus).



Merkityksellisuuden lähteet suorittavan työn tekijöiden kokemina

Tässä artikkelissa tarkasteltiin sitä, miten suorittavaa työtä tekevät toivat esiin työssään kokemaansa merkityksellisyyttä ymmärrettynä psykologisten perustarpeiden kautta. Nämä psykologiset perustarpeet ovat omaehtoisuus, kyvykkyys, yhteisöllisyys ja hyvän tekeminen (Ryan & Deci 2000; 2017; Martela & Riekkilä 2018). Tutkimuksessa kysyttiin, voidaanko kokemukset näiden kaikkien psykologisten perustarpeiden tyydyttymisestä nähdä työn merkityksellisuuden lähteinä.

Omaehtoisuus tarkoitti suorittavan työn tekijöille vastuun ottamista, vaikuttamista työpaikalla ja selviytymistä ilman johdon kontrollia. Omaehtoisuutta kuvattiin riippumattomuutena ja vapautena työssä, johon kuului kuitenkin myös rajoitteita ja ehtoja. Saadakseen työskennellä omaehtoisesti työntekijän tuli suoriutua työstään riittävän hyvin. Teollisuustyössä omaehtoisuus ilmeni esimerkiksi riippumattomuutena tehtaan koneista aikataulujen neuvottelussa. Vaikka tehdastyö oli usein ositettua työtä tuotantolinjalla, vastuu omasta työprosessin osasta toi työntekijöille omaehtoisuuden ja itseohjautuvuuden kokemuksia. Esimiehen työntekijälle osoittama luottamus ja positiivinen palaute vahvistivat omaehtoisuuden kokemusta. Luottamus saattoi ilmetä esimerkiksi siten, että työntekijät saivat neuvotella keskenään työvuoroista ja ratkaista itsenäisesti ongelmatilanteita.

Kiinteistöpalveluissa – erityisesti siivoojina – työskenteleville henkilöille omaehtoisuus puolestaan tarkoitti mahdollisuutta määrittää oman työnsä järjestys, työn kohteet ja työskentelytavat. Siivoustyössä työ suunniteltiin ja toteutettiin usein yhdessä kollegan kanssa ilman johdon valvontaa. Esimiestä ei välttämättä edes tavattu päivittäin. Myös asiakkaiden kanssa neuvottelu oli siivoojien vastuulla. Näin ollen erityisesti siivoustyön tekijöille itsen johtaminen tuli tärkeäksi.

Kyvykkyys myötävaikutti merkityksellisuuden kokemukseen kolmella tavoin: omien kykyjen tunnistamisen, tunnustuksen saamisen omalle osaamiselle ja työn vaatimukseen sopeutumisen kautta. Kyvykkyys sisälsi suorittavassa työssä ymmärryksen siitä, mitä pitää tehdä ja miten sekä työympäristön ja sen vaatimusten hallinnan. Merkityksellisuuden kokemus syntyi osaamisen käytöstä ja kehittämisestä sekä ymmärryksestä oman työn liittymisestä suurempaan kokonaisuuteen. Arkipäivän työskentely saattoi paljastaa työntekijälle hänen oman potentiaalinsa ja luoda hänelle käsityksen itsestään kyvykkäänä työntekijänä. Tunnustuksen saaminen omalle osaamiselle oli suurelta osin stereotyyppien purkamista, sillä yleinen käsitys suorittavasta työstä ja työn todellisuus eivät kohdanneet: suorittava työkin voi olla monimutkaista ja vaatia laajaa asiantuntemusta. Kokemus työn haastavuudesta olikin tärkeä työn merkityksellisuuden kannalta. Ongelmanratkaisu, esimerkiksi koneessa olleen vian korjaaminen tai sotkuisen kohteen saaminen puhtaaksi, toi onnistumisen kokemuksia. Kiitoksen ja palautteen saaminen työstä oli merkki oman kyvykkyyden arvostuksesta. Esimieheltä saatu kiitos oli kuitenkin harvinaista ja palautetta sai usein vain silloin, kun oli aihetta tyytymättömyyteen. Sopeutuminen työn haasteisiin ja negatiivisiin puoliin vaati kokemuksen tuomaa kyvykkyyttä, mikä tuli esiin yhtenä merkityksellisuuden kokemusta luovana tekijänä.

Yhteisöllisyyteen sisältyivät suhteet vertaisiin ja asiakkaisiin sekä matalat hierarkiat. Tasa-arvoinen työympäristö ja arvostuksen saaminen kollegoilta, esimiehiltä ja asiakkailta olivat tärkeitä merkityksellisuuden kokemuksen kannalta. Hyvä työyhteisö saattoi kompensoida työn negatiivisia puolia, kuten kokemusta likaisen työn tekemisestä ja tuoda positiivista merkitystä työhön.

Tehdastyössä korostuivat tiimihenki kollegoitten ja esimiesten kesken, työilmapiiri ja yhteisen tavoitteen eteen työskentely, jotka toivat merkityksellisyyttä työhön. Itsen näkeminen tärkeänä osana yhteisöä oli olennaista. Kiinteistöpalveluissa kokemusta yhteisöllisyydestä vahvistivat esimerkiksi kollegoista huolehtiminen, säännölliset yhteiset tauot ja kollegoiden tapaaminen jo ennen työpäivän alkua. Asiakkaiden tiloissa työskenteleviä siivoojia ei välttämättä nähty työyhteisön jäsenenä, mutta jos näin kuitenkin tapahtui, he arvostivat sitä paljon.

Hyvän tekeminen ilmeni tässä tutkimuksessa työtovereiden ja oman työn tuotosten käyttäjien auttamisena mutta myös laajempaan myötävaikuttamisena yhteiskuntaan. Lähellä olevien työtovereiden auttaminen tarjosi välittömimmin mahdollisuuksia kokea työn merkityksellisyyttä, tukea tarvitsivat erityisesti eri kulttuureista tulevat työtoverit.

Teollisuustyötä tekevillä merkityksellisyys liittyi heidän valmistamaansa tuotteeseen, jonka he näkivät auttavan sen käyttäjiä edistämällä esimerkiksi heidän turvallisuuttaan. Tehdastyöntekijöille oleminen osa kansainvälistä tuotantoketjua antoi kokemuksen kuulumisesta globaaliin yhteisöön. Oman työn näkeminen koko yhteiskunnan näkökulmasta toi merkityksellisyyttä omaan työhön. Kiinteistöpalveluissa työskentelevät löysivät merkityksellisyyttä asiakkaiden tyytyväisyydestä heidän tuottamaansa palveluun, he kokivat omalla työllään



mahdollistavansa muiden työn. Esimerkiksi sairaalaympäristössä toimiville siivoojille tärkeää oli turvallisen ympäristön ylläpitäminen, potilaiden auttaminen ja osallistuminen hoivan tarjoamiseen. Kiinteistöpalveluissa oma työpanos nähtiin myötävaikuttamisena suomalaisen yhteiskunnan toimimiseen.

Tulosten perusteella kaikki neljä psykologista perustarvetta tulivat esiin työn merkityksellisyyden lähteinä suorittavassa työssä. Psykologisista perustarpeista merkitykselliseen työhön kuuluvaan kasvuorientaatioon (Steger ym. 2012) nivoutui kyvykkyys, johon liittyi uuden oppiminen, ja omaehtoisuus, johon liittyi itsenäisemmän aseman saavuttaminen työssään. Hyväntekeminen ja yhteisöllisyys, joissa työntekijä ymmärsi oman yhteytensä laajempaan kokonaisuuteen, sen sijaan kytkeytyivät merkitykselliseen työhön sisältyvään tarkoitus-orientaatioon (Steger ym. 2012).

