

Ira Ilva

# JÄRKEVÄÄ TYÖTÄ

Teollisuustyöntekijöiden kokemuksia työn mielekkyydestä

# TIIVISTELMÄ

Ira Ilva: Järkevää työtä – Teollisuustyöntekijöiden kokemuksia työn mielekkyydestä  
Pro gradu -tutkielma  
Tampereen yliopisto  
Yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelma  
Huhtikuu 2021

---

Tässä tutkielmassa tarkastellaan suorittavaa teollisuustyötä tekevien ihmisten kokemuksia työn mielekkyydestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Suorittavaa työtä pidetään usein stereotyyppisesti raskaana, yksitoikkoisena ja ammattitaitoa vaatimattomana työnä. Tässä tutkielmassa pyritään ennakkoluulojen sijaan antamaan ääni teollisuustyöntekijöille itselleen oman työnsä asiantuntijoina.

Tutkimuksen aineistona käytettiin teollisuustyöntekijöiden teemahaastatteluja (14 kpl), jotka toteutettiin Tampereen yliopiston Duunarit-hankkeessa vuonna 2020. Aineisto analysoitiin teoriasidonnaisen sisällönanalyysin keinoin. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä käytettiin itsemääräämisen teorian kolmea psykologista perustarvetta sekä työn vaatimusten ja voimavarojen (JD-R -mallin) käsitteitä. Tutkimuksessa pyrittiin vastaamaan kysymykseen, mitkä tekijät vaikuttavat teollisuustyössä koettavaan työn mielekkyyteen, ja tarkastelemaan näitä tekijöitä kompetenssin, autonomian ja liittymisen perustarpeiden täyttymisen sekä työn vaatimusten ja voimavarojen näkökulmista. Työn mielekkyys nähtiin tutkimuksen puitteissa työhyvinvoinnin ja työmotivaation yläkäsitteenä.

Haastateltujen teollisuustyöntekijöiden kokemaan työn mielekkyyteen vaikuttavat työympäristöön ja -aikaan, ammattitaitoon, työyhteisöön ja osallisuuteen, oikeudenmukaisuuteen ja työsuhteen pysyvyyteen sekä tiedonkulkuun ja kommunikaatioon liittyvät tekijät. Esimiestyön laadulla on merkityksellinen rooli useissa työn mielekkyyteen vaikuttavissa osatekijöissä. Työntekijät pyrkivät tekemään työnsä mahdollisimman järkevästi ja kokevat työn mielekkyyttä heikentävää turhautumista, jos järkevä työnteko estyy. Tutkimustuloksissa työn mielekkyys näyttäytyy subjektiivisena konstruktiona, joka ei perustu työn sisältöön vaan työn ja työntekijän yhteensopivuuteen. Monet työn mielekkyyteen vaikuttavat tekijät täyttävät kompetenssin, autonomian ja liittymisen tarpeita, mutta kaikkia mielekkyyteen vaikuttavia tekijöitä ei ollut analysissään mahdollista yhdistää suoraan psykologisiin perustarpeisiin. Vaikka useat työn mielekkyyteen vaikuttavat tekijät voidaan tulkita JD-R -mallin mukaisiksi työn vaatimuksiksi tai voimavaroina, osoittautui malli osittain riittämättömäksi kuvaamaan työn mielekkyyden kaltaista henkilökohtaista merkityksenantoa. Esimerkiksi yleisesti työn vaatimuksena pidetyn työn fyysisyyden teollisuustyöntekijät kääntävät jopa työn voimavaraksi. Suorittava työ edustaa monelle toimistotyötä suurempaa vapautta ja antaa mahdollisuuden tuntea ylpeyttä konkreettisista työn tuloksista.

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

Avainsanat: teollisuus, suorittava työ, työhyvinvointi, työn mielekkyys, psykologiset perustarpeet, JD-R -malli

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

# Sisällys

<b>1 Johdanto</b> .....	<b>1</b>
<b>2 Työpaikkana teollisuus</b> .....	<b>4</b>
2.1 Teollisuuden alkulähteiltä jälkiteolliseen yhteiskuntaan .....	4
2.2 Teollisuustyön organisointi .....	6
2.3 Teollisuusduunari ja suorittavan työn stereotyyppiat.....	7
<b>3 Mielekäs työ</b> .....	<b>10</b>
3.1 Työhyvinvointi .....	10
3.2 Työn mielekkyys .....	11
3.3 Työhyvinvoinnin johtamisesta.....	13
3.4 Hyvinvointi suorittavassa työssä .....	15
<b>4 JD-R -malli ja psykologiset perustarpeet</b> .....	<b>18</b>
4.1 JD-R -malli: työn vaatimukset ja voimavarat .....	18
4.2 Itsemääräämisen teoria ja psykologiset perustarpeet .....	22
<b>5 Aineisto ja menetelmä</b> .....	<b>26</b>
5.1 Aineiston keruu .....	26
5.2 Aineiston esittely.....	29
5.3 Teoriasidonnainen sisällönanalyysi ja analyysiprosessi .....	30
5.4 Eettiset kysymykset ja tutkimuksen luotettavuus .....	33
<b>6 Mielekkyys suorittavassa teollisuustyössä</b> .....	<b>35</b>
6.1 Työn fyysiset ja ajalliset realiteetit .....	36
6.2 Ammattitaito ja järkevä työ.....	42
6.3 Työyhteisö ja osallisuuden kokemus .....	48
6.4 Oikeudenmukaisuus ja turva.....	52
6.5 Tiedonkulku ja kommunikaatio .....	58
6.6 Yhteenveto tutkimustuloksista.....	62
<b>7 Mielekkään teollisuustyön tunnistaminen, tunnustaminen ja tukeminen</b> .....	<b>65</b>
<b>Lähteet</b> .....	<b>72</b>
<b>Liitteet</b> .....	<b>81</b>

## 1 Johdanto

Tietotyö, asiantuntijatyö, opetustyö, hoitotyö, vuokratyö, pätkätyö, etätyö. Työelämän ilmiöt ja erinäiset *työ* -päätteiset termit ympäröivät meitä uutisissa ja arkisissa keskusteluissa loppumattomana virtana. Työelämän tutkimuksen mielenkiinto on viime vuosina keskittynyt suuressa määrin *tietotyöhön*, kun yhä suurempi osuus työikäisistä työllistyy asiantuntija- ja toimihenkilötehtäviin ja työntekijäammateissa työskentelevien määrä vähenee (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 20). Paljon keskustelua saavat osakseen myös erinäiset ”uuden” työelämän ilmiöt, kuten *vuokratyö* ja *pätkätyö*, ja kenties tuoreimpana vuonna 2020 koronapandemian räjähdysmäisesti lisäämä *etätyö*. Perinteisemmän, usein koulutusta vaatimattoman, ruumiillisen ja samalla sekä aikaan että paikkaan sidotun *suorittavan työn* herättämä kiinnostus sen sijaan on ollut huomattavan vähäistä, vaikka esimerkiksi prosessi- ja kuljetustehtävissä työskentelee edelleen yli 7 prosenttia, ja rakennus-, korjaus- ja valmistustyössä lähes 10 prosenttia työikäisistä (Sutela ym. 2019, 17).

