

Tuetun työn merkitykset yksilön hyvinvoinnille

Tutkimus työntekijöiden kokemuksista SPR:n Kontti-
kierrätystavaratalojen työstä

ROPONEN MARIA

Tampereen yliopisto

Sosiaalitutkimuksen laitos

Sosiaalipolitiikan pro gradu -tutkielma

Huhtikuu 2010

Tampereen yliopisto
Sosiaalitutkimuksen laitos

ROPONEN, MARIA: Tuetun työn merkitykset yksilön hyvinvoinnille. Tutkimus työntekijöiden kokemuksista SPR:n Kontti-kierrätystavaratalojen työstä.

Pro gradu -tutkielma, 121s., 8 liites.

Sosiaalipolitiikka
Ohjaaja: Pertti Koistinen
Huhtikuu 2010

Tutkielmani käsittelee palkkatuetun työn ja yksilön hyvinvoinnin välistä suhdetta. Tavoitteena on selvittää, mikä merkitys tai mitä merkityksiä palkkatuetulla työllä on yksilön hyvinvoinnin näkökulmasta. Lisäksi pyrin selvittämään, tukeeko tämä työ yksilön hyvinvointia ja jos tukee, niin millä tavoin, sekä mitä hyvinvointia laajempia merkityksiä työlle tässä kontekstissa annetaan. Näihin kysymyksiin pyrin vastaamaan laadullisin menetelmin. Tutkielman aineisto on kerätty teemahaastattelumenetelmää käyttäen, ja aineisto koostuu kolmestatoista haastattelusta. Aineiston analyysissä on käytetty teoriaohjaavan ja aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoja.

Tässä tutkielmassa työllä voidaan nähdä tiettyjä erityispiirteitä, mikä tekee aiheesta mielenkiintoisen ja ajankohtaisenkin tutkimuskohteen. Työ on palkkatuetta eli yksi aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteistä, ja sen tarkoituksena on olla polkuna avoimille työmarkkinoille. Lisäksi työllä voidaan nähdä epätyypilliseksi määritellyn työn piirteitä, sillä se on määräaikaista ja osa-aikaista. Työhön liittyy olennaisesti ohjaus sekä sosiaalinen tuki ja se organisoidaan työttömyyden ja niin sanotun normaalin palkkatyön välimaastoon. Työn luonteen ymmärtämisen lisäksi tutkimuksen keskeisenä lähtökohtana on hyvinvoinnin tarkastelu sen laajassa merkityksessä ja sen kolmen ulottuvuuden (psykkinen, sosiaalinen ja fyysinen) kautta. Tutkimuksessa ovat läsnä myös oletukset työn myönteisistä ja työttömyyden kielteisistä vaikutuksista yksilöön.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että palkkatuetun työn ja hyvinvoinnin välinen suhde on erittäin monimuotoinen ja sen ymmärtämiseksi on huomioitava lukuisia näkökulmia. Sosiaalisen hyvinvoinnin näkökulmasta työn merkitys on erittäin positiivinen, sillä vuorovaikutus ja sosiaaliset suhteet koetaan työssä tärkeiksi. Psykkisen ja fyysisen hyvinvoinnin näkökulmasta tulokset ovat ristiriitaisempia, ja samat elementit työssä ovatkin potentiaalisia sekä tukemaan hyvinvointia että vaikuttamaan siihen neutraalisti tai jopa heikentämään sitä. Tulokset vahvistavat näkemystä kokemusten ainutlaatuisuudesta ja työntekijöistä heterogeenisenä joukkona, minkä vuoksi yleistäviä tulkintoja on lähes mahdotonta tehdä. Pääsääntöisesti työhön suhtaudutaan kuitenkin myönteisesti. Tulokset antavat aihetta pohtia edelleen palkkatuetulle työlle asetettuja tavoitteita ja työn kohdentamisen merkitystä.

Avainsanat: palkkatuettu työ, hyvinvointi, työn merkitys, kokemus.

University of Tampere
Department of Social Research

ROPONEN, MARIA: The Meanings of Supported Work for Individual's Well-Being. A Study of Employees' Experiences in Work For The Finnish Red Cross' Kontti Recycling Department Stores.

Master's Thesis, 121 pages, 8 appendix pages

Social Policy
Supervisor: Pertti Koistinen
April 2010

This study examines the relationship between salary supported work and individual's well-being. The aim is to find out, what is the meaning or what are the meanings of salary supported work from the perspective of individual's well-being. My aim is also to examine does this work support individual's well-being and if it does, in which ways, and what wider meanings than well-being work is given in this context. These questions I aim to answer by using qualitative methods. The data of this study has been collected by using the methods of theme interviewing and it consists of thirteen interviews. This data has been analyzed by using the methods of content analysis, based on data and theory.

In this study work can be seen to have certain special characteristics, which makes the topic interesting and also topical research subject. Work is salary supported and its aim is to be a path towards the open labour market. Work has also characteristics of work which is called atypical, because it's temporary and part-time. Guidance and social support are an essential part of this work and it is organized between unemployment and so called normal wage work. Besides understanding the nature of this work the central basis of this study is to examine well-being in its broad meaning and through its three dimensions (mental, social and physical). Also assumptions of work's positive and unemployment's negative impacts on individual are in evidence in this study.

Based on the findings it can be said that the relationship between salary supported work and well-being is extremely diversiform and to understand that relationship many perspectives must be observed. From the standpoint of social well-being the meaning of work is highly positive, because interaction and social relationships are seen important in work. From the standpoint of mental and physical well-being the findings are more ambiguous, and the same elements in work are potential to both support well-being and affect it in neutral way or even debilitate it. These findings strengthen the view of experiences being unique and employees being heterogeneous group of people. That is why sweeping interpretations are almost impossible to make. In general the work is thought about in a positive way. Based on the findings aims of salary supported work and the meaning of allocating it should still be considered.

Key words: salary supported work, well-being, the meaning of work, experience.

Sisällysluettelo

1 JOHDANTO	1
2 PALKKATUETTU TYÖ OSANA MUUTTUVAA TYÖELÄMÄÄ	6
2.1 TYÖN MONIMUOTOISTUMINEN JA TYÖELÄMÄN MUUTOKSET	6
2.2 AKTIIVINEN TYÖVOIMAPOLITIikka JA AKTIIVINEN SOSIAALIPOLITIikka	8
2.3 PALKKATUETTU TYÖ TYÖNÄ JA AKTIVOIVANA TOIMENPITEENÄ	11
3 TYÖ HYVINVOINNIN PERUSTANA	15
3.1 HYVINVOINNIN ULOTTUVUUDET	15
3.2 TYÖN MERKITYS HYVINVOINNILLE	16
3.2.1 Työntekijän hyvinvointi	16
3.2.2 Näkökulmia työn merkityksen ja hyvinvoinnin tutkimiseen	19
3.2.3 Työn vaikutus hyvinvointiin	24
3.3 TYÖTTÖMYYS HYVINVOINNIN RISKITEKIJÄNÄ	28
3.4 PALKKATUETUN TYÖN HYVINVOINTIVAIKUTUKSET	31
4 KONTTI-KIERRÄTYSTAVARATALOT TUETUN TYÖN ORGANISAATIOINA	35
5 TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TUTKIMUKSEN METODOLOGIA	39
5.1 TEEMAAHAASTATELU AINEISTONKERUUN MENETELMÄNÄ	40
5.2 AINEISTON KUVAUS	44
5.3 SISÄLLÖNANALYYSI AINEISTON ANALYSOINNIN MENETELMÄNÄ	47
5.4 LUOTETTAVUUS LAADULLISESSA TUTKIMUKSESSA	51
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	54
6.1 TYÖ PSYKKISEN HYVINVOINNIN LÄHTENÄ	54
6.2 TYÖN JA HARRASTUKSEN LIKKUVAT RAJAT	59
6.3 TYÖN MERKITYS SOSIAALISELLE HYVINVOINNILLE	74
6.4 TYÖN TALOUDELLINEN HYÖTY JA FYYSSINEN HYVINVOINTI	82
6.5 AUTTAMINEN TYÖNÄ JA TYÖN TULEVAISUUTEEN LIITTYVÄT MERKITYKSET	91
7 TULOSTEN TARKASTELOJA JA POHDINTAA	99
7.1 YHTEENVETO JA TUTKIMUKSEN KESKEISET TULOKSET	99
7.2 TULOSTEN POHDINTAA JA TUTKIMUKSEN ARVIOINTIA	107
LÄHTEET	112
LIITTEET	122

1 Johdanto

Työelämästä ja työmarkkinoista puhutaan nykyisin yhä enemmän muutoksen ja jonkinlaisen epävarmuuden kehyksissä. Enää ei voida puhua pelkästään koko työiän mittaisesta urasta saman työntajan palveluksessa, vaan pikemminkin ihmisten työurat epävakautuvat ja eriytyvät. Samaan aikaan myös työn muodot eriytyvät ja työnteon ehdot muuttuvat. Sillä tarkoitetaan niin sanotun normaalityösuhteen tunnusmerkkien, kuten kokoaikaisuuden ja yhden työntajan, kyseenalaistumista (Nätti 1998, 46–54). Tämänkaltaisen epätyypillisen työn yleistyessä eri muodoissaan siihen liitetään usein monia ongelmia, kuten epävarmuus työn jatkumisesta, ja työelämän muutoksilla laajemminkin nähdään olevan kielteisiä vaikutuksia työntekijän näkökulmasta. Tutkimuskirjallisuudessa on havaittu muun muassa kiireen ja työpaineiden lisääntyneen (Lehto 2007, 99–102), työllisten uupuneen työn tuottavuuden lisäämisen seurauksena ja samanaikaisesti työttömien kärsivän toimeettomuudesta (Nätti 1998, 46–54; Kasvio 1994).

Toisaalta työurien monimuotoistumisella on myös myönteisiä vaikutuksia, kuten kehitysmahdollisuuksien lisääntyminen (Lehto 2007, 98–99), eikä työn epätyypillisuus automaattisesti tarkoita vain negatiivisia vaikutuksia työntekijän näkökulmasta (Saloniemi & Virtanen 2008). Muun muassa työkeskeisyyden on havaittu vähenevän työaikojen lyhentyessä (Nätti 1998, 46–54), ja ansiotyön merkitys on korvautunut ainakin osittain vapaa-ajan ja perhe-elämän arvostamisen kasvulla. Toisaalta voidaan ajatella, että juuri työn ulkopuolisen elämän arvostaminen johtaa erityyppisten työurien vapaaehtoiseen valintaan. Palkkatyötä voidaan kuitenkin edelleen pitää keskeisenä yksilön identiteetin rakentumiselle, sosiaaliselle hyväksynnälle, arjen järjestämiselle sekä yksilön yhteiskunnallisen aseman määrittämiselle (Kasvio 1994; Melin 2007; Jokisaari 2002).

Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena on palkkatuettu työ, jonka pääasiallisena tarkoituksena on edistää pitkään työttömänä olleen pääsyä työmarkkinoille sekä parantaa

työnhakijan ammattitaitoa ja osaamista (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009a). En kuitenkaan tutki tätä toimenpidettä perinteisessä vaikuttavuustutkimuksen muodossa vaan olen kiinnostunut siitä työn hyvinvointimerkitysten kontekstissa. Työllä on nähty monia positiivisia merkityksiä yksilön näkökulmasta liittyen erityisesti yksilön hyvinvointiin. Työ muun muassa vaikuttaa siihen millainen ihminen ja hänen hyvinvointinsa on (Jokisaari 2002, 68–69), ja se mahdollistaa itsensä toteuttamisen sekä sosiaalisen kanssakäymisen (Karisto, Takala & Haapola 2003, 102) taloudellisen toimeentulon varmistamisen lisäksi. Työttömyydellä ja työn menettämisellä vaikutukset ovat päinvastaisia. Työttömyydellä on taloudellisten vaikutusten lisäksi myös sosiaalisia, poliittisia ja moraalisia vaikutuksia työttömään itseensä, hänen läheisiinsä, työllisiin sekä koko yhteiskuntaan (Koistinen 1999, 193).

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on vastata kysymykseen siitä, *mikä merkitys tai mitä merkityksiä palkkatuetulla työllä on yksilön hyvinvoinnin näkökulmasta*. Työn ja hyvinvoinnin väliseen suhteeseen liittyen pyrin myös selvittämään, *tukeeko tämä työ yksilön hyvinvointia ja jos tukee, niin millä tavoin*. Lisäksi pyrin vastaamaan kysymykseen siitä, *mitä hyvinvointia laajempia merkityksiä työlle tässä kontekstissa annetaan*. Tutkimuksessa yhdistyvät näin ollen aktiivisen työvoimapolitiikan, aktiivisen sosiaalipolitiikan ja palkkatuetun työn, työn merkityksen sekä hyvinvoinnin teemat.

Olen pyrkinyt vastaamaan tutkimuskysymyksiini laadullisin menetelmin. Tutkimuksen aineisto on kerätty teemahaastattelumenetelmää käyttäen, ja aineisto koostuu kolmestatoista haastattelusta. Aineiston analyysissä olen käyttänyt teoriaohjaavan ja aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoja. Kiinnostukseni kohteena ovat haastateltavien subjektiiviset kokemukset, enkä ole tarkoituksella halunnut käyttää mitään objektiivisia mittareita. Tieto on saatu haastateltavilta tietyssä kontekstissa ja tulokset ovat näin siihen sidoksissa. Tavoitteenani onkin ollut ilmiön kuvaaminen ja ymmärtäminen yleistämisen sijaan.

Tutkimuksen keskeisiksi käsitteiksi muodostuvat siten palkkatuettu työ, hyvinvointi sekä työn merkitys. Tutkimus perustuu vahvasti Erik Allardtin (1976) hyvinvointiteoriaan, jossa keskeisenä voidaan pitää hyvinvoinnin ymmärtämistä kokonaisvaltaisena kolmen ulottuvuuden kautta. Nämä ulottuvuudet ovat elintaso, yhteisyyssuhteet ja itsensä toteuttamisen muodot. Lisäksi määrittely on tarvekeskeinen eli hyvinvointi on mahdollinen tarpeiden tyydyttämisen kautta. Myös tässä tutkimuksessa työn ja hyvinvoinnin välistä suhdetta tarkastellaan juuri hyvinvoinnin kolmea ulottuvuutta (psykykinen, fyysinen ja sosiaalinen) sekä maslowilaista tarveteoriaa työhön ja työntekijän näkökulmaan soveltaen. Lisäksi tutkielman lähtökohtina ovat olleet tutkimuskirjallisuuteen perustuen oletukset työn ja työttömyyden merkityksistä hyvinvoinnille sekä työn vaikutusten ulottumisesta myös työn ulkopuolelle. Tässä työhyvinvointia kuvaavampi käsite onkin työntekijän hyvinvointi.

Tässä tutkimuksen kohteena olevalla työllä on kuitenkin tiettyjä erityispiirteitä suhteessa niin sanottuun normaaliin palkkatyöhön. Työ on osa aktiivista työvoimapolitiikkaa ja näin paitsi rahallisesti myös työpaikalla sosiaalisesti tuettua. Työtä tehdään Suomen Punaisen Ristin (SPR) Kontti-kierrätystavarataloissa, joilla voidaan nähdä tiettyjä erityispiirteitä työorganisaatioina. Konteissa kaikki työntekijät esimiehiä lukuun ottamatta ovat työssä palkkatuella tai muun työvoimapolitiittisen toimenpiteen kautta, työllä on selvästi myös sosiaalisia tavoitteita ja työn tarkoituksena on olla polkuna avoimille työmarkkinoille. Kaikki haastateltavat ovat olleet ennen tätä työtä työttömänä vähintään vuoden, osa yli viisi vuotta. Lisäksi työllä on epätyypilliseksi määritellyn työn piirteitä, sillä se on osa-aikaista ja määräaikaista. Tässä tutkimuksessa pyrin selvittämään, millaisia merkityksiä tämäntyyppisellä työllä on hyvinvoinnin näkökulmasta.

Työtä ja hyvinvointia on tutkittu osana työelämän tutkimusta hyvin laajasti sekä Suomessa että kansainvälisesti. Tämä tutkimus on kuitenkin erityinen juuri työn luonteen vuoksi. Toisaalta myös palkkatuettua työtä on tutkittu paljon, mutta lähinnä työllisyysvaikutusten kannalta ja taloudellisesta näkökulmasta (Asplund 2009).

Havainnot tämänkaltaisesta työstä ja hyvinvoinnista ovatkin lähinnä pisteittäisiä (Saloniemi, Virtanen, Aho, Koponen & Vahtera 2003, 19–22). Niinpä tällaiselle tutkimukselle näyttäisi olevan tarvetta. Tutkimukseni aihe on tarpeellinen ja ajankohtainen myös siksi, että nykyisen taloudellisen tilanteen seurauksena lomautukset ja työttömyys ovat lisääntyneet ja työelämä on muutoksen alla. Tämän kaiken voisi olettaa vaikuttavan myös siihen, miten työstä ajatellaan ja millaiseksi sen merkitykset muotoutuvat. Kuten 1990-luvun lama osoitti, työn merkitys kasvoi sen saannin vaikeutuessa, kun taas 2000-luvun alussa merkitys laski (Lehto & Sutela 2004, 13).

Oma kiinnostukseni aihetta kohtaan syntyi työskennellessäni työvoimaneuvojana silloisessa Tampereen työvoimatoimistossa, jossa suoritin sosiaalipolitiikan kolmen kuukauden harjoittelun kesällä 2006. Työvoimaneuvojana pääsin käytännön työn kautta tutustumaan eri toimenpiteisiin pohtiessani asiakkaiden kanssa heille parhaita ratkaisuja sekä keinoja työllistyä. Työskentelin paljon myös palkkatuetussa työssä olleiden asiakkaiden kanssa ja kuulin heidän ajatuksiaan ja mielipiteitään toimenpiteestä todellisuudessa. Tästä motivoituneena valitsin kandidaatin tutkielmani aiheeksi palkkatuetun työn ja sen vaikutukset yksilön näkökulmasta. Jo tuolloin toivoin, että voisin käyttää tutkielmaa teoreettisena pohjana pro gradu -tutkielmassani ja jatkaa sitä empiirisellä aineistolla. Opiskelijavaihdossa pohdin aihetta vielä pidemmälle ja totesin, että olisi mielenkiintoista edelleen jatkaa aiheen parissa ja syventyä siihen vielä lisää, nimenomaan hyvinvoinnin näkökulmasta.

Olen toteuttanut tämän tutkimuksen yhteistyössä SPR:n Työaskel-projektin kanssa, ja yhteistyössä on minun lisäksi ollut mukana seitsemän muuta opiskelijaa. Yhteisenä kiinnostuksen aiheena ovat olleet SPR:n tukityöllistäminen ja sen yhteiskunnalliset vaikutukset. Aihetta on tarkasteltu eri näkökulmista, ja työntekijöiden lisäksi on selvitetty Konttien esimiesten sekä työvoimaviranomaisten näkemyksiä ja kokemuksia. Yhteistyö alkoi syksyllä 2008 yhteisellä ideoinnilla ja suunnittelulla sekä Kontteihin tutustumisella. Tämän jälkeen olemme kaikki valinneet tutkimuksiimme oman näkökulman sekä tavan toteuttaa tutkimus eli jokainen pro gradu -tutkielma on itsenäinen kokonaisuutensa.

SPR:n toimesta on kuitenkin tarkoituksena laatia yhteenveto kaikkien kahdeksan tutkimuksen tulosten perusteella. Palaan yhteistyöhön vielä tarkemmin metodien yhteydessä luvussa 5. Tutkimuksen aikana minulla on ollut mahdollisuus saada apua projektin työntekijöiltä liittyen aineiston hankkimiseen ja työorganisaatioon tutustumiseen. Lisäksi olen saanut taloudellista tukea haastatteluiden matkakuluihin, haastateltaville tarjoamiini kahveihin ja tutkimuksen painatuskuluihin.

Tutkimus jakautuu seitsemään päälukuun. Johdannon jälkeen toisessa luvussa tarkastelen teoreettisista lähtökohdista palkkatuettua työtä työnä, työvoimapolitiittisena toimenpiteenä ja osana muuttuvaa työelämää. Luvun tarkoituksena on kontekstoida tässä kiinnostuksen kohteena oleva työ osaksi työmarkkinoita ja luonnehtia kiinnostuksen kohteena olevan työn piirteitä. Kolmannessa luvussa määrittelen tutkimuksen keskeiset käsitteet, hyvinvoinnin ja työn merkityksen. Lisäksi käyn läpi, miten ymmärrän käsitteet tässä tutkimuksessa ja suhteessa toisiinsa. Esittelen myös aiempaa tutkimusta näihin teemoihin liittyen. Neljännessä luvussa esittelen Kontit tuetun työn organisaatioina. Viidennessä luvussa käyn läpi tutkimuksen metodologisia valintoja eli teemahaastattelua aineiston keräämisen ja sisällönanalyysia aineiston analysoinnin menetelminä. Lisäksi esittelen tutkimuskysymykset sekä kuvailen aineistoa. Tutkimuksen kuudes luku on analyysiluku, jossa käyn läpi tutkimuksen tulokset viiden yläluokan kautta. Viimeinen eli seitsemäs luku sisältää lyhyen yhteenvedon koko tutkimuksesta, keskeiset tulokset ja niiden pohdintaa, tutkimuksen arviointia sekä ehdotuksia jatkotutkimuksen aiheiksi.

2 Palkkatuetty työ osana muuttuvaa työelämää

2.1 Työn monimuotoistuminen ja työelämän muutokset

Työelämän sanotaan olevan murroksessa, johon liittyy vahvasti epävarmuus sekä usein kielteiset mielikuvat. Väestö ikääntyy, mikä aiheuttaa muospaineita työikäisille ja asettaa haasteita työssä jaksamiselle. Epävarmuudelle ei kuitenkaan ole yhtä kattavaa määritelmää, vaan se voidaan ymmärtää objektiivisesti liittyen työsuhteen pituuteen tai työsuhteen tyyppiin tai subjektiivisesti, jolla tarkoitetaan koettua epävarmuutta (Saloniemi & Virtanen 2008, 78, 89). Työelämän muutosta taas kuvaa moninaisuus, eli kehitys ei ole vain yksisuuntaista, ja sillä on eroja eri sektoreilla sekä työelämän lohkoilla. Muutoksen syiksi työelämän tutkimuksen kannalta esitetään teknologian kehitystä, globalisaatiota ja hyvinvointivaltion rahoituksen epävakautumista. (Lehto 2007, 94.) Nämä työelämän muutokset ja tulevaisuudennäkymät ovat olleet kiinnostuksen kohteena niin suomalaisessa kuin kansainvälisessäkin tutkimuksessa (esim. Nätti 1998; Saloniemi & Virtanen 2008; Rifkin 1997; Beck 2000). Työelämä kokonaisuudessaankin on yhä laajemman tutkimuksen kiinnostuksen kohteena; sitä tarkastellaan eri ammattialoilla ja eri menetelmin (Melin 2007, 17–24).

Suomessa työmarkkinoilla on edelleen havaittavissa viime vuosikymmenen laman vaikutuksia esimerkiksi rakenteellisen työttömyyden (Böckerman, Hämäläinen, Hämäläinen & Kauhanen 2002) myötä, mikä tuo omat haasteensa työmarkkinoiden toimivuuteen, ja nykyisen taloudellisen tilanteen vaikutuksia voidaan toistaiseksi vain arvioida. Suomessa talous ja työmarkkinat kasvoivat 1980-luvun lopulle saakka, mikä taas tarkoitti palkkatyön yleistymistä, naisten osallisuuden ja koulutuksen merkityksen kasvua sekä toimihenkilöitymistä. Elinkeinorakennetta puolestaan kuvaa muutos maatalousyhteiskunnasta teollisuusyhteiskunnan kautta palveluyhteiskuntaan, jolloin myös työn ideaali ja työn kohde ovat muuttuneet. Kasvuun liittyi myös julkisen sektorin vahvistuminen. Työmarkkinoiden ja talouden kasvua on seurannut epävakauden aika, jota on selitetty eri teorioilla vanhan teollisen järjestelmän murenemisestä ja entistä

riskialttiimman, joustavamman ja hajautuvamman järjestelmän synnystä. (Nätti 1998, 44–46.)

Epävakauden aikaa kuvaavat joukkotyöttömyyden paluu, työn ehtojen ja sisältöjen muutokset sekä työn tekemisen muotojen monimuotoistuminen. Työnteon ehtojen muuttumisella tarkoitetaan normaalityösuhteen tunnusmerkkien eli palkkatyön, yhden työnantajan, työpaikan, kokoaikaisuuden ja pysyvyyden kyseenalaistumista. Tärkeimpiä ei-tyypillisen työnteon muotoja ovat osa-aikainen ja määräaikainen työ, joihin liitetään myös lukuisia ongelmia, kuten epävarmuus ja tulotaso. Toisaalta tämä merkitsee myös työkeskeisyyden vähenemistä työajan lyhentyessä. Ehtojen lisäksi myös työn sisällöt ja vaatimukset muuttuvat, ja vaatimuksilla on yhteys myös työorientaatioon sekä työhön sitoutumiseen. (Nätti 1998, 46–54; myös Kasvio 1994.) On kuitenkin huomioitava, että epätyypillisissä työsuhteissa nähdään myös myönteisiä puolia esimerkiksi perheen ja työn sovittamisen näkökulmasta (Miettinen & Manninen 2006, 101–112), jolloin tämääntyyppiseen työhön hakeutuminen voi olla myös tarkoituksenmukaista.

Työssä on tapahtunut muutoksia myös ajan suhteen. Suomessa 1990-laman seurauksena työn tuottavuus on tehostunut ja luonut tilanteen, jossa samanaikaisesti työlliset uupuvat ja työttömät kärsivät toimeettomuudesta. Lisäksi työaikojen sijoittelu on monimuotoistunut ja muuttunut joustavammaksi. Työajan supistumiseen liittyy kuitenkin sosiaalinen eriytyminen: yhä enemmän ihmisiä sijoittuu ydintyövoiman ulkopuolelle, osa kokonaan ulkopuolelle ja yhä vähemmän tekee palkkatyötä. (Nätti 1998, 46–54.) Yksittäisten muutosten sijaan voidaankin puhua järjestelmätason muutoksesta (Kasvio 1994, 20–21). Näitä epätyypillisiä työsuhteita on luonnehdittu pysyväksi ilmiöksi, sillä työorganisaatiot tarvitsevat joustavuutta pärjätäkseen kilpailussa, ja näin epävarmuus sekä muutokset tulevat olemaan jatkossakin osa työmarkkinoita (Moisio & Huuhtanen 2007). Ongelmista huolimatta on kuitenkin huomioitava, ettei työn epätyypillisuus aina tarkoita työelämän huonontumista ja näin työntekijöiden alhaisempaa hyvinvointia, vaan tilanne voi olla myös päinvastainen (Saloniemi & Virtanen 2008; Siponen 2008).

Työelämän muuttuessa kiire ja työpaineet sekä sosiaalisen tuen puute ovat yleistyneet ja tiedottaminen muutoksista on heikentynyt. Heikointa työelämän laatu on julkisella sektorilla, ja eniten työelämän kielteisistä muutoksista kärsivät ylemmät toimihenkilöt. Suomalaisen työelämän muutokset eivät kuitenkaan ole ainoastaan kielteisiä, sillä samaan aikaan työ on monipuolistunut ja kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet ovat lisääntyneet. (Lehto 2007, 99–102.) Puhe muutoksesta ja epävarmuudesta työelämässä on siis perusteltua, mutta on syytä huomioida ilmiöiden moninaisuus. Toisaalta työelämän muuttuessa voidaan olettaa myös työn merkityksen muuttuvan. Jos esimerkiksi työssä saatu sosiaalinen tuki vähenee, muualta saadun sosiaalisen tuen merkitys luultavasti kasvaa.

2.2 Aktiivinen työvoimapolitiikka ja aktiivinen sosiaalipolitiikka

Suomalaisessa kontekstissa koko työmarkkinoiden ja työelämän kehittämisen haasteena voidaan pitää väestön ikääntymisen ja työssä jaksamisen lisäksi työttömyyttä, erityisesti rakenteelliseksi muuttunutta työttömyyttä. Työttömien keskuuteen on valikoitunut väestöryhmä, ikääntyneet sekä vähemmän koulutetut pitkäaikaistyöttömät, jonka työllistyminen on vaikeaa (Böckerman ym. 2002, 30, 46). Helmikuussa 2010 Suomessa oli Työ- ja elinkeinoministeriön (2010) työnvälitystilastojen mukaan 287 100 työtöntä työnhakijaa. Vuoden 2009 helmikuusta työttömien määrä kasvoi 37 100 henkilöllä ja vuoden 2010 tammikuusta 9400 henkilöllä. Työnvälitystilastojen mukaan yhtäjaksoisesti yli vuoden työttöminä olleita pitkäaikaistyöttömiä oli 50 500 ja heistä 14 500 oli ollut työttömänä yhtäjaksoisesti yli kaksi vuotta.

Vastuuta työttömyyden syistä on etsitty niin työttömästä itsestään kuin yhteiskunnankin tasolla. Työttömyys on kuitenkin Suomessa yleisesti mielletty keskeiseksi yhteiskunnalliseksi ongelmaksi, ja sitä on pyritty alentamaan lukuisin tavoin, erityisesti aktiivisen työvoimapolitiikan keinoin. Suomessa työmarkkinoiden toimivuudesta ja työntekijöiden työllistymiskyvystä vastaa Työ- ja elinkeinoministeriö, jonka toimialaan

kuuluvat muun muassa työllisyys, työttömyys ja julkinen työvoimapolitiikka (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009b). Käsitteellisesti työvoimapolitiikka voidaan katsoa itsenäiseksi tutkimusalueekseen, mutta esimerkiksi Koistisen (1999, 12–17) mukaan työvoimapolitiikka sisältyy laajempaan työpolitiikan käsitteeseen. Myös Kasvion (1994, 229–231) mukaan työvoimapolitiikka on yksi työpolitiikan osa-alue, joka liittyy kysymykseen työttömyydestä ja sen haittojen lievittämisestä.

Työvoimapolitiikka voidaan jakaa aktiiviseen ja passiiviseen. Aktiivisella työvoimapolitiikalla tarkoitetaan julkisen vallan työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamisen edistämistä nimenomaan aktiivisin keinoin. Aktiivisiksi voidaan määritellä kaikki ne keinot, joissa työtön ei vain passiivisesti saa työttömyysturvaa vaan tekee jotain muuta. (Hietala 2005, 2.) Aktiivisen työvoimapolitiikan (ATP) teoreettisen perustajan luojina pidetään ruotsalaisia Gösta Rehniä ja Rudolf Meidneriä (Koistinen 1999, 325; Heinonen, Hämäläinen, Räisänen, Sihto & Tuomala 2004, 53; Sihto 1994). Sihto (1994, 259–260) tiivistää väitöskirjassaan ATP:n keskeiset ja edelleen merkittävät ominaisuudet neljäksi kokonaisuudeksi. ATP on (1) stabilisaatio-, rakenne- ja jakotavoitteisiin tähtäävää politiikkaa, (2) ”työlinja” on sen keskeinen päämäärä eli työttömyysturvan sijaan tarjottavilla työvoimapolitiittisilla toimintaohjelmilla pyritään työttömien työhön ohjaamiseen, (3) sitä luonnehtii selektiivisyys ja (4) se kohdistuu ensisijaisesti työvoiman tarjontaan ja työmarkkinoiden toiminnan parantamiseen yleensä.

ATP voidaan jakaa vielä kaikille työnhakijoille ja työnantajille suunnattuihin julkisiin palveluihin ja valikoidusti työttömille tai sen uhan alaisuudessa oleville tarjottuihin työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin. ATP:ssä on tapahtunut 1990-luvun alun laman jälkeen lukuisia erilaisia uudistuksia ja muutoksia, mutta ne vahvistavat 1990-luvun puolivälissä valittua peruslinjausta. Muutoksen keskeisiä piirteitä ovat olleet rajatun sosiaaliset oikeudet, laajemmat velvollisuudet sekä sosiaaliturvan ”vastikkeellisuus”, kannustus ja aktivointi. Selvimpiä muutoksia ovat olleet työllistämismallin lakkauttaminen, kannustinloukkujen vähentäminen, työssäoloehdon kiristäminen liittyen työttömyysturvaan, kouluttautuminen osana nuorten työmarkkinatukioikeutta,

eläkeputken purkaminen ja työmarkkinatuen vastikkeellistaminen. (Aho & Arnkil 2008, 46–77.) Jälkimmäisen, vuoden 2006 työmarkkinatuki uudistuksen tavoitteena on lisäksi lisätä kuntien vastuuta pitkäaikaistyöttömyyden hoidossa jakamalla aktiivitoimiin osallistumattomien työmarkkinatuen rahoitusvastuu kunnan ja valtion kesken tasan (Hämäläinen, Tuomala & Ylikännö 2009, 11–12). ATP:n päälohkot ovat työnvälitys, koulutus ja tukityöllistäminen (Saloniemi ym. 2003, 19).

Kuten Aho ja Arnkil (2008, 72–73) esittävät, tämän päälinjan kanssa ristiriidassa ovat aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteiden tavoitteet myös köyhyyden ja syrjäytymisen torjumiseksi. Tästä esimerkkinä voidaan pitää toimenpiteiden käyttöä tilanteessa, jossa toimenpiteen avoimille työmarkkinoille työllistymistä edistävään vaikutukseen ei uskota, jolloin aktivointi on sosiaalipolitiikkaa työvoimapolitiikan sijaan. Työvoimapolitiikan sisällä voidaankin puhua ristiriidasta työmarkkinoiden toimivuuden ja sosiaalipoliittisten tavoitteiden välillä. Myös Tupo 2 -työryhmän (2006) mietinnössä tuodaan välityömarkkinoiden¹ kohdalla julki niiden pysyväisluontoisuus osalle työnhakijoista. Olen tietoinen mahdollisesta ristiriitaisuudesta ja huomioin molemmat tavoitteet, mutta tarkoitukseni ei ole niinkään asettaa niitä vastakkain tai selvittää varsinaisten tavoitteiden toteutumista vaan tarkastella työn koettuja hyvinvointimerkityksiä. Oman tutkimukseni kannalta tämä ristiriita on ennemminkin mielenkiintoinen seikka.

Aktiivisen työvoimapolitiikan ja sosiaalipolitiikan välistä suhdetta on pohdittu laajemminkin. Sihdon (1994, 32) mukaan aktiivisella työvoimapolitiikalla on selvä sosiaalipoliittinen motiivointi ja työvoimapolitiikka on Suomessa katsottu osaksi sosiaalipolitiikkaa. Erittelyn perustelu onkin lähinnä hallinnollinen. Toisaalta Sihto tuo esiin myös Pekka Kuusen (1961) näkemyksen suhteen ongelmallisuudesta ja siitä, että työvoimapolitiikka olisi ennen kaikkea talouspolitiikkaa. Aktiivisen sosiaalipolitiikan huolen aiheet ovat pitkälti samoja kuin aktiivisen työvoimapolitiikan, ja niitä yhdistää

¹ Työ- ja elinkeinoministeriö mukaan välityömarkkinoilla tarjotaan aktiivisen sosiaalipolitiikan ja työvoimapolitiikan työmahdollisuuksia, työhön sijoittamista edistäviä ja työssä selviytymistä tukevia palveluita. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2008.) Käsitettä käytetään kuitenkin paljon, mistä johtuen sillä saatetaan tarkoittaa hieman eri asioita.

tavoite nähdä pitkäaikaistyöttömien tilanne näiden kahden sektorin yhteisenä tehtävänä. Aktiivisen työvoimapolitiikan ja myös aktiivisen sosiaalipolitiikan tavoitteena on ollut työttömien aktivoinnin eli osallistumisen lisääminen vastakohtana passiiviselle työttömyysturvalle. Tätä aktivointia toteutetaan eri tavoin ja yksilöllisesti kahden eri politiikan lohkon keinoin. Tämän aktivointipolitiikan tavoitteena on pitkäaikaistyöttömyyden sekä siitä johtuvan toimeentuloriippuvuuden katkaiseminen. Lisäksi keskustelussa huolehditaan muun muassa pitkäaikaistyöttömien syrjäytymiskehityksestä ja köyhyyden lisääntymisestä. (Ala-Kauhaluoma, Keskitalo, Lindqvist & Parpo 2004, 26–29; Karjalainen & Lahti 2001, 20–22.) Vuonna 2001 tuli voimaan laki kuntouttavasta työtoiminnasta, joka on osa aktiivisen sosiaalipolitiikan reformia ja jonka keskeinen uudistus on työvoimahallinnon, kunnan ja työttömän henkilön yhdessä laatima aktivointisuunnitelma. Lain kautta oikeus vähimmäisturvaan liitetään työhön. (Ala-Kauhaluoma ym. 2004.)

2.3 Palkkatuettu työ työnä ja aktivoivana toimenpiteenä

Työllistämistuet otettiin laajamittaisemmin käyttöön jo 1970-luvulla, jonka jälkeen tukijärjestelmään on tehty lukuisia muutoksia. Ne ovatkin osasyynä järjestelmän monimutkaisuuteen. Työllistämistukijärjestelmä uudistettiin vuonna 1995, jonka jälkeen on edelleen tehty monia yksittäisiä muutoksia. (Työministeriö 2005.) Palkkatuki tuli Lain julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain muuttamisesta (29.12.2005/1216) myötä voimaan 1.1.2006. Nyt käytössä olevan palkkatuen tarkoituksena on nimenomaan yksinkertaistaa vanhaa järjestelmää sekä parantaa tukityöllistämisen laatua ja vaikuttavuutta liittämällä se osaksi työnhakusuunnitelmaa. Palkkatuki on korvannut vanhat tukijärjestelmät, joissa työnantajalle voitiin maksaa niin kutsuttu normaalia työllistämistukea, yhdistelmätukea, työmarkkinatukea sekä yhdistelmätukikeilun työmarkkinatukea. (Työministeriö 2005.)

Työ- ja elinkeinotoimistot voivat myöntää työnantajalle maksettavaa palkkatukea työsopimussuhteessa tehtävään työhön ja oppisopimuskoulutukseen. Palkkatuen tarkoituksena on parantaa työnhakijan osaamista, ammattitaitoa ja työmarkkina-asemaa sekä edistää pitkään työttömänä olleen henkilön pääsyä avoimille työmarkkinoille. Palkkatuki on ensisijaisesti tarkoitettu pitkäaikaistyöttömille², alle 25-vuotiaille ja työttömille, joita uhkaa pitkäaikaistyöttömyys tai syrjäytyminen kokonaan työmarkkinoilta. Palkkatuki jakautuu kahteen osaan: perusosaan, joka on vähintään 550 euroa kuukaudessa ja lisäosaan, joka on tilanteesta riippuen enintään kuusikymmentä, vaikeasti työllistyvän kohdalla enintään yhdeksänkymmentä prosenttia perusosasta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009a.) Helmikuussa 2010 työllistämistukitoimenpiteillä sijoitettuja oli yhteensä 30 700 henkilöä, joista kolme prosenttia oli valtion, 26 prosenttia kuntien ja 71 prosenttia yksityisen sektorin työpaikoissa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010).

Aktiivisen työvoimapolitiikan vaikuttavuus on ollut myös tutkimuksen kiinnostuksen kohteena. Aktiivista työvoimapolitiikkaa koskevien yksilötason aineistoihin perustuvien vaikutusarviointien määrä on kasvanut huomasti, ja huomio keskittyy nimenomaan toteutuneiden toimenpiteiden taloudellisiin vaikutuksiin. Erityisesti ollaan kiinnostuneita siitä, ovatko toimenpiteet parantaneet niihin osallistuneiden myöhempää työllisyyttä ja ansiotasoa. (Asplund 2009, 86.) Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden, myös palkkatuetun työn, vaikuttavuus on ollut yksi tärkeä tutkimuskohde, koska on haluttu selvittää, millaisia vaikutuksia eri toimenpiteillä on työttömän asemaan työmarkkinoilla. Näissä tutkimuksissa on pyritty selvittämään, mitä julkisen sektorin panostus aktiiviseen työvoimapolitiikkaan tuottaa ja tarvitaanko sitä sekä pohditaan toimenpiteiden vaikutuksia työllistymiseen. (Hämäläinen 1999.)

² Laissa julkisesta työvoimapalvelusta (30.12.2002/1295) pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan "...työtöntä työnhakijaa, joka on ollut yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä työnhakijana sekä työtöntä työnhakijaa, joka on ollut useammassa työttömyysjaksossa yhteensä vähintään 12 kuukautta työttömänä työnhakijana ja joka työttömyyden toistuvuuden ja kokonaiskeston perusteella on rinnastettavissa yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä olleeseen työnhakijaan". Laissa julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain muuttamisesta (29.12.2005/1216) vaikeasti työllistyvällä tarkoitetaan "... työmarkkinatukeen oikeutettua työtöntä työnhakijaa, joka on saanut työmarkkinatukea työttömyytensä perusteella vähintään 500 päivältä tai jonka oikeus työttömyyspäivärahaan on päättynyt työttömyysturvalain 6 luvun 7 tai 9 §:ssä tarkoitettujen enimmäisajan johdosta".

Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisee Työ ja yrittäjyys -sarjaa (entinen Työvoimapolitiittisen tutkimuksen sarja), jonka moni tutkimus käsittelee juuri työvoimapolitiittisia toimenpiteitä ja niiden vaikuttavuutta (esim. Aho, Nätti & Suikkanen 1996; Aho, Halme & Nätti 1999; Hietala 2005; Aho & Koponen 2005; Hämäläinen & Tuomala 2006; Kauhanen, Lilja & Savaja 2006; Aho & Koponen 2007). Toimien tehokkuudesta on esitetty kriittisiäkin puheenvuoroja, joiden mukaan toimien kautta päästään liian harvoin vakaalle työuralle eikä tukityöllistämisen voida sanoa toteuttavan sille asetettua tavoitetta eli työttömän työllistymisedellytysten parantamista. Tehottomuutta lisää keskittyminen julkiselle sektorille yksityisen sijaan. Tähän kritiikkiin vastataan kuitenkin työllistämisen muilla, esimerkiksi sosiaalisilla, vaikutuksilla. (Saloniemi ym. 2003, 19–22.) Tämän tutkielman tavoitteena ei ole palkkatuetun työn työllisyysvaikutusten arviointi tässä niin sanotussa perinteisessä muodossa, vaan erona vaikuttavuustutkimukseen kiinnostuksen kohteena ovat työntekijöiden kokemukset työstään.

Tässä tutkimuksen kohteena olevalla työllä on tiettyjä erityispiirteitä, joita on syytä tarkastella lähemmin. Ensinnäkin työ on palkkatuetta eli yksi työvoimapolitiittisista toimenpiteistä. Käytännössä tämä tarkoittaa, että kaikki tämän tutkimuksen haastatteluihin osallistuneet ovat olleet työttöminä vähintään vuoden ennen tätä työtä ja ovat näin oikeutettuja palkkatukeen. Näin myöskään työttömyyden merkitystä ei voida täysin sivuuttaa. Lisäksi työ on lähtökohtaisesti määräaikaista ja osa-aikaista eli sillä on jo aiemmin mainitun epätyypilliseksi luonnehditun työn piirteitä. Haastatteluihin osallistuneiden päivittäiset työajat ja työpäivien määrä viikkoa kohden vaihtelevat, mutta kaikki tekevät noin 25 viikkotuntia eli työn voidaan katsoa olevan osa-aikaista. Työ on erityistä myös siksi, että esimiehiä lukuun ottamatta kaikki kyseisissä työorganisaatioissa työskentelevät ovat siellä jonkin työvoimapolitiittisen toimenpiteen kautta, ja työyhteisön moninaisuutta voidaan tässä suhteessa pitää erityisenä. Palkkatuen lisäksi työhön liittyy myös sosiaalista tukea ja ohjausta, ja työorganisaation yhtenä tavoitteena onkin toteuttaa laadukasta työllistämiprojektia, mikä on osa laajempaa syrjäytymisen ehkäisemisen tavoitetta (Vaarasuo 2008).

Työn on siis tarkoitus olla osana polkua avoimille työmarkkinoille. Yksi työorganisaation esimiehistä on yleensä vastuussa ”jatkoluttamisesta”, eli jo työn aikana pohditaan työn jälkeisiä mahdollisuuksia. Sosiaalisesti tai henkisesti tueksi voidaan tulkita myös työyhteisön monimuotoisuus, sillä esimiehiä lukuun ottamatta kaikki työntekijät on työllistetty jollain tukimuodolla. Tämän vuoksi lähtökohdat työhön ovat ainakin jossain määrin samankaltaiset, eikä saatua tukea sinällään voida työyhteisön sisällä pitää erottelevana tai erikoisena piirteenä. Työ organisoidaan niin sanotun normaalin palkkatyön ja työttömyyden välimaastoon, ja ohjaus sekä työntekijöiden tukeminen ovat oleellinen osa työtä.

Jo aiemmin teorialuvussa pohdittiin työn ehtojen, mutta myös työn sisältöjen ja muotojen sekä työurien monimuotoistumista ja tämän vaikutuksia työntekijään. Tässä työ muistuttaa työn ehtojen näkökulmasta epätyypillistä tai ei-tyypillistä työtä, mutta se on myös osa aktivointipoliittikkaa eli sillä on sosiaalipoliittisia ja työvoimapoliittisia tavoitteita. Nämä näkyvät myös työn sisällössä ja työn organisoinnissa. Työlle sallitaan erilaiset tavoitteet suhteessa niin sanottuun normaaliin palkkatyöhön, ja sen tarkoituksena on olla osa työuraa, polku nimenomaan työttömyydestä avoimille työmarkkinoille. Tutkimukseni kohteena oleva työ eroaa siis monestakin näkökulmasta tarkasteltuna perinteisestä tai normaalista palkkatyöstä, mitä olen tässä luvussa pyrkinyt tuomaan esiin. Tutkimuksen keskiössä ovat kuitenkin yksilöiden kokemukset tästä työstä ja työn merkitysten tarkasteleminen yksilön hyvinvoinnin näkökulmasta. Näen kuitenkin, että työn luonteen ja tässä tapauksessa erityispiirteiden ymmärtäminen on oleellista sen hyvinvointimerkityksiä tutkittaessa.

3 Työ hyvinvoinnin perustana

3.1 Hyvinvoinnin ulottuvuudet

Hyvinvointia ei ole yksinkertaista määritellä yhdellä ainoalla kattavalla tavalla, vaan pikemminkin kontekstista riippuen se voidaan ymmärtää eri tavoin. Käsite voi saada objektiivisia ja subjektiivisia painotuksia, ja kokonaisuus muodostuu kaikkien osien vaikutuksista (Taipale 2008, 3). Objektiivisia tekijöitä ovat terveys, elinolot ja toimeentulo, subjektiivisia taas onnellisuus, itsensä toteuttaminen sekä sosiaaliset suhteet (Moisio, Karvonen, Simpura & Heikkilä 2008, 14). Maailman terveysjärjestö World Health Organization (WHO 2006) määrittelee terveyden seuraavalla tavalla: ”Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity.” Terveydellä tarkoitetaan siis kokonaisvaltaista fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia, ei pelkästään sairauden tai heikkouden puuttumista. Kajojan (2005) mukaan hyvinvoinnin määrittelyn painopiste on siirtymässä elämisen merkityksellisyyden ja ihmissuhteiden arvostamiseen sekä huono-osaisuuden välttämiseen, pois aineellisen vaurauden korostamisesta.

Allardt (1976) jakaa hyvinvoinnin kolmeen ulottuvuuteen: elintaso (having), yhteisyysuhteet (loving) ja itsensä toteuttamisen muodot (being). Elintason ulottuvuus ja sen arvot ovat Allardt mukaan perustavia hyvinvoinnissa, sillä alhainen elintaso vaikuttaa koko ihmisen muuhun käyttäytymiseen ja sosiaaliseen organisaatioon. Allardt toinen hyvinvoinnin ulottuvuus, yhteisyysuhteet, viittaa ihmisen solidaarisuuden tarpeeseen eli tarpeeseen kuulua jäsenenä johonkin sosiaaliseen verkostoon sekä vastaanottaa ja antaa rakkautta. Yhteisyydellä tarkoitetaan näiden suhteiden symmetrisyyttä, vastavuoroisuutta. Kolmanteen ulottuvuuteen Allardt liittyy yksilön näkemisen persoonana, osaksi saadun arvonannon, mahdollisuuden harrastuksiin ja vapaa-ajan toimintaan sekä poliittiseen osallistumiseen. Allardt hyvinvoinnin määrittely on tarvekeskeinen, eli hyvinvointi on mahdollista tarpeiden tyydyttämisen kautta. Edellä

mainitut kolme ulottuvuutta kuvaavat kukin tietyn tason tarpeita, ja hyvinvointi on tila, jossa tarpeet on mahdollista täyttää. Tyydytetyt tarpeet taas voivat toimia resurssina.

Hyvinvointia ei voida siis ajatella pelkästään esimerkiksi sairauden puuttumisena tai yksinkertaistaa koskemaan pelkästään fyysistä terveydentilaa, vaan hyvinvoinnin ymmärtämiseksi on huomioitava sen kokonaisvaltaisuus ja otettava huomioon sen eri ulottuvuudet. Myös tässä tutkimuksessa ymmärrän hyvinvoinnin kokonaisvaltaisena Allardtin hyvinvointiteorian mukaisesti eli hyvinvoinnilla tarkoitan sekä sen aineellisia (having) että ei-aineellisia (loving, being) piirteitä. Tässä hyvinvoinnin tarkastelu rajoittuu kuitenkin työhön eli tarkastelen työn merkitystä hyvinvoinnin kontekstissa. Tutkimuksen kannalta oleellista on kuitenkin hyvinvoinnin kokonaisvaltaisuus eli hyvinvoinnilla käsitteenä tarkoitan sen psyykkistä, fyysistä ja sosiaalista ulottuvuutta.

3.2 Työn merkitys hyvinvoinnille

3.2.1 Työntekijän hyvinvointi

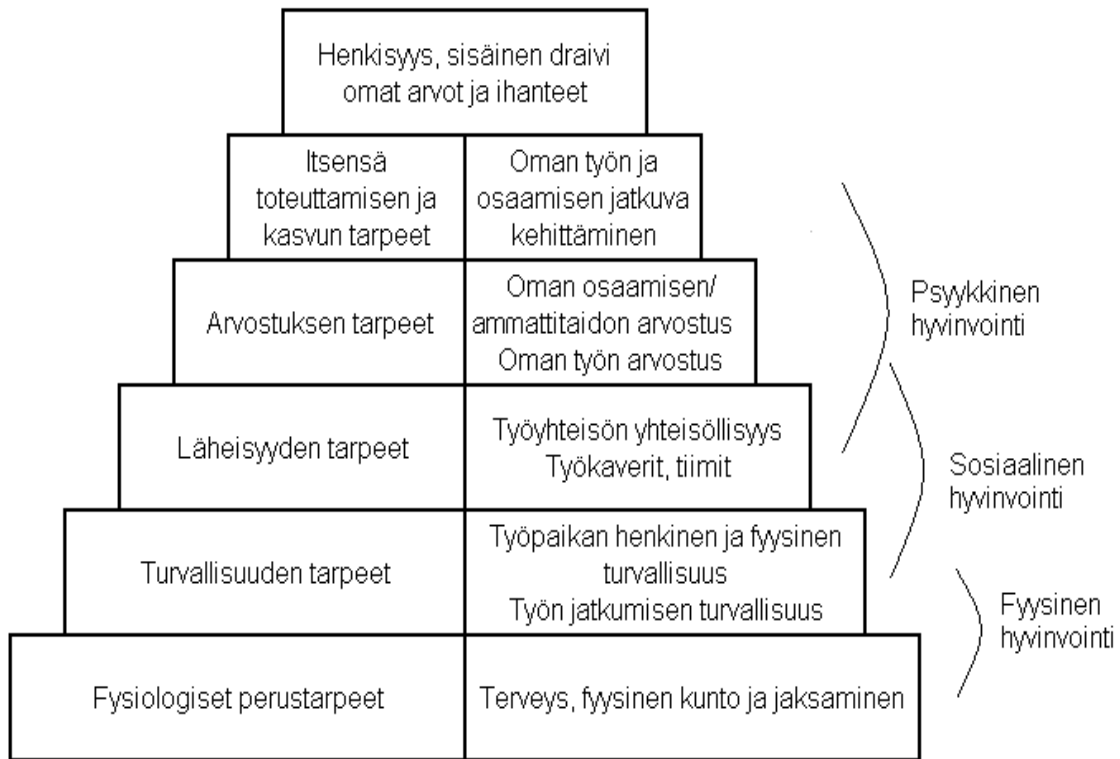
Tarkasteltaessa hyvinvointia työn ja työntekijän näkökulmasta puhutaan usein työhyvinvoinnista tai työhön liittyvästä hyvinvoinnista. Eri tieteenaloilla on runsaasti kirjallisuutta, joka liittyy suoraan tai välillisesti terveyteen ja hyvinvointiin työpaikalla. Kirjallisuudessa hyvinvointia ja terveyttä tarkastellaan fyysisestä, emotionaalista, psykologisesta ja henkisestä näkökulmasta. Kirjallisuuden laajuudesta ja hajanaisuudesta johtuen terveys ja hyvinvointi ovat saaneet lukuisia eri määritelmiä ja tarkoituksia. Tarkasteltaessa työntekijän hyvinvointia on huomioitava, ettei sitä voida erottaa täysin erilliseksi työn ulkopuolisesta elämästä. Kokemukset työstä (fyysiset, emotionaaliset, henkiset ja sosiaaliset) vaikuttavat yksilöön työpaikalla, mutta myös työn ulkopuolella eli kotona ja vapaa-ajalla. Terveydellä ja hyvinvoinnilla on työntekijän kannalta merkittäviä vaikutuksia ja ne voivat potentiaalisesti vaikuttaa sekä työntekijöihin että organisaatioihin myös kielteisesti. (Danna & Griffin 1999, 357–358.) Parhaimmillaan työ voi kehittää

yksilön voimavaroja, pahimmillaan taas olla terveysriski (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 9).

Työ ja muu elämä ovat keskenään vuorovaikutuksessa olevia toiminta-alueita, joiden yhteensovittaminen on keskeistä työntekijän hyvinvoinnin näkökulmasta, sillä ne täydentävät toisiaan ja tyydyttävät työntekijöiden eri tarpeita (Työterveyslaitos 2006). On kuitenkin muistettava, että työhyvinvoinnin kokeminen on aina yksilöllistä. Syyt hyvinvoinnin eroihin voivat johtua paitsi organisaatioon liittyvistä tekijöistä myös yksilön niin sanotuista taustatekijöistä, kuten perhetilanteesta tai iästä. Myös työntekijän oma persoonallisuus voi osittain selittää näitä eroja. (Feldt, Mäkikangas & Kokko 2005, 75.) Työn ja hyvinvoinnin välinen suhde on monimuotoinen ja siihen vaikuttavat samanaikaisesti useat eri tekijät. Danna ja Griffin (1999, 360) nostavat esiin eri tekijöitä, joita olisi huomioitava työtä ja hyvinvointia tutkittaessa. Myös he huomioivat työympäristöön, työntekijän luonteenpiirteisiin sekä ammatillisiin jännitteisiin ja stressiin liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat hyvinvointiin työssä. Hyvinvointikokemuksilla on taas seurauksia sekä yksilön että organisaation näkökulmista.

Otalan ja Ahosen (2003, 19–24) mukaan työhyvinvoinnilla voidaan tarkoittaa yksilön hyvinvointia eli henkilökohtaisia tunteita sekä koko työyhteisön vireystilaa. Työhyvinvointi ei kuitenkaan ole konkreettinen asia, mikä tekee sen käsittelystä hankalaa. Usein työhyvinvointi on myös henkilökohtainen kokemus, jonka yksilöt kokevat eri tavoilla. Ojala ja Ahonen huomauttavat, ettei ole olemassa kahta eri ”minää” tai ”minuutta”, jotka vaihtelisivat työn ja vapaa-ajan välillä, vaan on olemassa vain yksi kokonaisuus. Näin työn ja vapaa-ajan vuorovaikutus on välttämätöntä. Ojala ja Ahonen tarkastelevat työhyvinvoinnin ulottuvuuksia myös Maslowin tarvehierarkian kautta (ks. myös Rauramo 2008). Tarvehierarkian viisi tasoa muodostuvat fysiologisista perustarpeista, turvallisuuden, läheisyyden, arvostuksen, itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeista (Kuvio 1 seuraavalla sivulla). On kuitenkin huomioitava tämän tarkastelun palkkatyökeskeisyys sekä muistettava tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena olevan

työn luonne. Esimerkiksi turvallisuus työn jatkumisesta saa tässä tutkimuksessa eri merkityksen, koska työn on tarkoituskin olla määräaikaista.



Kuvio 1: Työhyvinvoinnin kuvaaminen vertauskuvallisesti Maslowin tarvehierarkian avulla (Ojala & Ahonen 2003, 21).

Eri määrittelyissä hyvinvoinnissa sekä työssä ja hyvinvoinnissa voidaan nähdä yhteisiä piirteitä. Ensinnäkin hyvinvoinnilla on kolme ulottuvuutta: fyysinen, sosiaalinen ja psyykkinen. Lisäksi ihmisen kokonaisvaltainen hyvinvointi on monen eri tekijän summa myös tarkasteltaessa sitä työn kontekstissa. Työn ja muun elämän on todettu olevan monin eri tavoin vuorovaikutuksessa keskenään, ja molemmat ovat potentiaalisia vaikuttamaan toisiinsa. Työ voidaankin nähdä osana yksilön hyvinvointia, sillä tarkasteltaessa työn ja hyvinvoinnin suhdetta Maslowin tarvehierarkian kautta työ voi mahdollisesti täyttää osaltaan ihmisen eri tarpeita. Esimerkiksi sosiaalisen hyvinvoinnin näkökulmasta työ ja työpaikka voivat tarjota mahdollisuuden vastavuoroiseen

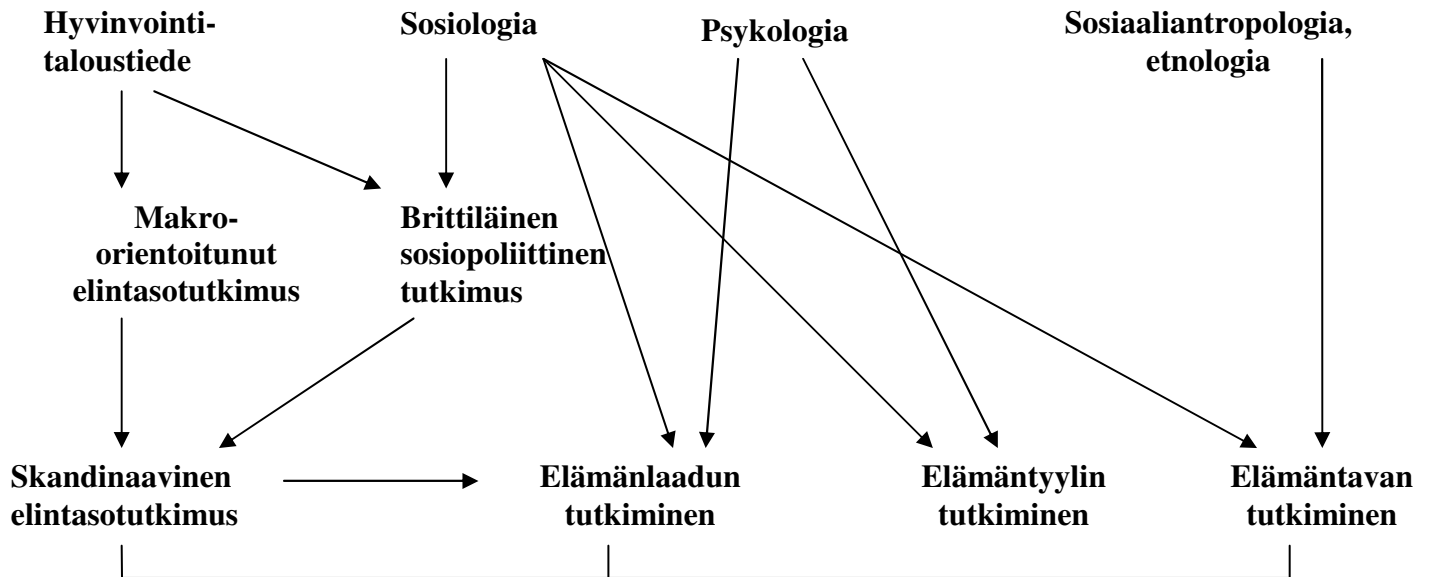
kanssakäymiseen, sosiaalisiin suhteisiin sekä täyttää tarpeen yhteenkuuluvuuden, sosiaaliseen verkostoon eli työyhteisöön kuulumisen tunteesta. Toisaalta työn tekeminen luo siitä saadun konkreettisen palkan muodossa edellytyksiä huolehtia elintasoon liittyvistä tekijöistä.

Tässä tutkielmassa ymmärrän hyvinvoinnin sen laajassa merkityksessä ja lähtökohtaisesti oletan työn mahdollisten hyvinvointivaikutusten ulottuvan myös työn ulkopuolelle. Tutkin kuitenkin subjektiivista, koettua hyvinvointia eli mitään objektiivisia mittareita en ole edes halunnut käyttää. Tukeudun edelle esitettyihin hyvinvoinnin määrittelyihin sekä hyvinvoinnin tarkasteluun tarvehierarkian pohjalta eli hyvinvoinnin toteutuminen riippuu tarpeiden tyydyttämisen mahdollisuudesta. Työhyvinvointia kuvaavampi käsite tässä yhteydessä onkin työntekijän hyvinvointi, joka huomio työn ja hyvinvoinnin välisen suhteen vaikutukset myös työn ulkopuolella. Lisäksi tarkasteluni kohteena on yksilön hyvinvointi eli esimerkiksi organisaation tai työyhteisön hyvinvoinnin tutkiminen kokonaisuudessaan ei ole tämän tutkielman puitteissa tarkoituksenmukaista eikä edes mahdollista. Havainto siitä, että elämän ilo riippuu suuresti työajan sujumisesta (Peltonen & Ruohotie 1987, 13) ei voi olla yhdentekevä, mikä on ollut myös yhtenä oman tutkielmani tärkeyden ja tekemisen perusteena.

3.2.2 Näkökulmia työn merkityksen ja hyvinvoinnin tutkimiseen

Hyvinvointitutkimuksen tai hyvinvoinnin tutkimisen voidaan katsoa olevan sosiaalitieteiden tutkimuksen ytimessä. Sosiaalitieteiden, mukaan lukien historia ja taloustieteet, kysymykset ovat peräisin yhteiskunnasta, ja useimmat näistä kysymyksistä liittyvät jollain tavalla myös ihmisten hyvinvointiin. Kiinnostus hyvinvoinnista tutkimuksen kohteena laajeni 1960- ja 1970-luvuilla, jolloin myös termit kuten sosiaalinen indikaattori ja elämänlaatu ilmaantuivat. Hyvinvointitutkimusta tehdään useilla eri tieteenaloilla, ja hyvinvoinnista ollaan kiinnostuneita eri näkökulmista. Kuviossa 2 seuraavalla sivulla on eritelty hyvinvointitutkimuksen eri lähtökohtia sekä tyyppejä. Hyvinvointia on mahdoton määrittellä vain yhdellä kattavalla tavalla, ja

erityyppiset hyvinvointitutkimukset ja lähestymistavat mahdollistavatkin ilmiön kuvaamisen useammista näkökulmista. (Erikson & Uusitalo 1987, 177–179.)



Kuvio 2: Hyvinvointitutkimuksen lähtökohtia (Erikson & Uusitalo 1987, Siposen 2008, 22 muk.).

Työn ja hyvinvoinnin tutkimus on osa tätä hyvinvointitutkimuksen laajaa kenttää. Työhyvinvointia tai työntekijän hyvinvointia koskevaa tutkimusta on runsaasti: aiheesta on kirjoitettu eri tieteenaloilla ja eri näkökulmista. Vaikka työn ja hyvinvoinnin määrittelyssä onkin eroja ja ne saatetaan ymmärtää eri tavoin, niiden tutkiminen on edelleen tärkeää juuri työpaikkojen ulkopuolelle ulottuvien vaikutusten, mahdollisten vaarojen tiedostamisen sekä mahdollisten negatiivisten vaikutusten vuoksi. (Danna & Griffin 1999, 357–358.) Työntekijän hyvinvointia voidaan pitää ajankohtaisena tutkimuskohteena myös siksi, että työelämän muutokset, niin kielteiset (kuten kiire) kuin myönteisetkin (kuten koulutusmahdollisuudet), tekevät hyvinvoinnin lisäämisestä ja työelämän ”parantamisesta” entistä haasteellisempaa (Kinnunen ym. 2005, 7–10).

Työhyvinvointia on perinteisesti tutkittu pahoinvoinnin lähtökohdasta, eli hyvinvointi on tarkoittanut kielteisten oireiden, kuten stressin tai uupumisen, puuttumista (Kinnunen &

Feldt 2005, 13). Viimeaikaisessa tutkimuksessa voidaan kuitenkin havaita niin sanottu positiivinen näkökulma, joka tunnistaa hyvinvoinnin muuksi kuin vain oireilun puuttumiseksi (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 56–74). Positiivisen suuntauksen psykologiassa ja myös muissa sosiaalitieteissä voidaan katsoa syntyneen vastauksena juuri toisen maailmansodan jälkeiselle, negatiivisuuteen pohjautuvalle hyvinvoinnin tutkimusperinteelle (Henry 2007, 25). Näkökulman mukaan ei ole mielekäästä kuvata hyvinvointia pahoinvoinnin viitekehyksessä, koska todellisuudessa suurin osa ihmisistä selviytyy työelämästä ilman suurempia ongelmia. Positiivisen näkökulman myötä hyvinvointia tutkitaan esimerkiksi työtyytyväisyyden, työsitoutuneisuuden sekä työn imun käsitteiden kautta. Nämä käsitteet kuvaavat myönteistä suhtautumista työhön pahoinvoinnin ja oireilun sijaan. (Mäkikangas ym. 2005, 56–74.) Myös ensimmäisessä työhyvinvointia käsittelevässä väitöskirjassa (Hakanen 2004) työhyvinvoinnin ulottuvuuksia tutkitaan paitsi uupumuksen myös työn imun käsitteen kautta.

Suomessa työtä ja hyvinvointia tutkitaan myös työolotutkimusten muodossa. Tilastokeskus, Työ- ja elinkeinoministeriö ja Työterveyslaitos tutkivat suomalaisten työoloja säännöllisesti. Säännöllinen ja systemaattinen tutkimus, samojen kysymysten käyttö sekä laajat aineistot mahdollistavat työolotutkimuksissa työolojen vertailun pidemmälläkin aikavälillä (Lehto & Sutela 2004; Ylöstalo & Jukka 2008). Näin tietoa työelämästä ja työoloista saadaan laajoilla aineistoilla, ja erilaiset vertailut ja muutoksen tutkiminen on mahdollista.

Työn ja hyvinvoinnin tutkimuksen kenttä on erittäin laaja: tutkimusta tehdään eri näkökulmista ja myös eri tieteenaloilla erilaisin aineistoin. Näin ollen sen kokonaisuuden esitleminen on mahdotonta tämän tutkimuksen puitteissa. Tiivistäen voidaan kuitenkin todeta, että työn ja hyvinvoinnin välisiä yhteyksiä on tarkasteltu tutkimuskirjallisuudessa ja opinnäytetöissä muun muassa organisaation ja sen tuottavuuden näkökulmasta (esim. Ojala & Ahonen 2003; Riikonen, Tuomi, Vanhala & Seitsamo 2003; Tuomi 2000; Kauppinen ym. 2007), toimialoittain ja ammattiryhmittäin (esim. Kauppinen ym. 2007; Hämäläinen & Lantta 2008), ikäryhmittäin (esim. Tauriala 2005), teknologian (esim.

Nygård, Eskola, Hyttinen & Savinainen 2007) ja fyysisen työn tekemisen paikan näkökulmista (esim. Hyrkkänen & Vartiainen 2005). Lisäksi aiheesta on tehty kansainvälisiä vertailuja (EWCO 2008).

Tämän tutkimuksen kannalta oleellista on myös työn merkityksen tutkiminen. Nykysuomen sanakirjan mukaan sanalla merkitys voidaan tarkoittaa sitä, mitä jokin tarkoittaa, esittää, symbolisoi, mitä jokin sisällyksellisesti on tai sisällystä sinänsä. Merkitys voi tarkoittaa myös jonkun tai jonkin sisällyksellistä arvoa tai tärkeyttä. (Suomalaisen kirjallisuuden seura 2002, 446.) Työn merkityksellä voidaan siis tarkoittaa työn tarkoitusta tai mitä työ on, mutta myös työn sisällön arvoa ja tärkeyttä. Hyvinvoinnin tavoin myöskään merkityksen ja tässä tarkemmin työn merkitystä käsitteellisesti ei ole aivan yksikertainen määritellä yhdellä tavalla kattavasti.

Työn merkityksen määrittelyyn ja sen tarkasteluun Morin (2004, 4–8) esittää kolme lähestymistapaa: työn tärkeys, orientaatio työtä kohtaan sekä yhtenäisyys yksilön ja hänen tekemänsä työn välillä. Työn tärkeydellä Morin tarkoittaa työn edustamia arvoja sekä sitä, mitä työ edustaa subjektin näkökulmasta. Orientaatio työtä kohtaan sisältää sen, mitä työstä etsitään ja toimintaa ohjaavat aikomukset. Koherenssi, yksilön ja hänen tekemänsä työn välinen yhtenäisyys, pitää sisällään tämän sekä odotusten, arvojen ja päivittäisen työtoiminnan välisten yhtenäisyyksien tehokkuuden.

Työn merkitystä koskevia aineistoja, teorioita ja tulkintoja esiintyy laajalti kirjallisuudessa. Merkityksen saamat tulkinnat riippuvatkin paljon siitä, kuka sitä tutkii ja miten. Eri lähestymistapoja voidaan kuitenkin ryhmitellä niiden käsitteellisyyden tason perusteella kolmeen eri ryhmään, kolmeen merkityksen tasoon: yksilöllinen, yhteiskunnallinen ja makrotaso. Työn merkityksen määrittämiseen liittyy myös tulkinnat ihmisen käytöksestä, ja ydintulkinnat voidaan jakaa optimistiseen ja pessimistiseen ryhmään. Todennäköisempi vaihtoehto on ensimmäinen, jolloin työn saamat merkitykset ovat rajalliset. Optimistisemmasta näkökulmasta työn merkitykset keskittyvät ei-

aineellisiin tuloksiin. (Tausky 1995, 16–24.) Omassa tutkielmassani tutkin työn aineellisia ja ei-aineellisia merkityksiä nimenomaan yksilön näkökulmasta eli olen kerännyt informaation suoraan heiltä haastattelemalla.

Työn merkitystä voidaan tutkia käsitteellisesti monin eri tavoin. Tauskyn (1995) mukaan työn saamat merkitykset ovat riippuvaisia henkilöstä, joka niitä tutkii ja tavasta, jolla niitä tutkitaan. Tällöin tutkijan on myös päätettävä, millä käsitteillä merkitystä tutkitaan. Peltonen ja Ruohotie (1987, 22–26) käyttävät motivaation ja työmotivaation käsitteitä (ks. myös Asp & Peltonen 1991). Peltosen ja Ruohotien mukaan työhön ja motivaatioon liittyy kolme vaikuttavaa tekijöiden ryhmää: työntekijän persoonallisuus, työn ominaisuudet sekä työympäristö. Työorganisaatiossa motivaatioprosessiin liittyy jokaisen ryhmän kohdalla useampia tekijöitä. Persoonallisuuteen liittyvistä tekijöistä vaikuttavat mielenkiinnon kohde ja harrastukset, asenteet sekä tarpeet. Työn ominaisuuksien suhteen vaikuttavia ovat työn sisältö sekä saavutukset ja eteneminen. Työympäristöön liittyviä tekijöitä ovat taloudelliset ja fyysisen ympäristön tekijät sekä sosiaaliset tekijät. Lisäksi motivaatiossa voidaan erottaa toisistaan vielä sisäinen ja ulkoinen motivaatio. Motivaatioon vaikuttavat siis olennaisesti samat tekijät kuin hyvinvointiin, kun niitä tarkastellaan työn kontekstissa.

Maslowin tarvehierarkian mukaisten tarpeiden voidaan nähdä toimivan motiiveina eli tarpeiden tyydyttäminen motivoi (Asp & Peltonen 1991, 51). Näen, että ajatus yksilön tarpeista ja niiden tyydyttämisestä yhdistää juuri hyvinvoinnin sekä työn merkityksen tarkastelun. Allardtin (1976) mukaan hyvinvointi on mahdollista tarpeiden tyydyttämisen kautta, ja tarpeiden tyydyttäminen motivoi yksilöä eli tarpeet toimivat myös motiiveina. Myös Pelkonen (2003, 52–59) viittaa väitöskirjassaan muun muassa Allardtiin todetessaan työn merkityksen määrittävän aineellisen, sosiaalisen ja henkisen tarpeiden tyydyttämisellä. Työn merkitykset yksilölle ovat siis sidoksissa tarpeisiin, mikä on ollut lähtökohtana myös omassa tutkimuksessani. Tutkin siis koettuja työn merkityksiä hyvinvoinnin ulottuvuuksien sekä tarvehierarkian kautta ja niiden käsitteitä mukailen. Lisäksi mahdollisimman laajan kuvan saamiseksi pyysin haastatteluihin osallistuneita

kertomaan omin sanoin työssä motivoivista tekijöistä sekä mikä työssä on tärkeää ja palkitsevaa. Käsitteellisellä tasolla ymmärrän nämä kaikki osittain toistensa synonyymeiksi juuri merkityksen käsitteen kautta.

3.2.3 Työn vaikutus hyvinvointiin

Suomea on perinteisesti pidetty vahvana työkuulttuurin maana. Työ on ollut elämässä keskeinen arvo ja työn tekemisessä on haluttu suoriutua. Ansiotyössä käyminen katsotaan lähes kyseenalaistamatta osaksi normaalia aikuisuutta, työllä ja ammatilla sekä työuralla on keskeinen merkitys sekä aineellisen toimeentulon turvaamisen että sosiaalisen statuksen määrittymisen näkökulmista. (Kasvio 1994, 111–137.) Työpaikka, ammatti ja työstä saatu palkka ovat paitsi arjen jäsenystekijöitä myös yksilön arvoa sekä asemaa mittaavia tekijöitä (Melin 2007, 17). Työtä ei voida pitää vain osana elämäntulkua, vaan se vaikuttaa myös siihen, keitä me olemme, kuinka me elämme sekä millainen hyvinvointimme on. Työ paitsi mahdollistaa taloudellisen toimeentulon myös määrittää yksilön identiteettiä ja vaikuttaa työn ulkopuolisiin elämäntilanteisiin, kuten vapaa-aikaan. (Jokisaari 2002, 68–69.) Lisäksi työhön panostetaan ajallisesti suuri osa elämästä (Asp & Peltonen 1991).

Ihmisten työasenteet ovat olleet 1950-luvulta lähtien sosiaalitieteissä laajan empirisen tutkimuksen kohteena. Etenkin Yhdysvalloissa oltiin kiinnostuneita työn tuottamista sisäisestä ja ulkoisista tyydytyksistä sekä siitä, koettiinko työ pelkästään ”hommana” vai merkityksellisenä tekemisenä. 1960-luvulla keskusteltiin teollisuustyöntekijöiden keskuudessa havaitusta ”instrumentaalisen” työorientaation yleistymisestä, jonka naistutkijat kuitenkin myöhemmin problematisoivat. 1960- ja 1970-lukujen vaihteessa esitettiin, että myös työhön liittyvät vaatimukset ja odotukset muuttuvat elintason ja koulutustason noustessa. Tällöin työtä ei enää tehtäisi ainoastaan siitä saadun palkan, uralla etenemisen tai turvatun työsuhteen vuoksi, vaan työltä odotettaisiin mahdollisuutta itsensä toteuttamiseen sekä henkilökohtaista tyydytystä. Tämänkaltaista ajattelua tuki uusi työvoimaongelma, jolloin ongelmana eivät olleet enää palkkaristiriidat, vaan

työntekijöiden tyytymättömyys omaan työtilanteeseensa. Muuttuvassa tilanteessa keskusteluun tulivat tyytymättömyys työtä kohtaan, työn erilaiset merkitysulottuvuudet sekä maslowilainen tarveteoria. (Kasvio 1994, 111–114.)

1980-luvulta alkaen keskustelu työasenteista liittyi keskusteluun protestanttisen työetiikan murenemisestä, joka havaittiin jo edellisellä vuosikymmenellä liukuhihnatyön vastaisessa kapinoinnissa. Entiset työkeskeiset elämänarvot korvattiin nyt muilla, ja muiden elämänalueiden merkitys kasvoi. Lisäksi elämänarvojen erilaistuminen ja yksilöityminen ihmisten välillä lisääntyi. Suomessa työtä on perinteisesti arvostettu, mutta tultaessa 1990-luvulle tutkimuksissa havaittiin, että suomalaisten elämäntavat olivat muuttumassa perhe- ja vapaa-aikasuuntautuneiksi. On syytä kuitenkin muistaa, että työasenteita tutkittaessa tulee huomioida työpaikka kokonaisuutena: se muodostaa aina oman sosiaalisen todellisuutensa, jolla on määrätty kulttuuri. Se muokkaa yksittäisen työntekijän asenteita kulttuurissa tärkeinä pidettyjä arvoja vastaaviksi. (Emt., 114–120, 131–133.)

Tutkittaessa työn merkitystä yksilön itsensä tai identiteetin kannalta voidaan puhua psykologisesta otteesta, kun taas tutkimus työn merkityksestä suhteessa muihin elämänalueisiin voidaan nähdä sosiologisena. Työn merkitys näyttäisi muuttuvan rahallisen palkan ja jatkuvuuden arvostuksesta kohti henkilökohtaisempia merkityksiä. Myös työkeskeinen ajattelutapa näyttäisi korvautuvan ainakin osin vapaa-ajan sekä perhe-elämän tärkeydellä. Suomessa työolotutkimuksessa on havaittu työn merkityksen muutokset: ansiotyön merkitys laski koko 1980-luvun ajan, 1990-luvulla merkitys taas kasvoi johtuen ilmeisimmin lamasta ja työnsaannin vaikeutumisesta ja 2000-luvun alussa on nähtävissä laskua työn merkityksessä (Lehto & Sutela 2004, 13).

Jahoda (1982) on tutkinut työn ja työttömyyden merkitystä yksilölle. Jahodan mukaan toimeentulon lisäksi työn merkitysalueiksi voidaan nostaa ajan kokeminen ja rytmi, sosiaaliset kontaktit, osallistuminen kollektiiviseen toimintaan, identiteetti ja

hyväksyttävä status sekä säännöllinen toiminta. Morinin mukaan (2004) työn tekeminen sinällään on elintärkeää ihmiselle. Se on ratkaiseva tekijä yksilön hyvinvoinnin säilymisen näkökulmasta, ja työorganisaation sallimien mahdollisuuksien rajoissa työ voi toimia piristykseenä ihmisen identiteetille vahvistamalla itsetuntoa. Morinin mukaan ajateltaessa työtä ajatellaan usein vain työtehtävää tai työpaikkaa (job), vaikka työ on paljon enemmän. Työ mahdollistaa perustoimeentulon sekä tyydyttävät asuinolosuhteet, mikä ei kuitenkaan ole sen ainoa tehtävä. Työ on toimintaa, jonka kautta ihminen sopeutuu maailmaan, luo uusia suhteita, käyttää omia kykyjään, oppii ja kasvaa, kehittää omaa identiteettiään ja kuuluvuuden tunnettaan. Työn tekeminen on ponnistelua tehdä jotain, saavuttaa jotain, tuottaa haluttu vaikutus.

Tutkimuskirjallisuudessa palkkatyö nähdään keskeisenä tekijänä itsetunnon ja sosiaalisen hyväksynnän näkökulmasta. Työntekijän statusta ja säännöllistä työpaikkaan integroitumista pidetään tärkeinä. Lisäksi havaitaan, että työ kautta yksilöiden on mahdollista kokea tyytyväisyyttä. (Malenfant, LaRue & Vézina 2007.) Pohdittaessa työn merkitystä yksilölle havaitaan rationaalinen valinta eli tulotaso ja sen myötä elintason nousu ainoana työhön motivoivana tekijänä sosiaalietuuksien sijaan liian kapeaksi näkökulmaksi. Useille työelämässä oleminen tuottaa sosiaalisen statuksen ja sen kautta sosiaaliset kontaktit lisääntyvät. Myös työ sinällään voidaan kokea toivottavana. Lisäksi matalapalkkaisen työn tekeminen voi ajan myötä johtaa alhaisesta tulotasosta kohti parempipalkkaista työllisyyttä. (Heikkilä 1999, 7.) Vaikka perheen ja vapaa-ajan merkityksen voidaan sanoa kasvaneen, työ on silti nyky-yhteiskunnan tärkeimpiä sosiaalisen kanssakäymisen areenoita, ja työ mahdollistaa omien kykyjen käytön ja itsensä kehittämisen sekä identiteetin ja itsearvostuksen ylläpitämisen (Karisto ym. 2003, 102).

Jo aiemmin mainittujen työolotutkimusten avulla saadaan tietoa työoloista säännöllisesti, mikä mahdollistaa työelämän trendien tai suuntaviivojen kuvaamisen. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen (Lehto & Sutela 2004, 97) mukaan yleisinä trendeinä nykyisessä työelämässä Suomessa voidaan pitää koulutuksen tason sekä kehitys-, koulutus- ja

vaikutusmahdollisuuksien parantumista. Työtahtiin vaikuttaminen on kuitenkin vähentynyt 1990-luvun alun jälkeen. Samaan aikaan työelämän uhat ja vaatimukset, kuten pelko työuupumuksesta ja väkivallan kohteeksi joutumisesta sekä kiire, ovat kasvaneet. Myös organisaation sisäisen informaation puute koetaan palkansaajien keskuudessa yhä suuremmaksi ongelmaksi, sillä työpaikan muutoksista ei saada riittävästi eikä tarpeeksi ajoissa tietoa. Nämä kielteiset kehityslinjat vaikuttavat sosiaalisiin suhteisiin ja terveyteen kielteisesti, jolloin hyvinvoinnin edistäminen käy yhä haasteellisemmaksi. Fyysiseen työympäristöön liittyvien kysymysten lisäksi ongelmia liittyy myös sosiaaliseen ja henkiseen ympäristöön.