Tutkimuksessa tuli esiin, että suorittava työ ei ole niin tarkkaan valvottua, ettei se tarjoaisi omaehtoisuuden kokemuksia. Sen sijaan tutkimuksessa korostui itsen johtaminen jopa siinä määrin, että työntekijät eivät kokeneet tarvitsevansa valvontaa päivittäisessä työssään. Itsen johtamisen kautta työntekijät pyrkivät organisoimaan työpäivänsä siten, että ne mahdollistaisivat saavuttamisen kokemuksia.

Suorittavan työn tekijät vahvistivat **kyvykkyyttään** paitsi hyödyntämällä ammatillista koulutusta niin myös oppimalla ymmärtämään työn luonnetta ja olosuhteita sekä hallitsemaan niitä ja sopeutumaan niihin. He toivat näkyviin työnsä kompleksisuuden liittyen esimerkiksi teknisiin vaatimuksiin, robotisaatioon ja työssä vaadittaviin sosiaalisiin taitoihin. Kyvykkyyteen pohjautuva työsuorituksen laatu nousi tärkeäksi merkityksellisyyttä tuovaksi asiaksi. Yhteisöllisyys toi vastapainoa työn rutiinimaisille puolille ja toi merkityksellisyyttä työhön, minkä vuoksi työntekijät ylläpitivät aktiivisesti sosiaalista suhteita työssään. Tulosten mukaan myös työnantajan tulisi tukea sosiaalista vuorovaikutusta työpaikalla vahvistaakseen työn kokemista merkitykselliseksi. Hyvän tekemisessä merkityksellisyys syntyi eri tahojen auttamisesta oman työn kautta.

Tulokset toivat esiin, että työn tekemisen konteksti vaikutti työn merkityksellisyyden ilmenemismuotoihin ja siihen, miten työntekijät pystyivät tekemään työstään merkityksellistä. Sen vuoksi esimiehet voivat edistää työn merkityksellisyyden kokemista vahvistamalla työntekijöiden ammatillista kehittymistä, luomalla alaisiinsa positiivisia suhteita sekä antamalla heille vastuuta ja vaikutusmahdollisuuksia työssään. Nämä tekijät vahvistaisivat myös työntekijöiden sitoutumista organisaatioon, mikä on tärkeää erityisesti työvoimapulasta kärsivässä suorittavassa työssä.

Lähde: Saari, Tiina & Leinonen, Minna & Tapanila, Katriina: Sources of meaningful work for blue-collar workers. Social Sciences (hyväksytty julkaistavaksi).

Työn mielekkyys

Hankkeen aineistolla tehdyssä Pro gradu- tutkielmassa tarkasteltiin suorittavaa teollisuustyötä tekevien ihmisten kokemuksia työn mielekkyydestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Suorittavaa työtä pidetään usein stereotyyppisesti raskaana, yksitoikkoisena ja ammattitaitoa vaatimattomana työnä. Tässä tutkielmassa pyrittiin ennakkoluulojen sijaan antamaan ääni teollisuustyöntekijöille itselleen oman työnsä asiantuntijoina. Tutkimuksen aineistona käytettiin teollisuustyöntekijöiden teemahaastatteluja (14 kpl). Tutkimuksen teoreettisena viitekehysenä käytettiin itsemääräämisen teorian kolmea psykologista perustarvetta sekä työn vaatimusten ja voimavarojen (JD-R -mallin) käsitteitä. Tutkimuksessa pyrittiin vastaamaan kysymykseen, mitkä tekijät vaikuttavat teollisuustyössä koettavaan työn mielekkyyteen, ja tarkastelemaan näitä tekijöitä kompetenssin, autonomian ja liittymisen perustarpeiden täyttymisen sekä työn vaatimusten ja voimavarojen näkökulmista.

Työn mielekkyys nähtiin tutkimuksen puitteissa työhyvinvoinnin ja työmotivaation yläkäsitteenä. Haastateltujen teollisuustyöntekijöiden kokemaan työn mielekkyyteen vaikuttavat työympäristöön ja -aikaan, ammattitaitoon, työyhteisöön ja osallisuuteen, oikeudenmukaisuuteen ja työsuhteen pysyvyyteen sekä tiedonkulkuun ja kommunikaatioon liittyvät tekijät. Esimiestyön laadulla on merkityksellinen rooli useissa työn mielekkyyteen vaikuttavissa osatekijöissä. Työntekijät pyrkivät tekemään työnsä mahdollisimman järkevästi ja kokevat työn mielekkyyttä heikentävää turhautumista, jos järkevä työnteko estyy. Tutkimustuloksissa työn mielekkyys näyttäytyy subjektiivisena konstruktiona, joka ei perustu työn sisältöön vaan työn ja työntekijän yhteensopivuuteen.

Monet työn mielekkyyteen vaikuttavat tekijät täyttävät kompetenssin, autonomian ja liittymisen tarpeita, mutta kaikkia mielekkyyteen vaikuttavia tekijöitä ei ollut analyysissä mahdollista yhdistää suoraan psykologisiin perustarpeisiin. Vaikka useat työn mielekkyyteen vaikuttavat tekijät voidaan tulkita JDR-mallin mukaisiksi työn vaatimuksiksi tai voimavaroiksi, osoittautui malli osittain riittämättömäksi kuvaamaan työn mielekkyyden kaltaista henkilökohtaista merkityksenantoa. Esimerkiksi yleisesti työn vaatimuksena pidetyn työn fyysisyyden teollisuustyöntekijät kääntävät jopa työn voimavaraksi. Suorittava työ edustaa monelle toimistotyötä suurempaa vapautta ja antaa mahdollisuuden tuntee ylpeyttä konkreettisista työn tuloksista.

Koska suorittava työ voi stereotyyppien vastaisesti olla tekijälleen monin tavoin mielekästä, tulisi työnantajayritysten panostaa myös suorittavissa ammateissa työskentelevien työntekijöidensä työn mielekkyyden tukemiseen. Myös fyysisessä työssä henkisen työhyvinvoinnin tulisi olla työturvallisuuden rinnastettava arvo. Lisäksi suorittavan työn vaatiman ammattitaidon merkitys tulisi tunnistaa.

Lähde: Ilva, Ira (2021) Järkevää työtä - teollisuustyöntekijöiden kokemuksia työn mielekkyydestä. Sosiaalipsykologian pro gradu -tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto.



Loppusanat

Yhteiskunnallinen työnjako on muuttunut merkittävällä tavalla viimeksi kuluneiden 50 vuoden aikana. Muutos on merkinnyt alkutuotannon ja teollisuuden osuuden vähentymistä niin bruttokansantuotteesta kuin työllisyydestäkin. Samaan aikaan palveluiden osuus on vastaavasti kasvanut. Erilainen asiantuntijatyö ja tietotyö on yleistynyt ja suorittava työ on vähentynyt. Muutos ei kuitenkaan merkitse, että suorittava työ katoaa kokonaan tai että automaatio ja robotit korvaavat duunarit suomalaisilta työpaikoilta. Duunareita ja suorittavaa työtä tarvitaan edelleen. Tutkimustieto kertoo kuitenkin siitä, että työpaikoilla olisi kiinnitettävä aikaisempaa enemmän huomiota suorittavaa työtä tekevien asemaan ja työn sisältöihin.

Suomea vaivaa tällä hetkellä sitkeä joukkotyöttömyys ja koko ajan kasvava työvoimapula. Pulaa on sekä korkeasti koulutetuista asiantuntijoista että suorittavaa työtä tekevästä duunareista kuten siivojista, autonkuljettajista tai rakennusalan osaajista. Olemme hyväksyneet ajatuksen, että eläkkeelle siirtymistä tulisi myöhentää, työntekijöiden odotetaan jatkavan työelämässä nykyistä pidempään. Suorittavaa työtä tekevät siirtyvät eläkkeelle selvästi aiemmin kuin asiantuntijat ja johtotehtävissä toimivat.