Keitä nämä vaietumman työn tekijät sitten ovat, ja miltä työelämä näyttää heidän perspektiivistään? Mikä motivoi ihmistä suorittavassa työssä, joka stereotyyppisesti leimataan usein ”liukuhihnatyöksi”, mielletään fyysisesti raskaaksi, heikosti palkatuksi ja digitalisaation ja automaation myötä myös tarpeettomaksi käyväksi? (esim. Torlina 2011.) Tekeekö duunari todella työtä, jota kuka tahansa voisi tehdä, ja jota kukaan ei oikeastaan halua tehdä, vai onko todellisuus sittenkin monivärisempi? Vanhan suomalaisen sanonnan mukaan duunari on palkkansa ansainnut, mutta mitä muuta hän ansaitsee, haluaa ja tarvitsee?

Tässä pro gradu -tutkielmassa tutkin ajoneuvo-, kumi- ja muoviteollisuudessa suorittavaa työtä tekevien työntekijöiden kokemuksia työn mielekkyydestä. Työn mielekkyys, vaikkakin käsitteenä varsin laaja, määritellään tässä tutkimuksessa subjektiiviseksi kokemukseksi monisyisestä viihtyvyydestä, hyvinvoinnista ja merkityksellisyyden tunteesta omassa työssä. Mielekäs työ sopii tekijälleen sekä sisällöltään että ympäristöltään niin psyykkisellä, fyysisellä kuin sosiaalisellakin tasolla. Teen tutkimukseni osana Tampereen yliopistossa vuosina 2020–2021 käynnissä olevaa Duunarit-hanketta, jonka tutkimuskohteita ovat työhyvinvointi, ammattiylpeys, työn mielekkyys ja psykologinen sopimus suorittavassa työssä. Hankkeen tutkimuksissa hyödynnetään kysely- ja haastatteluaineistoa, joka kerättiin vuonna 2020 yhteistyössä Teollisuusliiton ja Palvelualojen ammattiliiton (PAM) kanssa. Hanketta rahoittaa Työsuojelurahasto vuosina 2020–2021.

Tutkimukseni aineistona käytän Duunarit-hankkeen puitteissa tehtyjä teollisuustyöntekijöiden tutkimushaastatteluja (14 kpl), joiden keräämiseen osallistuin haastattelemalla neljää työntekijää. Teoreettisena viitekehyksenä tutkimukselleni toimivat työhyvinvointia työn vaatimusten ja työn voimavarojen kautta tarkasteleva JD-R -malli (*job demands-resources model*) (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli 2001; ks. myös Hakanen 2004) sekä Edward L. Decin ja Richard Ryanin (1985) itsemääräämisen teoria (eng. *self-determination theory*, SDT) ja erityisesti yksi sen sisältämistä kuudesta ”miniteoriasta”, psykologisten perustarpeiden teoria (eng. *basic psychological needs theory*, BPNT). Psykologisten perustarpeiden teoria tarkastelee ihmisen toimintaa, motivaatiota ja hyvinvointia kolmen universaalien, psykologisen perustarpeen – autonomian, kompetenssin ja liittymisen tunteen – täyttymisen tai täyttymättä jäämisen määrittäminä (esim. Ryan & Deci 2017). Tutkimukseni aineiston analysoinnissa käytän teoriasidonnaista sisällönanalyysiä, ja mielenkiintoni kohdistuu erityisesti edellä mainittujen työn voimavarojen ja vaatimusten näkökulmien sekä kolmen psykologisen perustarpeen ilmenemiseen teollisuustyöntekijöiden puheessa työnsä mielekkyyteen vaikuttavista tekijöistä.

Oma kiinnostukseni työelämän ja erityisesti suorittavan työn tutkimusta kohtaan on herännyt vietettyäni viimeiset kymmenen vuotta tuotantotyössä ensin työntekijä-, ja sittemmin työnjohtoroolissa. Tuotantolaitoksen arki on ollut sosiaalipsykologian opiskelijalle monenlaisista rutiineistaan huolimatta ääretön inspiraation, ihmetyksen ja toki usein myös turhautumisen lähde. Hiljattain osallistuin työpaikallani keskusteluun, jossa esimiehet pohtivat, miten työntekijät jaksavat tehdä samoja työtehtäviä päivästä toiseen. Yksi esimiehistä huomautti työnjohtotyön sisältävän yhtä lailla päivittäin toistuvia askareita, johon toinen kommentoi: ”Mutta ei me ollakaan tehty tätä samaa 30 vuotta!” Tässä keskustelussa kiteytyi mielestäni useita työelämän arkisia ongelmakohtia, joiden ratkomiseen toivon pro gradu -tutkielmani osaltaan tarjoavan uutta tietoa ja ymmärrystä paitsi tieteellisen tutkimuksen kentälle, myös käytännön työnjohtotyön ja työhyvinvoinnin kehittämisen tueksi.

Aloittaessani pro gradu -tutkielmani tekoprosessin tiesin, että haluan tutkia työhyvinvointiin liittyviä ilmiöitä fyysistä työtä tekevien ihmisten näkökulmasta. Kartoitin mahdollisuutta tehdä tutkielmani toimeksiantona työnantajayritykselleni, mutta tieteellisen tutkimuksen vaatiman objektiivisuuden, anonymiteetin ja julkaistavuuden turvaamiseksi luovuin ideasta sen haastavuuden vuoksi. Kuullessani mahdollisuudesta tehdä tutkielmani osana Duunarit-hanketta loputkin palaset loksahelivat kohdilleen, sillä hanke tutki juuri niitä teemoja, joista itsekin olin kiinnostunut. Varsinainen tutkimusaiheeni, työn mielekkyys suorittavassa teollisuustyössä, rajautui vasta

tutustuessani aineistoon ja toisaalta todettuani kirjallisuuden perusteella, että juuri *mielekäs työ* on kuvaavin käsite omalle tavalleni hahmottaa kokonaisvaltaista työhyvinvoinnin kokemusta.

Työhyvinvointia ja työssä jaksamista ei voida edistää, jos emme tiedä, mitä työntekijät työstään ajattelevat. Mielekästä työtä ei voida tukea, jos emme ymmärrä, mistä mielekkyys rakentuu. Ehkä se, mikä motivoi asiantuntijaa, ei olekaan duunarille mielekästä – ja toisinpäin. Emme voi *olettaa* kokemuksen olevan universaalia. Tässä kvalitatiivisessa tutkimuksessa oman kokemuksensa ja työnsä asiantuntijoina saavat äänen suorittavan työn tekijät itse, ja uskon sen tarjoavan mielenkiintoisia näkökulmia niin työhyvinvointiin, työn johtamiseen kuin teollisuustyön ominaispiirteisiin.