Työn ja muun elämän välinen vuorovaikutus on välttämätöntä, mikä on ollut myös tutkimuksen kiinnostuksen kohteena. Hakasen (2004, 105–134) mukaan Suomessa ja muualla saatujen tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että työ ja perhe-elämä ovat monin eri tavoin vuorovaikutuksessa keskenään. Työn on koettu vaikuttavan perhe-elämään, mutta päinvastaiset vaikutukset ovat myös mahdollisia, eli muu elämä voi vaikuttaa työhön. Esimerkiksi työolot selittivät peräti viidenneksen miesten tyytyväisyyttä elämään. Näin ollen työhön liittyvillä seikoilla on merkitys myös yksilön hyvinvoinnille kokonaisuudessaan. Eri elämänalueiden välisessä vuorovaikutuksessa ristiriitaa työstä kotiin koetaan enemmän kuin kodista työhön, ja ristiriitakokemukset ovat tavallisimpia ylemmillä toimihenkilöillä (Toivanen & Kauppinen 2007, 139–151). Myös Hakasen (2004) mukaan heikot työolot ja ristiriita työstä kotiin ovat vahvemmin yhteydessä työuupumukseen ja elämään tyytymättömyyteen kuin yksityiselämän kuormittavat tapahtumat ja ristiriita kodista työhön. Vaikka puolisoiden välinen tasapuolinen työnjako kodin- ja lastenhoidossa on lisääntynyt, alle kouluikäisten lasten äideillä sekä muista huolehtivilla naisilla työn ulkopuolinen elämäntilanne on silti useammin raskas kuin muilla (Toivanen & Kauppinen 2007, 139–151).

Työn epävarmuuden ja heikon taloudellisen tilanteen todetaan olevan yhteydessä uupumisen kokemuksiin, ja uupuminen voidaan nähdä voimavarojen menettämisen kierteenä (Hakanen 2004). Määräaikainen työ ja pätkätyö voidaan nähdä tämän

epävarmuuden objektiivisina muotoina, jotka heikentävät sekä hyvinvointia että työasenteita. Määräaikaiset työntekijät voivat kokea olevansa avain- tai ydinhenkilöstön ulkopuolella, jolloin työ koetaan kielteisemmin. On kuitenkin ratkaisevaa, onko määräaikaisuus vapaaehtoista vai vastentahtoista ja huomioitava, että onnistuneella henkilöstöpolitiikalla näitä kielteisiä kokemuksia voidaan vähentää. Työn määräaikaisuuteen liittyen on saatu myös täysin päinvastaisia tuloksia eli heidän on todettu kokevan esimerkiksi vähemmän stressiä ja enemmän työtyytyväisyyttä pysyvissä työsuhteissa oleviin verrattuna. (Mauno & Kinnunen 2005, 167–199; myös Saloniemi & Virtanen 2008; Siponen 2008.) Lisäksi satunnainen katkos tyouralla, kuten työpaikan vaihtaminen, on havaittu myönteiseksi työhyvinvoinnin kannalta (Hakanen 2004).

3.3 Työttömyys hyvinvoinnin riskitekijänä

”Työttömyydellä on taloudellisia, sosiaalisia, poliittisia ja moraalisia vaikutuksia, ja työttömyys vaikuttaa niin työttömiin itseensä, heidän perheisiinsä ja lähiomaisiinsa kuin myös työllisiin ja laajemmin koko yhteiskuntaan.” (Koistinen 1999, 193.) Työn merkitys muunakin kuin toimeentulon lähteenä tunnustetaan laajasti tutkimuskirjallisuudessa. Toimeentuloa voidaan pitää tietyllä tapaa hyvinvoinnin perusteena (Allardt 1976), mutta sen lisäksi työ on sinällään tärkeä sosiaalisten kontaktien, itsensä toteuttamisen ja kehittämisen väline sekä työ itsessään voi olla arvokasta. Voidaan siis olettaa, että päinvastaisessa tilanteessa työn puuttuessa myös kokemukset ovat päinvastaisia: alhaisemman toimeentulon lisäksi myös muut työttömyyden vaikutukset olisivat yksilön kannalta kielteisempiä tai jopa haitallisia. Työttömyys onkin todettu Pohjoismaissa työttömällä työnhakijalla tärkeimmäksi hyvinvoinnin vajeeksi, palkkatyö ja sen tuotokset taas kansalaisten hyvinvoinnin perustaksi (Palosuo 2009, 15).

Ervasti (2004, 298–318) erottaa kolme tarkastelutapaa tutkimuksessa työttömyyden vaikutuksista yksilön hyvinvoinnin näkökulmasta: deprivatioteoria, insentiiuiteoria ja selviytymisnäkökulma. Deprivatioteorian mukaan työttömyys alentaa psyykkistä

hyvinvointia, insentiiviteorian mukaan taas työttömyyden vaikutukset hyvinvointiin ovat vähäiset, ja työttömän liian korkea hyvinvointi aiheuttaa jopa vapaaehtoista työttömyyttä. Näiden ääripäiden väliin sijoittuu selviytymisnäkökulma, jonka mukaan työttömyys ei sinällään välttämättä aiheuta subjektiivisen hyvinvoinnin laskua, mutta siihen liittyy muita ongelmia. Tällaisia välittäviä tekijöitä ovat esimerkiksi taloudelliset ongelmat ja huono terveys. Työttömyyden vaikutuksia yksilön hyvinvoinnin kannalta on tutkittu monissa tutkimuksissa, ja käytännöllisesti katsoen kaikissa vaikutukset ovat negatiivisia maasta tai ajasta riippumatta. Lisäksi työttömyyden pitkittyessä hyvinvointi alenee entisestään (ks. myös Vuori & Vesalainen 1996). Työttömyys ei kuitenkaan sinällään aiheuta hyvinvoinnin laskua, vaan sen aiheuttavat sen seurausvaikutukset, mikä tukee selviytymisnäkökulmaa. Lisäksi on huomioitava, että subjektiivisen hyvinvoinnin lasku hankaloittaa menestymistä työmarkkinoilla.

Tutkittaessa yksittäisten riskitekijöiden yhteyttä hyvinvoinnin vajeisiin johdonmukaisin yhteys havaitaan työttömyydellä: työttömien keskuudessa elämänlaatu on muita, erityisesti työssäkäyviä, heikompi. He ovat myös muita tyytymättömämpiä asuinoloihinsa, heidän terveytensä on heikompi ja työssäkäyviin verrattuna heidän sosiaaliset suhteensa ovat jännitteisemmät. (Karvonen 2008, 107.) Työttömyydellä todetaan olevan merkittävä negatiivinen vaikutus yksilön yleiseen elämäntyytyväisyyteen (Winkelmann & Winkelmann 1998, 13), ja työttömyyden kokemuksen vaikutusten on havaittu olevan pysyviä (Lucas, Clark, Georgellis & Diener 2004, 9). Työttömien havaitaan olevan työllistä väestöä sairaampaa psyykkisesti ja fyysisesti, ja sairastavuus riippuu paljon siitä, kuinka paljon he pystyvät luottamaan muihin ihmisiin. Työttömyys lisää myös eronneisuutta, ja sillä on yhteys lähisuhteiden kiristymiseen. Myös sosiaalinen epäluottamus kasvaa, kun työttömyys pitkittyy. Toistaiseksi enemmistö työttömistä on kuitenkin selvinnyt tilanteesta kohtuullisesti, mutta samaan aikaan huono-osaisuus on alkanut kasautua. (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 38, 104, 166.) Lisäksi työttömyyden havaitaan alentavan hyvinvointia enemmän kuin esimerkiksi avioero (Clark & Oswald 1994, 655–658).

Böckerman ja Ilmakunnas (2005, 74–91) kuitenkin havaitsivat toisin kuin kansainvälisissä tutkimuksissa, että työttömyyden ja ihmisen kokeman hyvinvoinnin yhteys näyttäisi olevan heikko. Työttömyys vähentää tyytyväisyyttä elämään, muttei vaikuta onnellisuuteen. Työttömyys voi siis heikentää ihmisen aineetonta hyvinvointia, mutta vaikutuksia ei voida pitää suoraviivaisina. Tämä on kuitenkin osa työttömyydestä aiheutuvia kustannuksia. Myös tutkimuksissa työttömyyden ja terveyden välisen yhteyden suunnasta sekä Suomessa että muualla on ristiriitaisia tuloksia (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 42). Terveydellä ja erityisesti mielenterveydellä havaitaan yhteyksiä työllistymisen ja työttömäksi jäämisen kysymyksiin, eli terveemmät henkilöt työllistyvät nopeammin (Heponiemi, Wahlström, Elovainio, Sinervo, Aalto & Keskimäki 2008).

Työn menettämisellä on erittäin negatiivinen vaikutus yksilön hyvinvointiin: onnellisuus ja tyytyväisyys elämään laskevat työn menetyksen seurauksena, vaikka käytettävissä olevat tulot eivät muuttuisi. Hyvinvointimenetykset liittyvät psyykkisiin ja sosiaalisiin tekijöihin, ja tarpeettomuuden tunne sekä leimautuminen ovat keskeisiä henkilökohtaista hyvinvointia vähentäviä tekijöitä. Työttömyys vaikuttaakin hyvinvointiin kahdella tavalla: objektiivisesti, esimerkiksi työsuhteeseen liittyvän sosiaaliturvan kautta, sekä subjektiivisesti koettuun hyvinvointiin, terveyteen ja ihmissuhteisiin. (Hjerpe & Räisänen 2004, 1–20.). Objektiivisen ja subjektiivisen hyvinvoinnin välinen suhde on havaittu selväksi eli mitä suuremmat tulot, sitä suurempi on myös tyytyväisyys. Objektiivisilta oloiltaan huono-osaisimmat ovat myös tyytymättömmimpiä. Heihin kuuluvat esimerkiksi työttömät, jotka kokevat tilanteensa huonommaksi kuin mihin objektiivisten mittareiden mukaan olisi aihetta. (Angerpuro 1996.)

Tutkimuskirjallisuudessa tunnistetaan laajasti työttömyyden kielteiset vaikutukset yksilön hyvinvointiin, ja työllisiin verrattuna työttömien henkilöiden hyvinvoinnin psyykkisen, fyysisen ja myös sosiaalisen ulottuvuuden havaitaan olevan alhaisempi tai ainakin työttömyyden vaikuttavan siihen kielteisesti. Vaikutusten ja yhteyden suunnasta ei kuitenkaan ole varmaa tietoa, sillä saadut tulokset eivät ole ristiriidattomia. Lisäksi on huomioitava yksilölliset erot (Lucas ym. 2004, 12). Myös epäsäännöllisen tai katkonaisen

(intermittent work) työn yhteydessä huomataan samankaltaisia vaikutuksia työttömyyden kanssa, kun tarkastellaan muita kuin taloudellisia tekijöitä. Lisäksi jos yksilö ei pysty työllisyyden kautta kehittymään, toteuttamaan itseään ja luomaan uusia ihmissuhteita, siitä tulee tiettyssä mielessä ”ei-työtä”, eli vaikutukset ovat samankaltaisia kuin työttömyydellä. (Malenfant ym. 2007, 814.)

Työn myönteiset merkityksen yksilön hyvinvoinnin näkökulmasta tunnustetaan laajalti tutkimuskirjallisuudesta, ja niitä vahvistavat päinvastaiset kokemukset työttömyydestä. Tutkimukseni kannalta nämä havainnot ovat tärkeitä, sillä tavoitteena on selvittää juuri palkkatuetun työn saamia merkityksiä erityisesti yksilön hyvinvoinnin näkökulmasta. Työn saamat positiiviset merkitykset antavat tilaa oletukselle siitä, että myös tällä työllä olisi jollain tavalla myönteinen vaikutus yksilön hyvinvointiin. Lisäksi kaikkia haastatteluihin osallistuneita yhdistää pidempi työttömyysjakso ennen työtä, jolloin työmarkkina-aseman muuttuessa voidaan olettaa muutoksia myös hyvinvoinnissa. Toisaalta kirjallisuudessa tunnustetaan työn mielekkyyden ja sisällön merkitys, jolloin myös suhtautumista työhön on perusteltua selvittää. Kirjallisuuteen perustuen voidaan olettaa, että jos työtehtävät eivät tarjoa riittävästi mahdollisuuksia yksilölle, merkitykset ovat samat kuin työttömyyden kohdalla. Toisaalta myös työ itsessään voi olla arvokasta, jolloin pelkästään työelämässä oleminen koetaan myönteisenä.

3.4 Palkkatuetun työn hyvinvointivaikutukset

Mikrotasolla tukityöllistämisen tavoitteita ovat työmarkkina-aseman parantaminen, työttömyysjaksojen katkaiseminen, työuran edistäminen sekä työmarkkinavalmiuksien vahvistaminen ja näin työllisyyden parantaminen (Hämäläinen & Tuomala 2006, 40). Palkkatukea käsittelevä tutkimus painottuukin selvästi työllistymisen kysymyksiin, eli työllistyykö henkilö palkkatukijakson jälkeen avoimille työmarkkinoille. Vähemmän ollaan tutkimuskirjallisuudessa kiinnostuneita tukijakson muista mahdollisista merkityksistä, kuten sen yhteydestä yksilön hyvinvointiin. Tieto muista vaikutuksista on

pisteittäistä ja usein vain tiettyä hanketta koskevaa, mutta tulokset näyttävät yhteneviltä: kokemuksilla näyttää olevan huomattavia vaikutuksia esimerkiksi itsetuntoon ja aktiivisuuteen, ja tukityöllä on hyvinvointia lisääviä sekä syrjäytymistä torjuvia merkityksiä (Saloniemi ym. 2003, 22, 29).

Hietalan (2005, 6–8, 77–79) mukaan henkisen pääoman teorian kautta tukityötä voitaisiin verrata koulutukseen, eli se olisi koko työuraa edistävä investointi. Siitä aiheutuu kustannuksia sekä yksilölle että yhteiskunnalle, mutta hyödyt tulevat paremman työllisyyden sekä korkeamman palkkatason myötä. Henkisen pääoman teorian mukaisesti ei kuitenkaan välttämättä aina pyritä hyötyihin tulevaisuudessa, vaan itse tukityö voi tuottaa hyödyn sosiaalisten kontaktien, elämänhallinnan parantamisen ja usein myös paremman tulotason kautta. Hyvinvointiteoreettisesta näkökulmasta tukityö lisää hyvinvointia useimmilla hyvinvoinnin ulottuvuuksilla tukityön ajaksi ja pidemmällä aikavälillä tukityö edistää hyvinvointia, mikäli se johtaa työllistymiseen. Hietalan aineistona on kuitenkin käytetty työnantajien haastatteluja eli tämä näkökulma on työnantajien.

Tutkimuskirjallisuudessa on lisäksi havaittu, että palkkatuetun työn avulla voidaan pitää työtön kiinni työelämässä, ja sillä on syrjäytymistä ehkäiseviä ja sosiaalisia vaikutuksia (Hämäläinen & Tuomala 2006, 45–46, 55–61). Selvitettäessä yksilöiden kokemuksia toimenpiteen hyödyllisyydestä palkkaperusteisessa sijoituksessa olleista yli 75 prosenttia kokee tukityön parantaneen itseluottamusta ainakin jonkin verran, 58 prosenttia kokee elämäntilanteen parantuneen ainakin jonkin verran ja niin ikään 58 prosenttia kokee taloudellisen tilanteen parantuneen ainakin jonkin (Aho, Virjo, Tyni & Koponen 2005, 150).

Samantyyppisen palkkatuetun työn merkityksiä yksilön näkökulmasta ja kolmannen sektorin työorganisaatioissa on tutkittu myös aiemmissa pro gradu -tutkielmissa. Esimerkiksi Nummelinin (2006) mukaan kansalaistyö tarjoaa työntekijöille

mahdollisuuden yhteiskunnan normaalitoimintoihin, käyttää tietoja ja taitoja, se selkeyttää elämää, luo uusia ihmissuhteita sekä parantaa tunnetta terveydestä ja elämän mielekkyydestä. Palkkatuen lisäksi hänen aineistossaan on työelämävalmennuksessa ja työharjoittelussa olleita. Isoviidan (2002) mukaan tuettu työ vahvistavaa itsetuntoa ja identiteettiä, luo uusia ihmissuhteita sekä vaikuttaa fyysisiin oireisiin enemmän myönteisesti kuin kielteisesti. Toisaalta tukityöllä voi olla myös kielteisiä vaikutuksia yksilön taloudelliseen tilanteeseen, sillä se vaikuttaa muihin mahdollisiin tukiin (Leppäkorpi 2004). Mustaniemi (2004) havaitsee tutkimuksessaan yli 50-vuotiaiden pirkanmaalaisten pitkäaikaistyöttömien kokemuksista tukityöstä myönteisiä vaikutuksia itsetunnon, aktivoitumisen ja elämän säännöllisyyden näkökulmista. Toisaalta Mustaniemen mukaan työjakson lyhyt kesto ja olemattomat jatkomahdollisuudet voivat romuttaa työn positiiviset vaikutukset.

Jo aiemmin teoriaosuudessa viitattiin havaintoihin (Malenfant ym. 2007) epäsäännöllisen tai katkonaisen (intermitted work) työn merkityksestä hyvinvoinnille. Nämä tulokset vahvistavat palkkatyön merkittävää roolia sosiaalisen hyväksynnän ja henkilökohtaisen tyytyväisyyden näkökulmista useimmille ihmisille, jolloin palkkatyön puuttuminen on vahingollista psyykkiselle terveydelle. Oman tutkimukseni kannalta mielenkiintoista on, että tämänkaltaisella epätyypillisellä työllä havaitaan myös työttömyyden kanssa samansuuntaisia vaikutuksia yksilöön. On kuitenkin huomioitava, että myös epätyypillisessä työssä työntekijä voi voida hyvin.

Tässä kiinnostuksen kohteena olevan työn erityispiirteitä luonnehdittiin jo aiemmin. Työ on mielenkiintoinen tutkimuskohde myös hyvinvoinnin näkökulmasta, kun huomioidaan juuri sen erityispiirteet tai piirteet, jotka eroavat niin sanotusta normaalista palkkatyöstä. Palkkatuetulla työllä on havaittu myönteisiä vaikutuksia hyvinvoinnin näkökulmasta, vaikka työllistymisvaikutukset olisivat heikkoja. Lisäksi työntekijöitä yhdistää pidemmän työttömyyden kokeminen ennen tätä työtä, mikä antaa tilaa oletukselle hyvinvoinnin parantumisesta työn myötä. Toisaalta, työ on hyvinkin epätyypillistä, minkä on havaittu johtavan osittain työttömyyden kaltaisiin vaikutuksiin. Työn ja hyvinvoinnin välinen

suhde on aina moninainen, ja siihen vaikuttavat useat tekijät. Kokemus siitä on loppujen lopuksi kuitenkin aina jollain tavalla ainutlaatuinen, ja tässä tutkimuksessa olen nimenomaan kiinnostunut subjektiivisista kokemuksista. On kuitenkin perusteltua selvittää, millainen merkitys juuri tällä työllä on yksilön hyvinvoinnin näkökulmasta.

4 Kontti-kierrätystavaratalot tuetun työn organisaatioina

Suomen Punainen Risti perustettiin alun perin Venäjän Punaisen Ristin alaosastoksi vuonna 1877. Nimi Suomen Punainen Risti otettiin käyttöön, kun Suomi itsenäistyi. Virallisesti jäsenyys vahvistettiin vuonna 1922, kun Suomi ratifioi Geneven sopimuksen. (Kankaansivu 2007.) SPR toimii yli 90 000 jäsenen ja noin 45 000 vapaaehtoisen työntekijän voimin. Sen toiminta keskittyy Suomeen ja toimintakenttä on laaja: SPR järjestää esimerkiksi ensiapukoulutusta, ystäv- ja tukihenkilötoimintaa, tukee nuorten ja vanhusten auttamista sekä monikulttuurisuutta ja pitää yllä Veripalvelua, jonka kautta ihmiset voivat käydä luovuttamassa verta. Lisäksi SPR järjestää erilaisia keräyksiä ja kampanjoita, joista ehkä tunnetuin on Operaatio Nälkäpäivä. Vaikka SPR:n toiminta keskittyy Suomeen, apua lähetetään myös maailmalle esimerkiksi katastrofiavun kautta. (Punainen Risti a.)

Vuodesta 1998 SPR on työllistänyt pitkäaikaistyöttömiä ja vaikeasti työllistyviä erilaisin tukimuodoin nykyisen Työ- ja elinkeinoministeriön tukemana. Työllistäminen on osa kotimaan huono-osaisuuden ehkäisemistä. Ministeriön tukema Työaskel-projekti alkoi syyskuussa 2007, ja sen tavoitteena on nimenomaan tukea SPR:n työllistävien hankkeiden ja toimipisteiden, kuten SPR:n piirien, osastojen ja Kontti-kierrätystavaratalojen, työllistämistoimintaa sekä järjestää työtä vaikeimmin työllistyville. (Punainen Risti b.) Lisäksi projektiin kuuluu viranomaisyhteistyön, verkostojen ja yritysyrityskehittämisen sekä uusien työvälineiden kehittäminen ja pilotoiminen (Haapasalo 2009). Olen tehnyt tämän tutkielman yhteistyössä juuri Työaskel-projektin kanssa, ja yhteistyötä kuvataan vielä tarkemmin luvussa 5 tutkimuksen metodologian yhteydessä.

Yksi SPR:n työllistävästä yksiköistä on Kontti-kierrätystavaratalot, joita on Suomessa yhteensä kahdeksan: Tampereelle, Porissa, Lahdessa, Lappeenrannassa, Joensuussa, Kuopiossa, Oulussa ja Rovaniemellä. Ensimmäinen Kontti perustettiin vuonna 2001, jonka jälkeen toiminta on laajentunut huomattavasti. Kontit myyvät ainoastaan

lahjoituksina saatuja tuotteita, ja niiden tuotto käytetään SPR:n ohjelmatyöhön paikallisen piirin alueella (puolet tuotoista), Kontti-ketjun kehittämiseen (neljännes tuotoista) sekä katastrofiapuun (neljännes tuotoista). Kontit noudattavat ulkoasultaan ketjukonseptia, eli tuotteet on jaoteltu ryhmittäin eri osastoille kuten tavarataloissa. Lisäksi Suomessa toimii kaksi minikonttia, joiden toimintaperiaatteet vastaavat Konttien toimintaa. Minikontit ovat pinta-alaltaan Kontteja pienempiä ja muistuttavat enemmän tiettyyn tuoteryhmään tai asiakaskuntaan erikoistunutta putiikkia. Kontti-ketjun henkilöstön kehittäjän Hanna Vaarasuon mukaan Konttien toiminnan menestystekijöitä ovat Punaisen Ristin arvot, korkeaprofiilinen kierrätystavaratalokonsepti, ketjuorganisaatio, ammattitaitoinen ja riittävä työnjohto sekä osaamisen jakaminen ja sosiaalinen vastuu. (Vaarasuo 2008.)

Konteilla on selkeä taloudellinen vuositavoite, mikä on poikkeuksellista SPR:n toiminnassa. Tuotto käytetään kuitenkin kokonaisuudessaan SPR:n toimintaan ja sen kehittämiseen. Taloudellisen voiton ja sen kautta SPR:n Suomen sekä ulkomaan avustustyön tukemisen lisäksi Konttien toinen päätavoite on toteuttaa laadukasta työllistämiprojektia yhteistyössä eri viranomaisten kanssa. SPR:n tavoitteena on ollut vuodesta 1998 lähtien syrjäytymisen ehkäiseminen, ja osana tätä tavoitetta kaikki Konttien työntekijät esimiehiä lukuun ottamatta ovat jonkin työvoimapolitiittisen toimenpiteen (palkkatuki, työkokeilu, työharjoittelu, työelämänvalmennus, oppisopimuskoulutus) kautta työsuhteessa Kontteihin. Työntekijöiden taustat huomioon ottaen heille järjestetään työtehtäviä henkilökohtaisten valmiuksien mukaan, ja työjakson aikana on mahdollista saada henkilökohtaista tukea sekä työllistymistä tukevaa koulutusta. Konteissa voi työskennellä myös vapaaehtoisena. Työnhakuprosessi Kontteihin on samanlainen kuin muihin työpaikkoihin, ja prosessin aikana tehdään yhteistyötä työvoimaviranomaisten kanssa tukimuodoista riippuen. (Emt.)

Jokaisessa Kontissa työskentelee kolme esimiestä. Yksi heistä on työnsuunnittelija, jonka vastuualueina ovat työntekijöiden ”jatkoluttaminen”, työjakson jälkeiset mahdollisuudet ja niiden tukeminen, paikalliset verkostot sekä koulutukset. Kontin hoitajalla on usein kaupallista sekä käytännöllistä kokemusta. Kolmantena esimiehenä

Konteissa toimii vastaava työnjohtopäällikkö, Kontti-päällikkö. Käytännössä esimiehet kuitenkin tekevät yhteistyötä ja vastaavat tiiminä Konttien toiminnasta. Muuten toiminta on jaettu eri osa-alueisiin, joissa työntekijät toimivat omien valmiuksiensa mukaan. Yleensä uuden työntekijän työtehtävät alkavat lajittelusta. (Vaarasuo 2008.) Lajittelun lisäksi Konttien työtehtävät voidaan jakaa seitsemään tehtäväkokonaisuuteen: kuljetustehtävät, myynnin valmistelu, myymälätoiminnot, asiakaspalvelu, kassatyöskentely, siivous ja toimistotehtävät (Punainen Risti 2008). Työtehtävät ovat moninaisia ja niiden jakamisessa lähtökohtana ovat yksilön valmiudet: esimerkiksi kuljettaminen vaatii ajokortin ja sosiaalisia taitoja asiakastilanteessa. Työntekijöillä on säännöt, joiden mukaan toimitaan ja mahdollisiin ongelma-kohtiin pyritään puuttumaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Työjakson keskeyttää noin 10–20 prosenttia työntekijöistä. (Vaarasuo 2008.)

Kontit tarjoavat työpaikkoja henkilöille, jotka eivät jostain syystä työllisty avoimille työmarkkinoille. Kontit ovat seitsemän vuoden aikana työllistäneet erilaisin työvoimapolitiittisin toimenpitein yli 3000 henkilöä. (Punainen Risti 2008.) Kontti-ketju julkaisee vuosittain myös sosiaalisen tilinpäätöksen, jossa kerrotaan toiminnan sosiaalisista ja yhteiskunnallisista tuloksista, ja sen tarkoituksena on paitsi osoittaa Kontin sosiaaliset tulokset myös auttaa toiminnan suunnittelussa ja sen kehittämisessä (Punainen Risti 2008). Konttien toiminnan perustana on ajatus työn järjestämisestä työntekijöiden valmiuksien mukaan ja toisaalta tukea työntekijöitä eri tavoin työn aikana. Työn tavoitteena on tarjota tuen ja koulutusten lisäksi myös muita valmiuksia työelämää ajatellen, mikä on myös palkkatuetun työn tavoite yleensäkin. Jatkoloputtaminen on osa työhön sisältyvää ohjausta, eli jo työn aikana pohditaan mahdollisuuksia työn jälkeen ja niitä pyritään tukemaan.

Laman jälkeen 1990-luvulla kolmannen sektorin rooli työllistäjänä ja mahdollisuudet työttömyyden alentamisessa nousivat keskustelun ja tutkimuksen kohteeksi. Kolmatta sektoria koskevan tiedon tarve tuli tutkijoille jopa yllätyksenä. Vaikka kansainvälistä tutkimusta on tehty jo 1970-luvulta lähtien, vertailtavuus on hankalaa käsite-erojen

vuoksi. Yhteiskuntarakenteiden muutokset ja keskustelu hyvinvointivaltion kehittämisestä ovat tuoneet kolmannen sektorin sekä sen mahdollisuudet tarkemman analyysin kohteeksi. (Helander 1998, 9–15.) Myös Rifkin (1997) pohtii teoksessaan kolmannen sektorin mahdollisuuksia ja sen muuttuvaa roolia, ja nimenomaan Rifkinin ajatukset ”työn lopusta” herätti keskustelun kolmannen sektorin mahdollisuuksista työllistäjänä. Palkkatuella työllistämiseen on kuitenkin tulossa muutoksia, jotka koskevat yhdistyksiä ja säätiöitä, joiden katsotaan harjoittavan elinkeinotoimintaa. Lain on tarkoitus tulla voimaan toukokuussa 2010. (Eduskunta 2010.) Tämän tutkimuksen aineistolla ei kuitenkaan ole mahdollista tai edes tarkoituksenmukaista tehdä koko kolmatta sektoria koskevia yleistyksiä. On kuitenkin tärkeää huomioida tämä työ myös osana kolmatta sektoria ja sen toimintamuotoja.³

³ SPR on virallisesti valtion tunnustama julkisoikeudellinen yhdistys (Laki Suomen Punaisesta Rististä 25.2.2000/238).

5 Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen metodologia

Tutkielmani kiinnostuksen kohteena ovat haastatteluihin osallistuneiden subjektiiviset kokemukset työstään Konteissa. Tavoitteenani on vastata seuraaviin tutkimuskysymyksiin.

- Mikä merkitys tai mitä merkityksiä palkkatuetulla työllä on yksilön hyvinvoinnin näkökulmasta?
- Tukeeko tämä työ yksilön hyvinvointia? Jos tukee, niin millä tavoin?
- Mitä hyvinvointia laajempia merkityksiä työlle tässä kontekstissa annetaan?

Tutkielmani voidaan katsoa kuuluvan fenomenologiseen tutkimussuuntaukseen. Laineen (2007, 28–31) mukaan fenomenologiassa tutkitaan nimenomaan ihmisten kokemuksia, jotka syntyvät vuorovaikutuksessa todellisuuden kanssa. Kokemus ymmärretään kuitenkin laajasti ”...ihmisen kokemuksellisenä suhteena omaan todellisuuteensa, maailmaan jossa hän elää” (emt., 29). Nämä kokemukset muotoutuvat merkitysten mukaan, ja merkitykset ovat fenomenologisen tutkimuksen varsinainen kohde, jolloin analyysin kautta selvitetään kokemuksen mahdollisimman monia eri merkitysaspekteja ja niiden luonnetta. Merkitysten tutkimisen taustalla on ajatus siitä, että ihmisen suhde todellisuuteen on merkityksellisesti ladattua ja maailma esiintyy ihmisille merkityksinä. Merkitykset ovat lisäksi intersubjektiiivisia eli subjektien välisiä tai subjekteja yhdistäviä. (Emt., 28–31.) Tässä tutkielmassa kiinnostuksen kohteena ovat haastateltavien kokemukset omasta työstään. Fenomenologiaa on kutsuttu tutkimuskirjallisuudessa myös ”opiksi ilmiöstä” (Metsämuuronen 2006, 92). Omassa tutkielmassani tämä ilmiö on työ, jonka saamia merkityksiä tutkitaan juuri haastateltavien kokemusten kautta ja tavoitteena on ilmiön ymmärtäminen, ei niinkään yleistettävyys.

5.1 Teemahaastattelu aineistonkeruun menetelmänä

Kvalitatiivisen tutkimuksen ja laadullisten menetelmien käytön takana voi olla useitakin eri motiiveja ja yksi niistä on tutkimusongelman luonne: kvalitatiivinen tutkimus mahdollistaa ilmiöiden monimuotoisuuden tutkimisen, kun taas määrällisessä tutkimuksessa monimutkaiset yksityiskohdat ovat vaikeampia saavuttaa (Strauss & Cordin 1990, 19). Lisäksi laadullisessa tutkimuksessa pyrkimyksenä voidaan usein pitää tutkittavien näkökulman tavoittamista, mikä on heidän näkemyksensä tutkittavasta ilmiöstä (Kiviniemi 2001, 68). Alasuutarin (1999, 237) mukaan olennaista tutkimuksessa on pyrkimys selittää ilmiö ja tehdä se ymmärrettäväksi. Omassa tutkielmassani pyrinkin syvällisemmällä otteella ilmiön ymmärtämiseen, en niinkään yleistettävyyteen. Tästä syystä näin haastattelun tutkimuskysymysteni kannalta parhaiten soveltuvaksi aineistonkeruumenetelmäksi.

Haastattelun etuina muihin menetelmiin nähden pidetään muun muassa joustavuutta, mahdollisuutta saada tietoa myös vastauksiin vaikuttavista motiiveista, suunnata tiedonhankintaa haastattelutilanteessa ja muokata haastattelun aiheita. Lisäksi haastattelun yhteydessä on mahdollista esittää lisäkysymyksiä ja selventää vastauksia. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 34–35.) Metodien valinta on aina päätös, joka on pystyttävä perustelemaan. On myös osoitettava, että valintaa on pohdittu analyyttisesti ja käytännön kannalta. (Silverman 2005, 48–49.) Haastattelun joustavuus aineiston keräämisen menetelmänä ja sen mahdollistama syvällisemmän tiedon saavuttaminen vaikuttivat omalla kohdallani metodien valintaan. Koin, että haastattelemalla saan parhaiten tutkimuskysymyksiini vastaavan aineiston.

Keräsin haastatteluaineiston teemahaastattelumenetelmää käyttäen. Teemahaastattelu on yksi tutkimushaastattelun lajeista, joka käsittelyn yhdenmukaisuuden perusteella sijoittuu lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun välimaastoon. Teemahaastattelu lähtee yhteisten arkisten kokemusten tutkittavuuden oletuksesta, eli mitään kokeellisesti aikaansaatuja yhteistä kokemusta ei tarvita. (Hirsjärvi & Hurme 1988, 35–37.) Omassa

tutkielmassani tämä yhteinen arkinen kokemus tarkoittaa työtä samassa työorganisaatiossa, eli kaikille haastateltaville yhteinen piirre on työnteko jossain kolmesta Kontista. Työn lisäksi haastateltavia yhdistävä kokemus on pidempiaikainen työttömyys ennen kyseessä olevaa työtä, jolloin he ovat oikeutettuja palkkatukeen.

Teemahaastattelulle on tyypillistä, että keskustelu kohdennetaan tiettyihin, ennalta päätettyihin teemoihin, mutta kysymysten muoto ja järjestys voivat muuttua eri haastateltavien kohdalla. Teemahaastattelun runkoa tai kysymyksiä suunniteltaessa onkin hyvä laatia teema-alueuuttelo yksityiskohtaisen kysymysluettelon sijaan, ja nämä teema-alueet operationaalistetaan kysymysten avulla haastattelutilanteessa. Tutkijan (haastattelijan) lisäksi myös haastateltava osallistuu tähän operationalisointiin, sillä hänestä sekä hänen elämäntilanteestaan riippuu, miten tietty ilmiö konkretisoituu. Tästä johtuen teema-alueiden tulisi olla tarpeeksi väljiä. (Hirsjärvi & Hurme 1988, 35–37, 41–42.)

Suunnitellessani haastattelurunkoa pyrin pitämään mielessäni ohjeen riittävästä väljyydestä, teemojen muodostamisesta sekä liiallisen yksityiskohtaisuuden välttämisestä. Muotoilin haastattelurungon jo olemassa olevaa teoriaa apuna käyttäen, ja päädyin lopulta kahdeksaan teemaan tutustuttuani ja syvennyttyäni ensin aihetta käsittelevään tutkimukseen eli käytettyihin metodeihin, käsitteisiin sekä saatuihin tuloksiin (ks. liite 1). Jokaisen teeman alle hahmottelin muutamia kysymyksiä. Näin halusin varmistaa keskustelun jatkuvuuden, mikäli se ei luonnostaan sujuisi, ja välttää kiusallisen hiljaisuuden. Valmiita vastausvaihtoehtoja ei haastateltaville annettu missään vaiheessa, vaan jokaiseen teemaan ja kysymykseen toivottiin mahdollisimman avointa keskustelua. Testasin haastattelurunkoa ennen varsinaisia haastatteluja tekemällä kaksi esihaastattelua ja litteroimalla haastattelut. Esihaastattelujen tekemistä pidetään hyödyllisenä, ja niiden tarkoituksena on nimenomaan testata haastattelurunkoa sekä itse haastattelutilannetta (Eskola & Suoranta 1998, 86–95, Hirsjärvi & Hurme 2001, 72–73). Muutenkin haastattelutilanteeseen on syytä valmistautua huolellisesti (Rubin & Rubin 2005, 146–151). Testattuani haastattelurunkoa tein vielä muutamia muutoksia, mutta päätin

kuitenkin käyttää myös esihaastatteluja osana aineistoa. Lisäksi esihaastattelujen avulla pystyin arvioimaan haastattelujen kestoa paremmin ja toimimaan itse haastattelijana luontevammin.

Teemahaastattelu on luonteeltaan avoimempi ja väljempi kuin lomakehaastattelu, jolloin haastattelutilanne muistuttaa enemmän keskustelua ja antaa näin mahdollisuuden esimerkiksi jatkokysymysten esittämiselle. Teemahaastatteluilla saatu tieto on lisäksi syvällisempää, kun taas lomakehaastatteluiden tuottama tieto jää usein pintapuolisemmaksi (Hirsjärvi & Hurme 1988, 38). Toisaalta teemahaastattelussa on kuitenkin ennalta määritelty pääpiirteittäin kysymysten aihealueet, jolloin haastattelut ovat jo osittain strukturoituja, ja näin haastateltaviakin voi olla määrällisesti enemmän. Itse käytin kaikissa haastatteluissa samaa haastattelurunkoa, lukuun ottamatta muutamia muutoksia esihaastattelujen jälkeen, mutta muutin tarvittaessa kysymysten järjestystä sekä esitin jatkokysymyksiä ja selventäviä kysymyksiä. Kokemattomana haastattelijana koin, että haastattelurungon ja kysymysten ottaminen mukaan haastattelutilanteeseen oli tärkeää, mutta pyrin pitämään tilanteen kuitenkin mahdollisimman keskustelunomaisena ja rentona.

Haastattelu on aina myös sosiaalinen vuorovaikutustilanne (Hirsjärvi & Hurme 2001, 41). Haastattelussa osallistujilla on kuitenkin aina tietyt roolit: tieto on haastateltavalla, aloitteen haastatteluun on tehnyt tutkija, joka yleensä myös ohjaa jollain tavalla haastattelun etenemistä (Ruusuvoori & Tiittula 2005, 22). Haastattelutilanteissa oma roolini tutkijana oli ohjata keskustelua haastattelurungon avulla, mutta pyrin silti pitämään tilanteen mahdollisimman tasavertaisena sekä ottamaan huomioon vastausten ainutlaatuisuuden. Rentoutta pyrittiin luomaan myös tarjoamalla haastateltaville mahdollisuus kahvin tai teen juontiin haastattelujen lomassa. Lisäksi pyrin tekemään haastattelutilanteen haastateltaville mahdollisimman luontevaksi haastatteleamalla heitä heidän työpaikallaan ja työaikanaan erillisessä, rauhallisessa tilassa. Ennen varsinaisen haastattelun aloittamista esittelin vielä itseni ja tutkimuksen aiheen sekä korostin olevani oppinäytetyötä tekevä opiskelija. Kaikki haastateltavat olivat itseäni vanhempia ja koin,

että nuori ikäni saattoi olla myönteinen asia ajatellen tasavertaista keskustelua ennemmin kuin itseäni selvänä auktoriteettina tilanteissa.

Teemahaastattelun luonteeseen kuuluu myös haastattelujen tallentaminen, jotta haastattelu saataisiin sujumaan nopeasti ja ilman katkoja (Hirsjärvi & Hurme 2001, 92). Itse käytin haastatteluissa apunani nauhuria, jotta pystyin keskittymään itse tilanteeseen ja sain kaiken puheen varmasti talteen. Nauhoittaminen ja nauhurin käyttö saattaa kuitenkin herättää haastateltavassa erilaisia tunteita: toisaalta ujoutta ja epävarmuutta, toisaalta taas varmuutta siitä, että kerrottu ymmärretään täsmällisesti (Rubin & Rubin 2005, 110–112). Itse kysyin jokaiselta haastateltavalta lupaa sekä kirjallisesti että suullisesti käyttää nauhuria. Kaikki haastateltavani antoivat luvan nauhurin käyttöön, ja pyrin pitämään sen mahdollisimman luonnollisena osana haastattelutilannetta.

Eskola ja Vastamäki (2007, 26–27) mainitsevat haastateltavaa osallistumaan motivoiviksi tekijöiksi mahdollisuuden tuoda esiin omia mielipiteitä, tilaisuuden kertoa omista kokemuksista sekä aiemmat positiiviset kokemukset. Pyrin siihen, että myös oma tutkielmani tarjoaisi haastateltaville mahdollisuuden haastattelujen kautta kertoa omista kokemuksistaan ja näkemyksistään mahdollisimman avoimesti. Lisäksi pyrin itse haastattelijana toiminnallani lisäämään haastateltavien motivaatiota ja toimimaan Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 98) kuvaamassa haastattelijan ammattiroolissa tehtäväkeskeisesti, osoittamalla luottamuksellisuutta, olemalla sekä osallistuva että tutkiva ja olemalla ennemmin diplomaatti kuin teknikko. Luottamusta voidaankin pitää haastattelututkimuksen avainkysymyksenä, sillä koko haastattelun tulos on riippuvainen haastateltavan luottamuksen saavuttamisesta (Eskola & Suoranta 1998, 94). Siksi luottamuksellisuutta korostettiin Kontteihin lähetetyissä informaatiokirjeissä ja jokaisen haastattelun alussa. Pyrin vielä lisäämään tunnetta luottamuksellisuudesta kirjoittamalla haastattelusopimuksen jokaisen haastateltavan kanssa. Sopimuksella pyrin takaamaan myös muita tutkimuseettisesti tärkeitä asioita, kuten anonymiteetin säilymisen, haastattelun tarkoituksen ja saatujen tietojen luottamuksellinen käsittely (Tiittula & Ruusuvuori 2005, 17–18). On myös tärkeää muistaa, että haastattelun on perustuttava

vapaaehtoisuuteen (Eskola & Suoranta 1998, 93). Pysin haastattelijana motivoimaan ihmisiä osallistumaan, mutta lopullinen päätös osallistua perustui aina haastateltavan vapaaehtoisuuteen ja itsenäiseen päätökseen.