Tämän hankkeen tulosten mukaan suorittavan työn tekijöitä löytyy ammattiympeyttä ja työ koetaan merkitykselliseksi. Heillä on myös osaamista, ammattitaitoa ja kehittymiskykyä. Valitettavasti näitä ei aina huomioida työn arjessa. Silloin voi käydä niin, että työntekijöiden näkemysten ohittaminen syö työn mielekkyyttä, mikä taas heikentää työhyvinvointia. Työpaikoilla olisi syytä kiinnittää huomiota ja edistää niitä tekijöitä, jotka mahdollistavat työssä onnistumisen ja kehittymisen, jotta työntekijät voisivat olla ylpeitä tekemästään työstä.

Jotta suomalainen työelämä saadaan nykyistä kestävämmäksi, tarvitaan koko työmarkkinakenttää koskevia uudistuksia. Työpaikoilla tulisi kiinnittää nykyistä enemmän huomiota työntekijöiden henkiseen kuormitukseen ja henkiseen työhyvinvointiin. Tämän tulee koskea myös suorittavaa työtä tekeviä työntekijöitä. Monilla työpaikoilla on olemassa suosituksia henkisen kuormituksen keventämiseksi, mutta ne jäävät liian usein pelkiksi suosituksiksi. Tarvitaan konkreettisia toimia ja niiden toteutuksen seuranta.

Suomalainen yhteiskunta ja suomalainen työelämä ei pyöri ilman duunareita. Suorittava työ on yhteiskunnallisesti erittäin merkittävää. Tämä tulisi tunnustaa myös työelämän arjessa. Työn arvostusta tulisi nostaa ja vetovoimaisuutta kasvattaa. Erityisen tärkeää tämä on nyt vallitsevassa työvoimapulan tilanteessa. Työntekijöiden on voitava olla ylpeä omasta työstään. Tämä tarkoittaa, että työstä on annettava riittävä tunnustus, joka näkyy myös palkkauksessa.

Periaatteessa hyvin yksinkertainen keino työn arvostuksen ja houkuttavuuden kasvattamiseksi on työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisääminen omaan työhönsä. Tämä on keino, joka tutkitusti lisää myös työn tuottavuutta. Lisäksi työpaikoille on tarpeen rakentaa erilaisia vaikuttamisen kanavia.

Tässä esiin nostetut keinot työelämän parantamiseksi on tunnettu jo pitkään. Kyse on pikemminkin työpoliittisista organisaatiotason päätöksistä. Työelämän kehittäminen on tahdon asia.



Duunarit-hankkeen julkaisut

Tieteelliset artikkelit

Saari, Tiina & Koivunen, Tuija & Pyöriä, Pasi & Melin, Harri (2021) Ammattiylpeyden kokeminen ja toiminnan rationaalisuus suorittavassa työssä. *Sociologia* 58(3), 235–252

Melin, Harri & Saari, Tiina (2021): Suorittavan työn rasittavuus, toisteisuus ja työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä. *Työpoliittinen aikakauskirja* 64(3), 27–37.

<https://docplayer.fi/219363587-Tyopoliittinen-aikakauskirja.html>

Saari, Tiina & Leinonen, Minna & Tapanila, Katriina (2022) Sources of meaningful work for blue-collar workers. *Social Sciences* (hyväksytty julkaistavaksi).

Saari, Tiina & Koivunen, Tuija & Leinonen, Minna & Tapanila, Katriina & Pyöriä, Pasi & Melin, Harri: Suorittavan työn tekijät ja korona (arvioinnissa).

Melin, Harri & Saari, Tiina: Duunarit, luokka ja työn itsenäisyys (arvioinnissa).

Saari, Tiina & Koivunen, Tuija. Tacit knowledge in blue-collar work: how workers use it to fulfill the obligations of the psychological contract (arvioinnissa).

Koivunen, Tuija & Pyöriä, Pasi & Saari, Tiina: Job pride in vehicle industry (arvioinnissa).

Minna Leinonen: Gender boundaries in making the work matter (käsikirjoitus).

Opinnäytetyöt

Ilva, Ira (2021) Järkevää työtä – teollisuustyöntekijöiden kokemuksia työn mielekkyydestä. Sosiaalipsykologian pro gradu -tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202104263515>

Konferenssi- ja seminaariesitykset

Työelämän tutkimuspäivät 10.12.2020 Tampereen yliopisto: Avoimessa työryhmässä puheenjohtajina Tuija Koivunen ja Tiina Saari. Hankkeen esitys otsikolla ”Ylpeät duunarit –Ammattiylpeys teollisuus- ja kiinteistöpalvelutyössä.”

Sosiologipäivät 2021 Helsingin yliopisto, työryhmä ”Duunaritutkimus – suorittava työ ja sen tekijät tutkimuskohteena”, puheenjohtajina Tiina Saari ja Pasi Pyöriä. Työryhmässä esiteltiin Duunarit-hankkeen tuloksia otsikolla ” Osaamista, onnistumista ja ammattiylpeyttä suorittavassa työssä”.

Miestutkimuspäivät 21.8.2020 Helsingin yliopisto. Tuija Koivusen & Tiina Saaren esitys hankkeen tuloksista otsikolla ”Suorittavaa työtä tekevien miesten ammattiylpeys”.

Duunarit-hanke mediassa

Haastattelut

- TEKIJÄ-lehti: Etsintäkuulutettu: Duunari mediassa. Haastattelussa Tiina Saari. https://www.lehtiluukku.fi/lehti/tekija/_read/10-2020/260391.html
- UNIT-lehti: Korona nosti siivouksen otsikoihin - nouseeko työn arvostus? Haastattelussa Tiina Saari ja Tuija Koivunen. <https://www.tuni.fi/unit-magazine/artikkelit/korona-nosti-siivouksen-otsikoihin-nouseeko-tyon-arvostus>
- SEURANNASSA-keskustelusarja 24.9.2020: Kuka on korona-ajan sankarityöläinen? Keskustelemassa Harri Melin, Pasi Pyöriä ja Tuija Koivunen. <https://blogs.tuni.fi/seurannassa/keskustelu/kuka-on-korona-ajan-sankarityolainen/>
<https://youtu.be/vbt70Crgnck>
- DUUNITORI 14.11.2020: Siivooja Soili Tyni on ylpeä työstään, vaikka moni kuvittelee toisin. Haastattelussa myös Tiina Saari. <https://duunitori.fi/tyoelama/siivooja-ammattiylpeys>
- YLE TAMPERE 23.11.2020. Yle Tampereen aamu, haastattelussa Tiina Saari. Aiheena hankkeen havainnot ammattiylpeydestä.
- Lapin kansa 23.10.2020 He eivät voi tehdä etätöitä: Eskariope, myyjä ja siivouksen palveluohjaaja kertovat, mitä he ajattelevat etätöistä. Haastattelussa Harri Melin. <https://www.lapinkansa.fi/he-eivat-voi-tehda-etatyota-eskariope-myyja-ja-sii/3031310>
- Yle uutiset 23.3.2021 Uudenkaupungin autotehtaalla väki on vaihtunut tiuhaan, kun nuoret uupuvat liukuhihnalle – uudistusehdotuksiin tyyly vastaus työntekijöille: Voit sitten lähteä meneen. Haastattelussa Harri Melin. <https://yle.fi/uutiset/3-11844594>
- KANSAN UUTISET 25.2.2021 Työelämän tutkijat: Työntekijöiden näkemysten ohittaminen syö työn mielekkyyttä. Uutinen TTT-lehden julkaiseman Tuija Koivusen ja Tiina Saaren blogin perusteella. <https://www.kansanuutiset.fi/artikkeli/4446749-tyoelaman-tutkijat-tyontekijoiden-nakemysten-ohittaminen-syo-tyon-mielekkyytta>
- Talouselämä 26.1.2021 Etätö on viimeinen linnake, johon luottamus ei ole ulottunut. Haastattelussa Tiina Saari. <https://www.talouselama.fi/uutiset/etatyo-on-viimeinen-linnake-johon-luottamus-ei-ole-ulottunut-kylla-off-the-record-keskusteluissa-mietitaan-etta-mita-ne-tyontekijat-kotona-tekee/94d51781-d069-4109-9f62-91f2b0a26903>