Tämän pro gradu -tutkielman tutkimuskysymys on kaksiosainen ja kuuluu seuraavasti:

*Mitkä tekijät vaikuttavat suorittavaa teollisuustyötä tekevien työntekijöiden työn mielekkyyden kokemuksiin?*

*Miten JD-R -mallin mukaiset työn vaatimukset ja voimavarat ja itsemääräämisen teorian psykologiset perustarpeet näkyvät teollisuustyöntekijöiden kokemuksissa työn mielekkyydestä?*

Molempiin kysymyksiin pyrin vastaamaan tutkimusanalyysissäni (luku 6). Tutkielman tulevissa luvuissa pohjustan ensin tutkimusaiheeni ja sen kontekstia. Seuraavassa luvussa esittelen lyhyesti teollisuuden ja teollisuustyön organisoinnin historiaa, teollisuutta Suomessa sekä suorittavan työn luonnetta ja siihen kohdistuvia stereotyyppisiä näkemyksiä. Luvussa 3 puolestaan käsittelen työhyvinvoinnin ja työn mielekkyyden teemoja sekä yleisesti että tarkemmin suorittavaan työhön liittyen, ja kerron myös johtamisen merkityksestä työhyvinvoinnille. Luvussa 4 hahmottelen tutkimukseni teoreettisen viitekehyksen ja pureudun syvemmälle aiempaan, JD-R -mallin ja itsemääräämisen teorian psykologisten perustarpeiden näkökulmista tehtyyn työelämän tutkimukseen. Luvussa 5 kuvaan tutkimukseni etenemistä, esittelen aineiston ja käyttämäni analyysimenetelmän sekä käyn läpi tutkimukseen liittyviä eettisiä näkökohtia. Tutkielman viimeisessä luvussa (luku 7) pohdin tutkimustulosteni merkitystä, sovellettavuutta sekä mielekkäitä jatkotutkimuksen aiheita.

## 2 Työpaikkana teollisuus

Tässä luvussa kerron teollisen yhteiskunnan synnystä, teollisuudesta Suomessa sekä erilaisista teollisuustyön organisoinnin tavoista. Lisäksi pohdin suorittavan työn olemusta ja stereotyyppioita, joita suorittavaan työhön kohdistuu.

### 2.1 Teollisuuden alkulähteiltä jälkiteolliseen yhteiskuntaan

Teollisuus on toimintaa, jossa muutetaan joko mekaanisesti tai kemiallisesti epäorgaanisia tai orgaanisia aineita uusiksi tuotteiksi, tai kootaan tuotteita. Usein teollisuuteen kuuluvaksi lasketaan lisäksi mineraalien kaivuu, sekä kaasu-, sähkö- ja vesihuolto. (Tilastokeskus 2019.) Nykymuotoinen teollisuus ja siihen johtanut teollinen vallankumous saivat alkunsa 1700-luvun jälkimmäisellä puoliskolla Englannissa leviten vähitellen muualle Eurooppaan ja lopulta koko maailmaan. Monenlaisten, käytännön tarpeisiin vastaamaan kehitettyjen keksintöjen avulla useilla aloilla onnistuttiin aloittamaan hyödykkeiden tuottaminen koneellisesti. Industrialismi kehittyi ennen kaikkea tarveketjuina: isommat kehruukoneet tarvitsivat tilaa, niille rakennettavat laitokset tarvitsivat vesivoimaa ja niiden kehräämät puuvillamäärät johtivat myös kutomisen koneistamiseen, mikä puolestaan tarvitsi entistä enemmän tilaa, vesivoimaa ja raaka-aineita. Tehtaiden ja lopulta nykyaikaisen suurteollisuuden ohella näin saivat kuitenkin alkunsa myös monet edelleen yhteiskuntaa riivaavat ongelmat. (Grimberg 1983, 210–215.)

Vaikka teollinen vallankumous toi mukanaan ennennäkemätöntä vaurautta, loi se myös täysin uudenlaista kurjuutta. Maaseudun työväki ja kodittomat suuntasivat nouseviin teollisuuskaupunkeihin, joissa paremman elämän sijaan löysivät itsensä työskentelemästä hiilimurskan ja noen keskellä tehtaissa, joita tehtaanomistajat hallitsivat itsevaltioiden tavoin. Tyypillinen työpäivä venyi 14 tuntiin usein epäinhimillisen likaisissa, ahtaissa ja vaarallisissa tiloissa, ja työntekijöiden jokaista liikettä kontrolloitiin. Tehtaanomistajien havitellessa rikkauksia halvinta mahdollista työvoimaa olivat lapset, jotka saatettiin jo viisivuotiaina lähettää tehtaisiin ja kaivoksiin pelkkää ruokapalkkaa ja asumusta vastaan. (Grimberg 1983, 213, 227–231.)

Uusi työväenluokka alkoi kuitenkin pian myös nousta kapinaan kokemaansa kohtelua vastaan. 1800-luvun ensimmäisinä vuosikymmeninä Englannin teollisuuskaupungeissa syttyi mellakoita, koneita rikottiin ja työntekijät liittyivät yhteen vaatimaan elämiseen riittäviä palkkoja töiden lopettamisen

uhalla. Nämä ensimmäiset ammattiyhdistykset kiellettiin pikaisesti uusilla asetuksilla, mutta muutos oli jo alkanut. Teollisen vallankumouksen myrskyissä 1820- ja 30-lukujen taitteessa murtui lopulta myös Englannissa keskiajalta asti vallinnut ylimystön yksinoikeus poliittiseen valtaan, vaikkakin yhtäläiset oikeudet pysyivät työväenluokalle edelleen kaukaisena unelmana. (Grimberg 1983, 241–242, 254–255.)

Suomi teollistui Euroopan mittakaavassa verrattain myöhään, vaikkakin maailmanlaajuisesti ajateltuna huomattavasti monia maita varhaisemmassa vaiheessa. Englannista alkanut teollistuminen levisi Suomeen 1800-luvun jälkipuoliskolla. (Koivuniemi 2018.) Toki pienimuotoisempi tehdastuotanto oli käynnistynyt esimerkiksi Tampereella jo aikaisemmin James Finlaysonin kehrutehtaassa 1820-luvun lopulla sekä Frenckellien tehtailijasuvun paperitehtaassa, johon asennettiin Suomen ensimmäinen paperikone vuonna 1844 (Haapala 1986, 24–26). Silti vielä 1900-luvun puolivälissä Suomi oli elinkeinorakenteeltaan puoliagraarinen maa. Tämän jälkeen teollistuminen oli kuitenkin poikkeuksellisen nopeaa. (Haapala & Peltola 2018.)

Teollisuudella on ollut elintärkeä rooli Suomen koko itsenäisyyden ajan talouskasvussa. New Yorkin pörssiromahdusta 1930-luvulla seurannut maailmanlaajuinen lama, toinen maailmansota ja Suomen 1990-luvun taantuma romahduttivat teollisuustuotantoa hetkellisesti, mutta ala toipui nopeasti kasvaen notkahduksista huolimatta vuosina 1925–2006 keskimäärin viisi prosenttia vuodessa. Kansainvälinen talous, markan devalvoinnit sekä kauppa Neuvostoliiton ja myöhemmin Venäjän kanssa ovat vaikuttaneet vahvasti Suomen vientivetoisen teollisuuden kehitykseen. Puu- ja paperiteollisuus säilyi Suomen teollisuuden tärkeimpänä toimialana toisen maailmansodan jälkeiseen aikaan, jolloin kone- ja laitevalmistuksen merkitys kasvoi. (Tilastokeskus 2007.) Metalliteollisuuden nousu oli osa 1950–1970-lukujen suurta yhteiskunnallista muutosta, jonka yhteydessä yli neljäsosa Suomen väestöstä muutti maalta kaupunkeihin. Teollisuustyö lupasi raskaita metsätöitä ja niukkatuottoista maanviljelystä parempaa elämää, mutta toisaalta kaupungistuminen korosti luokkaeroja koulutettujen ”herrojen” ja työläisten välillä. Poliittinen liikehdintä kulminoitui teollisuudessa ammattiyhdistysliikkeen nousuun, luokkakonflikti aiheutti kipinöintiä ja epäluottamusta työntekijöiden ja työnjohtajien välillä ja lakot olivat yleisiä. (Turtiainen 2014, 161–166, 176.) Edelleen 2000-luvulla suurin prosenttiosuus Suomessa käydyistä työtaisteluista onkin Tilastokeskuksen mukaan kohdistunut teollisuuteen (SVTb).