5.2 Aineiston kuvaus

Tutkielmaa varten keräsin kolmentoista haastattelun aineiston teemahaastattelumenetelmää käyttäen. Tein haastattelut kolmessa eri Kontissa. Tämä mahdollistaa tietojen saamisen kolmesta erillisestä, mutta kuitenkin samojen periaatteiden mukaan toimivasta työorganisaatiosta. Tutkielmani tarkoituksena ei kuitenkaan ole verrata näitä kolmea Konttia keskenään, joten aineiston kannalta ei ole merkityksellistä millä paikkakunnalla kukin haastattelu on tehty. Haastatteluiden lisäksi käytän aineistona Työaskel-projektin kanssa yhteistyössä laadittujen lomakkeiden kautta saatuja tietoja (ks. liite 2). Jokainen haastateltava on täyttänyt kyseisen lomakkeen, joka sisältää taustatietojen lisäksi kysymyksiä kyseiseen työhön hakeutumisesta, omista tavoitteista ja niiden toteutumisesta, tavoitteista tulevaisuutta ja mahdollista työllistymistä ajatellen sekä yleensä tyytyväisyydestä omaan elämäntilanteeseen. Lomakkeen laatimisen lähtökohtana ovat olleet projektin intressit, ja sen toimesta kyseisten lomakkeiden pohjalta laaditaan valtakunnallinen yhteenveto. Omassa tutkimuksessani lomakkeiden tiedot ovat lähinnä taustatietoa varsinaisille haastatteluille. Lomakkeista olen käyttänyt tutkielmassani vain taustatietoja eli lomakkeen kohtia 1–4, elämänhallinnan osiosta tutkimuskysymykseeni olennaisesti liittyvää kohtaa 5 ja mahdollisia mainintoja koulutukseen hakeutumisesta.

Tämän tutkielman puitteissa en siis analysoi lomakkeita kokonaisuudessaan, vaan ne ovat taustoittamassa varsinaista tutkimusaineistoa. En voi kuitenkaan jättää niitä huomiotta, sillä haastateltavat täyttivät lomakkeet ennen haastattelua. Siitä johtuen välttämättä kaikkea tietoa ei koettu tarpeelliseksi toistaa haastattelussa eli lomakkeet saattavat sisältää haastattelukysymyksiin liittyviä tietoja. En myöskään suullisen haastattelun puitteissa kysynyt uudestaan taustatietoja, jotka haastateltavat täyttivät lomakkeeseen.

Analyysini ja johtopäätökseni perustuvat kuitenkin pääasiallisesti keräämäni teemahaastatteluaineistoon.

Tein haastattelut joulukuussa 2008 kolmessa eri Kontissa haastateltavien työpaikalla ja työaikana. Työaskel-projektin toimesta otettiin ensin yhteyttä Konttien esimiehiin, jonka jälkeen informoin haastatteluista koko henkilökuntaa kirjeen muodossa. Kirjeessä oli lisäksi yhteystietoni mahdollisia lisäkysymyksiä varten. Itselläni oli mahdollisuus tutustua yhden Kontin toimintaan etukäteen ja käydä kertomassa haastatteluprosessista työntekijöille. Ajan ja taloudellisten resurssien vuoksi vierailu kahdella muulla paikkakunnilla erikseen ennen varsinaista haastattelupäivää ei ollut mahdollista. Aineiston kannalta vierailuni mahdollisilla vaikutuksilla ei ole kuitenkaan merkitystä, sillä kaikki haastattelut muodostavat yhtenäisen aineiston eikä vertailua paikkakuntien välillä tehdä. Lisäksi juuri näiden kolmen paikkakunnan valinta tapahtui Työaskel-projektin kautta.

Haastateltavia oli kaikkiaan kolmetoista, kaksi miestä ja yksitoista naista. Haastateltavien keski-ikä oli noin 46 vuotta, nuorin heistä oli haastatteluhetkellä iältään 29-vuotias ja vanhin 59-vuotias. Haastateltavat olivat olleet Kontissa töissä haastatteluun mennessä keskimäärin kaksitoista kuukautta, yksi heistä oli ollut alle tavoitellun kuuden kuukauden ja yhden palkkatukijakso oli jo päättynyt, mutta hän oli edelleen töissä vapaaehtoisena. Hänen kohdallaan pyysin arvioimaan vastauksia nimenomaan jo päättyneen jakson osalta, jolloin hänen vastauksensa voidaan ottaa osaksi muuta aineistoa. Anonymiteetin vuoksi en käsittele hänen työnimikettään millään tavoin tutkielmassa erillisenä muista. Haastateltavista yksi oli ollut työttömänä ennen nykyistä työsuhdetta noin vuoden, kolme noin kaksi vuotta, kuusi noin kolme vuotta, yksi noin neljä vuotta ja kaksi yli viisi vuotta.

Haastattelin kaikki haastateltavat yksitellen, koska pyrin mahdollisimman luottamukselliseen ja avoimeen keskusteluun. Haastatteluihin osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen, mitä korostin koko prosessin ajan. Ainoa kriteeri osallistumiselle oli

alun perin kuuden kuukauden työkokemus Kontissa. Tällä pyrin siihen, että haastateltavat olisivat ehtineet jo saada kokemuksia työstä, jota haastattelut koskivat. Haastateltavat valikoituivat kaikkien työntekijöiden joukosta sillä perusteella, että he itse halusivat osallistua. En luonnollisesti voi ottaa kantaa siihen, millaisia keskusteluja työpaikoilla mahdollisesti käytiin haastatteluihin liittyen työntekijöiden tai esimiesten kesken. Itse en kuitenkaan kehottanut esimiehiä pyytämään ketään erityisesti osallistumaan vaan luotin siihen, että vapaaehtoisia löytyisi.

Onkin tarpeellista pohtia, kuka työntekijöistä lopulta osallistui ja kuka taas ei osallistunut, koska haastateltavien valikoituminen vaikuttaa oleellisesti lopullisen aineiston sisältöön. Esimerkiksi työjaksonsa syystä tai toisesta keskeyttäneet eivät ole aineistossa edustettuina. Voidaan olettaa, että henkilöt, jotka halusivat kertoa työkokemuksistaan syystä tai toisesta, osallistuivat haastatteluun ja ne, jotka eivät halunneet kokemuksiaan jakaa, jäivät ulkopuolelle. Kuitenkin kuten analyysiluku osoittaa, aineistossa löytyy ainakin osittain hyvin voimakasta variaatiota, eli haastateltavilla on erilaisia kokemuksia työstään, ja näin mukaan on onnistuttu saamaan useampia näkökulmia.

Haastattelut olivat keskenään eripituisia, ja pituudet vaihtelivat kahdestakymmenestä minuutista neljäänkymmeneen minuuttiin. Litteroituna niistä kertyi yhteensä 88 tekstisivua. Haastattelujen lukumäärä oli myönteinen yllätys, ja sitä voidaan pitää myös aineiston vahvuutena. Näin mukaan on saatu useampia näkökulmia. Etukäteen olin varautunut jopa menemään useamman kerran haastateltavien työpaikoille, mikäli määrä jäisi liian pieneksi. Toisaalta haastateltavien kerrontaa ei voida luonnehtia kovinkaan avoimeksi tai monisanaiseksi, minkä seurauksena haastattelut etenivät osittain kysymys-vastauskaavan mukaisesti. Sitä voidaan pitää aineiston heikkoutena. Avoimemman keskustelun ja kerronnan kautta olisi ehkä päästy vielä syvällisemmälle tasolle.

Tutkielmani analyysissa pääpaino on subjektiivisella kerronnalla tai raportoinnilla, koska kiinnostuksen kohteena ovat haastateltavien subjektiiviset kokemukset työstään.

Aineiston avulla ei ole mahdollista esittää tai tulkita vastauksia suhteessa haastateltavien taustoihin, sillä niistä ei ole tarpeeksi tietoa. On myös huomioitava, että tieto on saatu haastateltavilta tietyssä kontekstissa. Aineiston perusteella ei ole mahdollista tutkia esimerkiksi merkitysten ja muutosten pysyvyyttä, vaan sen avulla voidaan tutkia tilannetta juuri haastatteluhetkellä haastateltavien kertomana. Aineistossa on kuitenkin havaittavissa selviä yhteyksiä työn ja hyvinvoinnin välillä, mutta niiden pysyvyyteen ei ole mahdollista tällä aineistolla ottaa kantaa. Selviä yhteyksiä voidaan kuitenkin pitää sinällään tärkeänä tuloksena. Tutkimuksen tarkoituksena ei myöskään ole varsinaisten työllisyysvaikutusten tutkiminen. Myönteisillä tai kielteisillä kokemuksilla voi toki olla yhteys myöhempään työmarkkina-asemaan, mutta niihin kysymyksiin tämä aineisto ei ole relevantti vastaamaan.

5.3 Sisällönanalyysi aineiston analysoinnin menetelmänä

Sisällönanalyysia pidetään eräänlaisena perusanalyysimenetelmänä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105–109). Sisällönanalyysia on kutsuttu jopa potentiaalisesti sosiaalitieteiden yhdeksi tärkeimmistä tutkimusmenetelmistä. Käsitteellisesti termi sisällönanalyysi (content analysis) on peräisin noin kuudenkymmenen vuoden takaa. Aatteelliset juuret ulottuvat kuitenkin paljon pidemmälle ihmisen historiaan, tietoisien symbolien ja äänen käytön alkuun. (Krippendorff 2004, xiii.) On kuitenkin todettava, että menetelmää koskeva tieto on hajanaista ja menetelmää käytetään monella eri tavalla (Kyngäs & Vanhanen 1999, 3). Kyngäs ja Vanhanen tarkastelevat analyysimenetelmää hoitotieteellisen tutkimuksen näkökulmasta, mutta tietynlainen hajanaisuus pätee myös muihin tieteenaloihin.

Tuomin ja Sarajärven (2002, 105–109) mukaan sisällönanalyysi on tekstianalyysia, jossa pyritään tutkittavan ilmiön kuvaamiseen tiivistetysti ja yleisessä muodossa. Aineiston järjestämisen jälkeen tutkijan on kuitenkin tehtävä johtopäätöksiä, eikä järjestettyä aineistoa voida sinällään esittää valmiina tuloksina. Sisällönanalyysin avulla voidaan

analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti, ja dokumenttien sisältöä pyritään kuvaamaan sanallisesti. Sisällönanalyysissa etsitään tekstin merkityksiä, mikä erottaa sen diskurssianalyysista, jonka avulla taas analysoidaan näiden merkitysten tuottamisen prosessia.

Sisällönanalyysissa voidaan erottaa toisistaan sisällön analyysi ja sisällön erittely. Sisällön analyysilla tarkoitetaan pyrkimystä kuvata dokumenttien sisältöä sanallisesti, kun taas sisällön erittelyllä tarkoitetaan aineiston kvantitatiivista kuvaamista. Näin käsitteellä sisällönanalyysi voidaan tarkoittaa kumpaakin analyysitapaa, sekä sanallista että numeraalista, eikä sitä voida pitää pelkästään laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmänä. Lisäksi sisällönanalyysia voidaan pitää paitsi yksittäisenä metodina myös laajempänä teoreettisena kehyksenä. Jos sisällönanalyysilla tarkoitetaan sisältöjen analyysia väljänä teoreettisena kehyksenä, useampien eri laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmien voidaan todeta perustuvan jollain tavoin sisällönanalyysiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91–107.)

Sisällönanalyysin yhteydessä on huomioitava myös tutkijan suhde teoriaan. Eskolan (2001, 136–138) mukaan vaihtoehtoja tälle tutkijan ja teorian väliselle suhteelle on useita. Hän kuitenkin erottaa toisistaan aineistolähtöisen, teoriasidonnaisen sekä teorialähtöisen lähestymistavan. Aineistolähtöisessä analyysissa teoria pyritään rakentamaan tai muotoilemaan aineistosta. Teorialähtöisen analyysin lähtökohtana taas on teoria, johon pyritään palaamaan empirian jälkeen. Teoriaa siis testataan empirian avulla, saako teoria ja siitä johdettu hypoteesi tukea aineistolta. Teoriasidonnaisella analyysilla on liitoksia teoriaan, mutta se ei suoraan nouse teoriasta tai pohjautu tiettyyn teoriaan. Teoriasidonnaisen analyysin tarkoituksena ei ole testata jo olemassa olevaa teoriaa eikä toisaalta myöskään luoda aineistosta uutta teoriaa. Tutkimuskirjallisuudessa teoriasidonnaisen analyysin käsitteen synonyymina käytetään myös teoriaohjaavan analyysin käsitettä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96–97). Kyngäs ja Vanhanen (1999, 5–10) puolestaan puhuvat induktiivisesta eli aineistolähtöisestä analyysista ja deduktiivisesta analyysista, jossa lähtökohtana on aiempi käsitejärjestelmä aineiston luokittelun apuna.

Omassa tutkielmassani olen kiinnostunut haastatteluiden laadullisesta sisällöstä, en merkitysten tuottamisen prosessista. Kiinnostuksen kohteen mukaisesti päädyin aineiston analyysimenetelmän valinnassa sisällönanalyysiin ja aineiston kuvaamiseen sanallisesti. Lisäksi näen oman tutkielmani teoriaohjaavana, eli analyysissä on teoreettisia kytkentöjä, mutta se ei kuitenkaan täysin pohjaudu teoriaan. Siinä on siis piirteitä sekä induktiivisesta että deduktiivisesta analyysistä. Oman tutkielmani kohdalla teoriaohjaavuus voidaan ymmärtää yhteytenä jo olemassa oleviin teorioihin, näkökulmiin, tutkimustuloksiin ja käsitteisiin, jotka ovat olleet läsnä jo haastattelurunkoa laatiessani ja siten analyysin perustana. Aineistolle annetaan kuitenkin myös mahdollisuus yllättää ja tuoda esiin uutta. Aineistoa analysoidessani en pitänyt kiinni tiukasti vain yhdestä teoreettisesta näkökulmasta, vaan pyrin lukemaan sitä avoimesti ja annoin tilaa sen esiin tuomille uusille näkökulmille.

Sisällönanalyysin tekemiseksi ei ole olemassa yksityiskohtaisia sääntöjä, pikemminkin käytössä on ohjeita analyysin etenemisestä (Kynäs & Vanhanen 1999, 5). Näiden ohjeiden mukaisesti pyrin analysoimaan myös omaa aineistoani. Aloitin analyysin litteroimalla haastattelut. Haastatteluista kirjasin ylös kaiken puheen, mutta en esimerkiksi taukoja tai äänenpainoja. Koin, että ne eivät ole oman tutkielmani kannalta oleellista tietoa, sillä kiinnostukseni kohteena on haastattelujen sisältö. Litteroinnin jälkeen aloitin aineistoon tutustumisen lukemalla sitä huolellisesti ja systemaattisesti läpi. Analyysin ensimmäisenä vaiheena on aina analyysiyksikön valinta, ja se määrittyy aineiston ja tutkimustehtävän mukaisesti (emt.). Omassa analyysissäni analyysiyksikköinä käytin sanayhdistelmää, lausumaa ja ilmaisua.

Tuomin ja Sarajärven (2009, 117) mukaan teoriaohjaava analyysi etenee aineiston ehdoilla, mutta erona täysin aineistolähtöiseen analyysiin abstrahoinnissa eli käsitteellistämässä empiirinen aineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin. Käsitteet ovat ennestään ilmiöstä tiedettyjä. Teoriaohjaavan analyysin mukaisesti poimin omasta aineistostani ensin alkuperäisilmaisuja. Aineiston lukemisen ja alkuperäisilmaisujen poiminnan lähtökohtana olivat tutkimuskysymykseni, joihin aineiston avulla pyrin

vastaamaan. Poimin ne ilmaiset, jotka liittyivät olennaisesti tutkimuskysymyksiini työn merkityksestä hyvinvoinnin näkökulmasta. Ilmaisujen poimiminen aineistosta oli aluksi enemmän teoriaan perustuvaan eli poimin ilmaisia liittyen juuri työn merkitykseen yksilön hyvinvoinnin eri ulottuvuuksissa. Tämän jälkeen pelkistin ilmaiset yksikertaisempaan ja lyhyempään muotoon aineiston klusterointia eli ryhmittelyä varten. Ryhmittelyssä etsin aineistosta samankaltaisuuksia sekä eroja, variaatiota ja ristiriitoja.

Tämän ryhmittelyn perusteella muodostin pelkistetyistä ilmaisuista alaluokkia nimenomaan aineiston ehdoilla ja nimesin ne sisältöä mahdollisimman hyvin kuvaaviksi. Alaluokat jäsenin ja ryhmittelin vielä yläluokiksi. Teoriaohjaavassa analyysissä alaluokat muodostetaan aineistolähtöisesti, mutta yläluokat tuodaan jo olemassa olevasta teoriasta valmiina (Tuomi & Sarajärvi 2009, 117). Myös omassa analyysissäni toin yläluokat ikään kuin valmiina analyysiin. Olin kuitenkin avoin aineiston suhteen ja luin sitä myös teorian unohtaen. Havaitsin jo ilmaisujen poimintavaiheessa, ettei koko aineisto jäsenny täysin hyvinvoinnin ulottuvuuksien mukaisesti. Tällöin jatkoin enemmän aineistolähtöisesti ottamalla mukaan myös uusia näkökulmia, jotka sitten suhteutin teoriaan. Tämä näkyy analyysin luvussa 6.5, jossa korostuvat juuri oman aineistoni myötä auttamisen ulottuvuus työssä ja tulevaisuuden kuvailu osana työn merkitystä.

Aineisto- ja teorialähtöisyyden yhdistäminen näkyy analyysissäni eri tavoin: aineiston keräämiseksi laadittu haastattelurunko ja sitä kautta aineisto on muotoutunut perustuen valmiisiin käsitteisiin ja näkökulmiin työn ja työttömyyden merkityksestä ja hyvinvoinnista. Analyysissä yläluokat ovat peräisin tutkimuskirjallisuudesta ja niiden alaluokat muotoilin itse aineistolähtöisesti. Kaikkia alaluokkia ja yläluokkia yhdistävänä luokkana ovat tutkimuskysymyksen työ merkityksestä. Kyngäs ja Vanhanen (1999) toteavat artikkelissaan, että analyysin prosessin kuvaamiseen tutkija voi valita haluamansa termit, kunhan niitä käyttää loogisesti läpi tutkimuksen. He käyttävät esimerkeissään kategorian käsitettä. Oma analyysini noudattaa Tuomin ja Sarajärven (2009) kuvaamaa teoriaohjaavaa analyysimallia, joten päädyin käyttämään sen mukaisesti käsitettä luokka.

Harran (2004, 85) mukaan laadulliseen tutkimukseen kuuluu yleensä sitaattien käyttö. Sitaatteja voidaan käyttää muun muassa esimerkkinä, perusteluna, tarkennuksena, provosointina tai todisteena. Pysin käyttämään sitaatteja omassa analyysissäni esimerkkeinä aineistosta ja evidenssinä analyysille. Lisäksi pyrin lainauksia käyttämällä lisäämään analyysin luotettavuutta (ks. Kyngäs & Vanhanen 1999, 10). Sitaatit tai näytteet ovat suoria lainauksia paitsi niiltä osin, jos haastateltava käyttää kerronnassaan erisnimiä. Tällöin anonymiteetin säilymiseksi olen korvannut kaikki erisnimet kirjaimella X. Olen numeroinut sitaatit selvyuden vuoksi haastatteluiden numeroinnin mukaan 1–13, ja erottanut ne muusta tekstistä sisennyksen ja pienemmän fontin avulla. Lisäksi olen käyttänyt merkintää ... katkaisun merkkinä lauseiden välissä.

5.4 Luotettavuus laadullisessa tutkimuksessa

Tutkimusmenetelmien luotettavuutta mitataan usein validiteetin ja reliabiliteetin käsitteillä. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa on tutkittu mitä on luvattu, ja reliabiliteetilla viitataan tutkimustulosten toistettavuuteen. Laadullisen tutkimuksen kohdalla käsitteiden sopivuutta on kuitenkin kritisoitu, ja niiden nähdään vastaavan lähinnä määrällisen tutkimuksen tarpeisiin. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 133.) Käsitteiden toimivuudesta laadullisen tutkimuksen kohdalla on ristiriitaisia näkemyksiä, mutta luotettavuuden parantamisen keinoista ollaan kuitenkin suhteellisen yksimielisiä. Luotettavuuden parantamiseen liittyy esimerkiksi perusteltujen ja aukikirjoitettujen koodausten ja kategoriointien tekeminen sekä haastattelujen kohdalla esihaastatteluiden tekeminen ja harjoittelu. Lisäksi on otettava huomioon kielenkäytön tilannesidonnaisuus sekä pohdittava, miten tutkimuksen luonne ja aihe ovat mahdollisesti vaikuttaneet osallistuneiden vastauksiin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Triangulaatiota eli eri metodien, tutkijoiden, teorioiden tai tiedonlähteiden käyttöä pidetään tutkimuksen validiteettikriteerinä. Se ei kuitenkaan ole ongelmaton ratkaisu eikä fenomenologisessa tutkimuksessa edes tarpeellinen. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 140–146; Silverman 2005, 212.)

Omassa tutkielmassani olen pyrkinyt luotettavuuteen ja sen parantamiseen prosessin eri vaiheissa juuri aukikirjoittamisen kautta. Lisäksi aineiston keräämisen vaiheessa tein kaksi esihaastattelua, joiden avulla pyrin testaamaan laatimaani haastattelurunkoa sekä harjoittelemaan itse haastattelutilannetta ja haastattelijana olemista. Analyysivaiheessa pyrin tuomaan esiin tekemäni valinnat ilmaisujen poimimisesta ja pelkistämisestä, luokkien muodostamisesta ja niiden nimeämisestä kertomalla niistä mahdollisimman avoimesti. Lisäksi käytin analyysissä sitaatteja aineistosta osittain juuri luotettavuuden lisäämiseksi. Näillä ratkaisuilla vastasin osittain myös toistettavuuden vaatimukseen.

Validiteetin vaatimukseen pyrin toimimalla tutkimuksen eri vaiheissa perusteellisesti. Koen, että pystyn vastaamaan tutkimuskysymyksiin keräämäni aineiston avulla ja että teoria ja analyysi tukevat toisiaan. Lisäksi sitaatteja voidaan pitää evidenssinä tulosten oikeellisuudesta ja totuudenmukaisuudesta. Analyysin tulokset ja niiden pohdinta sekä johtopäätökset on pyritty perustelemaan aineiston ja/tai teorian avulla ja tuomaan yhteys tekstissä selvästi esiin. Olen pyrkinyt läpi tutkielman edellä mainittujen perusteluiden sekä avoimuuden ja aukikirjoittamisen kautta lisäämään kokonaisuuden luotettavuutta. Lisäksi olen huomioinut saadun informaation kontekstisidonnaisuuden, enkä pyri tekemään sen perusteella yleistyksiä tai kuvailemaan pysyvää tilaa.

Alasuutari (1993, 190–210) pohtii yleistämisen problematiikkaa laadullisessa tutkimuksessa. Laadullisessa tutkimuksessa tärkeintä onkin paikallinen selittäminen, mikä tarkoittaa, että selitysmallin tulee päteä mahdollisimman hyvin perustana olevaan empiiriseen aineistoon. Laadullisen tutkimuksen yhteydessä suhteuttaminen olisikin kuvaavampi termi. Fenomenologista tutkimusta voidaan pitää yksittäiseen suuntautuvana paikallistutkimuksena, jolloin pyrkimys ei ole löytää universaaleja yleistyksiä vaan ymmärtää ”...jonkin tutkittavan alueen ihmisten sen hetkistä merkitysmaailmaa...” (Laine 2007, 31). Omassa tutkielmassani pyrin tarkastelemaan juuri haastateltavien kokemusta haastatteluhetkellä ja olen tietoinen siitä, etten voi ottaa kantaa saamieni tulosten pysyvyyteen tämän tutkielman puitteissa. Alasuutarin suhteuttaminen sopiikin omaan tutkimukseeni hyvin. Sen sijaan, että yleistäisin tulokset koskemaan esimerkiksi

kaikkea palkkatuettua työtä tai työtä yleensä, pyrin suhteuttamaan niitä aiempaan tutkimuskirjallisuuteen.

6 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa vastaan tutkimuskysymyksiini työn merkityksestä. Analyysi on toteutettu teorialähtöistä ja aineistolähtöistä tarkastelutapaa yhdistelevää, teoriaohjaavaa, lähestymistapaa hyödyntäen. Analyysiluku jakautuu viiteen osaan, joita voidaan nimittää myös analyysin yläluokiksi. Kukin näistä jakautuu vielä pienempiin ja yksityiskohtaisempiin osiin, analyysin alaluokkiin. Koko analyysia yhdistävä ja analyysin perustana oleva asia, yhdistävä luokka, ovat juuri tutkimuskysymykset työn merkityksestä. (Tuomi & Sarajärvi 2009; Kyngäs & Vanhanen 1999.) Analyysin vaiheita kuvattiin yksityiskohtaisemmin edellä luvussa 5.3. Sisällöllisesti analyysi etenee hyvinvoinnin määrittelyn mukaisesti eli ensin keskityn tuloksiin koskien psyykkistä hyvinvointia ja siihen liittyen suhtautumista työtä kohtaan, sen jälkeen sosiaalista hyvinvointia ja sitten fyysistä hyvinvointia sekä työn taloudellista hyötyä. Analyysin viimeinen luku keskittyy työn filantrooppiseen luonteeseen ja tulevaisuuteen liittyviin merkityksiin.

6.1 Työ psyykkisen hyvinvoinnin lähteenä

Tutkimuskirjallisuudessa hyvinvointi on usein jaettu kolmeen ulottuvuuteen eli psyykkiseen (being), fyysiseen (having) ja sosiaaliseen (loving) (Allardt 1976; WHO 2006; Moisio ym. 2008, 14; Ojala & Ahonen 2003). On kuitenkin huomioitava, että ulottuvuudet eivät ole yksiselitteisesti määriteltävissä ja niillä voidaan nähdä myös päällekkäisyyksiä, kuten Kuvio 1 sivulla 18 osoittaa. Tässä ja kahdessa seuraavassa luvussa käyn läpi analyysin tuloksia liittyen työn merkitykseen ei-aineellisen eli psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin näkökulmasta. Juuri näillä hyvinvoinnin ulottuvuuksilla voidaan nähdä yhtenäisyyksiä ja päällekkäisyyksiä keskenään. Tässä luvussa tärkeimmiksi teemoiksi muodostuvat piristyminen ja jaksamisen parantuminen sekä omakuvan ja itsetunnon vahvistuminen.

Piristyminen ja jaksamisen parantuminen

Haastatteluissa puheessa työstä nousee yhtenä teemana työn kautta piristyminen ja yleinen jaksamisen parantuminen. Osassa näytteistä kerrotaan töissä olemisen ja työn tekemisen kautta piristymisestä eli nyt ollaan virkeämpiä kuin ennen. Piristymisen kokemukset liitetään tekemiseen eli piristymistä tapahtuu, kun on jotain tekemistä ja toisaalta myös kotoa lähtemiseen eli tekemiseen kodin ulkopuolella.

H1: ”Mä pidän tätä sellasena piristysjaksona, parempi olla liikkeellä kun ei. Ihan yleiseen mielialaan on vaikuttanut, pää on paremmassa kunnossa kun jos ei keskellä pimeätä talvea joutus lähteen yhtään mihinkään koskaan niin jäis varmaan nukkumaan. Siis sellanen yleinen, paremmalla tuulella. En mä muuta keksi.”

H4: ”On se sillain, et joka päivä tai työpäivinä tulee lähdettyä töihin, ettei sit vaan oo kotona. Sen huomaa, et mieli on paljon virkeempi, kun on jotain tekemistä, ettei tarvi siellä kotona olla koko ajan.”

Näistä esimerkeistä ilmenee selkeästi piristymisen ja virkeystilan nousun yhteys kotoa lähtemiseen, siihen että on joku syy lähteä päivän aikana pois kotoa. Työ nähdään tässä siis mahdollisuutena toimintaan muualla kuin kotona, jolloin koetaan myös piristymistä. Kotoa lähtemisen merkitystä käsitellään vielä tarkemmin seuraavassa luvussa, kun analysoin työn sosiaalista merkitystä. Tässä tekemisestä puhutaan kuitenkin hyvin yleisellä tasolla, eli on tärkeää olla jotain tekemistä kodin rajojen ulkopuolella eikä itse työtä, työtehtäviä tai työpaikkaa kuitenkaan mainita piristymiseen vaikuttavina tekijöinä. Osallistumista kollektiiviseen toimintaan pidetään yhtenä työn merkitysalueista (Jahoda 1982), mistä juuri tekemisen merkityksen korostaminen voidaan tulkita esimerkiksi.

Toisaalta osassa haastatteluista tulee esiin jaksamisen parantumisesta myös vapaa-ajalla työssä käymisen johdosta. Jaksaminen ja energisyys ilmenevät selkeästi seuraavissa näytteissä.

H5: ”Mä en osaa ite aatella, mutta ystävät sanoo et sä oot vähän energisempi. Mut musta mä oon ollu aina semmonen niin kun säheltäjä, koheltaja, menevä, et mä en osaa sitä silleen ite sanoo. Mut ystävät sanoo, ehkä on ollu lievää adhd:tä jo.”

H11: ”... Mut se että jaksaa niin kun lasten kanssa ja kotonakin paljon paremmin töitten jälkeen kun se että jos on esimerkiksi sairauslomalla ja kun on koko päivän siinä kotona niin sen huomaa, että se jaksaminen on erilaista.”

Näytteissä työllä koetaan olevan positiivisia vaikutuksia myös jaksamiseen kotona, töiden jälkeen. Erityisen hyvin tämä tulee ilmi jälkimmäisessä näytteessä: puhuja jaksaa tehdä paremmin arkisia asioita kotona työpäivän jälkeen kuin oltuaan koko päivän kotona. Toisaalta työn voitaisiin olettaa rasittavan tai väsyttävän ihmistä, mutta näiden näytteiden mukaan työn tekeminen itse asiassa auttaa jaksamaan paremmin myös vapaa-ajalla. Töissä käymistä pidetään tärkeänä oman jaksamisen kannalta. Parhaimmillaan työ voi toimia ihmiselle voimavarana (Kinnunen ym. 2005, 9) ja tässä puhe jaksamisen parantumisesta voidaan tulkita juuri voimavarojen kasvamiseksi. Näyttäisi siltä, että töissä käymisellä ja jaksamisella työn ulkopuolella on yhteys. On kuitenkin syytä huomioida, ettei kausaliteetin suunnasta voida olla täysin varmoja. Näiden näytteiden perusteella yhteys työn ja muun elämän välillä tuntuisi kuitenkin olevan nimenomaan työstä lähtöisin, ja näin työllä on myönteinen merkitys yksilön hyvinvoinnin kannalta.

Omakuva muutokset ja itsetunnon vahvistuminen

Jaksamisen ja piristymisen lisäksi työn koetaan vaikuttavan myös omakuvaan eli siihen, miten itsestä ja omasta osaamisesta ajatellaan. Työn ja ihmisen identiteetin kehittymisen välistä suhdetta sekä itsetunnon kehittymistä työn kautta on pohdittu myös tutkimuskirjallisuudessa (Jokisaari 2002; Morin 2004; Malenfant ym. 2007; Karisto ym. 2003). Työllä on tällöin havaittu tärkeä asema paitsi yksilön identiteetin kehittymisen ja itsetunnon vahvistamisen kannalta myös oppimisen, kehittymisen ja omien kykyjen käyttämisen näkökulmista. Myös tässä tutkimuksessa osassa näytteistä mainitaan työn merkitys itsetuntoon ja sen kehittymiseen.

H5: ”Mun mielestä toi, itsetunnossa sinänsä. Just kun kierrän tuolla kirpputoreja tai tällästä, sit kun saa sanoo jollakin ystävälle et mä tiedän mikä toi on ja ne on ihan huuli pyöreenä et miten se voi noin paljon maksaa. Kun mä osaan jostain sanoo jotain mistä mä en oo aiemmin tiennyt, kun kitisen vaan et onpa kallista. Nyt ymmärtää et miksi se on sen hintanen ja niin pois päin. Sellasta.”

H11: ”Mut kyllä mä luulen, et se sillä tavalla niin kun et oma, arvostus itseensä kohtaan on niin kun parempi, siis sillä tavalla että vaikka pitäis kotiäidin työhön on kaikkein arvokkainta työtä näin sitä sanotaan, mutta kun sitä ei oikeesti arvosteta niin se, että tekee jotakin mitä osaa.”

H13: ”En mä tiedä, pikkusen oli vähän heikompa happea tossa ennen kun mä tänne tulin. On semmonen itseluottamus taas pikkusen ehkä kasvanu, niin kun luottaa enemmän että kyllä mä pystyn oleen normaalisti täällä.”

Näytteet osoittavat, että itsetunnon ja itsensä arvostuksen parantuminen tulevat esiin hyvin erilaisista työhön liittyvistä kokemuksista. Keskimmaisessä näytteessä työssä käyminen kodin ulkopuolella koetaan arvostuksen lähtökohtana eli itseä osataan arvostaa enemmän, kun tekee työtä, jota muidenkin koetaan tai uskotaan arvostavan. Tällöin oman identiteetin ja oman arvostuksen voidaan päätellä olevan hyvinkin riippuvaisia työstä, eli työ osaltaan määrittää millaisena ihminen itseään pitää. Jokisaaren (2002) mukaan työ vaikuttaa siihen, keitä me olemme. Tässä juuri keskimmaisesta näytteestä nähdään, että työ vaikuttaa paitsi siihen keitä me olemme, myös siihen millaisena itseä pidetään. Toisaalta myös muiden arvostuksella ja mielipiteillä on merkitystä. Samansuuntaisia tuloksia itsetunnon vahvistumisesta ja identiteetistä on saatu myös muissa palkkatuetuutta työtä koskevissa tutkimuksissa (Saloniemi ym. 2003; Aho ym. 2005; Isoviita 2002).

Edellisistä näytteistä alimmassa itseluottamuksen kasvaminen liitetään kokemukseen siitä, että töissä pystytään käymään ongelmitta ja sitä verrataan tilanteeseen ennen työtä. Toisaalta ylimmässä näytteessä taas itsetunto on parantunut oppimisen kautta, eli työn myötä on opittu uutta ja sitä pystytään hyödyntämään myös vapaa-ajalla. Seuraavissa näytteissä kerrotaan yleisemminkin omasta yllätyksestä liittyen juuri pärjäämiseen töissä sekä työssä tarvittavien taitojen oppimiseen ja työtehtävistä suoriutumiseen.

H5: ”Nyt just kun täällä on ollu täällä on saanu oppia, mulla ei oo minkäänäköstä ammattikoulutusta mihinkään, kun on jääny ihan suoraan äitiyslomalle peruskoulusta. On täällä tullu paljon sellasia et hei mä osaan jotain, mä tiedän jostain jotain ja mitä täällä on oppinu käyttään, lähinnä kirpputorityyjiä. Sit kun mä käyn tuolla itse kiertämässä kirpputoreja ja ystävät on mukana, ne kysyy mikä tää on niin mä osaan sanoa et se on joku X tai muuta vastaavaa. Tollasta.”

H11: ”Mä oon positiivisesti yllättyny, että mä ajattelin että mä en pärjää ja totta kai tuntu aluksi esimerkiksi kassatyö vähän hankalalta. Mut senkin on oppinu.”

Tässä puhujille on ollut yllätys, että he pärjäävät työssä ja oppivat uusia työtehtäviä. Toisaalta he huomaavat myös jo olemassa olevia tietoja ja taitoja. Näiden kokemusten pohjalta voidaan todeta, että työn tekemiseen ja omiin taitoihin liittyy tai liittyy jonkinlaista epävarmuutta, koska pärjääminen on tullut yllätyksenä. Työn kautta on huomattu oma osaaminen ja se, että työtä pystytään tekemään. Puhe työssä pärjäämisestä ja työssä oppimisesta voidaan liittää juuri itsetuntoon ja omakuvaan liittyviin kysymyksiin. Morinin (2004) mukaan työ voi itsetunnon vahvistamisen kautta vaikuttaa identiteettiin. Tässä pärjääminen ja oppiminen voidaan tulkita itsetunnon kannalta myönteisiksi asioiksi, jolloin työ tukee itsetuntoa ja sen kehittymistä. Työstä selviytymiseen liittyen tulee esiin myös arkirytmien merkitys eli se, että käydään säännöllisesti töissä.

H13: ”On se ihan, että on tuonu juuri sen että niin kun tuonu sen rytmin, että käydään töissä.”

Näytteessä tulee esiin työn merkitys myös arjen rytmittäjänä. Jahodan (1982) mukaan se on juuri yksi työn merkitysalueista: työ mahdollistaa säännöllisen toiminnan, tuo rytmiiä ja vaikuttaa ajan kokemiseen.

6.2 Työn ja harrastuksen liikkuvat rajat

Tässä luvussa tarkastelen suhtautumista ja asenteita työhön sekä sen organisointiin. Työssä voidaan pitää tärkeänä sen tarjoamia mahdollisuuksia kehittymiseen, itsensä toteuttamiseen ja uusien suhteiden luomiseen (Malenfant ym. 2007) ja siksi on tärkeää selvittää, millaisena työtä pidetään. Tämä on osa psyykkistä hyvinvointia, jolla on päällekkäisyyksiä myös muiden ulottuvuuksien kanssa. Työn näkökulmasta siihen voidaan liittää työyhteisön sekä työkavereiden lisäksi myös oma osaaminen, sen ja oman työn arvostus sekä oman työn ja osaamisen kehittäminen (Ojala & Ahonen 2003). Tarkastelen siis työn merkitystä hyvinvoinnin psyykkisen ja osittain sosiaalisen ulottuvuuden näkökulmasta haastateltavien suhtautumisen ja asenteiden sekä työn organisointiin liittyvien tekijöiden kautta. Tarkastelu jakautuu viiteen alaluokkaan: suhtautuminen työtehtäviin, kehittymismahdollisuudet ja uuden oppiminen sekä koettu arvostus työssä, suhtautuminen työaikaan ja työn määrään, joustavuus työssä ja työ työnä vai muuna aktiviteettina. Tässä luvussa huomioin myös työn käytännön järjestelyihin liittyviä tekijöitä, jotka ovat yksi työmotivaatioon vaikuttavista tekijöistä (Peltonen & Ruohotie 1987).

Suhtautuminen työtehtäviin

Työhön ja työtehtäviin suhtaudutaan haastattelussa hyvin eri tavoin. Tämä variaatio työn kokemuksista tulee esiin useammasta eri näkökulmasta. Työtehtävien suhteen muutamassa näytteessä työ koetaan haastavaksi ja työtehtävistä löydetään itselle haastavia elementtejä, kun taas osassa näytteistä työtehtäviä pidetään jollain tapaa helppoina tai jopa yksitoikkoina.

H1: ”Se [pohtii väsymyksensä syitä] on varmaan vaan se herääminen kello viis viiskymmentä, varsinkin nyt talvella. Kyllä mä oon välillä miettinyt, että se vois olla, koska tää on mulle välillä vähän monotonista työtä siis sitten kun sen on oppinu, niin ei siinä hirveesti oo enää mitään uutta. Luultavasti joku mut kiroo tästä, kun sanon näin. Jos on jotain sellasia päiviä, että saa käyttää enemmän luovuutta tai aivoja niin huomaa, että mua ei väsytä niin paljon. Varmaan sekin, että täällä menee sellaseen koomaan, kun tekee samaa työtä.”

H12: ”Juu [kokee työnsä haastavaksi], erittäin etenkin sen tunnistamisen ja tavaran tunnistamisen. Mä oon todella nauttinu hirveesti tästä työstä täällä.”

Ylemmässä näytteessä pohditaan väsymyksen syitä ja päädytään siihen, että yksitoikkoinen työ olisi yksi syy väsymyksen tunteeseen. Tästä näytteestä voidaan tulkita, ettei työ sisällä juurikaan haasteita vaan pikemminkin se rakentuu samanlaisina pysyvistä rutiineista.

H1: ”Just sellanen, että joutuu käyttämään semmosia kykyjä, omia ominaiskykyjä [kertoo työn merkityksellisyydestä yleensä]. Että se on pikkasen vaikeempaa, kun mitä vapaaehtoisesti valitsisi. Sellanen pieni haaste, ei liikaa. Se ei tarkoita, että tää työ on turhaa, mutta jos on työ, joka on helppo opettaa ei nyt ihan kenellä tahansa, mutta aika helposti, niin se ei myöskään tunnu sit siinä, ehkä se hakee omaa sisäistä merkitystä.”