Blogit

- TTT-lehti/ Työ terveys turvallisuus- lehden blogi 22.2.2021: Työntekijöiden näkemysten ohittaminen syö työn mielekkyyttä. Tuija Koivunen & Tiina Saari. <https://tttlehti.fi/tyontekijoiden-nakemysten-ohittaminen-syo-tyon-mielekkyytta/>
- Yhteiskuntapolitiikka-lehden blogi 17.4.2020: Koronapandemia nosti siivoojat sankareiksi. Tiina Saari & Tuija Koivunen. <https://blogi.yplehti.fi/koronapandemia-nosti-siivoojat-sankareiksi>
- ILMIO-media 4.5.2020: Siivoojat ovat korona-aikaan tervetullut näky -nouseeko ammatin arvostus Tuija Koivunen & Tiina Saari. <https://ilmiomedia.fi/artikkelit/siivoojat-ovat-korona-aikaan-tervetullut-naky-nouseeko-ammatin-arvostus>

Loppuraportissa käytetty kirjallisuus

- Alasoini, Tuomo (2007) Psykologisen sopimuksen murros ja työnteon mielekkyyden aleneminen – Hiipivä muutos suomalaisessa työelämässä? Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos. 106–120.
- Borst, Rick T. & Christiaan J. Lako (2017) Proud to Be a Public Servant? An Analysis of the Work-related Determinants of Professional Pride among Dutch Public Servants. *International Journal of Public Administration* 40(10), 875–887.
- Deci, Edward & Ryan, Richard (2000) The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-determination of Behavior. *Psychological Inquiry* 11, 227–268.
- Duffy, Ryan & Dik, Bryan & Douglass, Richard & England, Jessica & Velez, Brandon (2018) Work as a Calling: A Theoretical Model. *Journal of Counseling Psychology* 65(4), 423–439.
- Harlow, Harold (2008) The effect of tacit knowledge in firm performance. *Journal of Knowledge Management*, 12 (1), 148–63.
- Jansen, Thijs, van den Brink, Gabriel & Kole, Jos (2010) Professional Pride: A Powerful Force. Amsterdam: Boom.
- Jones, David A. (2010) Does serving the community also serve the company? Using organizational identification and social exchange theories to understand employee responses to a volunteerism programme. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83, 857–878.
- Järvensivu, Anu (2013) Voiko työllistyvyyslupaukseen luottaa? Työpoliittinen aikakauskirja 56 (2), 6–20.
- Lea, Stephen E.G. & Webley, Paul (1997) Pride in Economic Psychology. *Journal of Economic Psychology* 18 (2–3), 323–340.
- Martela, Frank & Riekkö, Tapani (2018) Autonomy, Competence, Relatedness, and Beneficence: A Multicultural Comparison of the Four Pathways to Meaningful Work. *Frontiers of Psychology* 9:1157.
- Mascolo, Michael & Fischer, Kurt (1995) Developmental Transformations in Appraisals for Pride, Shame and Guilt. Teoksessa *Self-conscious Emotions: The Psychology of Shame, Guilt, Embarrassment and Pride*, toim. June Price Tangney & Kurt W. Fischer. New York: Guilford Press, 64–113.
- Nakano, Davi & Muniz, Jorge & Dias Batista, Edgard (2013) Engaging environments: tacit knowledge sharing on the shop floor, *Journal of Knowledge Management*, 17 (2), 290–306.
- Parzefall, Marjo-Riitta (2009) Irtisanominen kriisinä psykologisen sopimuksen näkökulmasta. Teoksessa Hannele Seeck (toim.) *Kriisit ja työyhteisöt – kriisijohtaminen työyhteisöjen tukena*. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 37. Helsinki: Työterveyslaitos. 19–33.
- Rousseau, Denise M. (1995) *Psychological contracts in Organizations. Understand Written and Unwritten Agreements*. Thousand Oaks: Sage.
- Ruotsalainen, Maarit & Kinnunen, Ulla (2013) Psykologinen sopimus ja hyvinvointi pysyvillä ja määräaikailla yliopistotyöntekijöillä. *Työelämän tutkimus* 11(1), 1–18.
- Ryan, Richard & Deci, Edward (2000) Self-determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social development, and Well-being. *The American Psychologist* 55, 68–78.
- Ryan, Richard & Deci, Edward (2017) *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York, NY: Guilford Press.
- Saari, Tiina (2014) *Psykologiset sopimukset ja organisaatioon sitoutuminen tietotyössä*. Acta Universitatis Tampereensis 1944. Tampere: Tampereen yliopisto.

Steger, Michael & Dik, Bryan & Duffy, Ryan (2012) Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment* 20(3), 322-337.

Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna & Keyriläinen, Marianne (2019) Digiajan työelämä - työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018. Helsinki: Tilastokeskus.

Tracy, Jessica & Shariff, Azim & Cheng Joey (2010) A Naturalist's View of Pride. *Emotion Review* 2(2), 163-177.

Tyler, Tom R. & Steven L. Blader (2003) The Group Engagement Model: Procedural Justice, Social Identity, and Cooperative Behavior. *Personality and Social Psychology Review* 7(4), 349-361

Varila, Juha & Merja Ikonen-Varila (2002) Ylpeys ja ammattiyypeys tutkimuksen kohteeksi. Ylpeyden tunteen teoreettinen ja empiirinen tarkastelu. *Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia*. Joensuu: Joensuun yliopisto,

Vermeeren, Brenda & Daniël van Geest (2012) Researchnote: Professional pride and pressures of rules in the public sector. *Tijdschrift Voor Arbeidsvraagstukken* 28, 215-328.

Weber, Max (1980) Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki. Helsinki: WSOY.

Webster, J. Matthew & Duvall, Jamieson & Gaines, Leslie & Smith, Richard H. (2003) The Roles of Praise and Social Comparison Information in the Experience of Pride. *Journal of Social Psychology* 143(2), 209-232.

Williams, Lisa A., & DeSteno, David (2008) Pride and perseverance: The motivational role of pride. *Journal of Personality and Social Psychology* 94(6), 1007-1017.

LIITE 1. Työn mielekkyyteen liittyvät tekijät kyselyn avovastausaineistossa.

Alla olevaan taulukkoon on koottu yleisimmät työn mielekkyyteen liittyvät teemat avoaineistosta. Suhteelliset osuudet on laskettu mainintojen määrästä kohti vastausten kokonaismäärää. Yhdessä avovastauksessa on tyypillisesti moneen eri asiaan liittyviä mainintoja.

Liitetaulukko 1. Yleisimmät työn mielekkyyteen liittyvät teemat avoaineistossa. %

	KIINTEISTÖALA, NAISET (sanallisia vastauksia 226)	KIINTEISTÖALA, MIEHET (sanallisia vastauksia 120)	TEOLLISUUS, NAISET (sanallisia vastauksia 119)	TEOLLISUUS, MIEHET (sanallisia vastauksia 214)	VASTAUKSISTA YHTEENSÄ (679)
aika Gr=58	16	3	8	7	9
asiakas Gr=80	27	13	2		12
esihenkilötyö Gr=21	4		7	2	3
fyysisyys Gr=23	4	2	3	3	3
haastavuus Gr=33	1	2	8	9	5
itsenäisyys/ vapaus Gr=178	29	30	28	20	26
ongelma Gr=49	5	8	8	8	7
osaaminen Gr=31	4	2	6	6	5
palkka Gr=40	3	7	6	8	6
sosiaaliset aspektit Gr=138	19	16	27	21	20
työn jälki näky Gr=55	20	2	4	1	8
työn tärkeys Gr=23	2	4	3	5	3
työympäristö Gr=37	9	4	2	4	5
vaihtelu / monipuolisuus Gr=124	18	23	18	16	18
vaikutusmahdollisuudet Gr=21	4	1	6	2	3