2000-luvulla myös Suomen on katsottu siirtyneen jälkiteolliseen aikakauteen ja muuttuneen palvelu- ja tietoyhteiskunnaksi (Pyöriä 2001a, 15–16), mutta teollinen tuotanto muodostaa edelleen tärkeän osan kansantalouttamme (Pyöriä, Jokinen, Järvinen & Lipiäinen 2020, 44). Vuonna 2019 Suomen teollisuustuotannon arvo oli Tilastokeskuksen mukaan 93 miljardia euroa, josta suurimmat osuudet



tulivat metalliteollisuuden (44%), kemianteollisuuden (21%) ja metsäteollisuuden (18%) tuotteista (SVTa). Viime vuosikymmeninä teollisuustyöntekijöiden määrä on kuitenkin vähentynyt radikaalisti. Kun vielä vuonna 1977 palkansaajakunnasta 29 prosenttia työskenteli teollisuudessa, oli vastaava luku vuonna 2008 enää 14 prosenttia. (Sutela & Lehto 2014, 12.) Vaikka teollisuustyöntekijöiden määrä on vähentynyt, työskentelee teollisuudessa kuitenkin edelleen merkittävä määrä palkansaajia, joten myös teollisuuteen kohdistuvaa työelämän tutkimusta tarvitaan yhä.

## 2.2 Teollisuustyön organisointi

Teollisen tuotantotyön idea ja tehokkuus perustuvat tehtävien jakamiseen. Jo 1500-luvun esiteollisissa manufaktuureissa vielä käsityönä syntyvien tuotteiden valmistus alkoi eriytyä erilaisiin työvaiheisiin niin, että esimerkiksi kelloon tarvittavat jouset ja viisarit valmistuivat eri työntekijöiden käsissä. (Vartiainen 1994, 9–10.) Nykymuotoisen teollisuustyön rationalisoinnin perustan nähdään kuitenkin muodostuneen ennen kaikkea 1900-luvun massatuotannon aikakaudella Frederick W. Taylorin (1856–1915) ja Henry Fordin (1863–1947) ajatuksista, ja vaihtoehtoisten työnjaon muotojen toisaalta kehittyneen juuri kritiikkinä tayloristisia ja fordistisia menettelytapoja kohtaan (em. 11; Alasoini 1990, 1).

Taylorin ”tieteellisen liikkeenhoidon” (Taylor 1914) peruseriaatteita ovat työn yksinkertaistaminen, jokaisen työprosessin parhaan suoritustavan kartoittaminen, standardointi ja turhien elementtien poisto, sekä työn suunnittelun erottaminen sen toteutuksesta niin, että työnjohdon vastuulla on henkinen ”ajatus työ” kun taas työntekijät suorittavat työn ruumiillisen osuuden (Vartiainen 1994, 11–13). Taylorin oppeja soveltaen Ford puolestaan onnistui kehittämään autonvalmistuksesta liukuhihnaprosessin, joka vuoteen 1925 mennessä tuotti lähes yhtä monta autoa päivässä, kuin mitä 15 vuotta aikaisemmin oli ollut mahdollista valmistaa vuodessa. Samalla aiemmin suurta ammattitaitoa vaatinut kokoamistyö oli muuttunut helposti opittavaksi, pakkotahtiseksi ja toisteiseksi. (Braverman 1974, 146–148, Vartiainen 1994, 17.) Esimerkiksi Raija Julkunen (1987, 95) näkeekin taylorismin ja fordismin yhteenkietoutuneena vaiheena työprosessin tehostamispyrkimyksissä.

Tehostaminen onnistui, mutta samaan aikaan pelkkään tuottavuuden lisäämiseen keskittyvät menetelmät alettiin kyseenalaistaa inhimillisemmästä näkökulmasta. Liukuhihnatyö johti lisääntyneisiin poissaoloihin, työvoiman vaihtuvuuteen ja huononsi työntekijöiden ja työnjohdon välisiä suhteita. Työolojen vaikutus ihmiseen nousikin suureksi tutkimusmielenkiinnon kohteeksi

1900-luvun alkupuolella. Englannissa H.M. Vernonin johtamissa työväsäyrytutkimuksissa havaittiin, että työn vaihtelevuuden lisääminen paitsi paransi tuottavuutta, myös vähensi kokemuksia työn yksitoikkoisuudesta. Tayloristisen, tieteellisen liikkeenjohdon opeille esitettiin ensimmäinen vaihtoehtoinen työjärjestelyn malli: *työnkierto*. Työn kehittämisen rationalisoinnin perinne sai rinnalleen työn humanisoinnin perinteen, joka korostaa työn sisällön, työsuojelun ja työpaikan ihmissuhteiden sekä kommunikaation merkitystä. (Vartiainen 1994, 7, 25–27.)

Teollisuustyön tuottavuuspaineet eivät tietenkään hävinneet minnekään, ja viime vuosikymmenten aikana teollisuustyötä on pyritty organisoimaan myös uusin tavoin. 1980-luvulla länsimaissa havahduttiin japanilaisten ylivoimaiseen tehokkuuteen autonvalmistuksessa. *Lean production* (Suomessa käytetty myös termejä kevyt- ja ohuttuotanto) -nimellä tunnetun, uudenlaiseen tuotantoketjujen organisointiin perustuvan toimintatavan katsottiin olleen lähtöisin Toyotan autotehtailta ja yksi japanilaisen menestyksen salaisuuksista. *Lean*-ajattelu korostaa joustavuutta, jatkuvaa parantamista ja laatua, tiimityöskentelyä ja hukkatuotannon estämistä sekä tuotevirtojen oikea-aikaisuutta, jolla vähennetään materiaalien varastointitarvetta. (Womack, Jones & Roos 1990, 11-15; Koivisto 1997, 14–17.) Muita uudentyypin tuotannosuunnittelun malleja ovat olleet esimerkiksi JOT-tuotannonohjaus (”juuri oikeaan tarpeeseen”) ja laadunvarmistukseen perustuva kokonaisvaltainen laatujohtaminen TQC (total quality control) (Koivisto 1997, 14).

### 2.3 Teollisuusduunari ja suorittavan työn stereotypiat

Teollisuudessa työskentelee kirjava joukko eri ammattiryhmiä ja erilaisia koulutustaustoja omaavia työntekijöitä, mutta tämä tutkimus keskittyy erityisesti teollisuuden *suorittavan työn* tekijöihin. Suorittavalla työllä tarkoitetaan työtä, joka on fyysistä ja konkreettista, sen tekeminen ei useimmiten edellytä korkeaa koulutusta ja se voi sisältää esimerkiksi tuotteen osan tai kokonaisen tuotteen valmistusta, tai palvelutehtäviä. Eräänlaisena vastakohtana suorittavalle työlle määrittyy näin tietotyö, joka on useimmiten tietokoneen avulla tehtävää, ideointia ja suunnittelua sisältävää työtä, jossa yleensä vaaditaan vähintään ylemmän keskiasteen ammattitutkinto (Pyöriä 2001b, 29).