Näytteen perusteella vaikuttaa siltä, että työtehtävien suhteen kaivataan juuri lisää haasteita. Puhuja kokee, että työssä yleensäkin merkityksellistä on sen haastavuus ja jonkinlainen vaikeus, työ ei saisi olla liian helppoa. Näytteen perusteella nykyinen työ ei vastaa näitä odotuksia ja työlle asetettuja vaatimuksia, vaan työn yksipuolisuus aiheuttaa väsymystä. Jos työ ei tarjoa riittävästi mahdollisuuksia juuri sisällöllisesti, siitä tulee ikään kuin ”ei-työtä” (Malenfant ym. 2007), ja juuri työn sisällölliset tekijät ovat yksi työmotivaatioon vaikuttavista tekijöistä (Peltonen & Ruohotie 1987). Tässä kokemukseen työn sisällöstä liittyy haasteettomuus, jolloin työn merkityksen on liityttävä muihin tekijöihin. Toisaalta sivun keskimmaisessä näytteessä työstä löydetään haastavia asioita nimenomaan tuotetuntemuksen muodossa. Työ siis voidaan kokea myös haasteellisena, jolloin oletettavasti edellisenkaltaista väsymistä yksitoikkoisuuden takia ei tapahdu. On kuitenkin otettava huomioon, että työntekijöillä on keskenään erilaisia

työtehtäviä työpaikoillaan. Pääasiallisesti kaikki kuitenkin aloittavat työnsä lajittelun puolelta siirtyen sen jälkeen muihin työtehtäviin, jolloin kokemusta kertyy useammasta eri tehtävästä.

Yleisimmin työtehtäviä ja työtä pidetään kuitenkin vaihtelevina eli työpäivät eivät ole keskenään samanlaisia eivätkä siksi myöskään yksitoikkoisia.

H6: ”On [työ palkitsevaa Kontissa], se menee kuitenkin tässä päivän mittaan näkee aika paljon ihmisiä ja ei oo kahta samanlaista päivää. ... Juu, ja työtehtävät saattaa sit vaihdella, ettei tos väkisin tartte olla. Tänäänkin ollu tossa kuljetuksen apumiehenä koko päivän. Tää toinen kuski oli tuol yläkerrassa kuuntelemassa painavaa sanaa niin sitä tuuraamassa.”

H8: ”Musta täällä on hyvin vaihtelevia päiviä, ei tiedä yhtään niin kun. Ei voi sanoa, että tänään laitetaan tätä ja tätä. Päivät on hyvin erilaisia, sehän siinä on.”

Näiden näytteiden perustella voidaan todeta, että työ näyttäytyy osassa haastatteluista monipuolisena, ja työpäivät sisältävät vaihtelua myös työtehtävien suhteen. Lisäksi työtä ja työtehtäviä pidetään mielenkiintoisina, ja työtehtävien kerrotaan olevan jopa yhteneviä oman harrastuksen ja kiinnostuksen kohteen kanssa.

H3: ”Onhan se sillain, että nyt on enemmän ollu vaatteiden kanssa. En mä hirveesti ollu vaatteiden kanssa, muuta kun mä oon aina ollu kiinnostu muuten. Mulla on kolmekymppinen tytär, hän on aina mun kanssa shoppaillu. Meillä on sellanen yhteinen harrastus, että me kierretään aina kaikki kirpputorit kun mä meen X:ään ja sit käydään vaatekaupoissa. Et sil tavalla ihan mukavasti, mut sil tavalla se ei ollu niin ku vaikeeta siirtyä vaatteisiin, kun mulla oli itellä kiinnostus vaatteisiin. Ei siihen pysty, jollei oo kiinnostunu. Siitä tarvi olla sillä tavalla oikeesti kiinnostunu, eikä siihen kyllästy et aina kun tulee uus vaate niin hienonnäkönen.”

Tässä esimerkissä puhujalla ei varsinaisesti ole työkokemusta siitä, mitä työtehtävät sisältävät nyt, mutta kiinnostuksen kohteesta ja harrastuksesta on nyt tavallaan tullut työtä. On kiinnostavaa huomata, että kokemukset työstä ja työtehtävistä ovat näin erilaisia ja keskenään jopa päinvastaisia: työtä pidetään samaan aikaan haastavana,

vaihtelevana ja toisaalta yksitoikkoisen helppona. Varmasti kaikessa työssä työntekijöiden kokemukset työstään vaihtelevat ja eroavat toisistaan, ja jokaisen omaa subjektiivista kokemusta voidaan aina pitää jollain tapaa ainutlaatuisena. Tässä kuitenkin kokemukset työstä ovat täysin päinvastaisia, millä voitaisiin olettaa olevan vaikutusta myös motivaatioon tehdä työtä sekä siihen, millaisia merkityksiä työllä koetaan olevan. Jos työtehtävät sinällään koetaan tylsiksi ja helpoiksi, motivaation on luultavasti tultava muualta. Työ itsessään ei silloin riitä. Toisaalta voidaan pohtia myös työn tarkoituksenmukaisuutta tilanteessa, jossa työntekijä kokee työtehtävänsä yksitoikkoiseksi tai liian helpoiksi, mikä johtaa osittain jopa työntekijän yleiseen väsymyksen tunteeseen. Tällöin työllä on mahdollisesti hyvinvoinnin kannalta kielteisiä vaikutuksia eli se heikentää hyvinvointia. Haastatteluissa kerrotaan työn tarjoavan sisällöllisiä haasteita, mutta työn koetaan olevan myös juuri sisällöllisesti yksitoikkoista.

Kehittymismahdollisuudet, uuden oppiminen ja koettu arvostus työssä

Hyvinvoinnin psyykkisen ulottuvuuden yhteydessä puhutaan myös yksilön itsensä ja oman osaamisensa kehittämismahdollisuuksista (Ojala & Ahonen 2003). Kehittymiseen liittyen tässä tutkimuksessa haastatteluissa kerrotaan uuden oppimisesta työn kautta tai työn lomassa, mihin viitattiin jo analyysin ensimmäisessä luvussa. Myös tästä näkökulmasta haastatteluissa tulee esiin hyvin erilaisia kokemuksia, jotka näyttäisivät painottuvan toisaalta työhön ja työtehtäviin liittyen uuden oppimisen kokemuksiin ja toisaalta kokemukseen, ettei työssä tapahdu lainkaan uuden oppimista.

H2: ”Kyllä aina jotain oppii. Mutta en mä tohon työhöni, en mä täältä oo siihen mitään saanu, koska oon aikoinani koulutuksen saanu ja tiedän vieläkin. Että sillain.”

H7: ”Ei [työ ole vaikuttanut osaamiseen], ei kyllä tää oo mua hirveesi mihkään päin liikuttanu.”

H11: ”No kun mulla ei oo ammattitutkintoa ja mä oon ite sitä mieltä, et mä en osannu mitään kun mä oon tänne oikeestaan tullu. Se et mitä mä oon osannu ne mitä kotona tarvii ja lastenhoito ja tämmöset näin. Ja mä ilmoitin jo tai kerroin alussa, et mä haluaisin päästä somistamaan ja mä oon päässy siihen ja mä oon toivottavasti ainakin oppinu sitä tässä vuoden aikana. Ja kassakokemusta oli hirveen vähän ennen kun tulin tänne ja nyt mulla on aika paljon kassavuoroja eli mun mielestä se kertoo sen, että mä oon oppinu olemaan tuossa kassalla ja kiitosta saanu siitä, että asiakaspalvelu niin kun sujuu. Että kyllä mä oon yllättävän hyvin pärjänny täällä.”

Näistä näytteistä voidaan selkeästi havaita oppimiskokemuksiin liittyen kaksi ääripäätä: kahden ylimmän näytteen perusteella työllä ei ole minkäänlaista vaikutusta ammattitaitoon eikä sen kautta koeta tapahtuvan oppimista, kun taas alimmassa näytteessä puhuja kertoo työtehtävien kautta oppineensa somistusta sekä kassatyöskentelyssä ja asiakaspalvelussa tarvittavia taitoja.

Ammattitaitoon liittyen haastatteluissa kerrotaan myös mahdollisuuksista kehittää itseään ja osaamistaan työn kautta. Haastatteluissa kysyttiin myös näkemyksiä siitä, onko työssä mahdollisuus jollain tavalla kehittää itseä tai osaamista. Vaikka osassa näytteistä tulee ilmi, ettei työn kautta ole mahdollisuuksia itsen tai osaamisen kehittämiseen, enemmistössä kuitenkin työ nähdään mahdollisuutena ainakin jonkinlaiseen itsen ja/tai osaamisen kehittämiseen. Vaikka työtehtävien ei koettaisi tarjoavan mahdollisuuksia uuden oppimiseen, kehittyminen voi silti olla mahdollista.

H11: ”Mä oon täällä esimerkiksi käyny noita koulutuksia, hygieniapassin ja asiakaspalvelu ja ensiapu, nekin on niin kun kehittäny. Me ollaan X:n kanssa juteltu jatkosta, et se ois varmaan myynnin ammattitutkinto.”

H12: ”Joo, nimenomaan just se, että aina tulee uutta tavaraa mitä pitää tutkia, kuka tän on tehny ja koska ja millon ja missä. Koko ajan siinä kehitty ja se on myös erittäin mukavaa ja hauskaa.”

Näissä näytteissä kerrotaan nimenomaan oman osaamisen ja ammattitaidon kehittymisestä työn ja toisaalta työorganisaation järjestämien koulutusten kautta. Työ tarjoaa mahdollisuuksia kehittää itseään ja ammattitaitoaan ja sitä kautta työn merkitystä

psykkisen hyvinvoinnin näkökulmasta voidaan pitää myönteisenä. Ylimmässä näytteessä tuodaan lisäksi esiin mahdollisuus osallistua erilaisiin koulutuksiin, mikä voidaan tulkita työorganisaation tarjoamaksi mahdollisuudeksi kehittää itseään varsinaisen työssä kehittymisen lisäksi.

H3: ”No ammattitaitoa ei pysty enää kauheesti kehittään tässä vaiheessa. ... En mä usko, että tässä mitään uusia taitoja. Se on niin kun sellasta luontasta. Se järjestelykyky on tullu aikojen takaa, ei tarvi enää kertoo miten tehdään tai tuo.”

H13: ”Niin en mä tiedä, en mä usko että tässä sillain. Enemmänkin tää on sillain mulle semmonen satama, että mä voin niin kun katsoa tässä rauhassa että mihin mä ryhdyn taas oikeesti.”

Näissä näytteissä kerrotaan, ettei työ tarjoa mahdollisuuksia kehittää itseä eikä ammattitaitoa. Ylemmässä näytteessä todetaan, ettei ammattitaitoa voi enää kehittää, eli tarvittavat taidot on hankittu ajan myötä ennen tätä työtä. Alemmassa näytteessä työ nähdään enemmänkin mahdollisuutena pohtia tulevaisuutta, mihin ryhtyä ”taas oikeasti” eli työllä ei sinällään ole kovinkaan suurta merkitystä oman ammattitaidon näkökulmasta. Näytteiden perusteella voidaan myös olettaa, että kaikki työntekijät eivät ole osallistuneet tarjottaviin koulutusmahdollisuuksiin tai ainakaan niitä ei koeta mahdollisuudeksi kehittää itseään tai ammattitaitoaan.

Vaikka näytteissä tulee esiin se, ettei työn kautta ole mahdollista oppia uusia taitoja, enemmistössä työn nähdään kuitenkin tarjoavan mahdollisuuksia itsensä ja/tai osaamisensa kehittymiselle. Kehittymismahdollisuuksia voidaan pitää osana ammattitaitoa, jolloin työn kautta kehittymisen voidaan tulkita parantavan ammattitaitoa. Toisaalta myös uuden oppiminen on vahvasti sidoksissa ammattitaidon kehittymiseen ja parantumiseen. On kuitenkin huomioitava, että kehittymiseen liittyen haastatteluissa saatetaan tarkoittaa myös oman itsensä kehittymistä, ei välttämättä suoraan ammattitaitoon ja osaamiseen liittyviä asioita. Tästä käy esimerkiksi erilaisten ihmisten kanssa työskentelyn oppiminen, jota käsitellään tarkemmin luvussa 6.3. Toisaalta sosiaalisia taitoja voidaan pitää myös osana työssä tarvittavia taitoja. Näyttääkin siltä,

ettei tämän tutkimuksen perusteella ole yksikertaista vastata kysymykseen työn merkityksestä ammattitaidon parantumisen näkökulmasta. Merkittävää kuitenkin on, että jos työn ei koeta tarjoavan mahdollisuuksia uuden oppimiseen tai kehittymiseen, sitä ei voida pitää hyvinvoinnin kannalta myönteisenä eikä sitä tukevana. Toisaalta, jos oppimisen ja kehittymisen kokemuksia esiintyy, työ tukee niiden kautta työntekijän hyvinvointia.

Hyvinvoinnin psyykkiseen ulottuvuuteen liitetään myös arvostus osaamisen ja kehittymismahdollisuuksien yhteydessä (Ojala & Ahonen 2003). Tämän luvun alussa käsiteltiin suhtautumista työtehtäviin kohtaan, mutta haastatteluissa pohditaan myös muiden arvostusta omaa osaamista kohtaan. Lähes kaikissa näytteissä kerrotaan, että omaa osaamista ja työtä arvostetaan työpaikalla. Arvostuksen kokemukset syntyvät erilaisissa tilanteissa esimerkiksi vastuun antamisena, luottamuksena tai avun pyytämisenä. Näytteissä tulee kuitenkin myös ilmi, ettei työssä kaivatakaan arvostusta, sillä tämä työpaikka on vienyt urakehitystä huonompaan suuntaan ja että välillä työntekijät kohtaavat jollain tavalla alentavaa kohtelua itseään tai työtään kohtaan. Arvostuksen kokeminen voidaan nähdä hyvinvointia tukevana, kun taas päinvastaiset kokemukset mahdollisesti jopa heikentävät hyvinvointia tai eivät luultavasti ainakaan tue sitä.

Suhtautuminen työaikaan ja työn määrään

Suhtautumisesta työhön kertovat myös kokemukset työajoista sekä työn määrästä. Lähtökohtaisesti näissä työorganisaatioissa esimiehiä lukuun ottamatta työskennellään osa-aikaisesti, eli myös kaikki haastatteluihin osallistuneet ovat osa-aikaisia työntekijöitä. Haastatteluissa suhtaudutaan työaikaan oppimisen ja kehittymismahdollisuuksien tapaan hyvin eri tavoin: vaikka enemmistö näytteistä tukee ajatusta lyhyemmästä työajasta sopivana ja hyvänä asiana, silti osassa näytteistä mainitaan halukkuus tehdä töitä kokopäiväisesti eli nykyistä enemmän. Työajalla tarkoitetaan tässä tehtyjen työtuntien

määrää, ei niinkään kellonaikoja. Halukkuutta pidempään työaikaan perustellaan lähinnä työn määrällä eli työtä on sen verran, että sen tekemiseen voitaisiin käyttää enemmänkin aikaa tai palkalla, jota käsitellään vielä tarkemmin luvussa 6.4. Tällöin pidemmät työajat ja suurempi työtuntimäärä tarkoittaisi myös parempaa palkkaa.

H4: ”Kyl vois pidempääkin tehdä. Välillä tuntuu varsinkin jos on paljonkin tavaraa, et aika loppuu kesken.”

H13: ”Mä aattelen sen sillain, on tää [toimeentulo] nyt parempi kun työttömänä, että totta kai sitä mieluummin yrittäis täyspäiväseks, mutta että on tää huomattavasti parempi kun työttömänä. Vaikkei se nyt miljoonia paremmin tuu siltikään, niin kun rahana euroissa.”

Tässä työajoista kerrotaan nimenomaan suhteessa työn määrään ja työstä saatuun palkkaan. Näistä näkökulmista työtunteja voitaisiin tehdä enemmän. Lyhyempää työaikaa sen sijaan perustellaan usealla eri tavalla.

H1: ”Ihan riittävä. Tää on ihana, mä soisin koko maailmankaikkeuden kaikille ihmisille kuuden tunnin työpäivän, jos saisin sanoa. Mä oon joskus aiemmin ollu niin sanotussa tavallisessa työssä niin mä oon kahdeksan tunnin päivän jälkeen aivan hajalla. Tää on mun mielestä ihanaa, vajaa viikko ja viiden tai kuuden tunnin päiviä. Se on sopiva ainakin mulle.”

H3: ”On se sillain hyvä määrä, en mä koen sitä mitenkään. Tarviiko se sit kahdeksan tuntia olla, onko siinä sit mitään mieltä? Ainakaan mulle, joku voi haluta tehdä. Se on niin henkilökohtainen asia. Mulle ei taloudellisen tilanteen takia tarvi tehdä kahdeksaa tuntia päivässä. Se on semmonen asia, mitä ei voi sanella. Toinen tarttee sen kahdeksan tuntia, mut mä en oo yksinhuoltaja esimerkiksi, ettei mun tarttis sen takii sitä. Et kun on kakarasta asti sitä tehny niin. Täs iässä ei välttämättä kaipaa enää, ettei se oo pelkkää työtä se elämä. Sillon, kun mä oon menny X:ään töihin niin sillonhan tehtiin yhdeksästä kuuteen joka päivä, se oli tosi raskasta.”

H10: ”On [työn määrä ja työajat itselle sopivat]. Alussa tuntuu ihmeelliseltä, kun on ollut aina päivätyössä, että lauantait töitä. No ei se ollut hetki niin siihen tottu. Itse asiassa lauantai on semmoinen kiva hektinen päivä, neljän tunnin päivä. Silloin on mukava, paljon porukkaa liikkuu. Sitä mä oon aamuvirkku, se iltavuoro oli alussa vähän vaikeaa, kun kuuteen asti on töissä. Alkaa jo nukkumaan, mutta ei, siihenkin on tottunut. Kyllä tykkään, että on sopivat. Ja se työaika, kaksikymmentäyksi tuntia, mulle erittäin hyvä. Mun mies on eläkkeellä, en haluaiskaan enempää.”

Ylimmäinen näyte on esimerkki siitä, että lyhyempi työaika on sopiva oman jaksamisen kannalta. Muutamassa näytteessä kerrotaan, ettei pidempiä työpäiviä haluttaisi tai edes pystyttäisi tekemään oman jaksamisen tai fyysisen kunnon vuoksi. Keskimmaisessa näytteessä lyhyemmän työajan paremmuutta perustellaan sillä, että se on taloudellisesti mahdollista. Näytteessä vedotaan myös siihen, että aiemmin työhistorian aikana on tehty pitkiä työpäiviä, mikä ei enää ole mieluisa vaihtoehto. Nyt myös vapaa-aikaa arvostetaan ja elämässä täytyy olla muutakin kuin pelkkää työtä. Aiemmat pitkät työpäivät, vapaa-ajan arvostaminen ja ajan käyttäminen muuhunkin kuin työntekoon nousee myös yleisemmin esiin näytteissä. Lyhyempi työaika koetaan myönteisenä asiana, koska tällöin jää enemmän aikaa muuhun tekemiseen. Alimmassa näytteessä lyhyempää työaikaa pidetään hyvänä asiana, sillä puoliso on eläkkeellä ja näin koko ajan kotona. Muut perheenjäsenet nähdään yhtenä syynä siihen, miksi pidemmät työpäivät eivät ole mieluisa vaihtoehto. Toisaalta myös oma elämäntilanne juuri haastatteluhetkellä nostetaan perusteluksi sille, miksi lyhyempi työaika on itselle parempi vaihtoehto.

Työaikojen lisäksi työn määrä koetaan eri tavoin. Työn määrällä tarkoitetaan tässä sitä, millaisena se koetaan suhteessa siihen käytettävissä olevaan aikaan. Yleisimmin työn määrän koetaan vaihtelevana, eli välillä työtä on enemmän ja välillä taas vähemmän, kuten seuraava näyte kuvaa.

H6: ”Toi on semmosta et se vaihtelee. Yleensä tossa saa aika rauhasa tehdä ja aika riittää ja ei tarte paikallansa tyhjän päiden seisoo. Toisina päivinä on sitä enemmän et ei ehdi ja toisina päivinä vähemmän ettei oo mitään tekemistä. Eipä oo ainakaan ihan samaa koko aika.”

Vaihtelevuuden lisäksi osassa näytteistä työn määrä koetaan sopivaksi, eli työtä on määrällisesti sopivasti suhteessa siihen käytettävissä olevaan aikaan. Aineistossa tulee kuitenkin myös ilmi, että työtä on määrällisesti paljon ja toisaalta, että työn määrä on pieni eikä tästä näkökulmasta vastaa ”oikeaa työtä”.

H10: ”Onhan täällä hirveästi töitä. Ja sitten joskus tuntuu, että ei kerta kaikkiaan, haastava homma. Joskus kun oli lomalla, ennen vanhaa silloin kun kenkäpuolella olin, sinä aikana ei tehny kukaan mitään. Se oli aivan hirveetä, kun tuli viikon lomalta, ei päässy työpaikallensa ennen kun alko hihat heilumaan. Siinä mielessä töitähän täällä paljon, mutta se on taas jokaisen oma asia, että saattaako istuskella työn vieressä tai tehdä.”

H2: ”Välillä on liikaa, mutta mä en pidä sitä minään rasiitteena. Mä oo ite ollu semmosissa työpaikoissa että mun mielestä tää on ihan leikkiä, siis työmäärää kun katsoo. Mutta ehkä sekin, että mää kyllä hallittin ton mitä mä täällä teen, se käy niin luontevasti. Mutta ei työ rasita.”

H12: ”Aivan mieletöntä, koska paljon oon ollu tuolla varaston puolella ja siellähän se työn määrä on ihan mieletön. Ei se silti oo päässy koskaan vaivaan, koska mä en oo ajatellu, mä oon täällä niin vähän aikaa päivässä, et eihän tää työaika rasita ketään. Eihän tää oo niin kun oikee työaika sinällään. Varsinkaan just jos ihminen on tottunu tekeen vähintään sen kahdeksan tuntia päivässä niin tää on ollu semmosta laskeutumista ennen eläkettä.”

Ylimmässä näytteessä työn määrä koetaan suureksi, mikä tekee työstä myös haastavaa. Toisaalta näytteessä myös vihjataan, että työntekijät saattaisivat suhtautua työtehtäviinsä eri tavoin, eli työn suurestakin määrästä huolimatta osa vain istuisi tekemisen sijaan. Keskimmaisessä näytteessä taas työn määrä koetaan pieneksi verrattuna aiempiin töihin, ja työn määrää kuvataan ”leikiksi”. Suhtautuminen työn määrään vaihtelee hyvinkin paljon, ja se voidaan osaltaan tulkita myös suhtautumiseksi itse työtä kohtaan. Varsinkin kahdessa alimmassa näytteessä työtä kuvataan määrältään leikiksi, ja se poikkeaa aiemmasta työstä. Näyttäisikin siltä, että osassa näytteistä tähän työhön suhtaudutaan eri tavalla kuin aiempiin töihin ja että tätä työtä pidetään jollain tavalla helpompana eikä varsinaisena työnä sinällään. Lisäksi työn helppous ja eräänlainen harrastuksenomaisuus näyttäisivät olevan nimenomaan myönteisiä asioita. Kuten alimmainen näyte kuvaa, työ

on tässä laskeutumista työelämästä eläkkeelle, eli tämä työ nähdään jonkinlaisena välivaiheena työelämän ja eläkkeellä jäämisen välissä.

Joustavuus työssä

Tässä tutkimuksen kohteena olevaa työtä tehdään organisaatiossa, jonka tavoitteena on taloudellisen voiton lisäksi toteuttaa laadukasta työllisyysprojektia. Organisaatiossa tavoitteena on järjestää työntekijöille työtehtäviä heidän omien valmiuksiensa mukaan. (Vaarasuo 2008.) Organisaation näkökulmasta muutamassa näytteessä kerrotaan työjärjestelyiden tapahtuvan työntekijöiden omien voimavarojensa mukaan, eli työtä saa tehdä omaan tahtiin. Muuten näytteissä puhutaan enemmänkin työpaikan säännöistä, niiden joustavuudesta sekä mahdollisuuksista työntekijöinä vaikuttaa omaan työhön.

H4: ”Joo, et kyllä esimiehet kyselee kun tullaan et onko jotain tiettyä puolta tai jotain. Kaikki alottaa lajittelusta ja siit yritetään ohjata sinne mihin halutaan ja olis osaamista.”

H6: ”On se, kyl se sillain mennään mihin mää pystyn tosa. Jos ei kerkee ja jos ei voi, ei sil sitten mitään voi. Mä en tiedä, taitaa olla semmonen paikka et talossa ei taida olla ketään tuuraamaan jos mä jään tosta pois.”

H13: ”Kyllähän tää sillain rauhallista on, ei täällä sillain ihmisiä ajeta loppuun. Jokainen saa vähän niin kun omaan tahtiinsa tehdä, että tekee sen mitä pystyy. ... Joo ja jos on jollain, vaikka noissa kuljetushommissa, jos joku siihen määrätään jostain muualta kun joku on pois tai jotain, kysytään sitä, että kestääkö sun selkäs. Että ei oo pakko lähteä, jos on jotain semmosta vikaa, ettei itteensä telo.”

Näissä näytteissä kerrotaan työtehtävien lähtökohtana olevan työntekijän omat voimavarat, joten työtä saa tehdä oman jaksamisen ja omien kykyjen mukaan. Ylimmässä näytteessä kerrotaan, että työtehtäviin sijoittumisessa on otettu huomioon oma kiinnostus sekä mahdollinen aiempi kokemus samankaltaisista työtehtävistä. Jälkimmäisissä näytteissä puhutaan kuitenkin oman osaamisen tai kokemuksen sijaan voimavaroista eli miten enemmän työ kuin työntekijä joustaa tarvittaessa. Nämä näytteet voidaan tulkita

esimerkiksi juuri työn joustavoittamisesta työntekijän kykyjen mukaisiksi, eli työssä huomioidaan työntekijän kyvyt ja voimavarat suhteessa työn vaatimukseen. Toisaalta haastatteluissa mainitaan myös oman työajan joustaminen työn sitä vaatiessa.

Näytteissä tuodaan esille muutenkin työhön liittyviä sääntöjä ja niiden joustavuutta. Huomioin tämän näkökulman siksi, että kerronnassa työn sääntely muodostuu hieman yllättäenkin yhdeksi ristiriitoja herättäväksi teemaksi. Säännöt ovat yksi tämän työorganisaation toimintaan liittyvä tekijä, joka liittyy osittain myös suhtautumiseen ja asenteisiin työtä kohtaan, mitä voidaan pitää tärkeänä työn merkitystä tutkittaessa. Työhön vaikuttaviin sääntöihin suhtaudutaan ristiriitaisesti: niitä pidetään toisaalta hyvinkin tiukkoina ja jopa työtä rajoittavina, toisaalta taas työpaikalla nähdään mahdollisuuksia joustoihin ja työpaikkaa kuvataan rennoksi.

H1: ”... Ja sitten välillä on vähän niin kun, mä oon muutaman kerran tehnyt valituksenkin tonne, joskus on tietyt säännöt ja sääntöihin takertuminen joskus niin tiukkaa, että tulee sellanen armeijaolo ja pieni ärsytys. Kun joissain tapauksissa joutuu asiakkaille sanomaan monta kertaa ei, kun jotkut jutut on niin tiukat, mitkä toisinaan tuntuu, että niitä vois löysentää. ...”

Tässä näytteessä työpaikan säännöt koetaan niin tiukoiksi, että ne vaikuttavat kielteisellä tavalla työn tekemiseen. Sääntöjä kuvaillaan raskaiksi ja niihin kaivataan muutosta, jotta työt voitaisiin tehdä joustavammin. Mielenkiintoista on, että samaan aikaan osassa näytteistä kerrotaan mahdollisuudesta tehdä työtä hyvinkin itsenäisesti, mikä koetaan positiivisena asiana.

H8: ”Mä oon tottunu siihen, en mä osais tehdä, jos en sais itsenäisesti tehdä. Mä oon varmaan heti ottanu sellasen asenteen, että. Se on niin kun automaatti kun on tottunu, se on niin kun luonteessa.”

Toisaalta osassa näytteistä kerrotaan, että säännöistä huolimatta joustaminen tiettyjen rajojen sisällä, usein omalla osastolla, on mahdollista, vaikka suuremmista ratkaisuista onkin neuvoteltava. Säännöt nähdään myös myönteisinä, ei automaattisesti kielteinä tai työtä rajoittavina.

H1: ”Joo siis on tuolla vähän. Tietyt seinät tulee vastaan, mut siellä oman osaston järjestelyissä tai haluuko muuttaa jotain, ei paljon. Aina joihinkin isompiin muutoksiin on kysyttävä lupa tai kysyttävä mielipide, mut siis tavallaan oman kehikon sisällä on aika joustavaa.”

H3: ”On, säännöt on olemassa, kaikki tekee niitä mitä on määrätty. Kaikilla on niin kun selkeä työnkuva. ... On [hyvä asia, että näin on], koska sellanen työpaikka missä sä et tiedä mitä sä teet niin sillon sä nypit jotain sellasta millä ei oo mitään merkitystä.”

Sääntöjen positiivinen vaikutus näyttäytyy juuri tehtävien selkeän jakamisen kautta, eli jokaisella on selkeä työnkuva, jolloin aikaa ei kulu turhaan vaan se käytetään työn kannalta hyödyllisesti. Työpaikan sääntöjä pidetään kuitenkin myös joustavina ja rentoina. Joustavuus tulee ilmi ehkä enemmän työaikoihin, vapaapäiviin ja ehdotusten vastaanottamiseen kuin itse työn tekemiseen liittyen.

H5: ”Joo mä en oo paljon muualla ollu töissä, mä oon ollu niin paljon kotona ja mulla sellaisia pieniä puolen vuoden jaksoja. Sinänsä tää on siitä rento, että täällä ei nipoteta mistään. Tietysti on joskus jotain, mistä on pakko sanoa, johtokin sanoo et sit kun se lähtee lipsumaan, kesäsin varsinkin tauot on pidempiä kun on kerta hieno ilma ja tämmöstä. En toivois meneväni muualle töihin, mut valitettavasti tänne ei vakituista työpaikkaa saa että. Sit taas toisaalta mulla ei oo kokemusta muista töistä, että voihan sitä olla muuallakin yhtä mukavaa.”

H10: ”Kyllä, ehdotuksia otetaan vastaan. Joskus ne tyrmätään ja joskus on hyvä idea.”

Työpaikan ja laajemmin koko organisaation sääntöihin ja joustavuuteen suhtaudutaan eri tavoin: sääntöjä pidetään jopa työn kannalta haitallisina, toisaalta taas työtä selkeyttävänä tekijänä. Joustavuus tulee esiin enemmän esimerkiksi vapaapäiviin liittyen, kun taas sääntöjen tiukkuus liitetään itse työtehtäviin. Säännöistä puhutaan useammista eri näkökulmista, mikä osoittaa sen, että ne voivat saada erilaisia merkityksiä kontekstista riippuen. Voidaan kuitenkin olettaa, että säännöt ja kokemukset niistä ovat osa kokemusta työstä kokonaisuutena ja ovat näin potentiaalisia vaikuttamaan siihen myönteisellä tai kielteisellä tavalla. Jo pelkästään sääntöjen nousemista tärkeäksi teemaksi näytteissä voidaan nähdä tämän työorganisaation erityispiirteenä. Näytteiden

perusteella voidaan päätellä, että työn joustavoittamisen tavoitteessa on onnistuttu ainakin osittain, vaikka joustavuudesta puhutaan usein muihin kuin työtehtäviin liittyen.

Työ työnä vai muuna aktiviteettina?

Tässä luvussa on käsitelty työtä sen organisoinnin näkökulmasta sekä selvitetty työntekijöiden suhtautumista ja asenteita työtään kohtaan. Edelleen niiden kautta on pohdittu työn merkitystä yksilön psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin näkökulmista. Suhtautumisessa työtä kohtaan on kuitenkin paikoittain suurtakin variaatiota, esimerkiksi oppimis- ja kehittymismahdollisuuksien ja työn määrän suhteen. Onkin syytä pohtia, onko tämä työ kaikkien kohdalla työtä vai jokin aktiviteetti, jonka kautta saadaan mahdollisuus sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja päästään hetkeksi pois kotoa. Voisiko jokin harrastus tai esimerkiksi vapaaehtoistyö samassa organisaatiossa täyttää nämä tavoitteet palkkatuetun työn sijaan? Näytteiden perusteella voidaan todeta, että työn ja harrastuksen rajat ovat jollain tavalla hämärtyneet, jos työtä pidetään esimerkiksi ensisijaisesti laskeutumisena ennen eläkettä tai sitä ei pidetä varsinaisesti työnä ainakaan aiempiin kokemuksiin verrattuna.

Osassa näytteistä tätä työtä kuvataan työnä muiden joukossa, jolloin tämä työ nähdään vain yhtenä työnä työhistoriassa.

H2: ”Kyllä mä suhtaudun ihan kun mihkä muuhun työhön missä töissä mä oon ollu. Mä teen ihan sen päivän työtäni niin kauan kun lähden kotiin. Kyllä, ja mulla onkin ihan koko päivä työtä. Koko aika saa tehdä ja välillä saa tehdä lujaakin. Se on ihan kiva.”

H2: ”Tietysti se, että oon ollu työelämässä, ollu töissä ja saanu palkkani. Ja työttömyys katkes tietysti, et kyllä mä jatkaisin täällä vaikka kuinka kauan jos vaan saisin olla. Se on juuri, että mä olen työelämässä.”

Näissä näytteissä suhtaudutaan tähän työhön kuten aiempiin töihin: työt on tehtävä samaan tapaan kuin muuallakin, ja työ itsessään nähdään arvokkaana. Työttömyyden katkeaminen ja työelämässä oleminen on tärkeää. Työ sinällään voidaan kokea toivottavaksi (Heikkilä 1999), ja tässä nimenomaan itse työ näyttäisi olevan merkittävä asia. Lisäksi osassa näytteistä työssä palkitsevaksi koetaan juuri hyvin tehty työ ja omassa työtehtävässä onnistuminen, mitä seuraava näyte kuvaa.

H1: ”Kyllä tää musta tuntuu, mä vaan rupesin miettiä et mikä se sitten on [työ Kontissa palkitsevaa]. Se on vaan se yleinen, siitä tulee sellanen olo kun näkee tän paikan ja se on siisti ja asiakkaat kehuu sitä siistiksi ja somisteita ja myynti näyttää hyvältä tai tosi hyvältä, niin tietää sen tekemisen, että jokainen näistä pienistä myyristä tekee sen yhteensä.”

Näytteissä painottuu töihin lähtemisen mielekkyys, mikä on myönteinen seikka työn ja hyvinvoinnin välistä suhdetta ajatellen. Työn ja harrastuksen rajojen hämärtyessä kyse ei olekaan työn olemisesta jollain tavalla epämiellyttävää, vaan tässä yhteydessä tarkoitan sillä suhtautumista työtä kohtaan: miten omasta työstä puhutaan ja millaisena se koetaan. Työ voi olla mielenkiintoista ja töihin on mukavaa lähteä, mutta se nähdäänkö työ varsinaisesti työnä, on eri asia. Osittain suhtautumiseen vaikuttaa varmasti myös työn väliaikaisuus, jota muutamassa näytteessä korostetaan hyvinkin voimakkaasti. Määräaikaisuus ei kuitenkaan nykyisillä työmarkkinoilla ole enää uusi tai harvinainen piirre, kuten jo tutkimuksen johdannossa kävi ilmi.

H7: ”Ei, ei kyllä tää oo mua hirveesti mihkään päin liikuttanu.”

H8: ”Tekemistä on jotain kato. Et sä nyt, jos sä oot, tavata ihmisiä. Sehän se semmonen sosiaalinen puoli, sanotaan.”

H12: ”On se tietysti totta kai ihan erilaista, ehkä siitä riippuen et mä olin yrittäjänä yli kaksikymmentä vuotta niin sehän oli jo ensinnäkin se, että oli ite vastuussa kaikesta. Täällä on saanu heittää vastuun aina muualle, pelkästään jos puhelimesta tulee kiperä kysymys niin minäpä haen esimiehen. Et tietyllä tavalla sekin on iso helpotus, ettei oo pakko tosiaan enää ottaa vastuuta, sitä semmosta vastuuta kaikesta. Jokaisen pitäis päästä vähän jäähdytteleen tällain.”

Näiden näytteiden perusteella voidaan todeta, että työstä ei juuri ole ollut ammatillisessa mielessä hyötyä eikä se ole tarjonnut mahdollisuuksia kehittymiseen. Toisaalta niistä ilmenee myös kotoa pois lähtemisen ja muiden ihmisten tapaamisen merkitys, mikä korostuu työn merkitystä pohdittaessa. Työssä tärkeät asia liittyvät johonkin muuhun kuin itse työhön ja työtehtäviin, ja työtä kuvataan lähinnä hauskaksi. On siis perusteltua pohtia työn tavoitteiden ja tässä mielessä sen tulosten kohtaamista. Voitaisiinko nämä saavuttaa myös muun tekemisen kautta? Näytteissä voidaan nähdä viitteitä myös siitä, ettei työssä enää kaivatakaan vastuuta tai kuten aiemmin tässä luvussa tuli ilmi, lisää työtunteja ja työtehtäviä. Työn motiivit ja sen merkitykset tulevat jostain muusta kuin itse työstä. Yksilön hyvinvoinnin näkökulmasta työn merkitys voi kuitenkin olla myönteinen esimerkiksi vuorovaikutuksen kautta, ja työ voi olla mielekästä. Työn tarkoituksenmukaisuutta pohdittaessa onkin muistettava, että hyvinvoinnin kannalta merkitys saattaa olla ja näyttäisi olevan kaikesta huolimatta positiivinen, eli työ tukee sosiaalista hyvinvointia.

6.3 Työn merkitys sosiaaliselle hyvinvoinnille

Tässä luvussa käyn läpi työn sosiaalista merkitystä ja pyrin vastaamaan kysymykseen työn merkityksestä hyvinvoinnin toisen eli sosiaalisen ulottuvuuden näkökulmasta, mihin olen jo viitannut aiemmin analyysin eri vaiheissa. Tutkimuskirjallisuudessa on laajalti huomioitu sosiaalinen ulottuvuus osana yksilön hyvinvointia: ihmisellä on tarve kuulua sosiaaliseen verkostoon ja olla osana vastavuoroisia suhteita (Allardt 1976, 37–49). Toisaalta työn kautta ihmiset muodostavat uusia suhteita (Morin 2004). Työ toimii myös välittäjänä vuorovaikutuksen muotoutumisessa, kun ihmiset toimivat yhteisössä (Asp & Peltonen 1991, 9). Sosiaalisen hyvinvoinnin näkökulmasta tärkeimmiksi alaluokiksi muodostuvat vuorovaikutus ja sosiaalisen kontaktit, uudet ystävyysuhteet sekä kodin ulkopuolisen tekemisen merkitys.

Vuorovaikutuksen ja sosiaalisten kontaktien tärkeys

Työn merkitys sosiaalisten suhteiden ja vuorovaikutuksen mahdollistajana nousee yhdeksi tärkeimmistä teemoista aineistossa. Haastattelutilanteessa kysyttiin ihmissuhteista töissä ja työn ulkopuolella sekä pyydettiin kuvaamaan työpaikan ilmapiiriä ja ihmisten suhtautumista toisiinsa työpaikalla. Yleisesti voidaan todeta, että työn ei koeta vaikuttavan muihin, jo olemassa oleviin ihmissuhteisiin paitsi aiemmin mainitun piristymisen myötä. Myös luonnollisesti työn alettua vapaa-aikaa on vähemmän. Ihmissuhteiden ajatellaan kuitenkin olevan ”vanhaa perua”, niiden laatuun tai luonteeseen ei työn uskota vaikuttavan millään tavalla, kuten seuraavat näytteet kuvastavat.

H8: ”Ei [koe, että työ vaikuttaa ihmissuhteisiin]. Ne on niin vanhaa perua tavallaan, että ne ei oo jääny mistään työpaikalta. Ne on sellaisia, jotka on pysyny sitten.”

H9: ”Samanlaiset suhteet, ei sen kummemmin oo vaikutusta ollu. Samanlaiset ennen Konttia ja nyt.”

Työ ei ole vaikuttanut ennen työtä muodostettuihin sosiaalisiin suhteisiin, mikä eroaa osittain aiemmista tutkimustuloksista. Muussa tutkimuksessa työn ja perhe-elämän välillä havaitaan ristiriitoja johtuen paitsi ajankäytöstä ja kuormittumisesta myös rooleista, eli yksilön roolit ovat erilaiset töissä ja kotona (Kinnunen, Nätti, Happonen, Kalliolahti, Kelhämä & Mauno 2000, 23). Myös Isoviita (2002) havaitsee tutkielmassaan kielteisiä vaikutuksia vanhoihin ihmissuhteisiin, kylläkin poikkeuksina. Tässä ristiriitoja ei mainita lainkaan, mikä voidaan tulkita työn ja muun elämän onnistuneeksi yhdistämiseksi.

Näytteissä painottuu vahvasti työssä tapahtuvan sosiaalisen kanssakäymisen ja vuorovaikutuksen tärkeys. Sosiaalista vuorovaikutusta muiden ihmisten (työntekijöiden, esimiesten ja asiakkaiden) kanssa lähestytään kuitenkin eri tavoin: osassa näytteistä uusiin ja erilaisiin ihmisiin tutustumista pidetään tärkeänä, osassa puolestaan kerrotaan työn kautta löytyneistä uusista ystävistä, joiden kanssa vietetään aikaa myös työn

ulkopuolella ja osassa työ nähdään mahdollisuutena vuorovaikutukseen ja pois kotoa ihmisten pariin lähtemiseen. Sosiaalisen kanssakäymisen ja ihmisten parissa työskentelyn tärkeydestä puhutaan eri tavoin, ja erilaisia piirteitä nostetaan tärkeiksi. Yhteistä on kuitenkin se, että muut ihmiset koetaan merkittäväksi osaksi työtä. Työ näyttäisi siis tarjoavan mahdollisuuden vastavuoroiseen vuorovaikutukseen ja sosiaaliseen kanssakäymiseen, ja näin se tukee sosiaalista hyvinvointia.

Sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitys työssä havaitaan muussakin tutkimuksessa (Karisto ym. 2003; Morin 2004) ja myös palkkatuetuun työhön liittyen (Hietala 2005; Hämäläinen & Tuomala 2006). Palkkatuetun työn kohdalla puhutaan usein myös sosiaalista syrjäytymistä ehkäisevistä vaikutuksista (Saloniemi ym. 2003). Tässä havainnot tukevat aiempia tuloksia eli ihmisten kanssa tekemisissä oleminen on sinällään tärkeä osa työtä, mitä seuraava näyte kuvaa.

H8: ”Ei oikeestaan, ei. Ei se mulla sillä lailla [työllä ollut vaikutusta hyvinvointiin yleensä]. Aina saa, semmonen tietenkkin ihan kiva on ihmisissä olla ja työkavereita on ja tämmönen. Sillainhan se on ollu, että kun on työttömäksi jääny, eihän se työn menettäminen, se on se työn ympäristön ja ihmisten menettäminen myös. ...”

Tässä kuvataan konkreettisen työn tekemisen lisäksi myös työympäristön ja siihen liittyvien ihmisten merkitystä. Työn päätyttyä joudutaan luopumaan myös työympäristöstä sekä työssä mukana olevista ihmisistä ja vuorovaikutuksesta heidän kanssaan. Sosiaalisen verkoston merkityksestä puhutaan siis myös muuten kuin kysyttäessä varsinaisesti juuri ihmissuhteista. Toisaalta osassa näytteistä työyhteisön moninaisuutta ja sen myötä erilaisiin ihmisiin tutustumista pidetään tärkeänä ja itselle hyödyllisenä.

H4: ”No tuo kans, mä oon yleensä ollu työpaikoissa, missä on vähän työntekijöitä, mut täällä on niin kun iso työympäristö niin oppii ja sit oppii olemaan erilaisten ihmisten kanssa ja tekemään töitä yhdessä. Se on ainakin yks semmonen [mitä oppinut työssä].”

H6: ”... Tuo nyt, sosiaalisia kykyjä tuo pitää yllä kun on tosiaan niin paljon erilaisia ihmisiä ja väki vaihtuu ja asiakas tulee tosta ovesta sisään kuitenkin aikalailla tasaseen tahtiin.”

Moninaisen työyhteisön ja toisaalta myös työhön liittyvien asiakaskontaktien kautta pystytään pitämään omia sosiaalisia taitoja yllä, ja toisaalta suuren työyhteisön myötä opitaan olemaan erilaisten ihmisten kanssa tekemisissä. Tästä näkökulmasta suuri ja monimuotoinen työyhteisö nähdään rikkautena, josta on omille sosiaalisille taidoille hyötyä. Toisaalta suuremmassa työyhteisössä tehdään töitä monien eri ihmisten kanssa ja lähimmätkin työkaverit saattavat vaihtua useasti.

H13: ”Tässä on aika paljon tätä porukkaa, ei tarvi yhtä kahta ihmistä kattella päivät pääksytysten. Se tosiaan vaihtelee, paljon porukkaa joiden kanssa on päivittäin tekemisissä, se on niin kun mielenkiintosta. ... Kyllä me [ihmiset tulevat keskenään toimeen], en mä o hirveesti mitään semmosta riitasuutta tai mitään havainnu. Se on varmaan toi, ettei tarte olla sen yhden ihmisen kanssa jossain koko ajan. Pääsee pois, jos tulee jotain.”

Työtä tehdään useiden ihmisten kanssa, mikä edellisessä näytteessä koetaan mielenkiintoisena, mutta myös ristiriitoja ehkäisevänä tekijänä. Toisaalta työntekijöiden vaihtuvuus koetaan myös rasitteena nimenomaan sosiaalisesta näkökulmasta: työkaverit vaihtuvat usein, mikä vaikeuttaa ihmissuhteiden muodostamista. Työntekijöiden vaihtuvuuden kokeminen haitallisena tai rasittavana painottuukin näytteissä. Koska esimiehiä lukuun ottamatta kaikki työntekijät ovat määräaikaista, henkilöstön näkökulmasta pysyvyyttä ei juuri ole.

H3: ”Joo. Et se on lähinnä, mikä on varmaan tämmösessä paikassa semmonen suurin, en voi sanoo et virhe, suurin haitta, et vaihtuu ne kaverit. Se vaikuttaa siihen viihtyvyyteen, se on aina raskas prosessi, kun tutustut johonkin mukavaan ihmiseen ja sit ne lähteekin pois. Tavallaan ei voi luoda semmosta kiinteitä ihmissuhteita.”

H8: ”Niin on aina, koko ajan [ihmiset vaihtuvat]. Siis tässä on nyt varmaan ollu sata ihmistä sinä aikana, kun mä oon ollu. Se vanha porukka, joka on lähteny ja se uus viiskymmentä, jotka on tullu. Tavallaan sata työkaveria, joku tulee ja joku lähtee koko ajan. Suurin piirtein, sitä viiskymmentä parhaimmillaan pyöri, kun mä tulin ja nyt on taas viiskymmentä.”

H13: ”Niin no kyllä tietysti sillain vaikuttaa, jos joku on kaks kuukautta tossa ja toiset on pidempään ja sit se vaihtuu niin tietysti semmonen sitoutuminen ei oo siis samanlaista.”

Sivun ylimmäinen näyte kuvaa hyvin sitä, kuinka suurta vaihtuvuus haastateltavien työorganisaatioissa on. Haastatteluihin osallistuneet ovat kuitenkin töissä kolmessa eri paikassa, mutta ne kaikki toimivat saman konseptin mukaisesti ja esimerkiksi työntekijöiden määräaikaisuus on kaikille yhteinen piirre. Tässä näytteessä kuvataan tilannetta, jossa työn aikana työkavereita on ollut yhteensä sata. Kun edelliset viisikymmentä lähtivät, uudet viisikymmentä tuli tilalle. Näytteessä edellisellä sivulla taas kuvataan vaihtuvuuden vaikutuksia työssä viihtymiseen sekä ihmisten vaihtuvuutta raskaana prosessina.

Näyttäisi siltä, että negatiiviset kokemukset suuren vaihtuvuuden vuoksi vaikuttavat työssä viihtymiseen yleensä. Voidaan myös tulkita, että merkitys sosiaalisen hyvinvoinnin kannalta on kielteisempi, jos vaihtuvuuden kautta kiinteiden ihmissuhteiden muodostaminen ja toisiin tutustuminen vaikeutuu. Lisäksi alimmassa näytteessä tuodaan esiin vaihtuvuuden merkitys sitoutumisen näkökulmasta. Sitoutuminen voidaan tässä ymmärtää sitoutumisena työyhteisöön tai toisaalta myös itse työhön. Kummassakaan tapauksessa sitoutumisen puutetta ei voida pitää myönteisenä asiana, jolloin vaihtuvuuden merkitys työssä näyttäytyy kielteisenä.

Työntekijöiden suuressa vaihtuvuudessa nähdään kuitenkin myös myönteisempiä puolia, kuten seuraava näyte osoittaa.

H12: ”Tietysti se on nytten, kyllä se ihan hyvältä tuntuu, sanotaan niin. Mut mä tällä hetkellä tunnen, kun täällä vaihtuu koko ajan ihmiset niin kun hyvin tiedät, niin jollain tapaa tällä hetkellä musta tuntuu etten mä tunne täällä ketään muuta kun ihan sen, joka työskentelee mun kans astiaosastolla. Et kun mä tulin tänne heti alkuporukassa niin meitähän oli hirveen tiivis se ensimmäinen porukka, kun me tehtiin tää Kontti yhdessä. Ja sitten tää X, joka on ollu alusta asti mun kans. Niiden ihmisten kanssa on niin kun tosi hyvä fiilis ja semmonen tiivis. Mutta että nyt kun nää uudet on tullu ja ne hajoo tähän taloon niin oikeesti ei tunne niitä ketään, mutta ei myöskään oo mitään semmosta tunnetta, että olis semmosia klikkejä missään tai ehkei niitä pääse syntyynkään tämmösessä. Et kun niin paljon tulee ja menee.”

Tässä vaihtuvuuden hyvänä puolena nähdään se, että mahdollisia konflikteja ihmisten välillä on helpompaa välttää. Toisaalta niin sanottuja huonoja välejä työntekijöiden kesken ei pääse edes syntymään niin helposti juuri siksi, että työntekijät vaihtuvat usein eikä työtä tehdä pitkään samojen ihmisten kanssa. Tämä voidaan tulkita vihjeenä siitä, että mahdollisuus erimielisyyksien syntymiselle on olemassa, mutta vaihtuvuus osaltaan auttaa ehkäisemään niitä ja toisaalta antaa mahdollisuuden niiden välttämiseen.

Uusien ystävyysuhteiden solmiminen

Uusien ihmis- ja ystävyysuhteiden solmiminen on yksi tapa, jolla työn sosiaalisen ulottuvuuden merkityksestä kerrotaan. Enemmistössä näytteistä kerrotaan työn aikana saaduista uusista ystävästä, joihin pidetään yhteyttä myös vapaa-ajalla tai ainakin uskotaan, että yhteyttä tullaan pitämään työn päätyttyä.

H2: ”On mulla kaks [uusiuhteita], noi jotka on työskennelly tossa mun lähellä naisten osastolla, on tullu. Että ne on jääny nyt molemmat pois, mutta ihan soitellaan ja just sanottiin, että tavataan kun tää joulukuu on menny. Soitellaan ihan viikoittain. Ne sano itsekin, että ihan ikävä jäädä pois, kun tapaa semmosia kivoja ystäviä.”

H5: ”Just se [työn hyöty] et mun sosiaalielämä on laajentunu, ei oo se neljän seinän sisällä oleminen ja pari tuttavaa tuntenu. Et nyt mä tunnen paljon ihmisiä ja on valinnan vapautta paljon. Ja muitakin kontakteja.”

Näissä näytteissä kerrotaan työn kautta saaduista uusista ystävistä ja toisaalta myös koko sosiaalisen elämän laajentumisesta, mikä nähdään työn hyötynä. Työllä näyttäisi olevan erittäin merkittävä myönteinen vaikutus sosiaaliseen hyvinvointiin, sillä se on lisännyt sosiaalisia kontakteja myös työn ulkopuolella. Myös esimerkiksi Isoviita (2002) ja Nummelin (2006) havaitsevat tutkimissaan uusien ihmissuhteiden luomisen merkityksen. Toisaalta osassa näytteistä käy selvästi ilmi halu erottaa ystävät työkavereista hyvinkin tiukasti, vaikka sosiaalista kanssakäymistä pidettäisiin tärkeänä osana työtä. Sosiaaliset verkostot sekä ihmissuhteet ovat jo olemassa, eikä työn kautta tavattuihin ihmisiin ole tarvetta pitää vapaa-ajalla yhteyttä.

H7: ”Mulla on aika laaja ystäväpiiri, mulla on ihan semmonen verkosto. Jo vuosikymmenien takaa. Niitä on useita. Ja ainahan sieltä on yksi se paras ja muut on pikkusen alempana, mutta kumminkin useita. Ihan harrastusten kautta ja sillain tullu ne ystävät, jotka mulla on. Mä en oo koskaan, mun ystävät on aina ollu ulkopuolella työnteon. Ne on työkavereita ja sillä siisti. Ja mun ystävät on ihan jossain muualla.”

Tämä näyte kuvaa hyvin sitä jakoa, joka omaan yksityiselämään ja vapaa-aikaan ja toisaalta työhön liittyvien ihmisten välille halutaan tehdä, eikä tarvetta uusien ystävyysuhteiden solmimiseen selvästi ole. Näytteen perusteella ei ole mahdollista arvioida työpaikan sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitystä, mutta uusien ystävyysuhteiden luomista työpaikalla ei pidetä tärkeänä. Enemmistössä haastatteluista kerrotaan kuitenkin uusista ihmissuhteista, mikä on sosiaalisen hyvinvoinnin kannalta merkittävä havainto.

Kodin ulkopuolisen tekemisen merkitys

Jo aiemmin koetun piristymisen ja jaksamisen yhteydessä sivuttiin kotoa pois lähtemisen merkitystä eli sitä, mikä vaikutus konkreettisella kotoa poistumisella on. Kuten jo teoriaosassa tuotiin esiin, aktivoinnin avulla pyritään lisäämään pitkäaikaistyöttömien osallistumista ja tätä kautta katkaisemaan työttömyys sekä ehkäisemään vaaraa syrjäytyä. Tässä tutkimuksessa kotoa lähtemisellä ja ihmisten parissa olemisella on suuri merkitys:

lähes kaikissa näytteissä korostetaan, kuinka tärkeää on päästä säännöllisesti pois kotoa ja tehdä jotain. Tämä voidaan tulkita myös aktivoitumiseksi tai aktiivisuuden merkityksen korostamiseksi. Kotoa lähtemisen merkitystä tarkastellaan kuitenkin eri näkökulmista ja se koetaan tärkeänä monista eri syistä, mitä seuraavat näytteet kuvaavat.

H1: ”Voi olla, vähän ehkä [suhtautuminen työhön muuttunut jakson aikana]. Mulla on aina niinä kausina, ei oo pitkään aikaan kun ei oo ollu koulussa tai töissä tullu sellanen, taannun sellaseen apatiaan ja sit rupee kaikki. Kun sitä ei tee ja se oo sellasena oikeena tuntumana, niin rupee tuleen sellanen pieni vastenmieli kaikkeen, ei niin kun työhön vaan siihen työnhakuun. Tulee sellanen olo, et mikään ei sovi, koska kuvittelee kaiken etukäteen eikä oo siinä keskellä tekemässä. Mut täällä se on just se piristyminen mikä tässä tapahtuu. Muistaa, että kaikki tekeminen mikä tuntuu ajateltuna tympeeltä ja siltä, että en lähe ton takia hakemaan niin nyt kun onkin siinä tekemässä niin tuntuu, että onhan toi ihan asiallista. Joku sellanen elävä elämä, pitää hereillä ja ihmisten ilmoilla.”

H3: ”Palkitsevaa. Tarkotat niin kun henkisesti? Onhan se aina sil tavalla erilaista mitä sää istut kotona ja teet omia töitä, sä oot omien ajatustes kanssa. Et sä voi niin kun. Täällä joutuu niin kun tavallaan ulottaan niitä ajatuksias monelle eri taholle, se ei ala pyöriin jossain tuolla nurkissa. Totta kai se on, kun mä oon sosiaalinen ihminen niin mä tykkään olla ihmisten kanssa. Ei mua oo luotu semmoseksi, et mä oon jossain yksin. Et jos mä olen yksin niin mun täytyy tehdä koko ajan jotakin, neulon tai kudon tai ompelen. Se on semmonen tärkeä, semmonen henkireikä ehkä.”

Kuten näytteet havainnollistavat, kotoa lähtemisestä kerrotaan eri tavoin ja sillä nähdään erilaisia merkityksiä. Ylemmässä näytteessä pelkkää kotona olemista seuraa apatian kokemus, jolloin kaikki tekeminen alkaa tuntua vastenmieliseltä ja myös motivaatio hakea töitä heikkenee. Työn kautta vastenmielisyyden koetaan häviävän ja piristytään, mikä voidaan ainakin jossain määrin tulkita myös aktivoitumiseksi, sillä myös muiden asioiden tekeminen tai hoitaminen helpottuu. Alemmassa näytteessä työn sosiaalinen ulottuvuus koetaan myönteisenä ja tärkeänä asiana. Toisaalta työn kautta saadaan myös muuta tekemistä ja ajateltavaa, joka ei liity kotiin tai kotona olemiseen. Näin työ tarjoaa vastapainoa kodille ja työtä pidetään ”henkireikänä”. Kotona tai toimeettomana olemisesta puhutaan selvästi negatiiviseen sävyyn, kotona olemisella koetaan olevan pidemmällä aikavälillä kielteisiä vaikutuksia. Näin työ tuo kaivattua vaihtelua ja motivoi mahdollisesti myös muuhun tekemiseen, kuten esimerkiksi työnhakuun.

H4: ”No se [hyöty] just et pääsi sieltä kotoo pois ja on niin kun tekemistä ja saa tutustua uusiin ihmisiin. Ja kumminkin tehdä vähän sitä hommaa mistä tykkää.”

Tässä näytteessä tiivistyy puhe työn merkityksestä sosiaaliselle hyvinvoinnille: työ mahdollistaa mielekkään tekemisen kodin ulkopuolella ja sosiaalisen kanssakäymisen muiden ihmisten kanssa. Tutkimuskirjallisuudessa palkkatuetun työn kohdalla puhutaankin usein työn sosiaalisista sekä syrjäytymistä ehkäisevistä vaikutuksista. Vaikka varsinaisia työllisyysvaikutuksia kritisoitaisiin, sosiaalinen näkökulma nähdään myönteisenä asiana. Oman aineistoni perusteella vuorovaikutus ja kotoa pois lähteminen nousevat hyvin tärkeiksi, ja näin tulokset tukevat aiempia tutkimuksia. Työ yleensäkin nähdään tärkeänä vuorovaikutuksen lisäksi myös sosiaalisen hyväksynnän (Malenfant ym. 2007) ja sosiaalisen statuksen (Heikkilä 1999) näkökulmista. Tässä kokemukset painottuvat kuitenkin sosiaalisten kontaktien, uusien ihmissuhteiden sekä kotoa lähtemisen tärkeyteen. Työllä voidaan näin tulkita olevan myönteinen merkitys yksilön sosiaalisen hyvinvoinnin näkökulmasta. Mielenkiintoista on, että omassa tutkielmassaan Leppäkorpi (2004) toteaa, ettei kukaan yhdistelmätukityössä (nykyinen palkkatuettu työ) olevista/olleista haastateltavista mainitse kerronnassaan uusien sosiaalisten suhteiden muodostumista. Onkin muistettava, ettei tuloksia voida yleistää kaikkeen palkkatuettuun työhön tai työhön yleensä. Tämän aineiston perusteella kuitenkin näyttäisi siltä, että työn sosiaalinen ulottuvuus on erittäin merkittävässä asemassa.

6.4 Työn taloudellinen hyöty ja fyysinen hyvinvointi

Tutkimuskirjallisuudessa työn merkityksen yhteydessä työstä saatu palkka nimetään usein työn aineelliseksi hyödyksi. Palkka on tehdystä työstä saatava konkreettinen rahallinen korvaus, joka varmasti usein mielletään juuri työn tekemiseen motivoivaksi tekijäksi tai työn konkreettisimmaksi hyödyksi yksilön näkökulmasta. Palkka voidaan nähdä myös osana yksilön hyvinvointia, sillä elintaso ja fyysisten tarpeiden täyttämistä pidetään perustavina hyvinvoinnissa, ja alhainen elintaso vaikuttaa myös yksilön muuhun toimintaan (Allardt 1976). Tässä tutkimuksessa työn taloudellisella hyödyllä voidaan

kuitenkin nähdä hieman erilainen merkitys, sillä työ on osa-aikaista ja työssä ollaan työ- ja elinkeinotoimiston myöntämällä palkkatuella.

Tässä luvussa tarkastelen työn merkitystä taloudellisen hyödyn sekä fyysisen hyvinvoinnin näkökulmista kolmen alaluokan kautta: työn vaikutus toimeentuloon, suhtautuminen palkkaan sekä työ ja fyysinen hyvinvointi. On edelleen syytä huomioida, että analyysini kohteena ovat subjektiiviset kokemukset eli esimerkiksi palkan tai terveyteen liittyvien seikkojen tarkastelussa ei ole käytössä mitään objektiivisia mittareita. Toimeentulo ja terveys ovat kuitenkin hyvinvointiin vaikuttavia objektiivisia tekijöitä, kun taas esimerkiksi sosiaaliset suhteet ja itsensä toteuttaminen ovat subjektiivisia tekijöitä (Moisio ym. 2008, 14). Tässä informaation lähteenä ovat kuitenkin haastatteluihin osallistuneiden subjektiiviset kokemukset.

Työn vaikutus toimeentuloon

Haastatteluissa työn merkitystä toimeentuloon pidetään pääasiallisesti myönteisenä. Enemmistössä näytteistä tulotason kerrotaan nousseen työn myötä, mutta sen mainitaan myös olevan haastatteluhetkellä sama kuin ennen työtä. Missään näyteessä tulotason ei kuitenkaan kerrota laskeneen tai työn vaikuttavan jollain tavalla negatiivisesti toimeentuloon. Esimerkiksi Leppäkorpi (2004) havaitsee omassa tutkimuksessaan tukityön vaikuttavan joissain tapauksissa kielteisesti yksilön taloudelliseen tilanteeseen, koska palkka vaikuttaa kielteisesti muihin mahdollisiin rahallisiin tukiin. Tässä tutkimuksessa samankaltaista ilmiötä ei ole havaittavissa, vaan päinvastoin työllä koetaan olevan ainakin jossain määrin positiivinen vaikutus taloudelliseen tilanteeseen, mitä seuraavat näytteet kuvaavat.

H6: ”Kyl se nyt, ei ihan mut melkeen kaksinkertanen työttömyyskorvaukseen nähden. Helpottaa se nyt sitten siinä suhteessa, ettei tarte niin suunnitella etukäteen kaikkia menojaan.”

H8: ”Mulla on, mähän oon siinä tilanteessa ollu, kun mä oon tällä yhdistelmätuella että on viissataa päivää tullu täyteen, mähän en saanu työmarkkinatukea ollenkaan, kun mun puoliso on töissä. Siis nolla ja kun mä lähen täältä niin se on nolla euroa. Sitähän me ollaan puhuttu, meitä on muitakin tässä samassa tilanteessa, että kun mullakin jää kahdesta kuukaudesta tää ehto, että kun mä oon kassan jäsen, puuttumaan. Meitä on muitakin täällä, tästä ei kerry sitä työssäoloehto. Se on puutos. Se on ainut että.”

Taloudelliset tilanteet olivat kuitenkin keskenään hyvin erilaiset ennen töihin tuloa. Näytteistä, joissa kerrotaan tulotason olevan työn myötä parempi, muutamassa mainitaan, että ennen työtä omia tuloja ei ollut lainkaan. Osassa taas kerrotaan työttömyyskorvauksesta tulonlähteenä, mutta se oli kuitenkin pienempi kuin nyt työstä saatava palkka. Lisäksi muutamassa näytteessä mainitaan säästöjen käyttäminen vaihtoehtona palkalle. On siis hyvin ennalta-arvattava tulos, että tulotaso on työstä saadun palkan myötä noussut ja että työllä on positiivinen merkitys yksilön taloudellisen toimeentulon näkökulmasta.

Oman palkan lisäksi elämäntilanteen kerrotaan vaikuttavan taloudelliseen tilanteeseen hyvinkin voimakkaasti. Osassa näytteistä puolison tulojen kerrotaan olevan tärkeä osa omaa toimeentuloa. Vaikka työstä saadaan palkkaa ja tulotaso on noussut, toimeentulo koetaan silti mahdottomaksi ilman puolisolta saatavaa rahallista tukea.

H1: ”Jos mä olisin sinkku, mä olisin tosi pulassa. Mutta puoliso tienaa sen verran riittävästi, että tää on omaa rahaa mitä täältä tulee. Että jos mä asuisin vuokralla niin tää ei edes riittäisi varmaan vuokraan, en tiedä miten sitten. Mutta ihan hyvin nyt menee.”

H12: ”Niin se on tietysti helppo, kun mulla on mies joka käy töissä joka päivä. Niin ei mun toimeentulossani oo mitään ongelmaa. Mutta. Kyllähän se ihan tosiasia on, että kyllähän se tosi pieni on, jos sillä oikeesti joutuis tuleen toimeen. Että kyllä siihen pitäisi oppia kauemmin aikaan kun kaks vuotta.”

Tässä puolison tuki nähdään keskeisenä oman taloudellisen tilanteen kannalta. Toisaalta puolison tulot olivat syynä siihen, ettei omia tuloja ollut ennen töihin tuloa eli

työttömyyskorvausta ei saatu puolison tuloista johtuen. Puolison tulojen merkitys on mielenkiintoinen seikka, sillä tulotason nousua puolison tulot ovat edelleen toimeentulon ja taloudellisen pärjäämisen kannalta ehdottoman tärkeässä asemassa. Tässä suhteessa saatu palkka ja tulotason nousu eivät ole vaikuttaneet tilanteeseen jonkinasteisesta taloudellisesta riippuvuudesta, toisin kuin voisi ennalta olettaa. Samassa yhteydessä tuodaan esiin myös kotona asuvien lasten merkitys eli osassa näytteistä arvellaan lapsiperheiden taloudellisen tilanteen olevan vielä haastavampi.

Työllä on pääasiallisesti myönteinen vaikutus toimeentuloon ja taloudelliseen tilanteeseen, mutta näytteiden perusteella voidaan silti todeta, että toimeentulo näyttäytyy monimuotoisena ja siihen vaikuttavat useat eri tekijät. Onkin syytä huomioida, ettei toimeentuloa tarkasteltaessa voida puhua vain rahan määrällisestä kasvusta. Vaikka tulotaso nousee, se ei välttämättä katkaise taloudellista riippuvuutta toisesta henkilöstä, eli tässä tapauksessa puolisoista. Myös elämäntilanteen kokonaisuudessaan koetaan olevan merkittävässä roolissa taloudellista toimeentuloa pohdittaessa.

Suhtautuminen palkkaan

Vaikka tulotason kerrotaan nousseen työn myötä, palkkaan suhtaudutaan haastatteluissa eri tavoin. Voidaan kuitenkin todeta, että palkkaa pidetään pääasiallisesti pienenä. Tämä käy ilmi näytteissä usealla tavalla: palkan todetaan suoraan olevan pieni tai että suuremman palkan kerrotaan olevan tervetullut, sitä verrataan muihin palkkoihin tai työttömyyskorvaukseen ja suhteutetaan tehtyyn tuntimäärään, omaan kokemukseen sekä yleisesti myyjän palkkaan kaupan alalla.

Osassa näytteistä kerrotaan suhteellisen painokkaasti palkan olevan pieni suhteessa siihen, millaiset tulot ovat aiemmin olleet tai miten muuten saman rahan saisi tienattua.

H2: ”... Siis palkkahan on ihan että, miltein sama, mä oon ollu sillä työttömyysrahalla. Saan mä täältä vähän enempi, mutta kun aattelee, mäkin oon aika ekspertti ruuanlaittamisessa tai sillain, että monta kertaa sellasessa jo säästäis. Että hirveen pienihän toi tulo on, tosi huono.”

H8: ”Huomattavasti isompi [ansiosidonnainen työttömyyspäiväraha nykyiseen palkkaan verrattuna]. Onhan se vähän väärin, jos ihminen vähänkään tekee töitä niin sä et saa edes sitä, sitä. Onhan se tavallaan. Mutta kyllä mä taas tiedän, että ihmiset jotka on ollu kaupan alalla, et minkälainen palkkataso siellä on. Et eihän siitä niin kun hirveesti poikke.”

Tässä palkkaa verrataan suhteessa saatuihin työttömyyskorvauksiin sekä siihen, että pelkästään säästeliäällä elämäntyyllillä voitaisiin päästä samaan lopputulokseen. Lisäksi alimmainen näyte voidaan tulkita esimerkiksi kannustinloukusta tai työttömyysloukusta, eli ansiosidonnainen työttömyyspäiväraha on ollut huomattavasti nykyistä palkkaa suurempi, mikä koetaan väärytenä. Tässä tehdystä työstä saatu palkka on pienempi kuin työttömyyskorvaus, jonka seurauksena motivaatio tehdä työtä tai osallistua aktivoiviin toimenpiteisiin oletettavasti heikkenee. Toisaalta palkka suhteutetaan kaupan alan palkkoihin yleensä, jolloin se nähdään kohtuullisena.

Osassa näytteistä palkan pienuuteen suhtaudutaan maltillisemmin lähinnä toteamalla, että suurempi palkka olisi tervetullut tai että kuka olisi koskaan omaan palkkaansa tyytyväinen. Palkkaa verrataan myös tehtyyn tuntimäärään ja toisaalta omaan kokemukseen ja yleensä kaupan alan palkkatasoon, mihin jo edellä viitattiin. Vaikka palkka koetaan pieneksi, se selitetään jollain tavalla.

H10: ”Niin tämä palkka täällä? No mä heti suhteutin sen, kun meillä on kaksikymmentäyksi tuntia viikossa töitä, jos olis se kolkytseitsemän ja puoli. Mie laskin sen, että mulla olis joku tuhatkolmesataa tuhatneljäsataa, ammattitaidoton myyjä, ei sitä tarvi enempää saadakaan. Mä oon siinä mielessä siihenkin.”

H11: ”Tiedän, että kaupan alan työt on osa-aikaisia ja niistä maksetaan ei kovin hyvin kaupanalan työ ei oo että. Totta kai olis mukavampi jos sais enemmän palkkaa, että kun on neljä lasta niin joutuu vähän miettimään, että miten tulee toimeen.”

Tällä tavalla palkasta kerrotaan suhteessa työmäärään tai tehtyihin työtunteihin ja toisaalta suhteessa koulutukseen ja kokemukseen saman alan töistä sekä kaupan alan työhön yleensä. Se voidaan tulkita jonkinlaiseksi hyväksynnäksi, kun palkalle löydetään selitys ja sitä kautta se koetaan perustelluksi. Tällöin palkkaa pidetään jollain tavalla kohtuullisena. Toisaalta nimenomaan kaupan alan palkkaukseen liittyen ei olla yksimielisiä siitä, että palkan tulisi automaattisesti olla pieni.

H3: ”Palkka on siihen verrattuna pieni, että mä olen tehny ikäni töitä, kaupan alan töitä. Mullahan on kaikki ikälisät, palkkalisät. Jos mä nyt menisin johonkin Citymarkettiin niin ne joutuis maksaan mulle sen isoimman palkan. Et mä en enää sillä harjottelijan palkalla. On se pieni siihen verrattuna.”

Näytteessä kerrotaan kokemuksesta kaupan alan töissä ja sitä kautta ansaituista palkkaan kuuluvista lisistä. Nykyistä palkkaa pidetään pienenä verrattuna siihen, mitä kaupassa nyt kuuluisi tienata. Tässäkin palkkaa pidetään pienenä, mutta se suhteutetaan juuri tähän työhön ja erityisesti työpaikkaan. Näytteessä nousee kuitenkin esiin vahva mielipide siitä, että nykyisellä pienellä palkalla muualle ei enää lähde töihin eli tässä organisaatiossa ja työssä se hyväksytään.

Muutamassa näytteessä kerrotaan halusta tehdä lisää töitä tai kokopäiväistä työtä, jolloin myös palkka olisi parempi. Tässäkin palkka tavallaan suhteutetaan työmäärään ja työtunteja haluttaisiin lisää, jotta myös palkkaa saataisiin enemmän.

H9: ”Tekisin vaikka enemmänkin [työtunteja], että tulisi vähän enemmän sitä palkkaa. Et se on liian pieni, liian vähän tunteja.”

H11: ”Kyllä mä mielelläni olisin ihan kokopäivätyössäkin, mutta kun se ei oo täällä mahdollista.”

Näyttäisi siltä, että palkka on vaikuttanut positiivisella tavalla tulotasoon, mutta pääasiallisesti sitä pidetään pienenä. Osassa näytteistä palkkaan suhtaudutaan

maltillisemmin suhteuttaen sen tehtyihin työtunteihin ja kokemukseen tai tässä tapauksessa kokemattomuuteen kaupan alalla, kun taas osassa palkka koetaan suorastaan vääryytenä. Vaikka työn merkitys yksilöiden taloudellisen tilanteen näkökulmasta on myönteinen, siitä ajatellaan hyvin eri tavoin.

H12: ”Tänne lähteminen on ollut tosi ihanaa, oikeesti. Kun on koko ikänsä tehnyt töitä silleen lähinnä tienatakseen rahaa, elääkseen sillä niin tänne on lähtenyt niin kun, täällä on ollut hauskaa. Koska ei täältä rahaa oo tullu sellain että sillä olisi elänyt.”

Missään näytteessä palkan ei koeta olevan merkittävin asia työssä. Muutamassa se mainitaan työn hyötynä tai asiana, joka antaa merkityksen työlle tai joka motivoi työntekoon. Tästä voidaan päätellä, että tässä työssä raha ei ole pääasiallinen työntekoon motivoiva seikka, tai ainakaan tärkein niistä. Tällöin työn merkitys ja työn palkitsevuus ovat oletettavasti lähtöisin muista tekijöistä, mistä yllä oleva näyte on esimerkki. Jo 1960- ja 1970-lukujen vaihteessa tutkimuksissa havaittiin työn laajemmat merkitysulottuvuuden, kun pelkkä palkka, turvattu työsuhde tai uralla eteneminen eivät enää riittäneet (Kasvio 1994). Tätä ajatusta tukevat myös nämä tulokset: kukaan ei koe palkkaa merkittävimmäksi asiaksi työssä ja lähtökohtaisesti työ on määräaikaista, eli mahdollisuutta pysyvään, turvalliseen työsuhteeseen ei ole. On kuitenkin huomioitava jo edellä mainitut palkkaan liittyvät erityispiirteet ja niiden vaikutukset tämän työn kohdalla. Oletettavaakin oli, ettei palkka nouse tässä kovinkaan merkittävään rooliin. Toisaalta ansiotyön arvostuksessa on havaittavissa muutoksia eri aikoina (Lehto & Sutela 2004). Myös omassa aineistossani enemmistössä näytteistä painottuu työn osaisuuksien kokeminen positiivisena asiana muun muassa vapaa-ajan, muun tekemisen ja perheenjäsenten vuoksi, mikä tukee ajatusta muiden elämänalueiden merkityksen kasvusta.

Työ ja fyysinen hyvinvointi

Työllä on vaikutuksia myös hyvinvoinnin kolmanteen eli fyysiseen ulottuvuuteen. Myös tästä näkökulmasta kokemukset työn ja hyvinvoinnin välisestä suhteesta vaihtelevat. Toisaalta työllä koetaan olevan myönteisiä vaikutuksia omaan fyysiseen olemukseen, kun taas lähinnä konkreettiseen työpaikkaan liittyvät seikat aiheuttavat kielteisempiä kokemuksia. Osassa näytteissä kerrotaan työn vaikutuksesta fyysiseen hyvinvointiin, ja kokemukset jakautuvat näiden kahden näkökulman mukaisesti. Myönteiset kokemukset fyysisen hyvinvoinnin näkökulmasta liittyvät työn sisältämään hyötyliikuntaan ja sen kautta painon putoamiseen, mitä seuraavat näytteet kuvaavat.

H10: ”Ei mitään fyysistä [oireita], pikemminkin päinvastoin. Sillon kun myymälä, aloin täällä töihin niin päätin että minä laihdutan avajaisiin mennessä viisi kiloa ja nyt oon saanu kaksikymmentä kiloa pudotettua painoa. Mulla on tullu virtaakin aivan hirveesti.”

H11: ”Joo, itsetunto on kyllä noussu kovasti ja ihan käytännön esimerkki, että mulla on paino pudonnu jonkun viisitoista kiloa tässä vuoden aikana. Että huomaa sen, kun täällä juoksee niin kun myymälän ja varaston väliä, niin se vaikuttaa ihan fyysisestikin.”

Työ on luonteeltaan fyysistä, sillä siihen liittyy liikkumista paikasta toiseen ja tavaroiden kantamista, ja sen kautta myös työntekijöiden fyysinen olemus on muuttunut. Työn tekeminen vaikuttaa positiivisella tavalla fyysiseen hyvinvointiin ja näin potentiaalisesti myös psyykkiseen hyvinvointiin, sillä fyysiset muutokset vaikuttavat vointiin ja vireystilaan laajemminkin. Fyysisten muutosten kautta myös itsetunnon kerrotaan parantuneen, jolloin työn merkitys on myös psyykkisen hyvinvoinnin kannalta myönteinen. Myös työmatkaliikunta mainitaan omaan fyysiseen hyvinvointiin myönteisesti vaikuttavana seikkana.

Kielteisemmät kokemukset työn ja fyysisen hyvinvoinnin välisestä suhteesta koskevat nimenomaan työpaikkaa ja oloja, joissa työtä tehdään. Kontit ovat kierrätystavarataloja

eli niissä myydään käytettyinä lahjoitettuja tuotteita. Vaatepöly on yksi konkreettinen asia, joka mainitaan muutamassa näytteessä ongelmalliseksi terveyden kannalta. Toisaalta työn fyysisyyden koetaan rasittavan vanhoja oireita, ja työpaikan kylmyys ja vetoisuus koetaan kielteisinä.

H1: ”Mä oon aivastellu enemmän, se on kai vaatepölyä. Elokuusta lähtien, ensin luulin, että se on allergiaa, mutta mä oon kyllä yrittäny sanoa siitä, mutta sille ei kai voi mitään.”

H2: ”Olen nyt sitten ollut kassalla ihan viimeisen kuukauden aikana. Meillä oli silloin puhetta kun tulin töihin, että voin tuurata tarvittaessa, mutta nyt oon ollut ihan pääkassana. Mun kyllä ottaa hirveesti, kun mulla on jalat operoitu niin ottaa seisominen jalkoihin ja selkään. Ja toinen on kurkku. Mä olin just nytkin kurkkuleikkauksessa, että ottaa hirveesti.”

H3: ”Työssä on se haitta, kun joutuu tosta ulkopuolelta meneen ja kauhee pakkanen. Ja veto, täällä vetää vanhoihin luihin.”

Työpaikkaan liittyviin ongelmakohtiin ei kuitenkaan esitetä parannusehdotuksia. Kuten ylimmäinen näyte osoittaa, ennemminkin niiden todetaan olevan sellaisia, joihin ei voida vaikuttaa tai joita ei voi muuttaa. Tässä tapauksessa esimerkiksi vaatepölyyn tai pölyyn yleensä liittyvät ongelmat ovat luultavasti varsin vaikeasti ratkaistavissa, sillä organisaation toiminta perustuu kierrätettävien tuotteiden käsittelyyn ja myyntiin. Toisaalta työ on lähtökohtaisesti määräaikaista, mikä on myös työntekijöiden tiedossa eli myös ongelmien tiedetään olevan väliaikaisia. Kuitenkin useissa eri tutkimuksissa työn vaikutusten todetaan ulottuvan myös vapaa-ajalle (Danna & Griffin 1999; Jokisaari 2002; Morin 2004). Tällöin myös työn terveyden kannalta negatiiviset vaikutukset ovat potentiaalisia ulottumaan työpaikan ulkopuolelle, minkä vuoksi työ on mahdollisesti haitallista yksilön terveyden kannalta. On kuitenkin huomioitava, että kielteiset kokemukset eivät ole näytteissä kovinkaan yleisiä.

6.5 Auttaminen työnä ja työn tulevaisuuteen liittyvät merkitykset

Tässä luvussa vastaan kysymykseen siitä, mitä yksilön hyvinvointia laajempia merkityksiä tällä työllä on. Analyysin tässä vaiheessa olen lähestynyt aineistoa enemmänkin aineistolähtöisesti eli olen pyrkinyt lukemaan sitä avoimesti ja hyvinvoinnin tarkoituksella unohtaen. Näistä muista merkityksistä tärkeimmiksi nousevat auttaminen työssä sekä tulevaisuuteen liittyvät merkitykset. Tarkastelen näitä kolmen alaluokan - työn päämäärä ja muiden auttaminen työssä, työ polkuna ammattitutkintoon ja työ välivaiheena elämässä - kautta.

Työn päämäärä ja muiden auttaminen työssä

Tähän asti olen keskittynyt analyysissa työn merkitykseen yksilön oman itsensä näkökulmasta, mikä on myös tutkielmani tarkoitus. Työtä tehdään kuitenkin organisaatiossa, jonka tuotot käytetään kokonaisuudessaan SPR:n toimintaan ja katastrofiapuun. Työpaikka ja työ ovat osa laajempaa organisaatiota, jonka toiminta perustuu virallisesti inhimillisyyden, tasapuolisuuden, puolueettomuuden, riippumattomuuden, vapaaehtoisuuden, ykseyden ja yleismaailmallisuuden periaatteille (Punainen Risti c). Työntekijöiden työpanos menee siis kokonaisuudessaan järjestön toimintaan. Työn päämäärä tulee näytteissä vahvasti esiin, ja se koetaan pääsääntöisesti tärkeäksi. Työn tarkoituksesta, tavoitteista ja lopullisesta päämäärästä ollaan hyvin tietoisia, mikä on oletettavasti myös tarkoituksenmukaista työssä.

Kysyttäessä työskentelystä SPR:lle kaikissa näytteissä sitä pidetään tärkeänä ja jollain tapaa oikeana. Pääasiallisesti SPR nähdään hienona järjestönä, jolla on tärkeitä päämääriä. Toisaalta muiden auttaminen oman työn kautta, työn tekeminen myös muiden kuin oman itsensä hyväksi, sekä mahdollisuus auttaa muita työn kautta koetaan työn myönteisinä puolina. Osassa näytteistä nämä nousevat jopa tärkeimmäksi asiaksi työssä.

H1: ”Se päämäärä on se miksi sitä tehdään. Jos tää olis pelkkä vaatekauppa niin olisin varmaan, etten enää haluis tehdä. Se olis mulle ihan tarkoituksetonta, vaikka tykkään vaatteista ja on sinänsä kivaa niin se olis vaan pintakerros. Se on se pontti, miks tää on pystyssä.”