Työelämän tutkimuskeskuksen julkaisuja

Julkaisuja – Sarja T

- 1/1988** **Kasvio, Antti:** Teollisuuden rakennemuutos ja naistyöntekijät. Tutkimus keyven teollisuuden naistyöntekijöiden asemasta ja sen muuttumisesta 1980-luvun tuotannollisen murroksen oloissa. Tampere 1988.
- 2/1989** **Kinnunen, Merja:** Työt, toimet ja luokittelut. Tampere 1989.
- 3/1989** **Juhela, Arto:** Teknologinen kehitys ja työelämän koulutus. Tarkastelua uuden teknologian käyttöönoton vaikutuksista teollisuustyöntekijöiden työhön ja koulutukseen. Tampere 1989.
- 4/1990** **Kasvio, Antti:** Työorganisaatioiden tutkimus ja niiden tutkiva kehittäminen. Kirjallisuuskatsaus. Tampere 1990.
- 5/1990** **Filander, Karin, Heiskanen, Tuula & Kirjonen, Juhani:** Tutkimuksen ja koulutuksen strategiavalinnat työelämän kehittämisessä. English summary. Tampere 1990.
- 6/1990** **Korvajärvi, Päivi:** Toimistotyöntekijäin yhteisöt ja muutoksen hallinta. Tampere 1990.
- 7/1990** **Korvajärvi, Päivi, Järvinen, Riitta & Kinnunen, Merja:** Muutokset kiireen keskellä. Seurantatutkimus muutoksista toimihenkilöiden työpaikoilla 1980-luvulla. Työsuojelurahaston rahoittama seuranta-raportti. Tampere 1990.
- 8/1991** **Kasvio, Antti:** Tulevaisuuden vaatetustehdas. Vertaileva tutkimus vaatetusteollisuuden organisatorisista innovaatioista 1990-luvulla. Tampere 1991.
- 9/1991** **Saari, Juho:** Rajan takaa, hämärästä. Kypsiä palkkatyön yhteiskuntien epävirallinen talous. Tampere 1991.
- 10/1991** **Rauhala, Pirkko-Liisa:** Sosiaalialan työn kehittäminen: tutkimus sosiaalialan työn yhteiskunnallisista ehdoista ja työn sisällöstä. Loppuraportti. Tampere 1991.
- 11/1992** **Saloniemi, Antti:** Kampanjan mahdollisuudet ja rakentamisen turvallisuus. Rakenna turvallisesti -kampanjan toimintaympäristössään. Tampere 1992.
- 12/1992** **Martikainen, Riitta & Yli-Pietilä, Päivi:** Työehdot ja sukupuoli - sokeat sopimukset. Tampere 1992.
- 13/1994** **Koistinen, Pertti & Ostner, Ilona (eds.):** Women and Markets. Learning of the Differences in the Finnish and German Labour Markets. Tampere 1994.
- 14/1994** **Kasvio, Antti, Nakari, Risto, Kalliola, Satu, Kuula Arja, Pesonen, Ilkka, Rajakaltio, Helena & Syvänen, Sirpa:** Uudistumisen voimavarat. Tutkimus kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämisestä. Tampere 1994.
- 15/1996** **Kalliola, Satu:** Lewiniläinen ryhmäpäättös kunnallishallinnon työyhteisöissä. Tutkimus yhteistoiminnasta ja toimintatutkijan kenttätöystä. Tampere 1996.
- 16/1997** **Lavikka, Riitta:** Big Sisters. Spacing Women Workers in the Clothing Industry. Tampere 1997. 238 s.
- 17/1998** **Heiskanen, Tuula, Lavikka, Riitta, Piispa, Leena & Tuuli, Pirjo:** Joustamisen monet muodot. Pukineteollisuus etsimässä tietä huomiseen. Tampere 1998.
- 18/1999** **Isaksson, Paavo:** Henkilöstön edustus ja refleksiivinen oikeus. Henkilöstön edustus yritysten päätöksenteossa refleksiivisen oikeuden kannalta. Tampere 1999.

Työraportteja

- 1/1989** **Aro, Jari:** Fordismin kriisi ja joustavatuotantostrategia. Tampere 1989. 33 s.
- 2/1989** **Arnkil, Robert:** Työvoimatoimiston kehittämisjännitteet muuttuvilla työmarkkinoilla. Tapausesimerkkinä Tampereen työvoimatoimisto. Tampere 1989. 60 s.
- 3/1989** **Aro, Jari:** Massatuotannosta muodin tekemiseen? Hong Kongin vaatetusteollisuuden kehityspiirteitä. Tampere 1989. 27 s.
- 4/1989** **Saloniemi, Antti:** Näkökohtia Rakenna turvallisesti -kampanjasta ja rakennusteollisuuden töistä ja työsuojelusta. Väliraportti. Tampere 1989. 116 s.
- 5/1989** **Martikainen, Riitta:** Hyvän naisen lisä. Työehdot, sopimustoiminta ja sukupuoli-järjestelmä. Esitutkimus. Tampere 1989. 83 s.
- 6/1989** **Rauhala, Pirkko-Liisa:** Tietoperusta ja työtehtävät sosiaalialan keskiasteen ammateissa. Käsitteellistä kehittelyä. Tampere 1989. 70 s.
- 7/1990** **Kasvio, Antti:** Recent Work Reforms, Their Social and Political Context and the Development of Social Scientific Work Research in Finland. Tampere 1990. 28 p.
- 8/1990** **Koivisto, Tapio:** Työsuojelu kunnissa. KTV:läisten työsuojeluaktiivien näkemyksiä organisaatiokohtaisten työsuojelukäytäntöjen kehittämisestä. Tampere 1990. 139 s.
- 9/1990** **Kirjonen, Juhani:** Työelämän tutkimus Suomessa jatkokoulutuksen näkökulmasta. Tampere 1990. 20 s.
- 10/1990** **Kivimäki, Riikka:** Työmarkkinoille paluu ja työuran murros. Keski-ikäisen naisen koulutus- ja työllistymissuunnitelmat. Tampere 1990. 86 s.
- 11/1990** **Arnkil, Robert:** Ikkunoita työvoimatoimiston toimintaan. Tapausesimerkkinä Tampereen työvoimatoimisto. Tampere 1990. 115 s.
- 12/1990** **Saloniemi, Antti:** Construction, Safety and Campaigns. Some Notes on Finnish Construction Industry, Its Safety Problems and Possibilities of Campaigns. Tampere 1990. 65 p.
- 13/1990** **Laiho, Marianna:** Tulevaisuuden toimitusta tekemässä. Raportti Journalististen organisaatioiden ja työkulttuurien muutos -seminaarista Tampereella 2.--3.3.1990. Tampere 1990. 47 s.
- 14/1990** **McDaid, Mike:** The Economic and Social Dimensions to European Integration: An Interpretation of 1992 and Its Implications for Finland. Tampere 1990. 33 p.
- 15/1990** **Martikainen, Riitta:** Gender and Women's Interests in Collective Bargaining. Tampere 1990. 25 p.
- 16/1990** **Kevätsalo, Kimmo:** Kunnallishallinnon työelämän laadun ja palvelutuotannon tuloksellisuuden kehittämisen tutkimusohjelma. Tampere 1990. 148 s.
- 17/1990** **Heiskanen, Tuula, Hyväri, Susanna, Kinnunen, Merja, Kivimäki, Riikka, Korvajärvi, Päivi, Lehto, Anna-Maija, Martikainen, Riitta, Räsänen, Leila, Salmi, Minna, Varsa, Hannele & Vehviläinen, Marja:** Gendered Practices in Working Life. Project Outline. Tampere 1990. 37 p.
- 18/1990** **Tolppanen, Marjo:** Työhön palaavat ja ammattiaan vaihtavat aikuiskoulutuksellisenä haasteena. Esitutkimusraportti. Tampere 1990. 49 s.
- 19/1990** **Heiskanen, Tuula (toim.):** Työelämän muuttuvat ehdot - kohti 1990-luvun työpolitiikkaa. Raportti Työelämän muutoksen asiantuntijaseminaarista Tampereella 9.-10.1.1990. Tampere 1990. 203 s.