Suorittavien teollisuusammattien kirjo on laaja. Jo pelkästään tämän tutkielman aineistona käyttämissäni Duunarit-hankkeen tutkimushaastattelussa teollisuustyöntekijöiden ammattinimikkeet vaihtelevat tuotantotyöntekijästä prosessinhoitajaan, asettajasta asentajaan sekä vielä spesifimpiin nimityksiin kuten operaattori. Työtehtävien sisältö aukeaa pelkän ammattinimikkeen perusteella maallikolle huonosti, jos ollenkaan, mutta antaa viitteitä teollisuustyön moninaisuudesta. Duunarit-

hankeen puitteissa käytiin myös keskustelua itse *duunari*-sanan mahdollisesta arvottavasta luonteesta, mutta ainakaan haastateltavien suunnalta kysymys ei noussut esille. Hankkeen aineiston perusteella teollisuustyöntekijät eivät kuitenkaan juuri itse käytä itsestään nimitystä duunari; ainoa käytetty yleiskuvaava termi näyttäisi olevan yksinkertaisesti *työntekijä*, jolla tehdään lähinnä pesäeroa työpaikan suunnitteluportaaseen, esimiehiin ja muuhun työn johtoon. Koska kuitenkin myös tieto- ja asiantuntijatyötä palkkatyönään tekevät ihmiset ovat työnantajaorganisaatioidensa työntekijöitä, käytetään tässä tutkimuksessa suorittavan työn käsitettä tarkentamaan mielenkiinto nimenomaan jossain määrin fyysistä, konkreettista, käsillä tehtävää työtä teollisuudessa tekeviin työntekijöihin.

Niin teollisuustyö kuin suorittava työ yleisemminkin on nähty työnä, jonka tekeminen on raskasta ja josta olisi teknologisen kehityksen myötä jopa mahdollista päästä eroon. Jo 1970-luvulla käytiin länsimaissa innokasta yhteiskunnallista keskustelua teollisuustyön epäinhimillisyydestä ja työn humanisoinnin mahdollisuuksista (Julkunen 1987, 11). Yhteiskunnan siirtyessä jälkiteolliseen aikakauteen myös työn tietoistumiseen on kohdistettu odotuksia työelämän laadun paranemisesta. Tylsistyttävänä ja pakkotahtisena nähty ”liukuhihnatyö” saisi väistyä mielekkäämpien työn muotojen tieltä. (Mustosmäki & Anttila 2012, 61.) Duunariammattien vähentyessä myös mielikuvat työntekijän arvostettavista ominaisuuksista ovat rakentuneet entistä vahvemmin toimistotyön vaatimusten kautta (Varje 2014, 80–82), ja korkeakoulutetusta toimihenkilöstä on tullut eräänlainen työelämän perushahmo (Väänänen & Turtiainen 2014, 48).

Stereotyyppisten näkemysten mukaan suorittava työ on likaista, fyysisesti raskasta ja vaarallista, sekä rutiininomaista, alisteista ja ajattelua ja taitoa vaatimatonta. Sen tekemisen on ajateltu olevan lähinnä pakollinen paha ihmisille, joiden resurssit eivät ole riittäneet niin sanottuun valkokaulustyöhön pääsemiseen. Suorittavan työn ei ole uskottu voivan olla sisäisesti motivoivaa, vaan ainoastaan keino ansaita elanto. (Torlina 2011, 23, 44–45, 163.) Toisaalta on erotettava toisistaan stereotypiat työstä ja stereotypiat työn tekijästä. Gerald Thielbar ja Saul D. Feldman kirjoittavat artikkelissaan *Occupational Stereotypes and Prestige* (1969), että vaikka heidän tutkimuksessaan suorittavat ammatit arvioitiin valkokaulustyötä negatiivisemmin, liitettiin itse suorittavan työn tekijöihin kuitenkin yhtä lailla suotuisia tai jopa positiivisempia ominaisuuksia kuin valkokaulustyöntekijöihin. Tutkimuksessa esitellyt suorittavat ammatit tosin olivat *puuseppä*, *poliisi*, *maanviljelijä* ja *sotilas*, jotka istuvat varsin huonosti duunariammattien kategoriaan ainakin 2000-luvun Suomessa.

Suorittavan työn oletettua huonommuutta on kuitenkin myös kyseenalaistettu. Rakennusosalalla itsekkin työskennellyt amerikkalais sosiologi Jeff Torlina haastaa tutkimuksessaan (Torlina 2011) suorittavan työn (eng. *blue-collar labour*) myyttejä ja pitää suorittavaa työtä väärinymmärrettynä. Torlinan

mukaan kulttuuriset representaatiot ja populaarikulttuurin luoma kuva suorittavan työn tekijöistä on halveksuva ja alentava, ja hän kritisoi myös tiedeyhteisöä vääristyneen kuvan validoinnista sekä teoreettisten yleistysten keskittymisestä ainoastaan suorittavan työn negatiivisiin puoliin. Negatiiviset mielikuvat eivät myöskään ole pelkkä imagohaitta, vaan niiden kautta suorittavan työn palkanalennuksista, ulkoistamisesta ja siirtämisestä halvemman työvoiman maihin tulee yleisesti hyväksytympää, kun työn ei nähdä olevan tarpeellista ja haluttua. (Torlina 2011, 1–3.) Myös toinen moniammatillinen akateeminen tutkija, filosofi ja moottoripyöräkorjaaja Matthew B. Crawford peräänkuuluttaa ruumiillisen työn arvostusta ja kritisoi asiantuntijaluokan tapaa niputtaa kaikki suorittava työ yhteen (Crawford 2012, 9).

Torlina (2011) haastatteli tutkimuksessaan amerikkalaisia rakennus- ja teollisuusaloilla työskenteleviä miehiä. Tutkimuksessa selvisi, että vastoin yleisiä odotuksia suorittavan työn tekijät itse asiassa kokivat työnsä monin tavoin merkityksellisenä niin itselleen kuin yhteiskunnallekin. He nauttivat työstään, ja fyysinen työ oli ollut monelle valinta eikä suinkaan pakko. Työ ja tuotantoprosessin osana oleminen olivat ylpeyden lähteitä, ja työntekijöillä oli jopa yllättävän paljon autonomiaa oman työnsä organisoinnissa. Työntekijät olivat ammattitaitoisia ja hyvin tietoisia siitä, että heidän osaamisensa omassa työssään oli ylivertaista heidän esimiestensä osaamiseen nähden. Yrityksen muodollisella hierarkialla oli näin hyvin vähän tekemistä työpaikan todellisen komentoketjun kanssa. (Em. 163–165.) Suorittavan työn tekijöillä oli myös omat ennakkoluulonsa valkokaulustyötä kohtaan, ja monet näistä stereotyyppioista olivat yllättäen hyvin samanlaisia kuin toisinpäin esitetyt. Valkokaulustyötä ei nähty ”oikeana” työnä, sen ajateltiin olevan puuduttavaa ja yksitoikkoista, vähemmän vapaata ja enemmän muuta elämää rajoittavaa. Lisäksi valkokaulustyön tekijöiltä ajateltiin puuttuvan tervettä järkeä sekä monia tärkeitä taitoja. Päälaelleen kääntyivät myös näkemykset valkokaulustyön motivaatiotekijöistä: moni suorittavan työn tekijä ajatteli valkokaulustyötä tehtävän lähinnä rahan takia. (Em. 59–68.)