H3: ”Onhan sekin tietysti, et pystyy tällä tavalla auttamaan niitä joilla ei oo kaikkea ylenpalttisesti, se on niin kun hyvä. Se on lähinnä, musta tuntuu että mulla on aina ollu semmonen sisimmässäni, koska on palveluammattiin hakeutunu et pystyy sitä ihmistä auttaan jollain tavalla. Mut tää on niin kun erilaista auttamista, tää on niin kun sammosta, tässä pystyy auttaan semmosia jotka on todella pulassa. Ei pelkästään henkilökohtaista kanssakäymistä vaan se on enemmän mikä vaikuttaa ihmisen elämään, et se saa ruokaa. Et se on tässä semmonen mikä minua eniten koskettaa.”

Muiden auttaminen oman tekemisen kautta nousee vahvasti näissä näytteissä esiin. Tämä voidaan tulkita merkkinä siitä, että työorganisaatio ei ole yhdentekevä. Näyttäisi siltä, että konkreettinen muiden auttaminen koetaan tärkeäksi osaksi omaa työtä, mikä ei tietenkään ole itsestäänselvyys kaikkien työorganisaatioiden kohdalla. Tässä tiedostetaan, missä organisaatiossa työtä tehdään ja mikä sille organisaatiolle on tärkeää. Pääosin näitä samoja asioita pidetään tärkeänä osana omaa työtä.

Osassa näytteistä kerrotaan muiden auttamisesta ja korostetaan päämäärän tärkeyttä kertomalla suuremmissa auttamisen kokonaisuudessa mukana olemisesta. Työn tärkeydestä kerrotaan koko organisaation päämäärien ja toiminnan kautta, ja työn päämäärät näyttävätkin lähinnä silloin, kun ymmärretään yhteys omasta työpisteestä SPR:n avustuskohteisiin saakka.

H4: ”Tuo ja sekin kun me oltiin siellä X:ssä ja nähtiin siellä, et mitä heiltä lähtee ja niitä tilastoja ja konkreettisesti näki sen ja sit kun telkkarista näkee et tuolla on Punainen Risti tuolla katastrofialueella niin kyl sitä rupee miettimään, et määkin olen tossa jutussa hiukan mukana.”

H5: ”... Sit kun uutisissa on jotakin katot kotona et Punainen Risti autoo sitä tai tätä niin sit tulee se mieleen, et hei mä oon itte tuolla. Ja muutamissa kaupoissa kun ollu asiakkaana niin sitten kun siellä on näitä et lahjoitatko loppusummasta ja mä sanon et mä olen jo töissä siellä niin mä annan siinä oman panokseni. En välttämättä enää ylimäärästä anna muualle, mun mielestä tää riittää kun oon täällä töissä.”

Näissä näytteissä oma itse ja tekeminen mielletään osaksi laajempaa kokonaisuutta sekä todetaan, että sen mielessä pitäen työ nimenomaan tässä organisaatiossa on tärkeää. Myös muiden auttaminen oman konkreettisen työn kautta nähdään merkittävänä osana työtä. Vaikka kysyttäessä työn päämäärät ovat hyvin selkeät ja niitä pidetään hienoina ajatuksina, ne eivät kuitenkaan sinällään välttämättä näy arkipäivässä työpaikalla. Kuten edelliset näytteet kuvaavat, päämääristä kerrotaan ”suuremmassa mukana olemisen” kautta eli työn tärkeäksi koetut päämäärät näyttäytyvät silloin, kun ymmärretään oman työn yhteys esimerkiksi lopulliseen ulkomaanavustuskohteeseen.

H8: ”Ei se arkitilanteissa, ei edes asiakkaillekaan kato. Asiakkaat menee tavalliseen kauppaan ja sitten ne tahtoo alennusta, jos saa alennusta. Mä aina sanon, että hyväntekeväisyyteen. Se on helppo.”

H12: ”No toisaalta se ei tuu sinällään SPR:n päämäärinä, mutta onhan ne hyvät päämäärät. Nehän pitäis olla periaatteessa jokaisella ihmisellä ihan luonnostaan. Ei niitä tietenkään tossa tuu ajateltua, tää nyt, sen takia mä oon nyt tässä. Tietysti siinä se näkyy, että tää tasapuolisuus korostuu joka puolella. Ennen kaikkea meillä on nää ostosäännöt hyvin tiukat niin kun varmaan tiedät. ...”

On mielenkiintoista huomata, että osassa näytteistä päämäärien ei koeta näkyvän sellaisinaan käytännön työssään. Vaikka päämääriin ja itse organisaatioon suhtaudutaan myönteisellä tavalla, niiden ei välttämättä koeta olevan osa omaa konkreettista työtä. Alemmassa näytteessä tuodaan esiin myös työorganisaation periaatteiden mukainen tasapuolisuus työntekijöiden suhteen eli työpaikalla pyritään toimimaan samojen periaatteiden mukaisesti. Tässä tasapuolisuus näyttäytyy työntekijöiden ostosääntönä. Periaatteessa siis kaikissa näytteissä organisaation päämäärät ja arvot nähdään tärkeinä, mutta ne eivät aina tule sellaisinaan osaksi omaa konkreettista tekemistä.

Pessi ja Saari (2008) tutkivat auttamista tai altruismia suomalaisessa kontekstissa. Heidän mukaansa altruismi voidaan jakaa yhdeksään eri luokkaan riippuen siitä, tuottaako toiminta resursseja altruistille itselleen sekä tuottaako toiminta tyydytystä, eli saako altruisti toiminnasta henkisiä resursseja jonkinlaisen oman hyvän olon muodossa.

Kaikkein tiukimman näkökulman mukaan vain pyyteetön altruismi on altruismia, eli tällöin toiminta ei tuota itse altruistille resursseja eikä tyydytystä.

Onkin mielenkiintoista pohtia auttamista tämän tutkimuksen kontekstissa, sillä työstä saadaan palkkaa ja lisäksi ainakin osassa näytteissä kerrotaan myös muunlaisesta, ei-aineellisesta hyödystä. Tämä voidaan tulkita myös resurssien saamiseksi. Kaikissa näytteissä työtä SPR:lle pidetään tärkeänä ja työ koetaan osittain hyvin voimakkaastikin ”hyvän tekemisenä”, eli työ tuottaa siinä suhteessa merkityksen ja tyytyväisyyden tunnetta. Tässä työ ja auttaminen yhdistyvät mielenkiintoisella tavalla, sillä työ on myös auttamista. Auttaminen täytyy kuitenkin ymmärtää tässä kontekstissa hieman eri tavoin, sillä auttaminen on vain osa työtä ja itse asiassa auttaminen tapahtuu työn lopullisen päämäärän kautta. Osittain se koetaan kuitenkin hyvin tärkeäksi työssä, mitä voidaan pitää tärkeänä ja tähän työorganisaatioon liittyvänä erityisenä havaintona.

Työ polkuna ammattitutkintoon

Tässä tutkimuksen kohteena oleva työ on määräaikaista, eli jo lähtökohtaisesti on selvää, ettei vakituisen työpaikan saaminen tässä organisaatiossa ole mahdollista. Työstä kerrotaankin haastatteluissa myös tulevaisuutta ajatellen, mitä voidaan pitää tässä työhön liittyvänä erityispiirteenä. Voidaan olettaa, että juuri työn määräaikaisuudesta sekä työlle asetetuista tavoitteista johtuen tulevaisuuteen liittyviä asioita nostetaan esiin. Yleisemminkin työn väliaikaisuudesta kerrotaan eri tavoin, esimerkiksi jo mainittujen sosiaalisten suhteiden ja työntekijöiden vaihtuvuuden yhteydessä. Tässä tarkoituksena onkin pohtia työn merkitystä juuri tulevaisuuden näkökulmasta, millaisia tulevaisuuteen liittyviä merkityksiä työlle haastatteluissa annetaan. Toki on huomioitava, että esimerkiksi uuden oppiminen ja kehittymismahdollisuudet liittyvät myös välillisesti tulevaisuuteen. Tässä kiinnostuksen kohteena on kuitenkin nimenomaan kerronta työstä liittyen suoraan tulevaisuuteen ja sen suunnitteluun.

Haastatteluihin osallistuneet muodostavat heterogeenisen joukon ihmisiä, joilla on erilaisia työhistorioita, koulutuksia ja tavoitteita työn näkökulmasta. Tässä kiinnostuksen kohteena eivät kuitenkaan ole tavoitteet ja niiden toteutumisen arviointi. Pikemminkin olen kiinnostunut siitä, mitä asioita tulevaisuutta ajatellen kerronnassa tästä työstä nostetaan esiin. Ehkä selkeimmin tulevaisuuteen liittyen nousevat esiin kiinnostus myynnin ammattitutkintoa kohtaan ja työn tarjoama mahdollisuus hakeutua koulutukseen. Osassa näytteistä kerrotaan tavoitteesta suorittaa myynnin ammattitutkinto tai jo varmistuneesta aloituspaikasta. Näistä osassa kerrotaan lisäksi ”myyjän löytymisestä” tämän työn myötä, ja työ nähdään polkuna koulutukseen ja sitä kautta koulutusta vastaavaan työhön.

H6: ”Siitä keikasta [aiempi työjakso] ei kauheesti käteen jääny muuta kun puoli hyllyä kirjoja. Tällä kertaa kävi sen verran tuuri, et tosa alkuvuodesta firma järjestää ton myynnin ammattitutkinnon niin mä oon sinne menossa. ... Varsinkin kun mä olen hakannu päätäni seinään ton aikuiskoulutuskeskuksen kanssa nimenomaan näistä paperi sisään, pääsisinkö, ja ainoa mikä tulee takasin on lappu missä jo suurin piirtein lukee et tämäkään arpa ei voita.”

H10: ”No mie koen tosissaan sen [työn] aivan mahtavana. Nyt alkaa jo tuntumaan, hui kauhistus, kun se loppuu. Sit mä oon saanu täältä semmosen, en ole ikinä ollu myyntityössä enkä myymälä enkä kassan takana enkä mitään tämmöstä näin niin mä sanoin tohon, Työaskel-projektin ihminen täällä kävi, he tekivät jonkun esitteen täältä, niin tota sanoin sille, että olen löytäny myyjän itsestäni. Täysin, oikeesti. Mä aion päästä myynnin ammattitutkinnon suorittamaan aivan varmasti.”

Ylemmässä näytteessä kuvataan aiempia kokemuksia koulutukseen hakeutumisesta. Näytteessä voidaan havaita turhautumista nimenomaan sen takia, että hakeminen koulutukseen ei ole tuottanut tulosta. Nyt kuitenkin työpaikan kautta pääsy koulutukseen on varmaa. Alemmassa näytteessä taas kuvataan mielenkiinnon heräämistä myyjän ammattia kohtaan sekä tavoitetta hakeutua alan koulutukseen. Näissä esimerkeissä työn merkitystä tulevaisuuden työmarkkina-aseman näkökulmasta voidaan pitää merkittävänä, sillä sen kautta on joko mahdollistunut paikka koulutukseen ja näin mahdollisesti työllistymiseen kiinnostavaksi koetulla alalla tai ainakin tavoitteeksi on noussut ammatillisen koulutuksen hankkiminen. Tämän aineiston perusteella ei kuitenkaan saada

varmaa tietoa siitä, suoritetaanko koulutus loppuun tai työllistytäänkö koulutuksen päätyttyä. Näyttäisi kuitenkin siltä, että ainakin suunnitelmat tulevaisuuden työllistymistä koskien ovat selkiytyneet, mitä voidaan pitää myönteisenä. Tällöin työ on nimenomaan polkuna avoimille työmarkkinoille, joka on myös yksi sen tavoitteista.

Työ välivaiheena elämässä

Koulutuksen lisäksi haastatteluissa kerrotaan hyvinkin eri asioista liittyen työhön ja tulevaisuuteen. Muutamassa näytteessä työ nähdään mahdollisuutena pohtia, mihin ryhtyä seuraavaksi eli sen kautta saadaan lisää aikaa tulevaisuuden suunnittelua ajatellen.

H13: ”Niin en mä tiedä, en mä usko että tässä sillain. Enemmänkin tää on sillain mulle semmonen satama, että mä voin niin kun katsoa tässä rauhassa, että mihin mä ryhdyn taas oikeesti.”

H13: ”Mulla on ollu näitä muuttumisleikkejä, pitäny melkein täysin raittiin vuoden ja tollasia. Se niin kun muuttaa tosi paljo, tullu semmosta positiivista henkee. En tiedä onko se pelkästään Kontista, mutta muuten selkiytyny taas. Näkee vähän kirkaammin.”

Tässä työ on ennemminkin jonkinlainen välivaihe, jonka jälkeen ryhdytään taas tekemään jotain ”oikeasti”. Toisaalta työ on ollut osana arjen muutosta, mikä tuntuisi olevan tärkeää ennen seuraavaa elämänvaihetta. Työ välivaiheena saa aineistossa myös toisenlaisen merkityksen eli työ koetaan varsinaisen työelämän ja eläkkeen välivaiheena, kuten jo aiemmin todettiin. Näyttäisi kuitenkin siltä, että välivaiheen merkitys näissä tapauksissa on hyvinkin erilainen. Toisessa työn aikana tarkoituksena on pohtia, mitä työn jälkeen ryhdyttäisiin tekemään eli voidaan olettaa, että tekemisellä tarkoitetaan työtä, koulutusta tai muuta aktiivista toimintaa. Toisesta näkökulmasta välivaihe taas liittyy työelämästä eläkkeelle siirtymiseen eli luultavasti työllä sinällään ei ole merkitystä tulevaisuuden kannalta, koska sen jälkeen jäädään tai haluttaisiin jäädä joka tapauksessa eläkkeelle. Päinvastoin kuin edellisissä näytteissä työllä ei siis kummassakaan

tapauksessa nähdä sinällään merkitystä tai vaikutusta tulevaisuutta ajatellen, vaan suuremman merkityksen saa työnjälkeinen tuleva vaihe, joka sinällään ei ole yhteydessä tähän työhön.

Niin sanotun välivaiheen lisäksi haastatteluissa kerrotaan myös muista tulevaisuuden suunnitelmista, jotka eivät suoranaisesti liity tähän työhön. Näytteissä kerrotaan tavoitteista kouluttautua tai työllistyä avoimille työmarkkinoille työn jälkeen, mutta eri alalla kuin missä nyt työskennellään. Toisaalta aineistossa pohditaan myös mahdollisuutta työllistyä juuri tälle alalle, jota kohtaan kiinnostus on herännyt työn aikana, vaikka myynnin ammattitutkinto ei ole varsinaisesti tavoitteena. Lisäksi muutamassa näytteessä tuodaan esiin toive siitä, että työt tässä paikassa jatkuisivat ja vakituinen paikka tässä työorganisaatiossa otettaisiin mielellään vastaan.

H2: ”Tietysti se, että oon ollu työelämässä, ollu töissä ja saanu palkkani. Ja työttömyys katkes tietysti. Et kyllä mä jatkaisin täällä vaikka kuinka kauan, jos vaan saisin olla. Se on juuri, että mä olen työelämässä.”

H5: ”On, on. Vielä kun ne sais tänne vakituisia työpaikkoja niin mä voisin, uskoisin ainakin et mulla olis työpaikka.”

On mielenkiintoista pohtia toivetta jäädä töihin tähän organisaatioon. Se voidaan tulkita positiiviseksi kokemukseksi työstä ja voidaan olettaa, että työ on ollut jollain tavalla merkityksellä, koska siinä haluttaisiin jatkaa. Työ on kuitenkin määräaikaista, joten työn aikana olisi tärkeää pohtia tulevaisuutta ja tehdä jo ratkaisuja sen suhteen. Esimerkkinä tulevaisuuden suunnittelusta tässä luvussa on kerrottu juuri myynnin ammattitutkintoon hakeutumisesta. Palkkatuetulle työlle on asetettu tavoitteeksi parantaa ammattitaitoa, osaamista ja näin edistää työllistymistä avoimille työmarkkinoille (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009a). Koska jatkotyöllistyminen tähän organisaatioon ei ole mahdollista, tulevan suunnitteleminen korostuu entisestään. Näiden näytteiden perusteella ei voida kuitenkaan sulkea pois mahdollisuutta, ettei olisi olemassa myös

muita toiveita ja tavoitteita. Näkisin toiveet työn jatkumisesta tässä organisaatiossa ennemminkin positiivisena kokemuksena työstä.

Aineistossa tulevaisuuteen liittyvät merkitykset on hyvin erilaisia. Työ on mahdollistanut kouluttautumisen tai sen kautta on kiinnostuttu täysin uudesta alasta. Toisaalta taas työ tarjoaa mahdollisuuden pohtia, mitä tavoitteita tulevaisuudella asetetaan. Tulevaisuutta ajatellen tavoitteetkin ovat erilaisia, sillä näytteissä tuodaan esiin työllistymisen ja kouluttautumisen lisäksi selvästi yhtenä tavoitteena eläke tämän työn jälkeen. Toisaalta työllistymistä ajatellen muutamassa näytteessä mainitaan ikä työllistymisen esteeksi eli uskotaan, että nuoret työllistyvät helpommin. Tällöin tämän työn merkitys tulevaisuutta ajatellen jää ehkä työllistymistä vaikeuttavien seikkojen varjoon. Aineiston perusteella näyttäisi kuitenkin siltä, että pääosin työn merkitys tulevaisuutta ajatellen koetaan myönteisenä tai ainakaan työn ei koeta vaikuttavan tulevaisuuteen kielteisesti.

7 Tulosten tarkastelua ja pohdintaa

7.1 Yhteenveto ja tutkimuksen keskeiset tulokset

Tässä tutkielmassa tavoitteenani on ollut selvittää ja kuvata palkkatuetun työn ja yksilön hyvinvoinnin välistä suhdetta. Siten tutkielmani keskeisiksi käsitteiksi ovat muodostuneet palkkatuettu työ, hyvinvointi ja työn merkitys. Tutkimukseni on pitkälti perustunut Allardtin (1976) hyvinvointiteoriaan ja hyvinvoinnin ulottuvuuksien tarkasteluun Maslowin tarvehierarkian kautta erityisesti työn näkökulmasta (Ojala & Ahonen 2003; ks. myös Rauramo 2008). Toisaalta tutkimuksessa on vahvasti läsnä tutkimuskirjallisuuden perusteella tekemäni oletukset työn vaikutuksista myös työn ulkopuolella (Danna & Griffin 1999; Kinnunen ym. 2005; Hakanen 2004; Jokisaari 2002), työn myönteiset merkitykset yksilön hyvinvoinnin näkökulmasta (Malenfant ym. 2007; Heikkilä 1999; Karisto ym. 2003) ja toisaalta työttömyyden kielteisemmät vaikutukset (Karvonen 2008; Palosuo 2009; Winkelmann & Winkelmann 1998).

Hyvinvoinnin ja työn merkityksen lisäksi tutkimuksessani keskeistä on ollut tutkittavan työn määrittäminen ja sen luonteen ymmärtäminen. Voidaan sanoa, että tässä kiinnostuksen kohteena olevalla työllä on tiettyjä erityispiirteitä, joita olen pyrkinyt tuomaan esiin ja toisaalta huomioimaan aineistoa analysoidessani. Työ on ensinnäkin palkkatuettua, eli se on yksi aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteistä. Lisäksi työllä on epätyypilliseksi luonnehditun työn piirteitä, sillä se on lähtökohtaisesti määräaikaista ja osa-aikaista. Palkkatuetulle työlle on asetettu viralliset tavoitteet (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009a), ja sillä voidaan nähdä myös aktivoivia tavoitteita. Se on siis myös osa aktivointipolitiikkaa, jossa yhdistyvät aktiivisen työvoimapolitiikan ja aktiivisen sosiaalipolitiikan tavoitteet (Ala-Kauhahuoma ym. 2004; Karjalainen & Lahti 2001). Lisäksi työ on sosiaalisesti tuettua, ohjaus on olennainen osa työtä, ja työ organisoidaan palkkatyön sekä työttömyyden välimaastossa. Tutkimuksessa olen pyrkinyt selvittämään tämän työn merkitystä yksilön hyvinvoinnin näkökulmasta keräämäni teemahaastatteluaineiston avulla.

Ensimmäinen tutkimuskysymykseni oli: Mikä merkitys tai mitä merkityksiä palkkatuetulla työllä on yksilön hyvinvoinnin näkökulmasta? Aineistoni perusteella vastaus tähän kysymykseen on erittäin moniulotteinen, ja sen laajuuden ymmärtämiseksi tarkastelussa onkin huomioitava useampia näkökulmia. Seuraavaksi käynkin keskeisiä tuloksia läpi hyvinvoinnin ulottuvuuksien mukaan.

Yhdeksi tutkimuksen tärkeimmistä tuloksista nostaisin työn merkityksen sosiaalisen hyvinvoinnin näkökulmasta. Omassa aineistossani kaikissa näytteissä korostetaan jollain tavalla vuorovaikutuksen ja muiden ihmisten tärkeyttä työssä, eikä työn toisaalta koeta vaikuttavan muihin sosiaalisiin suhteisiin ainakaan kielteisellä tavalla. Tulkitsen tässä työllä olevan myönteinen merkitys yksilön sosiaaliselle hyvinvoinnille, ja tarpeiden näkökulmasta työ tarjoaa mahdollisuuden vastavuorosiin sosiaalisiin suhteisiin. Sosiaalisen hyvinvoinnin näkökulmasta nostetaan esiin erilaisia asioita, muun muassa sosiaalisten taitojen ylläpitäminen, uudet ystävyys-suhteet ja erilaisten ihmisten kanssa työskentely. Kotoa pois lähtemistä pidetään kuitenkin tärkeänä lähes kaikissa näytteissä, ja kotona olemiseen liittyykin tietty negatiivinen sävy. Nämä tulokset tukevat vahvasti aiempia tuloksia sosiaalisen kanssakäymisen merkityksestä osana työtä. Tässä haastatteluihin osallistuneet ovat olleet työttömänä ennen tätä työtä vähintään vuoden, osa yli viisi vuotta, minkä vuoksi sosiaalisen yhteisön ja vuorovaikutuksen merkitys oletettavasti vielä korostuu.

Kotoa pois lähteminen ja kodin ulkopuolinen elämä nousevat hyvin tärkeiksi, ja ne nähdään myönteisenä vaihtoehtona pelkälle kotona olemiselle. Tästä voidaan päätellä, että halukkuutta työn tekemiseen tai ainakin jonkinlaiseen aktiviteettiin on olemassa. Tutkimuskirjallisuudessa syrjäytymisen ehkäiseminen on nähty juuri palkkatuetun työn positiivisena piirteenä. Tässä vuorovaikutuksen ja sosiaalisten kontaktien merkityksen korostaminen työssä läpi koko aineiston voidaankin tulkita siten, ettei työ ainakaan näyttäisi lisäävän syrjäytymistä eikä se näyttäisi tuottavan yksinäisyyden tai eristyisyyden kokemuksia. Tietenkään tämän aineiston perusteella en voi arvioida, mikä tilanne olisi ilman työtä, mutta työn merkitys sosiaalisen hyvinvoinnin

näkökulmasta on ollut erittäin positiivinen työntekijöiden vaihtuvuuteen liittyvistä rasitteista huolimatta.

Psyykkisen hyvinvoinnin näkökulmasta kokemukset työstä ovat hieman edellä kuvattuja ristiriitaisempia, ja ne poikkeavat osittain merkittävästi toisistaan, mitä pidän toisena tutkimukseni päätuloksista. Työn merkitys itsetuntoon ja identiteettiin tunnistetaan laajalti tutkimuskirjallisuudessa, ja omat tulokseni tukevat osittain tätä näkemystä: osassa näytteistä kerrotaan itsetunnon parantumisesta ja kohoamisesta työn myötä sekä omakuvan muuttumisesta aiempaa myönteisempään suuntaan. Tällöin työllä voidaan nähdä hyvinkin positiivinen merkitys, sillä muutokset ovat lähtöisin nimenomaan työn tekemisestä ja siinä onnistumisesta. Tässä aineistossa ei myöskään ole mainintoja kielteisistä merkityksistä eli esimerkiksi itsetunnon huonontumisesta. Osassa näytteistä nousee esiin myös piristymisen työn myötä, ja työssä ollessa jaksetaan paremmin kuin sitä ennen. Osittain nämä kokemukset liittyvät myös kotoa pois lähtemiseen. Kodin ulkopuolinen tekeminen korostuukin omaksi yllätyksekseni näytteissä useasti, ja siitä puhutaan eri näkökulmista.

Tutkimuskirjallisuudessa psyykkisen hyvinvoinnin näkökulmasta työssä ovat tärkeitä myös kehittymismahdollisuudet ja oma sekä muiden arvostus itseä ja työtä kohtaan. Omassa aineistossani lähes kaikissa haastatteluissa kerrotaan oman työn saamista arvostuksesta työyhteisössä, mikä voidaan tulkita myönteiseksi hyvinvoinnin kannalta. Aineistosta löytyy kuitenkin myös mainintoja alentavasta sävystä ja siitä, ettei arvostusta edes kaivata. Työssä kehittymisen ja uuden oppimisen suhteen tulokset eivät kuitenkaan ole näin yhtenevät. Osassa näytteistä kerrotaan uuden oppimisesta työn kautta, ja enemmistössä työn nähdään tarjoavan mahdollisuuksia kehittää itseään tai osaamistaan. Osassa näytteistä kuitenkin kerrotaan työn olevan yhdentekevä uuden oppimisen suhteen, eikä työn koeta tarjoavan mahdollisuutta kehittää itseä tai omaa osaamista millään tavalla.

Haastatteluihin osallistuneet muodostavat heterogeenisen joukon ihmisiä, joilla on erilaisia koulutus-, työ- ja kokemustaustoja, eli on selvää, että kokemukset työstä ja sen tarjoamista mahdollisuuksista vaihtelevat. Näen kuitenkin tärkeänä tuloksena sen, että osalle työn merkitys tässä suhteessa ei ainakaan ole myönteinen. Tästä tai muustakaan näkökulmasta en voi yleistää tuloksia koskemaan kaikkea palkkatuetta työtä, mutta näen pohtimisen arvoisena asiana työn potentiaalın tarjota mahdollisuuksia oman osaamisen kehittämiseen ja uuden oppimiseen jo pelkästään sen takia, että ne ovat osa palkkatuetulle työlle asetettuja virallisia tavoitteita. Jos työn kautta ei opita uutta tai kehitytä, myöskään ammattitaito ja osaaminen eivät luultavimmin merkittävästi parane eivätkä työlle asetetut tavoitteet siltä osin täyty.

Aineistossa on variaatiota myös suhtautumisessa työtehtäviä kohtaan. Niitä pidetään sekä haastavina, vaihtelevina ja mielenkiintoisina että yksitoikkoisina. Suhtautuminen liittyy oletettavasti osittain myös oppimisen ja kehittymisen kokemuksiin. Mielenkiintoista on, että useammassa näytteessä kerrotaan työllä olevan yhtäläisyyksiä omien harrastusten tai mielenkiinnon kohteiden kanssa, ja siitä syystä työtä pidetään mielenkiintoisena. Myös työajoista ja työn määrästä ajatellaan eri tavoin, eli toisille osa-aikaisuus sopii hyvin ja toiset taas tekisivät mielellään töitä kokoaikaisesti. Työn määrän ajatellaan yleisimmin olevan vaihtelevaa, mutta työtä kerrotaan myös olevan paljon ja toisaalta muutamassa näytteessä koetaan, ettei työ määrältään vastaa oikeaa työtä.

Tästä voidaan päätellä, että pääsääntöisesti määrältään työtä ei koeta rasittavaksi eikä työn vuoksi koeta uupumista tai väsymistä, mikä ei ole itsestäänselvyys nykyisessä työelämässä. Kiire ja pelko työuupumuksesta nimittäin kasvavat työelämässä (Lehto & Sutela 2004), joten tässä suhteessa tämä työ eroaa yleisistä trendeistä. On toki huomioitava työn osa-aikaisuus, mikä ei oikeastaan ole enää harvinainen ilmiö työmarkkinoilla. On kuitenkin syytä pohtia, onko osa-aikaisuus ainut syy vai onko tässä organisaatiossa työtehtävät järjestetty siten, että niiden takia työntekijät eivät koe kiirettä. Muutamassa näytteessä mainitaan työtehtävien joustavan työntekijän mukaan, ja niihin sijoittumisessa pyritään huomioimaan työntekijän lähtökohdat. Näyttäisi siltä, että

organisaatiossa on onnistuttu ainakin osittain toimimaan tavoitteiden mukaisesti työntekijöiden voimavaroja ajatellen. Tätä tukevat myös tulokset siitä, ettei työn määrästä johtuvia uupumuksen tai väsymyksen kokemuksia näyttäisi esiintyvän. Aineistossa on kyllä eriäviä mielipiteitä työn joustavuudesta, mutta ne liittyvät lähinnä työpaikan sääntöihin ja niiden noudattamiseen eikä niinkään työn määrään tai sen organisoimiseen.

Aineellista hyvinvointia (having) pidetään perustavana hyvinvoinnin kokonaisuutta ajatellen, mikä oli perusteena myös omassa tutkimuksessani pohtia palkan merkitystä tässä työssä. Kaikkia muita tähän hyvinvoinnin ulottuvuuteen liittyviä tekijöitä, kuten elinoloja, ei tämän tutkimuksen puitteissa ollut edes tarkoituksenmukaista selvittää. Lähes kaikissa näytteissä kerrotaan tulotason nousseen työn myötä, eikä työllä mainita olevan kielteisiä seurauksia taloudelliseen tilanteeseen. Tulotason nousua voidaan pitää ennalta arvattavana tuloksena, mutta esimerkiksi Leppäkorpi (2004) havaitsee omassa tutkielmassaan palkan negatiiviset vaikutukset muihin tukiin, jolloin taloudellinen tilanne kokonaisuudessaan huononee. Omassa aineistossani tämänkaltaista ei ole havaittavissa. Aineistoni perusteella en voi ottaa kantaa siihen, mistä tämä johtuu, mutta mitään etuuksia tai rahallisia tukia ei mainittu lainkaan. Osassa näytteistä puolison tulot nousevat kuitenkin edelleen esiin tärkeänä tulolähteenä oman tulotason noususta huolimatta, mitä varmasti selittää palkan kokeminen vähäiseksi.

Missään näytteessä palkkaa ei mainita työssä tärkeimmäksi asiaksi, ja yleisemmin sitä pidetään pienenä. Tästä voidaan päätellä, että tässä työssä palkka ei ole työhön eniten motivoiva tekijä ja että työn merkittävyyden täytyy liittyä työn muihin piirteisiin. Tutkimuskirjallisuudessa on havaittu vapaa-ajan ja perheen merkityksen kasvaminen suhteessa ansiotyöhön, mikä näkyi myös omassa aineistossani esimerkiksi myönteisinä kokemuksina osa-aikaisuudesta. Toisaalta työssä muun kuin aineellisen hyödyn merkitys on kasvanut. Näkisin kuitenkin, että pääasiallinen selitys tälle on juuri palkan määrä, eli koska palkkaa pidetään yleisesti pienenä, muut seikat työssä nousevat sitä tärkeämpään rooliin. Aineelliseen hyvinvointiin liittyy myös terveys, jonka olen tässä tutkimuksessa jättänyt tarkoituksellisesti vähemmälle huomiolle. Fyysiseen hyvinvointiin liittyen

aineistossa nousevat kuitenkin positiivisina huomioina painon putoaminen ja sen myötä itsetunnon parantuminen ja jaksaminen, toisaalta työpaikkaan liittyen esimerkiksi vaatepölyn ja vetoisuuden negatiiviset seuraukset terveyden kannalta.

Toinen tutkimuskysymykseni oli: Tukeeko tämä työ yksilön hyvinvointia? Jos tukee, niin millä tavoin? Haastatteluaineistoni perusteella myöskään tähän kysymykseen ei ole mahdollista vastata yksinkertaisesti kyllä tai ei, vaan pikemminkin vastauksena näyttäisi olevan kyllä ja ei. Kuten ensimmäisen tutkimuskysymyksen kohdalla ilmeni, palkkatuetun työn ja hyvinvoinnin välinen suhde on monimuotoinen, ja työn merkitykset hyvinvoinnin näkökulmasta näyttäytyvät usealla eri tavalla. Voidaan siis todeta, että toisaalta työ on potentiaalinen tukemaan hyvinvoinnin osa-alueita, kun taas toisaalta sen tietyt piirteet eivät varsinaisesti heikennä, mutta eivät myöskään tue hyvinvointia.

Ehkä selkeimmin työ tukee yksilön sosiaalista hyvinvointia, mikä nousee esiin kaikissa näytteissä. Vuorovaikutus, sosiaaliset kontaktit, uudet ystävyysuhteet ja yleensä toiminta kodin ulkopuolella koetaan hyvin tärkeiksi työssä, ja työyhteisön monimuotoisuus nähdään pääasiallisesti positiivisena. Tämä voidaan tulkita sosiaalista hyvinvointia tukevaksi. Toisaalta elintaso pidetään yhtenä hyvinvoinnin perustana, ja konkreettisen palkan ja sen myötä tulotason nousun muodossa työ tukee hyvinvointia myös kokonaisuudessaan. Näin siitäkin huolimatta, että palkkaa pidetään pääasiallisesti pienenä. Fyysisen hyvinvoinnin näkökulmasta työn fyysinen luonne ja sitä kautta hyötyliikunta nousee osassa näytteistä esiin myönteisenä asiana, jolloin työ tukee myös fyysistä hyvinvointia.

Työssä on myös piirteitä, jotka ovat myönteisiä psyykkisen hyvinvoinnin näkökulmasta ja näin tukevat sitä. Ensinnäkin työn kautta tapahtuu piristymistä ja jaksaminen parantuu, eikä sen koeta aiheuttavan väsymisen tai uupumisen kokemuksia. Toisaalta aineistossa kerrotaan oman osaamisen ja pärjäämisen kokemuksista, jolloin työ on vaikuttanut positiivisella tavalla itsetuntoon ja omakuvaan. Kolmantena tätä hyvinvoinnin

ulottuvuutta tukevana piirteenä voidaan pitää mahdollisuutta oppia uutta ja kehittää itseä ja omaa osaamista työtehtävien kautta. Lisäksi työn kokeminen mielekkäänä, mikä tulee näytteissä esiin muun muassa suhtautumisessa työtehtäviin, voidaan tulkita myönteiseksi hyvinvoinnin kannalta. Neljäntenä psyykkistä hyvinvointia tukeva tekijänä voidaan pitää työn organisointiin liittyen lyhyempiä työaikoja ja työn määrää. Mikäli ne koetaan itselle sopivina, työn merkitykset voidaan tulkita myönteisiksi. Viidentenä tätä hyvinvoinnin ulottuvuutta tukevana piirteenä voidaan pitää työssä koettua arvostusta, mikä painottuu lähes kaikissa haastatteluissa.

Palkkatuettu työ näyttäisi tukevan yksilön hyvinvointia monella tavoin. Kuitenkin, kuten jo edellisen tutkimuskysymyksen kohdalla havaitaan, aineistossa on variaatiota kokemusten suhteen, jolloin myös työn hyvinvointia tukeva luonne muuttuu osittain ristiriitaiseksi. Sosiaaliseen hyvinvointiin liittyen työntekijöiden vaihtuvuus koetaan pääasiallisesti rasitteena ja sen koetaan vaikeuttavan sosiaalisten suhteiden solmimista, mikä voidaan tulkita kielteiseksi hyvinvoinnin kannalta. On kuitenkin muistettava, että vaihtuvuuden hyvänä puolena nähdään sen konflikteja ehkäisevät vaikutukset. Fyysiseen työpaikkaan liittyen työympäristön negatiiviset ominaisuudet, kuten vaatepöly, taas selvästi heikentävät hyvinvointia. Arvostukseen liittyen kokemukset alentavasta puhesävystä tai kohtelusta voidaan tulkita kielteisiksi hyvinvoinnin kannalta.

Yleisesti voidaan kuitenkin todeta, että kokemukset työstä ovat aina henkilökohtaisia ja näin ainutlaatuisia. Se, tukeeko työ hyvinvointia, liittyy olennaisesti kokemukseen työstä, jolloin sama asia voi jonkun kohdalla tarkoittaa myönteistä, jonkun kohdalla kielteistä tai neutraalia vaikutusta hyvinvointiin. Näin esimerkiksi työtehtävien kokemista liian helppoina tai yksinkertaisina, työn näkemistä oppimisen ja kehittymisen kannalta yhdentekevänä, tyytymättömyyttä työaikoihin ja työmäärään sekä sääntöjen kokemista rajoittavina ei voida tulkita hyvinvointia tukeviksi. Samat elementit työssä, jotka voidaan nähdä hyvinvointia tukeviksi, voivat siis olla myös täysin yhdentekeviä tai jopa hyvinvointia alentavia. Se, tukeeko työ hyvinvointia, riippuukin siitä millaisena työ koetaan, jolloin yleistäviä tulkintoja on lähes mahdotonta tehdä.

Kolmas tutkimuskysymykseni oli: Mitä hyvinvointia laajempia merkityksiä työlle tässä kontekstissa annetaan? Jo aineistoon tutustuessani oli selvää, että osittain työn piirteisiin liittyen tulevaisuuteen liittyvä puhe sekä työorganisaatioon vahvasti liittyvä auttaminen korostuivat kerronnassa. Auttamiseen aineistossa suhtaudutaan yleisesti myönteisesti: työn päämääristä ollaan tietoisia ja niitä pidetään itsellekin tärkeinä. Osassa näytteistä ne nostetaan jopa merkittävimmäksi asiaksi työssä. On kuitenkin mielenkiintoista, etteivät päämäärät välttämättä näy konkreettisessa tekemisessä eikä työtä sitä tehdessä mielletä auttamiseksi. Kuitenkin kun sitä pohditaan tarkemmin, auttamisen kokonaisuus hahmottuu ja oma työ osana sitä selkiytyy. Tämä on kuitenkin yksi tämän työorganisaation erityispiirteitä. Työtä tehdään järjestössä, joka käyttää voittonsa omaan toimintaansa ja katastrofiapuun, mikä tiedostetaan kaikissa haastatteluissa ja mitä pidetään tärkeänä. Sitä ei pidetä yhdentekevänä tai kielteisenä asiana eli suhtautuminen työorganisaatioon on kokonaisuudessaan myönteinen.

Työn luonteesta johtuen tulevaisuuden suunnittelu on oleellinen osa työtä, mikä on myös yksi työlle asetetuista tavoitteista. Vaikka työlle asetettujen tavoitteiden tai työntekijöiden omien tavoitteiden selvittäminen ja toteutuminen eivät olleet tutkimukseni tarkoitus tai edes aineistollani mahdollista, halusin kuitenkin nostaa esiin niitä tapoja, joiden kautta työn ja tulevaisuuden välistä suhdetta aineistossani pohdittiin. Muutamassa näytteessä työ nähdään mahdollisuutena pohtia tulevaisuutta ja sitä, mitä seuraavaksi ryhdyttäisiin tekemään. Toisaalta taas työhön ja työtehtäviin liittyen osa haastatteluihin osallistuneista on hakenut tai aikoo hakea suorittamaan myyjän ammattitutkintoa. Osassa näytteistä tuodaan kuitenkin esiin toive eläkkeestä, työllistymisestä tai kouluttautumisesta muulle alalle ja nykyisen työn jatkumisesta. Työ näyttäisi siis olevan väylä avoimille työmarkkinoille ammatillisen koulutuksen kautta, toisaalta taas tavoitteet tulevaisuutta ajatellen eivät välttämättä liity tähän työhön lainkaan.

7.2 Tulosten pohdintaa ja tutkimuksen arviointia

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella palkkatuetulla työllä näyttäisi olevan monenlaisia merkityksiä yksilön hyvinvoinnin näkökulmasta, ja työn ja hyvinvoinnin välisen suhteen voidaan todeta olevan hyvin monimuotoinen. Tutkimuksen tekemisen eri vaiheissa läsnä olleet oletukseni työn myönteisestä merkityksestä osoittautuivat tulosten perusteella osittain oikeiksi, eli hyvinvoinnin kaikkien ulottuvuuksien kohdalla työstä löydetään hyvinvointia tukevia piirteitä. Myös oletukset työttömyyden kielteisemmistä merkityksistä näyttäisivät olevan totta, sillä pelkästä kotona olemisesta puhutaan aineistossa kielteiseen sävyyn, ja toisaalta toiminta kodin ulkopuolella nousi hieman yllättäenkin erittäin tärkeäksi. Oletus työn merkitysten ulottumisesta myös työn ulkopuolelle näyttäisi myös olevan totta ainakin osittain, sillä näytteissä kerrotaan esimerkiksi uusista ystävyysuhteista, itsetunnon parantumisesta, painon putoamisesta ja tulotason noususta.

Toisaalta on tärkeää pohtia myös työn niitä piirteitä, jotka eivät tämän aineiston perusteella tue työntekijöiden hyvinvointia vaan saattavat osittain jopa heikentää sitä. Niistä tärkeimmiksi nousevat osaltaan työtehtävien luonne, työntekijöiden suuri vaihtuvuus sekä fyysinen työympäristö. Työntekijöiden vaihtuvuus ja fyysinen työpaikka ovat kuitenkin asioita, joihin vaikuttaminen on vaikeaa työn perimmäistä luonnetta muuttamatta, sillä työsuhteet ovat määräaikaista ja työ perustuu käytettynä lahjoitettujen tavaroiden myyntiin. Työtehtävät ja niiden luonne liittyvät laajempaan kysymykseen yleensä työhön suhtautumisesta sekä siihen, millaisena työ koetaan ja millaisia odotuksia tai tavoitteita sille asetetaan. Näyttäisi siltä, että tässä suhteessa variaatiota esiintyy varsin runsaasti, mikä vahvistaa ajatusta kokemusten ainutlaatuisuudesta sekä työntekijöistä heterogeenisena ryhmänä.