- 20/1990** **Heiskanen, Tuula, Hyväri, Susanna, Kinnunen, Merja, Kivimäki, Riikka, Korvajärvi, Päivi, Lehto, Anna-Maija, Martikainen, Riitta, Räsänen, Leila, Salmi, Minna, Varsa, Hannele & Vehviläinen, Marja:** Työelämän sukupuolistuneet käytännöt. Tutkimussuunnitelma. Tampere 1990. 56 s.
- 21/1991** **Kuitunen, Kimmo:** Toimintatutkimuksen tulosten arviointi- ja mittaamisongelmat: Esimerkkitapauksena henkilöstön kehittäminen kuntasektorilla. Tampere 1991. 101 s.
- 22/1991** **Lumijärvi, Ismo:** Tulosarvioinnin kehittämisen tutkimisesta. Näkökulmia viitekehyksen ja tutkimusmetodiikan täsmentämiseksi liittyen kunnallisten palveluorganisaatioiden työelämän laadun tutkimushankkeeseen. Tampere 1991. 51 s.
- 23/1991** **Kasvio, Antti:** Taloudellisen rationaliteetin rajat. Markkinayhteiskunnallistumisen ja sosiaalisen integraation yhteyden pohdintaa viimeaikaisessa sosiologisessa ja taloustieteellisessä kirjallisuudessa. Tampere 1991. 63 s.
- 24/1991** **Heiskanen, Tuula:** The Relationship of Theory and Practice from the Viewpoint of the Learning Process: an Assessment of an Extension Training Programme for Public Administrators. Tampere 1991. 45 p.
- 25/1991** **Kasvio, Antti, Mak, Csaba & McDaid, Michael (eds.):** Work and Social Innovations in Europe. Proceedings of a Finnish-Hungarian Seminar in Helsinki, 11-13 September 1990. Tampere 1991. 394 p.
- 26/1991** **Ketola, Outi (toim.):** Näkökulmia kunnallisten organisaatioiden kehittämiseen. Tampere 1991. 219 s.
- 27/1992** **Koistinen, Pertti, Poikkeus, Leena, Sihto, Matti & Suikkanen, Asko:** Finnish Labour Market Policy in Trial – Evaluation on the 1980's. Tampere 1992. 91 p.
- 28/1992** **Pesonen, Ilkka:** Hyvän keittiön salaisuus. Asiantuntijanäkemykset ruokapalvelujen kehitysvaiheista Suomessa. Tampere 1992. 49 s.
- 29/1992** **Lavikka, Riitta:** Ryhmätyö tulee vaatetusteollisuuteen. Tutkimus vaatetusyritysten siirtymisestä vaihtelyöstä ryhmätyöhön perustuviin työorganisaatioihin. Tampere 1992. 240 s.
- 30/1992** **Kuula, Arja:** Tulosta, säästöä ja kannustusta? Tutkimus kunnallisen sektorin tulos-palkkioiden ongelmista ja mahdollisuuksista. Tampere 1992. 108 s.
- 31/1992** **Pesonen, Ilkka:** Työkonferenssimenetelmä työn tutkimisen ja kehittämisen välineenä. Tampere 1992. 106 s.
- 32/1992** **Kalliola, Satu:** Henkilöstön kuulemisesta yhteispäätämiseen. Tampere 1992. 134 s.
- 33/1992** **Partanen, Sirpa:** Tuloksellisuuden arviointi kunnissa. Tampere 1992. 178 s.
- 34/1992** **Nakari, Risto:** Työelämän laatu kunnissa. Tampere 1992. 178 s.
- 35/1992** **Isaksson, Paavo:** Henkilöstön edustuksen toteutuminen yritysten hallintoelimissä. Esitutkimusraportti. Tampere 1992. 128 s.
- 36/1992** **Kasvio, Antti (ed.):** Industry without blue-collar workers – Perspectives of European clothing industry in the 1990's. Tampere 1992. 441 p.
- 37/1993** **Kyllönen, Riitta:** Work/Family Interface: Perspectives and Solutions. A Literature Review. Tampere 1993. 35 p.
- 38/1993** **Kasvio, Antti:** Action research for improved performance and quality of working life in Finnish municipal service organizations. A project description. Tampere 1993. 28 p.
- 39/1993** **Alasoini, Tuomo:** Ohut tuotanto ja antroposentrinen tuotanto tulevaisuuden tehtaana malleina. Näkökulmia kansallisen FAST-tutkimusprojektin kannalta. Tampere 1993. 95 s.

- 40/1993** **Saari, Juho:** Markkinayhteiskunta, työmarkkinat ja sosiaalipolitiikka. Karl Polanyin 'suuren murroksen' yhteiskuntateoriasta ja sen ajankohtaisuudesta. Tampere 1993. 71 s.
- 41/1993** **Martikainen, Sinikka, Riikonen, Eila & Vuorisalo, Irmeli:** Siivoustyötä tekevien alueellinen varhaiskuntoutustarve. Tampere 1993. 97 s.
- 42/1993** **Kovanen, Helena:** Sosiaalityöntekijöiden ja heidän lähijohtajiensa käsityksiä johtamisesta alueellisessa sosiaalitoimistossa. Tampere 1993. 78 s.
- 43/1993** **Koistinen, Pertti:** Lama ja työvoimapolitiikan linjavalinnat Suomessa. Tampere 1993. 44 s.
- 44/1994** **Alasoini, Tuomo, Hyötyläinen, Raimo, Kasvio, Antti, Kiviniitty, Jyrki, Klemola, Soili, Ruuhilehto, Kaarin, Seppälä, Pertti, Toikka, Kari & Tuominen, Eeva:** Tehdas laboratoriona. Työ, kulttuuri ja teknologia -tutkimusprojektin väliraportti. Tampere 1994. 142 s.
- 45/1994** **Kasvio, Antti (ed.):** Research on Consumer-oriented Action in Public Services. Materials from a European Workshop in Helsinki, 12 March 1993. Tampere 1994. 104 p.
- 46/1994** **Saari, Juho:** Sosiologinen rationaalinen valinnan teoria ja uusi taloussosiologia. Tampere 1994. 100 s.
- 47/1994** **Kasvio, Antti:** Action-oriented work research in Finland: The development of a multiparadigmatic research programme in the midst of and employment crisis. Tampere 1994. 38 p.
- 48/1994** **Alasoini, Tuomo, Hyötyläinen, Raimo, Kasvio, Antti, Kiviniitty, Jyrki, Klemola, Soili, Ruuhilehto, Kaarin, Seppälä, Pertti, Toikka, Kari & Tuominen, Eeva:** Manufacturing change. Interdisciplinary research on new modes of operation in Finnish industry. Tampere 1994. 135 p.
- 49/1994** **Lavikka, Riitta, Teder, Juhan & Varendi, Merle:** Viron vaatetusteollisuus tienhaarassa. Yhteiskunnan muutosten heijastuminen Viron vaatetusteollisuudessa. Eesti Roivatööstus teelahkmel. Ühiskonnas toimuvate muutuste kajastumine Eesti roivatööstuses. Tampere 1994. 200 s.
- 50/1995** **Heiskanen, Tuula, Lavikka, Riitta, Piispa, Leena & Tuuli, Pirjo:** Puhe on muutoksesta. Tutkimus yhteistyöstä ja muutoksen hallinnasta pukinetehtaissa. KULTA-projektin raportti. Tampere 1995. 164 s.
- 51/1995** **Koivisto, Tapio:** PL-verstaan uudet toimintatavat. Analyysi osallistavan uudelleensuunnittelun prosessista. Tampere 1995. 95 s.
- 52/1996** **Aho, Simo: Kotitalouksien työ ja keskinäinen apu. Tampere 1996. 33 s.**
- 53/1997** **Aho, Simo & Vehviläinen, Jukka:** Activating the Young Unemployed into Education? Studies on the Effects of a Recent Policy in Finland and on the Hidden Rationalities among Uneducated Young People. Tampere 1997. 29 s.
- 54/1998** **Aho, Simo, Piliste, Toomas & Teder, Juhan:** Private Entrepreneurship in Estonia 1989-1996. Experiences and Challenges in a Transitional Economy. Tampere 1998. 163 pages.
- 55/1998** **Koivisto, Tapio & Koski, Pasi:** Terveysteknologiayritys ja innovaatiojärjestelmä. Verkostoanalyysi suomalaisesta teknologiaprojektista. Tampere 1998. 68 s.
- 56/1998** **Kautonen, Mika, Schienstock, Gerd, Sjöholm, Harri & Huuhka, Pekka:** Tampereen seudun osaamisintensiiviset yrityspalvelut. Tampereen seudun osaamisintensiiviset yrityspalvelut (TOP) -projektin loppuraportti. Tampere 1998. 66 s.
- 57/1999** **Saloniemi, Antti & Oksanen, Hanna:** Two Studies on the Structural Background of Industrial Accidents. Tampere 1999. 45 p.
- 58/1999** **Koivisto, Tapio, Ahmaniemi, Riikka & Koski, Pasi:** Uudelleenmuotoutuvat alihankintaverkostot. Analyysi toimittajasuhteiden laadullisista muutoksista. Tampere 1999. 91 s.