Suorittavan työn aliarvioitua merkitystä tekijälleen ja myös yhteiskunnalle havainnollistaa hienosti tunnettu tarina, jota työn merkityksellisyyttä tarkemmin määrittelemään pyrkineet tutkijat (Both-Nwabuwe, Dijkstra & Beersma 2017) muistelevat tutkimusartikkelinsa johdannossa. Tarinassa presidentti John F. Kennedy vieraillessaan NASA:n avaruuskeskuksessa kysyy lattiaa lakaisevalta huoltomieheltä, mitä tämä tekee. Mies vastaa: ”*Autan lähettämään ihmisen Kuuhun.*”

## 3 Mielekäs työ

Tässä luvussa määrittelen *työhyvinvoinnin* ja *työn mielekkyyden* käsitteitä sekä käyn läpi niihin liittyviä näkemyksiä ja tutkimusta. Kerron myös työn johtamisen ja oikeudenmukaisuuden merkityksestä työhyvinvoinnille. Viimeisessä alaluvussa käsittelen lisäksi tarkkarajaisemmin hyvinvoinnin ja työn mielekkäänä kokemisen edellytyksiä nimenomaan suorittavan, fyysisen työn kontekstissa.

### 3.1 Työhyvinvointi

Työterveyslaitos määrittelee verkkosivuillaan työhyvinvoinnin *turvalliseksi, terveelliseksi ja tuottavaksi työksi, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa*. Työhyvinvointia syntyy, kun työ koetaan palkitsevaksi, mielekkääksi ja elämänhallintaa tukevaksi (Työterveyslaitos 2021). Työhyvinvointi onkin laaja-alainen käsite, joka arkipuheessa usein tulkitaan turhan suppeasti. Myös yritysten mainostaessa panostavansa työhyvinvointiin seuraa tätä lupausta yleisimmin hyvinkin yhtenevä ja geneerinen listaus työhyvinvoinnin ”tukimuodoista”: liikunta- ja kulttuuriseteleistä, kattavista työterveyspalveluista sekä mahtavasta työilmapiiristä. Nämä elementit työhyvinvoinnin edistäjinä eivät toteutuessaan tietenkään ole vääriä tai vähäpätöisiä, mutta auttamatta vain pintaraapaisu siihen todellisuuteen, jossa ihmisen hyvin- tai pahoinvointi työpaikan arjessa lopulta muodostuu. Työhyvinvoinnin luomiseen eivät riitä temput eivätkä vuosittain järjestettävät tykypäivät (Manka & Manka 2016, 10). Toisaalta juuri työhyvinvointikäsitteen moninaisuus ja arkipäiväisyys saattaa vaikeuttaa siihen vaikuttavien tekijöiden yksilöimistä, tukemista ja syy-seuraussuhteiden ymmärtämistä (Mamia 2009, 20–21). Tero Mamia (2009, 21) listaa työhyvinvoinnilla yleisesti tarkoitettavan esimerkiksi fyysistä työympäristöä ja sen turvallisuutta, fyysistä työkykyä ja terveyttä, palkkatasoa, stressin välttämistä, työtyytyväisyyttä ja -ilmapiiriä, ihmissuhteita työpaikalla ja innostusta omaa työtä kohtaan, työstä saatavaa tyydytystä sekä työn ja muun elämän välistä tasapainoa. Työhyvinvointia voidaan siis lähestyä useista eri näkökulmista.

Perinteisesti työhyvinvointia on usein tarkasteltu negatiivisten kokemusten, kuten stressin ja uupumuksen kautta, jolloin työhyvinvointi on voitu käsittää yksinkertaisesti tällaisten oireiden puuttumiseksi. Viime vuosina tutkimusmielenkiinto on kuitenkin yhä enemmän suuntautunut positiivisen psykologian viitoittamana kohden itse hyvinvointia ja sen rakentumista, ja pois päin

ongelmakeskeisestä lähestymistavasta. (Kinnunen & Feldt 2008, 13.) Työhyvinvointikäsitteen rinnalle työelämän tutkimuksessa ovat nousseet esimerkiksi termit *työn ilo*, *hyvä työ* ja *työn laatu*, ja tutkimuksessa painottuvat usein esimiestyön merkitys, työntekijöiden autonomia, osaaminen ja osallistaminen sekä koko työyhteisön toiminnan yhteisvaikutus. (Pyöriä 2012, 7–22.) Taloustieteilijä Francis Green esittää teoksessaan *Demanding Work* (2006) työn *laadun* osatekijöiksi työtyytyväisyyden, palkan ja työn turvallisuuden lisäksi työntekijän mahdollisuutta käyttää omaa harkintaansa (eng. *discretion*), työssä tarvittavaa ammattitaitoa ja työn vaatimaa panostusta (eng. *work effort*). Jari Hakasen (2011) mukaan työhyvinvoinnin ymmärtämiseen tarvitaankin kokonaan uudenlainen ajattelumalli. Hyvinvointi on muutakin kuin vain pahoinvoinnin puuttumista tai välittömästi saavutettavia mielihyvän kokemuksia: *työn imun* tunne voi syntyä myös pitkää ponnistelua vaatineen työssä onnistumisen seurauksena. (Em. 18–19.)

Myös suomalaisessa julkisessa keskustelussa paljon jalansijaa saanutta työelämän huonontumisen diskurssia on kritisoitu liiallisesta yksipuolisuudesta (Alasoini 2006, 1–5). Esimerkiksi Tuomo Alasoini viittaa lukuisiin Suomen työelämää tarkasteleviin tutkimuksiin (esim. työministeriön työolobarometri ja Tilastokeskuksen työolotutkimus) ja toteaa työntekijöiden *omien* arvioiden muun muassa työnsä johtamisesta, organisoinnista ja työyhteisön toimivuudesta muuttuneen 2000-luvulle tultaessa jopa myönteisempään suuntaan (em. 4). Toisaalta jo pelkässä rahassa mitattuna monet tilastot puhuvat edelleen karua kieltä: Työ ja terveys Suomessa 2012 -katsauksen mukaan työkyvyttömyyseläkkeet, sairauspoissaolot ja työtapaturmat aiheuttavat Suomessa vuosittain 40 miljardin euron kustannukset (Kauppinen ym. 2013, 5). Tuottavuus ja hyvinvointi tulisikin ymmärtää vahvemmin toinen toisistaan riippuvaisina ilmiöinä, vaikka työn kehittämisessä ja tutkimuksessa on usein annettu varsin yksipuolisestikin sijaa lähinnä tuottavuuden näkökulmille (Vartiainen 1994, 7). Myös Pasi Pyöriä toteaa työhyvinvoinnin olevan väärinymmärretty tekijä organisaation menestyksessä. Menestys ja hyvinvointi ovat saman kolikon kaksi puolta: ne mahdollistavat toinen toistaan. (Pyöriä 2012, 7.) Mamia (2009, 23–34) muistuttaa lisäksi, että koska työtä ei voida eristää ihmisen muusta elämästä irralliseksi saarekkeeksi, ei myöskään työhyvinvointia tarkasteltaessa tulisi unohtaa työn ja muun elämän vääjäämätöntä vaikutusta toisiinsa iloineen ja suruineen.