Tiivistäen voidaan todeta, että kokemukset tästä työstä ovat pääsääntöisesti myönteisiä. Osalle työ on ollut erittäin hyödyllistä esimerkiksi itsetunnon parantumisen ja piristymisen, aktivoitumisen sekä koulutukseen pääsyn kautta. Työstä näyttäisikin olevan

eniten hyötyä niille, joilla on selkeästi tavoitteena työllistyä avoimille työmarkkinoille ja niille, joilla on takanaan pitkä työttömyys. Tämän työn kautta he ovat saaneet tarvittavaa kokemusta, tutustuneet työelämään, ja sitä kautta heidän omat tavoitteensa jatkon suhteen ovat selkiytyneet. Lisäksi työ on toiminut rohkaisevana tekijänä. Työn kautta koulutukseen päässeiden tai hakevien lisäksi esimerkiksi itsetunnon parantuminen on mahdollisesti hyödyllistä paitsi ihmisen itsensä myös hänen työllistymisedellytystensä näkökulmasta. Tulokset oppimisen ja työssä selviämisen kokemuksista osoittavat, että valmiudet ja edellytykset hakea töihin tai koulutukseen näyttäisivät parantuneen.

Vaikka kokemukset työstä ovat myönteisiä, työllä ei välttämättä silti ole yksilöä tai hänen työllistymistään hyödyttäviä merkityksiä. Tällainen tilanne näyttäisi olevan erityisesti niillä, joilla tavoitteena ei ole enää työllistyä avoimille työmarkkinoille, ja työ on lähinnä välivaihe ennen eläkkeelle pääsyä. Työllä on positiivinen merkitys sosiaalisen hyvinvoinnin sekä toimeentulon näkökulmasta eikä työllä välttämättä koeta olevan kielteisiä vaikutuksia, mutta työllä sinällään ei ole varsinaisesti merkitystä sen päätyttyä. Siltä osin onkin syytä pohtia, mitä tämänkaltaisella työllä halutaan saavuttaa. Aineistoni perusteella voidaan todeta, että tätä työtä ei aina nähdä varsinaisesti työnä eikä työtehtäviä nähdä hyödyllisinä. Tällöin olisikin ehkä mietittävä työn tarkoituksenmukaisuutta ja toisaalta työlle asetettujen tavoitteiden toteutumista.

Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden entistä tarkempi kohdentaminen on nähty yhtenä ratkaisuna niiden vaikuttavuuden parantamiseksi. Toimenpiteet tulisivat kohdistaan niille, jotka niistä aidosti hyötyvät, ja kohdistamisen seurauksena kohderyhmäksi muodostuisivat entistä selkeämmin he, joilla on työllistymisen kannalta heikot lähtökohdat (Aho 2001; Ilmakunnas, Romppainen & Tuomala 2001). Vaikka varsinaiset työllistymisvaikutukset eivät ole oman tutkimukseni kiinnostuksen kohteena, ne nousivat esiin koulutuksen myötä aineistossani ja toisaalta näen, että aineistoni antaa aihetta pohtia kohdentamisen merkitystä. Toisaalta työ on ollut monella tapaa hyvin merkityksekkästä, kun taas toisaalta sen koetaan olevan hyödyttöä. Tämän perusteella voidaan todeta, että kohdentamalla palkkatuettu työ heille, joita se eniten hyödyttää, tehostuisi mahdollisesti

myös sen työllisyysvaikutukset. Toisaalta voidaan myös ajatella, että työn myönteiset sosiaaliset vaikutukset ovat tärkeitä, ja näin kohdistamisen toteuttaminen tulee ongelmalliseksi.

Tässä tutkimuksessa pyrin selvittämään työn merkityksiä yksilön hyvinvoinnin näkökulmasta laadullisin menetelmin eli keräsin aineistoni teemahaastattelumenetelmää käyttäen ja analysoin sen teoriaohjaavan sisällönanalyysin keinoin. Määrällisesti haastatteluja oli yllättävän paljon, yhteensä kolmelta, mutta kerronta niissä olisi voinut olla vielä vapaampaa eikä kysymys-vastauskaavan mukaista. Lisäksi haastattelujen ajankohta työjakson ollessa vielä kesken olisi näin jälkikäteen pohdittuna voinut olla toinen. Työn päätyttyä olisi ollut mahdollista tutkia työtä kokonaisuutena sekä sen mahdollisia vaikutuksia. Toisaalta haastattelujen kautta minun oli tutkijana mahdollista esittää lisäkysymyksiä ja tarkentavia kysymyksiä ja pystyin näin tarkastelemaan haastattelun teemoja esimerkiksi lomakehaastattelua laajemmin. Muutenkin tutkijana pyrin korostamaan koko prosessin ajan haastattelujen luottamuksellisuutta ja haastateltavien anonymiteettia. Koen, että työorganisaation ulkopuolisena henkilönä minulle oli ehkä helpompi kertoa myös kriittisiä mielipiteitä ja asioita. Toki on huomioitava, että haastattelutilanteen lähtökohtana olivat minun tarpeeni ja laatimani haastattelurunko, eikä tilanne näin ollut täysin luonnollinen.

Tällä tutkimuksella pyrin kuvaamaan haastateltavien subjektiivisia kokemuksia ja näin antamaan heille mahdollisuuden saada oma äänensä kuuluville. Esimiehiä tai muita sidosryhmiä haastatteleamalla tulokset olisivat mahdollisesti toisenlaiset. Toisaalta haastattelujen tekeminen jossain muussa työorganisaatiossa tai haastatteleamalla tässä organisaatiossa joitain toisia henkilöitä tulokset saattaisivat myös olla toisenlaiset. Onkin syytä huomioida, että saamani tulokset ovat sidoksissa tähän tiettyyn organisaatioon ja tiedon ovat tuottaneet tietyt henkilöt. Haastatteluiden yhteydessä yleensäkin on hyvä pohtia, kuka jää haastattelujen ulkopuolelle ja mitkä ovat haastatteluun osallistuvien motiivit. En olekaan pyrkinyt tutkimuksessani yleistämiseen vaan tuottamaan tietoa työstä ja hyvinvoinnista tässä organisaatiossa ja näihin työtehtäviin liittyen. Toivon

kuitenkin, että saamani tulokset kuvaavat tämän yhteyden moninaisuutta ja nostavat esiin työn myönteisiä sekä kielteisiä merkityksiä. Tutkimustulokseni jatkavat osaltaan myös keskustelua palkkatuetun työn merkityksistä ja toisaalta nostaa esiin kysymyksiä työn kohdentamiseen ja työhön osallistumiseen liittyen.

Tutkimuksen aikana minulle on herännyt useita jatkotutkimuksen aiheita. Pidemmän aikavälin seurantatutkimuksella voitaisiin selvittää työn aikana tapahtuneita muutoksia ja työn vaikutuksia hyvinvoinnin näkökulmasta. Jälkikäteen työntekijöiden olisi ehkä helpompi hahmottaa työ kokonaisuutena ja näin arvioida sen vaikutuksia. Tämän aineiston heikkoudeksi onkin todettava, että työjakso oli yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta kaikilla vielä kesken, mikä mahdollisesti hankaloittaa arviointia, ja toisaalta haastattelutilanteen jälkeiset tapahtumat jäävät kokonaan tutkimuksen ulkopuolelle. Seurantatutkimuksella voitaisiin selvittää myös työlle asetettuja tavoitteita ja niiden toteutumista, minkä näkisin tärkeäksi myös työorganisaation kannalta. Olisi ollut mielenkiintoista haastatella työntekijöitä heti työn alettua ja toisen kerran työn päätyttyä, ja näin tutkia tapahtuneita muutoksia. Toisaalta taas hyvinvointivaikutusten tutkiminen kvantitatiivisin menetelmin mahdollistaisi useammat kysymykset, ja näin saataisiin mukaan useampia näkökulmia. Myös tutkimuksen toteuttaminen muussa työorganisaatiossa tuottaisi mahdollisesti toisenlaisen kuvan työn merkityksestä hyvinvoinnin kannalta, esimerkiksi työntekijöiden vaihtuvuus ja auttaminen osana työtä liittyvät vahvasti juuri tämän työn luonteeseen.

Työntekijöiden omia tavoitteita olisi tärkeää tutkia osittain juuri siksi, että työllä voidaan katsoa olevan myönteisiä merkityksiä, vaikka työllisyystavoitteet eivät välttämättä täytyisikään. Olisikin tärkeää pohtia, miten työtä voitaisiin edelleen kehittää ja erityisesti mitä työltä halutaan. Työ- ja elinkeinoministeriön asettamien virallisten tavoitteiden lisäksi palkkatuetulle työlle asetetaan usein myös aktivointiin ja syrjäytymisen ehkäisemiseen liittyviä niin sanottuja epävirallisempia tavoitteita. Omien tulosteni perusteella näyttäisi kuitenkin siltä, että työntekijät muodostavat hyvin heterogeenisen joukon, jolla on paitsi erilaisia koulutus- ja työhistorioita myös hyvin erilaiset tavoitteet

tulevaisuudelle. Juuri siksi näen tärkeänä pohtia, miten työtä ja toimintaa voitaisiin kehittää, jotta se palvelisi kaikkien tarkoitusta entistä paremmin.

Tässä tutkimuksessa olen sivunnut useampaan kertaan palkkatuetun työn virallisia tavoitteita sekä työn tarjoamia mahdollisuuksia niiden toteuttamiseksi. Näen kuitenkin muunkinlaiselle tutkimuksella olevan tarvetta, mikä ei millään tavoin vähennä työllisyysvaikutusten tutkimisen tärkeyttä. Kuten tutkimuskirjallisuudessa on todettu, tieto palkkatuetun työn muista vaikutuksista on pisteittäistä ja usein projektikohtaista (Saloniemi ym. 2003). Kuten tämän tutkimuksen tulokset osittavat, työn merkitykset yksilön hyvinvoinnin näkökulmasta ovat hyvin moninaiset eikä niitä tulisi myöskään tutkimuksessa sivuuttaa. Vaikka työstä ei työllistymisen näkökulmasta olisi hyötyä, sen merkitys yksilön hyvinvoinnin kannalta voi silti olla hyvinkin positiivinen. Työllisyysvaikutusten tutkimisen lisäksi näen työntekijöiden subjektiiviset kokemukset tärkeänä myös työn tavoitteiden saavuttamisen näkökulmista, ja näin heiltä saatu tieto on ensisijaisen tärkeää työorganisaation ja myös koko palkkatuetun työn kehittämisen näkökulmasta.

Lähteet

Aho S. (2001) Miksi työvoimapolitiittisten toimien työllisyysvaikuttavuus on vaatimaton? Keskustelua arviointitulosten luotettavuudesta ja tulkinnasta sekä aktiivisen työvoimapolitiikan tavoitteista. Työpoliittinen aikakauskirja 44 (4), 45–54.

Aho S. & Arnkil R. (2008) Suomen työvoimapolitiikan ja työvoimapalvelujen kehityksen käänneet pohjoismaisessa kontekstissa. Teoksessa Heiskanen T., Leinonen M., Järvensivu A. & Aho S. (toim.) Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampere University Press, 46–77.

Aho S., Halme J. & Nätti J. (1999) Tukityöllistämisen ja työvoimakoulutuksen kohdentuminen ja vaikuttavuus 1990–1996. Helsinki: Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 207.

Aho S. & Koponen H. (2005) Työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin osallistuneiden seuranta. Tutkimus rekisteriaineistosta vuosilta 1997–2003. Helsinki: Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 281.

Aho S. & Koponen H. (2007) Työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin osallistuneiden seuranta II. Tutkimus rekisteriaineistosta 2005–2007. Helsinki: Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 324.

Aho S., Nätti J. & Suikkanen A. (1996) Työvoimakoulutuksen ja tukityöllistämisen vaikuttavuus 1988–1992. Helsinki: Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 144.

Aho S., Virjo I., Tyni P. & Koponen H. (2005) Työttömät ja palvelutarve. Työttömille kohdistetun kyselyn ja työnhakusuunnitelmien analyysin tuloksia. Helsinki: Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 271.

Ala-Kauhaluoma M., Keskitalo E., Lindqvist T. & Parpo A. (2004) Työttömien aktivointi. Kuntouttava työtoiminta -lain sisältö ja vaikuttavuus. Helsinki: Stakes, Tutkimuksia 141.

Alasuutari P. (1993) Laadullinen tutkimus Tampere: Vastapaino.

Alasuutari P. (1999) Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino. 3. uudistettu painos.

Allardt E. (1976) Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Porvoo: WSOY.

Angerpuro K. (1996) Mikä selittää tyytyväisyyskokemukset? Tulojen, toimeentulon muutosten ja viiteryhmän valinnan vaikutus tyytyväisyyden kokemiseen. Teoksessa Kangas O. & Ritakallio V-M. (toim.) Kuka on köyhä? Köyhyys 1990-luvun puolivälin Suomessa. Helsinki: Stakes, Tutkimuksia 65, 137–156.

Asp E. & Peltonen M. (1991) Työelämän sosiologia. Helsinki: Otava, Aavaranta-sarja 23.

Asplund R. (2009) Työmarkkinoiden toiminnan ja toimivuuden vaikutus työllisyyteen ja työttömyyteen. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työ ja yrittäjyys 40/2009.

Beck U. (2000) The brave new world of work. Käänt. Camiller P. Cambridge: Polity Press.

Böckerman P., Hämäläinen K., Hämäläinen U. & Kauhanen M. (2002) Työllisyys ja työttömyys. Teoksessa Sauramo P. (toim.) Kriisistä nousuun, miten kävi kansalaisille? Helsinki: Edita, 23–62.

Böckerman P. & Ilmakunnas P. (2005) Työttömien itsensä kokema hyvinvointi. Teoksessa Hämäläinen K., Taimio H. & Uusitalo R. (toim.) Työttömyys – taloustieteellisiä puheenvuoroja. Helsinki: Edita, 74–91.

Clark A.E. & Oswald A.J. (1994) Unhappiness and unemployment. The Economic journal 104 (424), 648–659.

Danna K. & Griffin R.W. (1999) Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. Journal of Management 25 (3), 357–384.

Eduskunta (2010) Palkkatuella työllistämiseen tulee muutoksia. Eduskunnan www-sivut osoitteessa

<http://web.eduskunta.fi/Resource.phx/pubman/templates/1.htx?id=3191>.

Viitattu 23.4.2010.

Erikson R. & Uusitalo H. (1987) The Scandinavian Approach to Welfare Research. Teoksessa Erikson R., Hansen E J., Ringen S. & Uusitalo H. (toim.) The Scandinavian Model. Welfare States and Welfare Research, 117–193.

Ervasti H. (2004) Työttömyys ja koettu hyvinvointi. Janus 12 (3), 298–318.

Eskola J. (2001) Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Aaltola J. & Valli R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II – näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 33–157.

Eskola J. & Suoranta J. (1998) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Eskola J. & Vastamäki J. (2007) Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola J. & Valli R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu – virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 25–43.

EWCO (2008) European Working Conditions Surveys (EWCS). Osoitteessa <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm>. Viitattu 7.4.2010.

Feldt T., Mäkikangas A. & Kokko K. (2005) Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Teoksessa Kinnunen U., Feldt T. & Mauno S. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 75–118.

Haapasalo K. (2009) Toimijana keskellä yhteistyöverkostoja ja projektimaailmaa. Työaskel-projekti. Yhteistyötä ja vaikuttavuutta välityömarkkinoilla –seminaari 8.10.2009 Tampere.

Hakanen J. (2004) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos, Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 27.

Harra K. (2004) Muusikoiden epäsuotuisat stressikokemukset ja niiden hallinta. Helsinki: OKKA-säätiö.

Heikkilä M. (1999) A brief introduction to the topic. Teoksessa Linking welfare and work. Dublin: European foundation for the improvement of living and working conditions, 5–12.

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/1998/53/en/1/ef9853en.pdf>.

Viitattu 24.11.2009.

Heinonen E., Hämäläinen K., Räisänen H., Sihto M. & Tuomala J. (2004) Mitä on työvoimapolitiikka. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, VATT-julkaisuja 38. <http://www.uta.fi/kirjasto/pdf/pdfkirjat/Julkaisuja38.pdf>. Viitattu 2.12.2009.

Helander V. (1998) Kolmas sektori: käsitteistä, ulottuvuuksista ja tulkinnoista. Helsinki: Gaudeamus.

Henry J. (2007) Positive Psychology and the Development of Well-Being. Teoksessa Haworth J. & Hart G. (toim.) Well-Being. Individual, Community and Social Perspectives. New York: Palgrave Macmillan.

Heponiemi T., Wahlström M., Elovainio M., Sinervo T., Aalto A-M. & Keskimäki I. (2008) Katsaus työttömyyden ja terveyden välisiin yhteyksiin. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työ ja yrittäjyys 14/2008.

Hietala K. (2005) Työllistämistukien käyttö yrityksissä ja kunnissa. Helsinki: Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 278.

Hirsjärvi S. & Hurme H. (1988) Teemahaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.

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

Hjerppe R. & Räisänen H. (2004) Työmarkkinoiden muutos ja hyvinvointi: uudelleenarviointia. Teoksessa Hjerppe R. & Räisänen H. (toim.) Hyvinvointi ja työmarkkinoiden eriytyminen. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, VATT-julkaisu 40, 1–32.

Hyrkkänen U. & Vartiainen M. (2005) Mobiili työ ja hyvinvointi. Helsinki: Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 293.

Hämäläinen K. (1999) Aktiivinen työvoimapolitiikka ja työllistyminen avoimille työmarkkinoille. Helsinki: ETLA.

Hämäläinen T. & Lantta K. (2008) Työhyvinvointi mielenterveystyössä. Hoitotieteen pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto, Hoitotieteen laitos.
<http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu02340.pdf>. Viitattu 7.4.2010.

Hämäläinen K. & Tuomala J. (2006) Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutuksen arviointi. Helsinki: Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 315.

Hämäläinen K., Tuomala J. & Ylikännö M. (2009) Työmarkkinatuen aktivoinnin vaikutukset. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työ ja yrittäjyys 7/2009.

Ilmakunnas S., Romppainen A. & Tuomala J. (2001) Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuudesta ja ennakoinnista. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.

Isoviita V. (2002) Yhdistelmätukijakson merkitys pitkäaikaistyöttömien elämässä. Esimerkkinä Veteraanien tuki -projekti. Sosiaalityön pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto, Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos.
<http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu00169.pdf>. Viitattu 3.11.2009.

Jahoda M. (1982) Employment and unemployment. A social-psychological analysis. Cambridge: Cambridge University Press.

Jokisaari M. (2002) Työelämään siirtyminen. Vuorovaikutusta tavoitteellisen toiminnan, sosiaalisen pääoman ja työelämän välillä. Teoksessa Salmela-Aro K. & Nurmi J-E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa: modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 67–83.

Kajanoja J. (2005) Mitä on hyvinvointi? Kuntapuntari 3/2005, Alueiden hyvinvointi. Tilastokeskuksen www-sivut osoitteessa
http://www.stat.fi/tup/kuntapuntari/kuntap_3_2005.html. Viitattu 11.11.2008.

Kankaansivu K. (2007) Punainen Risti. Taskutieto. Kuopio: UNIPress.

Karisto A., Takala P. & Haapola I. (2003) Matkalla nykyaikaan. Elintason, elämäntavan ja sosiaalipolitiikan muutos Suomessa. Porvoo: WSOY.

Karjalainen V. & Lahti T. (2001) Kokeilusta käytännöksi. Miten edistää pitkäaikaistyöttömien aktiivikäytäntöjen yleistymistä? Helsinki: Stakes, Raportteja 264.

Karvonen S. (2008) Hyvinvointi työikäisten kokemana. Teoksessa Moisio P., Karvonen S., Simpura J. & Heikkilä M. (toim.) Suomalaisen hyvinvointi. Helsinki: Stakes, 96–112.

Kasvio A. (1994) Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Helsinki: Gaudeamus.

Kauhanen M., Lilja R. & Savaja E. (2006) Työvoimapolitiittisen koulutuksen vaikuttavuus kysynnän näkökulmasta. Helsinki: Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 313.

Kauppinen T. ym. (toim.) (2007) Työ ja terveys Suomessa 2006. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kinnunen U. & Feldt T. (2005) Stressi työelämässä. Teoksessa Kinnunen U., Feldt T. & Mauno S. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 13–37.

Kinnunen U., Feldt T. & Mauno S. (2005) Alkusanat. Teoksessa Kinnunen U., Feldt T. & Mauno S. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 7–12.

Kinnunen U., Nätti J., Happonen M., Kalliolahti M., Kelhämä A. & Mauno S. (2000) Kokemuksia työstä ja perheestä laman jälkeisessä Suomessa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston Perhetutkimusyksikkö, Jyväskylän yliopiston perhetutkimusyksikön julkaisuja 12.

Kiviniemi K. (2001) Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola J. & Valli R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II – näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 68–84.

Koistinen P. (1999) Työpolitiikan perusteet. Porvoo: WSOY.

Kortteinen M. & Tuomikoski H. (1998) Työtön. Tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä. Helsinki: Tammi, Hanki ja jää-sarja.

Krippendorff K. (2004) Content analysis: an introduction to its methodology. Thousand Oaks (Calif.): Sage.

Kuusi P. (1961) 60-luvun sosiaalipolitiikkaa. Porvoo: WSOY.

Kyngäs H. & Vanhanen L. (1999) Sisällön analyysi. Hoitotiede 11 (1), 3–12.

Laine T. (2007) Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Aaltola J. & Valli R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II – näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 28–45.

Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295.

Laki julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain muuttamisesta 29.12.2005/1216.

Laki Suomen Punaisesta Rististä 25.2.2000/238.

Lehto A-M. (2007) Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa Kasvio A. & Tjäder J. (koonneet) Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Helsinki: Työterveyslaitos, 93–105.

Lehto A-M. & Sutela H. (2004) Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2003. Helsinki: Tilastokeskus.

Leppäkorpi J. (2004) Kolmannen sektorin tukityön vaikutus pitkäaikaistyöttömien elämäntilanteeseen. Sosiaalityön pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto, Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos.

Lucas R.E., Clark A.E., Georgellis Y. & Diener E. (2004) Unemployment alters the set point for life satisfaction. *Psychological science* 15 (1), 8–13.

Malenfant R., LaRue A. & Vézina M. (2007) Intermittent work and well-being. *Current sociology* 55 (6), 814–835.

Mauno S. & Kinnunen U. (2005) Työn epävarmuus ja organisaatiomuutokset työhyvinvoinnin uhkina. Teoksessa Kinnunen U., Feldt T. & Mauno S. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 167–227.

Melin H. (2007) Yhteiskuntatieteellinen työelämän tutkimus Suomessa. Teoksessa Kasvio A. & Tjäder J. (koonneet) Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Helsinki: Työterveyslaitos, 17–29.

Metsämuuronen J. (2006) Laadullisen tutkimuksen perusteet. Teoksessa Metsämuuronen J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp, 81–148.

Miettinen A. & Manninen A. (2006) Sovittelua ja sopeutumista. Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiä määräaikaista tai osa-aikaistyötä tekevien perheissä. Helsinki: Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos, Katsauksia E 23.

Moisio E. & Huuhtanen H. (2007) Arki hallussa? Suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä työstä, perheestä ja vapaa-ajasta vuonna 2015: Delfoi-paneelin tuloksia. Helsinki: Työterveyslaitos, Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 31.

Moisio P., Karvonen S., Simpura J. & Hiekkilä M. (2008) Johdanto. Teoksessa Moisio P., Karvonen S., Simpura J. & Hiekkilä M. (toim.) Suomalaisten hyvinvointi 2008. Helsinki: Stakes, 14–26.

Morin E.M. (2004) The meaning of work in modern times. 10th World Congress on Human Resources Management, 20.8.2004 Rio de Janeiro. http://web.hec.ca/criteos/fichiers/upload/MOW_in_MTimes_EMM200804.pdf. Viitattu 24.11.2009.

Mustaniemi H. (2004) Kokemuksia tukityöllistämisestä. Yli 50-vuotiaiden pirkanmaalaisten pitkäaikaistyöttömien subjektiiviset kokemukset tukityöstä. Sosiaalipolitiikan pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto, Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos.

Mäkikangas A., Feldt T. & Kinnunen U. (2005) Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 56–74.

Nummelin A. (2006) Kansalaistyö. Kolmannella sektorilla tehtävän työn vaikutukset työntekijöiden elämänhallintaan ja terveydentilaan. Sosiaalipolitiikan pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto, Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos. <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu00994.pdf>. Viitattu 3.11.2009.

Nygård C-H., Eskola H., Hyttinen J. & Savinainen M. (toim.) (2007) Näkökulmia hyvinvointitekologiaan. Tampere: Tampere University Press.

Nätti J. (1998) Työn muutos: vakaudesta epävakauteen. Teoksessa Saksala E. (toim.) Muutoksen sosiologia. Helsinki: Yleisradio, 44–54.

Otala L. & Ahonen G. (2003) Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY, Ekonomia-sarja.

Palosuo Y. (2009) Työllistymisen ja työllistämisen edellytykset. Tapaustutkimus työsuhteen muotoutumisesta pk-yrityksissä. Kuopio: Kuopion yliopisto, Kuopion yliopiston julkaisuja E. yhteiskuntatieteet 169. <http://www.uku.fi/vaitokset/2009/isbn978-951-27-1228-1.pdf>. Viitattu 7.12.2009.

Pelkonen M. (2003) Vähän kerralla niin pääset pitkälle: tutkimus kehitysvammaisten työkeskusten tuetun työllistämisen verkostoitumisesta. Rovaniemi: Lapin yliopisto, Acta Universitatis Lapponiensis 63.

Peltonen M. & Ruohotie P. (1987) Motivaatio. Menetelmiä työhalun parantamiseksi. Helsinki: Otava, Aavaranta-sarja 4.

Pessi A.B. & Saari J. (2008) Hyvä tahto. Auttamisen asenteet ja rakenteet Suomessa. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto.

Punainen Risti (2008) Punaisen Ristin Kontti-kierrätystavarataloketju. Sosiaalinen tilinpäätös 2007.

Punainen Risti a Suomen Punaisen Ristin www-sivut osoitteessa <http://www.redcross.fi/>. Viitattu 4.11.2008.

Punainen Risti b Työaskel-projekti. Suomen Punaisen Ristin www-sivut osoitteessa http://www.redcross.fi/punainenristi/tyollistamisprojekti/fi_FI/. Viitattu 16.11.2009.

Punainen Risti c Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun liikkeen periaatteet. Punaisen Ristin www-sivut osoitteessa http://www.redcross.fi/punainenristi/fi_FI/periaatteet/. Viitattu 30.10.2009.

Rauramo P. (2008) Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

Rifkin J. (1997) Työn loppu. Suom. R. Liljamo. Helsinki: WSOY.

Riikonen E., Tuomi K., Vanhala S. & Seitsamo J. (2003) Hyvinvoiva henkilöstö – menestyvä yritys. Helsinki: Työterveyslaitos.

Rubin H. & Rubin I. (2005) Qualitative interviewing. The art of hearing data. Thousand Oaks: Sage. 2. painos.

Ruusuvuori J. & Tiittula L. (2005) Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Ruusuvuori J. & Tiittula L. (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 22–56.

Saaranen-Kauppinen & Puusniekka (2006) KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto (verkkojulkaisu). Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_2.html. Viitattu 19.11.2009.

Saloniemi A. & Virtanen P. (2008) Joustavan huomisen varjossa? Teoksessa Heiskanen T., Leinonen M., Järvensivu A. & Aho S. (toim.) Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampere University Press, 78–108.

Saloniemi A., Virtanen P., Aho S., Koponen H. & Vahtera J. (2003) Työttömän työelämä. Työllisyysvaroin tuetun työn sisältö ja merkitykset. Yhteiskuntapolitiikka 68 (1), 19–33.

Sauramo P. (2002) Johdanto. Teoksessa Sauramo P. (toim.) Kriisistä nousuun, miten kävi kansalaisille? Helsinki: Edita, 9–21.

Sihto M. (1994) Aktiivinen työvoimapolitiikka. Kehitys Rehnin-Meiderin mallista OECD:n strategiaksi. Tampere: Tampere University Press.

Silverman D. (2005) Doing qualitative research. A practical handbook. London: Sage.

Siponen K. (2008) Määräaikaista työtä, epämääräistä hyvinvointia? Tutkimus määräaikaisten työntekijöiden hyvinvoinnista Suomessa työolotutkimuksen 2003 varjossa. Sosiaalipolitiikan pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto, Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos.

<http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu03431.pdf>. Viitattu 7.4.2010.

Strauss A. & Colin J. (1990) Basics of qualitative research: grounded theory procedures and techniques. Newbury Park: Sage.

Suomalaisen kirjallisuuden seura (2002) Nykysuomen sanakirja, kolmas osa L-N. Porvoo: WSOY.

Taipale V. (2008) Saatteeksi. Teoksessa Moisio P., Karvonen S., Simpura J. & Heikkilä M. (toim.) Suomalaisten hyvinvointi. Helsinki: Stakes, 3–4.

Tauriala R. (2005) Ikääntyvien neuvolaterveydenhoitajien työssä jaksaminen – terveydenhoitajien kokemuksia ja kehittämisaikatuksia. Hoitotieteen pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto, Hoitotieteen laitos.

Tausky C. (1995) The meanings of work. Teoksessa Simpson R.I. & Harper Simpson I. (toim.) Research in the sociology of work. Volume 5, The meaning of work. Greenwich: Jai Press, 15–27.

Tiittula L. & Ruusuvuori J. (2005): Johdanto. Teoksessa Ruusuvuori J. & Tiittula L. (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 9–21.

Toivanen M. & Kauppinen K. (2007) Eri elämänalueiden tasapaino. Teoksessa Kauppinen T. ym. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2006. Helsinki: Työterveyslaitos, 139–151.

Tuomi K. (toim.) (2000) Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi: tutkimus metalliteollisuudessa ja vähittäiskaupassa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Tuomi J. & Sarajärvi A. (2002) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tuomi J. & Sarajärvi A. (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi, 5. uud. laitos.

Tupo 2 -työryhmä (2006) Väyliä työhön. Tupo 2 -työryhmän mietintö. Helsinki: Työministeriö, Työhallinnon julkaisu 361.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2008) Väilytömarkkinat. Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut osoitteessa

<http://www.tem.fi/?s=2317>. Viitattu 9.12.2009.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2009a) Palkkatuki. Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut osoitteessa

http://www.mol.fi/mol/fi/00_tyonhakijat/10_tuet_ja_avustukset/02_palkkatuki/index.jsp.

Viitattu 26.10.2009.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2009b) Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut osoitteessa

<http://www.tem.fi/index.phtml?s=2072>. Viitattu 3.12.2009.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2010) Työllisyyskatsaus, helmikuu 2010. Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut osoitteessa

<http://www.tem.fi/files/26403/HELMI10.pdf>. Viitattu 26.3.2010.

Työministeriö (2005) Polku työelämään. Tuettu työ ja uudistunut palkkatuki. Työministeriön www-sivut osoitteessa

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj354.pdf.

Viitattu 3.12.2009.

Työterveyslaitos (2006) Työ ja perhe. Työterveyslaitoksen www-sivut osoitteessa <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Henkinen+hyvinvointi/Tyo+ja+perhe/>.

Viitattu 16.11.2008.

Vaarasuo H. (2008) Esitelmä Suomen Punaisen Ristin Kontti-kierrätystavaratalojen toiminnasta Työaskel-projektin kanssa yhteistyössä pro gradu -tutkielmia tekeville opiskelijoille, 18.9.2008 Tampere.

Vuori J. & Vesalainen J. (1996) Työvoimakoulutuksen ja tukityön vaikutukset työnhakuaktiivisuuteen, uudelleentyöllistymiseen ja koettuun terveyteen. Työ ja ihminen 10 (3), 163–178.

Winkelmann L. & Winkelmann R. (1998) Why are unemployed so unhappy? Evidence from panel data. *Economica* 64 (257), 1–15.

WHO (2006) Constitution of the World Health Organization. WHO:n www-sivut osoitteessa

http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf. Viitattu 11.11.2008.

Ylöstalo P. & Jukka P. (2008) Työolobarometri. Lokakuu 2007. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työ ja yrittäjyys 16/2008.

Liitteet

Liite 1: Haastattelurunko

Kertoisitko aluksi työtehtävistäsi Kontissa?

Koettu terveydentila ja fyysinen kyky tehdä työtä

- Miten kuvailisit tämänhetkistä vointiasi ja kokemusta tehdä työtä / käydä töissä?
- Koetko, että sinulla on fyysisiä oireita? (esim. päänsärky, lihaskivut, stressi, ärtyneisyys, fyysinen vamma)
- Koetko, että työ Kontissa on vaikuttanut jollain tavalla hyvinvointiisi? (miten)

Jaksaminen työssä ja vapaa-ajalla

- Millaisiksi koet työmääräsi ja työaikasi Kontissa?
- Entä miten koet jaksavasi työssäsi sekä vapaa-ajalla? Koetko, että työ vaikuttaa jollain tavalla jaksamiseesi vapaa-ajalla?
- Onko työ Kontissa mielestäsi jollain tavalla vaikuttanut jaksamiseesi yleensä?

Toimeentulo / taloudellinen tilanne

- Miten kuvailisit tämänhetkistä toimeentuloasi?
- Onko työ Kontissa jollain tavalla vaikuttanut toimeentuloosi / tuloihisi? (esimerkkejä)

Työyhteisön ilmapiiri ja vuorovaikutus työkavereiden kanssa

- Kertoisitko työyhteisönne ilmapiiristä ja yhteishengestä Kontissa? Koetko kuuluvasi työyhteisöön? (yhteisöllisyys)
- Miten kuvailisit suhdettasi työkavereihisi ja esimiehiisi?
- Entä miten koet, että muut suhtautuvat sinuun?
- Koetko saavasi tarvitsemaasi tukea ja apua työssäsi Kontissa? Missä tilanteissa?

Ihmissuhteet työn ulkopuolella

- Entä miten kuvailisit ihmissuhteitasi Kontin ulkopuolella? (perhe, ystävät, sukulaiset)
- Onko sinulla laaja ystäväpiiri? (minkälainen, ”laatu”)
- Koetko, että työ Kontissa on jollain tavalla vaikuttanut ihmissuhteisiisi? (miten)
- Oletko saanut Kontissa uusia ystäviä? (millaisia, mitä teette)

- Koetko, että työ vaikuttaa jollain tavalla vapaa-aikaasi?

Oma työ ja osaaminen sekä niiden arvostaminen

- Miten kuvailisit omaa osaamistasi suhteessa työtehtäviisi? (ristiriitoja, vastaavat toisiaan)
- Saatko palautetta tekemästäsi työstä? Koetko palautteen tarpeelliseksi? (miksi)
- Koetko, että osaamistasi / taitojasi arvostetaan työyhteisössänne?
- Millaisena itse pidät omaa osaamistasi?
- Onko työ Kontissa vaikuttanut jollain tavalla omaan osaamiseesi ja itsesi arvostamiseen?

Oma suhtautuminen työhön ja työn palkitsevuus

- Miten kuvailisit omaa suhtautumistasi tekemääsi työhön Kontissa?
- Millainen merkitys tekemälläsi työllä on sinulle? Koetko tekeväsi merkityksellistä työtä? Mikä tekee työstä merkityksellistä?
- Eroaako tämä työ mielestäsi jollain tavalla aiemmasta / muusta työstä?
- Onko suhtautumisesi työntekoon yleensä muuttunut jollain tavalla Kontissa?
- Onko työsi Kontissa mielestäsi palkitsevaa? Mikä tekee työstä palkitsevaa?
- Mikä motivoi sinua työskentelemään Kontissa?
- SPR taustaorganisaationa, millaisena koet työskentelyn SPR:lle?

Kehitys- ja vaikutusmahdollisuudet työssä

- Koetko, että sinulla on mahdollisuus kehittää itseäsi ja ammattitaitoasi Kontissa? (esim. koulutukset, osaaminen, sosiaaliset taidot, muuta)
- Onko sinulla mielestäsi mahdollisuus vaikuttaa työhösi liittyviin asioihin? (joustavuus)
- Onko työ Kontissa mielestäsi vaikuttanut jollain tavalla arkeesi ja sen järjestämiseen / joihinkin tapoihin? (konkreettisesti miten)
- Onko työskentely Kontissa mielestäsi muuttanut sinua jollain tavalla, oletko muuttunut tukijakson aikana?
- Entä onko työ muuttanut suhtautumistasi itseesi ja osaamiseesi / itsetuntoosi jollain tavalla?
- Mitä hyötyä / haittaa työstä on ollut?

Olisiko sinulla vielä jotain, mitä haluisit kertoa?

Liite 2: Kyselylomake

**SUOMEN PUNAISEN RISTIN TUKITYÖLLISTÄMISEN MERKITYS
JA VAIKUTTAVUUS - KYSELY 2008**

Haastattelupäivämäärä: _____/2008

Sukupuoli

1 Mies

2 Nainen

Ikä: _____

Kansalaisuus: _____

Äidinkieli: _____

Työsuhte alkanut : _____/200

Työsuhte päättyy: _____/200

1. Kuinka kauan olit työttömänä yhtäjaksoisesti ennen nykyistä työsuhdettasi?

2 vuotta

3 vuotta

4 vuotta

5 vuotta

yli 5 vuotta

2. Kuinka monta vuotta olet ollut yhteensä työelämässä?

3. Monesko palkkatukijakso tämä on sinulle?

4. Mikä on korkein loppuun suorittamasi koulutustaso?

a) kansakoulu

b) keskikoulu

c) oppikoulu

d) peruskoulu

e) ei peruskoulun päättötodistusta

f) lukio

g) ammattikoulu

h) ammattikorkeakoulu

- i) ylempi korkeakoulututkinto
j) muu ammatillinen koulutus, mikä?
Kesto ja selvennys koulutuksesta:

- k) muita opintoja, mitä?

5. Mikä on ammattisi/ammattinimikkeesi?

6. Miten hakeuduit töihin juuri Konttiin?

A. ELÄMÄNHALLINTA:

1. Miten tyytyväinen olet nykyiseen elämäntilanteeseesi kokonaisuudessaan?

- 1 Olen täysin tyytyväinen
- 2 Olen melko tyytyväinen
- 3 Olen hieman tyytymätön
- 4 Olen täysin tyytymätön

2. Miten tyytyväinen olit elämäntilanteeseesi ennen työjaksoa Kontissa?

- 1 Olin täysin tyytyväinen
- 2 Olin melko tyytyväinen
- 3 Olin hieman tyytymätön
- 4 Olin täysin tyytymätön

3. Mitä toiveita sinulla on tai oli työjakson suhteen?

4. Ovatko toiveesi työjaksosta toteutuneet?

- 1 Työ ei ole vastannut odotuksiani
- 2 Olen täysin tyytymätön työjaksooni
- 3 Olen hieman tyytymätön työjaksooni
- 4 Olen melko tyytyväinen työjaksooni
- 5 Olen täysin tyytyväinen työjaksooni
- 6 Työjakso on ylittänyt odotukseni

Miksi?

5. Mitä merkitystä tällä työllä on ollut sinulle? Minkä yhden asian haluaisit erityisesti nostaa merkittävimmäksi?

6. Mikä tai kuka motivoi sinua ja antaa sinulle voimia työntekoon?
Arvioi seuraavien ryhmien merkitystä merkitsemällä numero 1–4 vaihtoehdon perään.

- 1 = motivoi erittäin paljon
- 2 = motivoi paljon
- 3 = motivoi kohtalaisesti
- 4 = ei motivoi

Esimiehet_____

Työkaverit_____

Asiakkaat_____

Punainen Risti organisaationa_____

Jokin muu syy, mikä? Merkitse ja arvioi numerolla:

7. Mikä mahdollisesti vähentää jaksamistasi työssä?

B. JATKOTYÖLLISTYMINEN

8. Mitkä ovat tulevaisuudensuunnitelmasi työjakson jälkeen?

Valitse seuraavista vaihtoehdoista sopivin.

1 Haluan työllistyä työpaikkaan avoimille työmarkkinoille: kerro mihin työpaikkaan tai millaiseen työhön.

2 Haluan kouluttautua: kerro millaiset suunnitelmat sinulla on ja mahdollinen koulutusala.

3 Minulla ei ole jatkosuunnitelmia

4 Jokin muu vaihtoehto, mikä?

9. Mikäli sinulla on jatkosuunnitelmia, onko työjakso Kontissa vaikuttanut mahdollisuuksiisi toteuttaa nämä suunnitelmasi?

1 On, miten?

2 Ei, miksi ei?

Vastaa seuraaviin väittämiin oman henkilökohtaisen kokemuksesi ja näkemyksesi perusteella:

10. Palkkatukijakso Kontissa edesauttaa työllistymistä avoimille työmarkkinoille sinun kohdallasi.

1. Olen täysin samaa mieltä
2. Olen melko samaa mieltä
3. Olen melko eri mieltä
4. Olen täysin eri mieltä

11. Palkkatukijakso Kontissa edesauttaa mahdollisuuksia päästä jatkokoulutukseen sinun kohdallasi.

1. Olen täysin samaa mieltä
2. Olen melko samaa mieltä
3. Olen melko eri mieltä
4. Olen täysin eri mieltä

12. Oletko osallistunut Kontin järjestämiin koulutuksiin?

- 1 Kyllä
- 2 En

13. Mihinkoulutuksiin olet osallistunut?

14. Koulutuksiin osallistuminen edesauttaa jatkotyöllistymistäsi.

1. Olen täysin samaa mieltä
2. Olen melko samaa mieltä
3. Olen melko eri mieltä
4. Olen täysin eri mieltä

Kiitos vastauksistasi!