- 59/2000** **Kautonen, Mika & Tiainen, Mari:** Regiimit, innovaatioverkostot ja alueet. Vertaileva tutkimus Pirkanmaalla ja Keski-Suomessa. Tampere 2000. 80 s.
- 60/2001** **Kivimäki, Riikka:** Hoitovapaat työpaikan ja perheen arjessa. Tampere 2001. 106 s.
- 61/2001** **Järvensivu, Anu:** Lääketoimialan osaamisintensiivisten palvelujen kuvaus sosiaalisen pääoman näkökulmasta. Tampere 2001. 34 s.
- 62/2001** **Kolehmainen, Sirpa:** Work Organisation in High-Tech IT Firms. Tampere 2001. 104 p.
- 63/2001** **Ahmaniemi, Riikka, Kautonen, Mika & Tulkki, Pasi:** Tietointensiiviset yritysverkostot Porin alueella. Tampere 2001. 85 s.
- 64/2001** **Schienstock, Gerd, Rissanen, Tapio & Timonen, Henni:** Pirkanmaalaiset yritykset matkalla tietoyhteiskuntaan. Yritysten teknologiset käytännöt eurooppalaisessa vertailussa. Tampere 2001. 110 s.
- 65/2001** **Tulkki, Pasi & Lyytinen, Anu:** Ammattikorkeakoulu innovaatiojärjestelmässä. Osa 1. Alueelliset innovaatioverkostot. Väliraportti. Tampere 2001. 85 s.
- 66/2003** **Lyytinen, Anu, Kuusinen, Riitta & Niemonen, Heidi:** Näkökulmia ammattikorkeakoulun rooliin innovaatiojärjestelmässä. Tampere 2003. 133 s.
- 67/2003** **Hakola, Paula:** Bioenergia-alan innovaatiojärjestelmän kehitys Tampereen seudulla. Tampere 2003. 64 s.
- 68/2003** **Hytönen, Sanni & Kolehmainen, Jari:** Tietämyksenhallinta uusmedia- ja ohjelmistoyritysten innovaatiotoiminnassa. Tampere 2003. 102 s.
- 69/2004** **Marttila, Liisa, Kautonen, Mika, Niemonen, Heidi & von Bell, Kaarina:** Yritysten ja ammattikorkeakoulujen T&K -yhteistyö. Ammattikorkeakoulut alueellisessa innovaatiojärjestelmässä: koulutuksen ja työelämän verkottumisen mallit, osaprojekti III. Tampere 2004. 143 s.
- 70/2004** **Filander, Karin & Jokinen, Esa:** Tekemällä oppimisen kokeita – Ammattiopettajat työssäoppimisen kentillä. Toimintatutkimus Opekon kehittämishankkeista. Loppuraportti. Tampere 2004. 117 s.
- 71/2004** **Virjo, Ilkka:** The Ageing and the Labour Market in the Nordic Countries: A Literature Review. Tampere 2004. 49 p.
- 72/2004** **Lavikka, Riitta:** Verkostosihteerien oppiva yhteisö – Yhdessä unelmaa toteuttamaan. Tampere 2004. 89 s.
- 73/2005** **Kolehmainen, Sirpa (ed.):** Research and Development of Gender Equality in Working Life. Tampere 2005. 101 pages.
- 74/2005** **Marttila, Liisa, Kautonen, Mika, Niemonen, Heidi & von Bell, Kaarina:** Ammattikorkeakoulujen T&K -toiminta: T&K -yksiköt koulutuksen, tutkimuksen ja kehittämistyön rajapinnassa. Tampere 2005. 45 s.
- 75/2005** **Jokinen, Esa & Luoma-Keturi, Natalia:** Koulutuksesta välineitä yksilön työuran pidentämiseen. Koulutuksen ajallisten vaikutusten tarkastelu. Tampere 2005. 89 s.
- 76/2006** **Valkama, Päivi & Järvensivu, Anu:** Osaamisen kehittämis- ja kierrättämisverkostojen hyviä käytäntöjä. Tampere 2006. 79 s.
- 77/2006** **Suvinen, Nina, Kautonen, Mika, Niemonen, Heidi, Marttila, Liisa & Lyytinen, Anu:** Ammattikorkeakoulujen ja uusien osaamisalojen kohtaaminen. Kontekstianalyysi: Ammattikorkeakoulu osana uusien osaamisalojen alueellisia kehittäjäyhteisöjä -hanke. Osaraportti I. Tampere 2006. 100 s.
- 78/2007** **Marttila, Liisa, Andolin, Mikael, Kautonen, Mika, Lyytinen, Anu & Suvinen, Nina:** Uutta luomassa. Ammattikorkeakoulu osana uusien osaamisalojen alueellisia kehittäjäyhteisöjä. Tampere 2007. 80. s.