### 3.2 Työn mielekkyys

Työn mielekkyys on työhyvinvoinnin tavoin käsitteenä moniulotteinen ja sen määrittäminen yksiselitteisesti on haasteellista, mistä antaa osviittaa jo yksin vaikeus löytää täysin vastaavaa englanninkielistä termiä. Esimerkiksi *job satisfaction* kääntyy paremmin työtyytyväisyydeksi,

*wellbeing* hyvinvoinniksi ja *significance of work* työn merkitykseksi. Lähimmäksi mielekkään työn käsitettä pääsee mahdollisesti termi *meaningful work*, vaikkakin työn merkityksellisyyden voi myös nähdä olevan vahvemmin vain eräs mielekkään työn osatekijöistä kuin sen synonyymi.

Edellisessä alaluvussa esitetyn Työterveyslaitoksen työhyvinvointimääritelmän mukaan työn mielekkyyden kokemus on yksi työhyvinvoinnin syntyaineeksista (Työterveyslaitos 2021). Myös Juha Antila (2006, 1–4) kuvaa työn mielekkyyttä osana työtyytyväisyyttä, mutta ei sen ehtona. Työn mielekkyyden kokemukseen vaikuttaa myös se, kuinka tärkeänä työntekijä työntöön kokee: onko työllä pelkkää välinearvoa, vai myös syvempää merkitystä? (Antila 2006, 11). Lapin yliopistossa vuosina 2009–2011 käynnissä olleen Inhimillisesti tehokas sairaala -hankkeen puitteissa työn mielekkyys määriteltiin työntekijän ja työn väliseksi suhteeksi ja tässä suhteessa annetuiksi merkityksiksi (Syväjärvi, Lehtopuu, Perttula, Häikiö & Jokela 2012). Määritelmä tuo näin muotoiltuna mieleen myös *psykologisen sopimuksen* käsitteen, jolla tarkoitetaan työntekijän subjektiivisia ja ääneen lausumattomia odotuksia oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan suhteessa työnantajansa (esim. Alasoini 2006, 23; ks. myös Rousseau 1995). Alasoini (2006, 22–32) onkin tarkastellut työn mielekkyyden kokemuksissa tapahtuvaa muutosta myös psykologisen sopimuksen näkökulmasta. Erilaisissa työmarkkinatilanteissa työntekijöiden uskomukset työn jatkuvuudesta, edellytetystä työpanoksesta ja saatavilla olevista palkkioista vaihtelevat, ja muutokset tämän vaihtosuhteen tasapainossa heijastuvat siihen, kuinka mielekkääksi työ koetaan. (Em. 22–23.) Meaningful work -termi ei ole yksiselitteinen myöskään englanninkielisessä tutkimuskirjallisuudessa. Amsterdamin yliopiston tutkijat (Both-Nwabuwe ym. 2017) löysivät termille 14 eri määritelmää, jotka he analyysissään erittelivät neljään kategoriaan. Kategoriat olivat (1) kokemus työn kautta saavutettavasta tarkoituksen tunteesta, (2) työn merkityksen osatekijöiden kuvaukset, (3) työn sopivuus tekijälleen (eng. *fit*) ja (4) työn kautta täyttyvät tarpeet (eng. *fulfillment*).

Tässä pro gradu -tutkielmassa käsitän työn mielekkyyden eräänlaisena yläkäsitteenä työhyvinvoinnille ja työmotivaatiolle. Vaikka töissä olisi hyvä olla mutta itse työ ei motivoi, ei työ voi pidemmän päälle tuntua kovin mielekkäältä. Vastaavasti vaikka työntekijä olisi motivoitunut työssään mutta hänen työhyvinvointiaan heikentävät esimerkiksi heikko työilmapiiri, liiallinen kiire tai vaikeudet työn ja muun elämän yhteensovittamisessa, kärsii kokemus työn mielekkyydestä väijäämättä. Koska työn mielekkyys on myös vahvasti riippuvainen henkilökohtaisista painotuksista ja mieltymyksistä (esim. Antila 2006, 11; Syväjärvi ym. 2012), määrittäen *mielekäs työ* omassa ajattelussani subjektiiviseksi kokemukseksi monisyisestä viihtyvyydestä, hyvinvoinnista ja merkityksellisyyden tunteesta omassa työssä. Juuri työn mielekkyyden käsitteellinen laajuus tekeekin sen tutkimuksesta mielenkiintoisen lähestymistavan koettuihin työoloihin. Myös Alasoini (2006)

kertoo valinneensa työolobarometrissa juuri työn mielekkyyttä koskevan kysymyksen tarkasteluunsa työelämän muutoksista, koska katsoo sen kuvaavan palkansaajien suhdetta työntekoon kokonaisvaltaisesti. Alasoini olettaa työn mielekkyyden kokemuksilla olevan myös ennustearvoa palkansaajien työurallaan tekemien ratkaisujen, esimerkiksi työelämässä jatkamisen suhteen (em. 6). Työn mielekkyys listattiinkin tärkeimmäksi halutun työpaikan kriteeriksi esimerkiksi eräässä opiskelijoille osoitetussa kyselyssä (Ojala & Ahonen 2003, 33).

Antilan tutkimuksessa *Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä* (2006) palkansaajat arvioivat työnsä mielekkyyden suhteellisen hyväksi kouluarvosana-asteikolla keskiarvolla 7,6 (Antila 2006, 26). Työntekijät, joiden työnantajayrityksen proaktiiviset toimintatavat jättivät paljon kontrollia työntekijöille työn toteuttamisen tavoissa ja tuloksiin pääsemisessä, kokivat työnsä huomattavasti mielekkäämmäksi kuin muut (em. 42). Työpaikan kulttuurin merkitys työn mielekkyydelle välittyi erityisesti työn johdon asenteiden ja toiminnan kautta. Esimiesten puutteet sosiaalisessa kyvykkyydessä näyttäytyivät merkittävänä ongelmana työpaikoilla, kuten myös liiallinen kuormitus. (Em. 52–58.) Työn arvon muutosta ja työn mielekkyyttä tutkineiden Liisa Moilasan ja Simo Virtasen (2010) tutkimustulokset osoittavat vastaavasti, että erityisesti kiire ja työsuhteen epävarmuus heikentävät työn mielekkyyttä, kun taas työn velvoittavuus, työntekijän omat vaikutusmahdollisuudet ja esimieheltä saatu tuki lisäävät sitä.