- 79/2007** **Cömertler, Necmiye:** Integration of Turkish women in Finland into Finnish society. Tampere 2007. 61 p.
- 80/2008** **Jääskeläinen, Paul, Jokinen, Esa & Spangar, Timo:** Työvoimakoulutuksen yhteiskehittäminen, henkilökohtaistamisen kolme vaihetta ja hankintamenettely. Tampere 2008. 77 s.
- 81/2008** **Kempe, Jouni, Kivimäki, Riikka & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri:** Työn ja perheen yhteen sovittamisen kehittäminen työpaikoilla. Enemmän joustoa yrityksiin. Tampere 2008. 80 s.
- 82/2008** **Arnkil, Robert, Heiskanen, Tuula, Jokinen, Esa, Nakari, Risto & Piispa, Leena:** Työurien pidentäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen. Valtionhallinnon työhyvinvointiohjelman arviointi. Tampere 2008. 107 s.
- 83/2009** **Santamäki, Kirsti, Kankaanranta, Terhi, Henriksson, Lea & Rissanen, Pekka:** Sairaanhoidaja 2005. Perusraportti. Tampere 2009. 46 s.
- 84/2009** **Järvensivu, Anu & Koski, Pasi:** Hyvä, parempi, innovaatio? Tutkimus organisatorisista innovaatioista, työelämän laadusta ja työn mielekkyydestä. Tampere 2009. 123 s.
- 85/2010** **Arnkil, Robert, Järvensivu, Anu, Koski, Pasi & Piirainen, Tatu:** Exploring Quadruple Helix. Outlining user-oriented innovation models. Tampere 2010. 113 p.
- 86/2011** **Spangar, Timo, Arnkil, Robert, Jokinen, Esa, Jääskeläinen, Paul & Keskinen, Anita:** Työlähtöisen kuntoutuksen ja työterveyshuollon lupaavista käytännöistä viisaaseen toisen asteen levittämiseen. Työläs- ja iTyöläs-hankkeiden ulkoisen arvioinnin loppuraportti. Tampere 2011. 99 s.
- 87/2011** **Kivimäki, Riikka:** Työhyvinvointi on tehtävä. Terveystieteiden alan työpaikat työhyvinvointia kehittämässä. Tampere 2011. 50 s.
- 88/2012** **Leinonen, Minna, Nikkanen, Risto & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri:** Sukupuolten tasa-arvo puolustusvoimissa – Kehittämistarpeiden näkökulma asepalvelusta suorittavien ja henkilöstön kokemuksiin. Tampere 2012. 198 s.
- 89/2012** **Piirainen, Tatu:** Kohti kestäväää kilpailukykyä ja toimintatapaa. Opas yrityksen kilpailukykyyn ja toimintatavan kestävyuden arviointi- ja kehittämistyökalun rakentamiseen. Tampere 2012. 36 s.
- 90/2015** **Ojala, Satu, Nätti, Jouko & Kauhanen, Merja:** Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisessa työssä. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2013–2014. Loppuraportti. Tampere 2015. 125 s.
- 91/2015** **Piirainen, Tatu:** Yritysten kestävät pärjäämiskeinot rakennemuutoksessa. Opas uuden kestävä perustan rakentamiseen yritystoiminnalle. Tampere 2015. 90 s.
- 92/2016** **Jolkkonen, Arja, Koistinen, Pertti, Kurvinen, Arja, Lipiäinen, Liudmila, Nummi, Tapio & Virtanen, Pekka:** Työura katkolla. Henkilöstövähennyksissä työpaikkansa menettäneiden ja toimipaikkoihin jääneiden työntekijöiden työmarkkinoille kiinnittyminen. Tampere 2016. 81. s.
- 93/2017** **Otonkorpi-Lehtoranta, Katri, Leinonen, Minna & Heiskanen, Tuula:** Sitoutuminen ja tiedon jakaminen tietointensiivisissä yrityksissä. Tampere 2017, 112 s.
- 94/2017** **Peutere, Laura, Lipiäinen, Liudmila, Ojala, Satu, Järvinen Katri-Maria, Pyöriä, Pasi, Saari Tiina & Jokinen, Esa:** Talouskriisit, työhyvinvoinnit ja työurat. Tampere 2017. 80 s.
- 95/2017** **Jokinen, Esa:** Arjen ammattilaiset – Järjestökentän työelämän laadun selvitys. Tampere 2017. 46 s.
- 96/2017** **Leinonen, Minna, Otonkorpi-Lehtoranta Katri & Nikkanen, Risto:** Naisten ja miesten vuorovaikutus ja osallisuus asepalveluksessa tasa-arvon näkökulmasta. Tampere 2017. 68 s.
- 97/2018** **Pietiläinen, Marjut, Viitasalo, Niina, Lipiäinen, Liudmila, Ojala, Satu, Leinonen, Minna, Otonkorpi-Lehtoranta, Katri, Jokinen, Esa, Korvajärvi, Päivi & Nätti, Jouko:** Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015–2017. Loppuraportti. Tampere 2018. 71 s.

- 98/2018** **Ruokolainen, Mervi, Ylinen, Tyynne & Ruotsalainen, Maarit:** Kohtaavatko työntekijöiden ja lähiesimiesten näkemyksen hyvästä työntekijästä? Monimenetelmällinen tutkimus hyveistä ja odotuksista vaativassa ihmissuhdetyössä. Loppuraportti. Tampere 2018. 108 s.
- 99/2018** **Lie, Jenny Anne S. & Nätti, Jouko:** A Comparison of Working Hours in Four Nordic National Representative Surveys. Tampere 2018. 19 p.
- 100/2018** **Koivunen, Tuija, Otonkorpi-Lehtoranta, Katri, Leinonen, Minna, Heiskanen, Tuula & Korvajärvi, Päivi:** Uuden työn sukupuolistavat käytännöt ja sopimisen muodot. Tampere 2018. 35 s.
- 101/2018** **Siukola, Anna, Pursio, Hannu, Liukkonen, Paula, Vänni, Kimmo, Uitti, Jukka, Liukkonen, Virpi, Kosonen, Hanna & Nygård, Clas-Håkan:** Työhyvinvointi puunkorjuuyritysten menestymisen tukena. Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnan raportti Työsuojelurahastolle ja Metsämiesten Säätiölle 12/2018. Tampere 2018. 77 s.
- 102/2019** **Siukola, Anna, Prakash K.C, Kosonen, Hanna, Lumme-Sandt, Kirsi, Luomanen, Jari, Neupane, Subas, Nikander, Pirjo, Niska, Miira & Nygård, Clas-Håkan:** Yli 50-vuotiaiden postilaisten työkyky, huvinvointi ja eläkeaikeet yt-neuvottelujen aikana. Loppuraportti Työsuojelurahastolle 2/2019. Tampere 2019. 42 s.
- 103/2019** **Melin, Harri & Saari, Tiina:** Organisaatioon sitoutumisen ja työn imun esteet ja edellytykset - vertailututkimus suomalaisyritysten Suomessa ja Venäjällä toimivissa yksiköissä. Loppuraportti Työsuojelurahastolle. Tampere 2019. 37 s.
- 104/2019** **Virtanen, Anniina, Perko, Kaisa, Törnroos, Kaisa & Kinnunen Ulla:** Erilaisten taukojen merkitys työkuormituksesta palautumisessa ikääntyvillä opettajilla. Loppuraportti Työsuojelurahastolle. Tampere 2019. 108 s.
- 105/2020** **Leinonen, Minna, Nikkanen Risto & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri:** Puolustusvoimien tasa-arvotilanne. Tutkimusraportti. Tampere 2020. 125 s.
- 106/2020** **Tammelin, Mia, Haapakorpi, Arja, Parkatti, Anne, Mauno, Saija, Ojala, Satu & Siirtola, Emmi:** SUSTAINABLE WORK SYSTEMS: Themes and discussion topics. Tampere 2020. 69 s.
- 107/2020** **Krutova, Oxana:** Kuka hyötyy? Tutkimus maahanmuuttajien työttömyys- ja sosiaaliturvaetuisuuksien käytöstä ja niiden vaikutuksesta työllisyyteen ja tuloihin. Tampere 2020. 60 s.
- 108/2020** **Peutere, Laura, Ravaska, Terhi & Virtanen, Pekka:** Kelan kuntoutus-psykoterapian hakijat ja työmarkkinakiinnittyminen – kuvailevaa analyysia hakijoiden työllisyydestä, työkyvystä ja opinnoista viiden vuoden seurannassa. Tampere 2020. 31 s.
- 109/2020** **Rantanen, Johanna, Koivula, Minna, Hiltunen, Pihla, Niemi, Liisa, Saari, Tiina, Tammelin, Mia, Parviainen, Tiina & Villi, Mikko:** Mediatyöntekijöiden kokemuksia työstä digitaalisessa toimintaympäristössä: Media Work 2030-kyselyn alustavat tulokset. Tampere 2020. 43 s.
- 110/2021** **Melin, Harri, Laakso, Kalle, Krutova, Oxana, Turja, Tuuli, Koistinen, Pertti & Särkikoski, Tuomo:** Uuden sukupolven teknologiat ja niiden hyväksyntä työpaikoilla: Side robottiin syntyy osallistumisesta. Tampere 2021. 34 s.



Työelämän tutkimuskeskus

Postitusosoite:

33014 Tampereen yliopisto

Käyntiosoite:

Kalevantie 5, Tampere

Puh. 0294 5211 (vaihde)

ISBN 978-952-03-2237-3 (verkkójulkaisu)

ISSN 2489-8902 (verkkosarja)