### 3.3 Työhyvinvoinnin johtamisesta

Vaikka omassa tutkimuksessani mielenkiinto kohdistuukin erityisesti työntekijänäkökulmaan ja suorittavan työn tekijöiden omiin kokemuksiin työn mielekkyyteen vaikuttavista tekijöistä, ei työelämän organisaatiokäytäntöjen ja esimiestyön merkitystä työhyvinvoinnille voi mielekkäästä työstä puhuttaessa ohittaa. Edellä jo mainituissa tutkimuksissa esimerkiksi esimieheltä saatu tuki (Moilanen & Virtanen 2010) ja työn proaktiivisuuteen kannustaminen (Antila 2006, 42) rakensivat osaltaan työn mielekkyyden kokemusta. Antila toteaaakin mielekkyyttä luovan kulttuurin työpaikoilla kiteytyvän suuressa määrin juuri kysymykseen johtajuudesta. Yrityksen johdolla ja esimiehillä on omassa toiminnassaan työntekijöitä laajempi mahdollisuus vaikuttaa edesauttavasti työn mielekkyyteen esimerkiksi työnjaon toteutustavoilla, työntekijöiden autonomiaa lisäämällä sekä varmistamalla ”reilun pelin” toteutumista työpaikoilla. (Antila 2006, 52.)

Oikeudenmukaisuuden onkin usein nähty olevan yksi hyvän johtajuuden perusvaatimuksista ja se on noussut monissa kyselytutkimuksissa jopa tärkeimmäksi johtajan ominaisuudeksi (Kaivola & Launila



2007, 62–63). Markku Ojanen (2007) käsittelee oikeudenmukaisuutta hyveenä ja toteaa yksilöön kohdistuvien hyveodotusten koskevan yhtä lailla myös organisaatioita. Ojaseen mukaan oikeudenmukaisuus on organisaation tärkein hyve, jota vastaan rikkoessaan organisaatio voi aiheuttaa itselleen tuhoisia seurauksia. (Ojanen 2007, 281.) Työelämän kuormitustekijöistä monen onkin tulkittu palautuvan takaisin juuri epäoikeudenmukaisuuden kokemuksiin. Esimerkiksi Antila (2006, 59–62) kuvaa liiallista kiirettä eräänä keskeisimmistä työn mielekkyyden heikentäjistä ja toteaa, että varsinkin julkisella sektorilla työntekijät kokevat yritysten säästöhaluista ja riittämättömästä resurssoinnista aiheutuvan kiireen epäoikeudenmukaisena.

*Organisatorisen oikeudenmukaisuuden* nähdään yleensä koostuvan kolmesta eri ulottuvuudesta. Proseduraalisella ulottuvuudella viitataan päätöksentekoprosessien koettuun oikeudenmukaisuuteen, kun taas distributiivinen oikeudenmukaisuus tarkoittaa itse päätösten koettua reilua. Kolmas, interaktionaalinen ulottuvuus puolestaan viittaa työntekijöiden kokemuksiin siitä, kuinka oikeudenmukaisesti heidän esimiehensä heitä kohtelevat. (Esim. Ferrie ym. 2006; Robbins, Ford & Tetrick 2012.) J. E. Ferrie kollegoineen (2006) havaitsi tutkimuksessaan esimiehen epäoikeudenmukaisen kohtelun lisäävän työntekijöiden riskiä kärsiä mielenterveydellisistä ongelmista, ja reilun kohtelun puolestaan vähentävän riskiä. Toisaalta Jordan M. Robbinsin, Michael T. Fordin ja Lois E. Tetrickin (2012) tutkimuskatsauksen tulosten mukaan sekä distributiivinen että proseduraalinen epäoikeudenmukaisuus ja myös kokemus psykologisen sopimuksen rikkomisesta olivat kaikki interaktionaalista epäoikeudenmukaisuutta vahvemmin yhteydessä työntekijöiden mielenterveysongelmiin. Jason A. Colquitt (2001) myös ehdotti tutkimustensa perusteella interaktionaalisen oikeudenmukaisuuden käsitteen tarkempaa jakoa kahteen alaluokkaan, interpersoonalliseen ja informatiiviseen oikeudenmukaisuuteen, joilla voidaan erottaa kokemukset esimerkiksi kunnioittavasta kohtelusta ja arviot esimiehen antamien selontekojen riittävydestä ja totuudenmukaisuudesta.

Antila (2006) huomauttaa, että vaikka on vaikea määritellä miltä osin työpaikkojen positiiviset tai negatiiviset ilmiöt ovat juuri esimiesten ansiota tai syytä, kohdistuu nimenomaan esimiestyöhön paljon vaatimuksia. Esimiehiltä odotetaan monenlaisia tunne- ja ihmisjohtamistaitoja, avoimuutta sekä kykyä vastaanottaa ideoita ja antaa palautetta. (Em. 53–54.) Antilan mukaan erityisesti tiedonvälitys ja palaute näyttäisivätkin olevan suomalaisen työelämän kompastuskiviä: vain neljä prosenttia palkansaajista Antilan analysoimassa aineistossa ilmoitti työpaikkansa tiedonvälityksen olevan täysin riittävää. Palautteen ja saatavilla olevan tiedon vähyys voi tuntua myös epäluottamuslauseelta työntekijää kohtaan. (Em. 55.) Kuitenkin juuri luottamus olisi ensiarvoisen tärkeää työelämän epävarmuuden kestämisessä. Työn mielekkyyden kokemus voi heikentyä myös

työn varmuuden ja koetun pysyvyyden horjuessa (Hakanen 2011, 67). Alasoinin (2006, 37) mukaan ylikansallistuneessa yritysmaailmassa työelämän koetaan muuttuneen vaikeammin ennakoitavaksi ja alttiiksi rajuille, omasta työpaikasta ja sen taloudellisesta tilanteesta riippumattomille muutoksille.

### 3.4 Hyvinvointi suorittavassa työssä

Suorittavan työn fyysinen luonne ja useilla suorittavan työn aloilla tehtävä vuorotyö asettavat omat erityiset haasteensa tekijänsä kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnista huolehtimiselle. European Working Conditions -seurantatutkimuksen (2015) mukaan 38 prosenttia kaikista Suomen työssäkäyvistä kertoo työhönsä kuuluvan ainakin jonkin verran hankalia tai kivuliaita asentoja, lähes yhtä moni (37 %) raportoi vähintään neljäsosan työstään sisältävän painavien kuormien käsittelyä ja 19 prosenttia kertoo olevansa vuorotyössä. Vaikka työelämä on tietoistunut, eivät työhyvinvointia uhkaavat tekijät siis suinkaan ole muuttuneet pelkästään psykososiaalisiksi. Ammattien väliset erot työn fyysisessä kuormittavuudessa ovat kuitenkin suuret. Esimerkiksi vuosina 1997–2006 tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuva työkyvyttömyyseläkkeelle jääminen oli Suomessa työntekijäammateissa yli kaksi kertaa yleisempää kuin asiantuntija-ammateissa (Pensola, Gould & Polvinen 2010, 65–73). Ammattitautien, kuten esimerkiksi raskaus- ja meluvammojen esiintyvyyden perusteella suurimmat fyysiset riskit työssäkäyvälle aiheutuvat Suomessa elintarvike-, metalli- ja kemianteollisuusalojen töissä (Kauppinen ym. 2013, 154–56). Ruotsalaisten rakennusalan työntekijöiden työkyvyttömyyseläköitymisen esiintyvyyttä kartoittaneessa tutkimuksessa todettiin eniten työvuosia menetettävän fyysisesti raskaimmissa työtehtävissä, ja ennen kaikkea yli 50-vuotiaiden miesten tuki- ja liikuntaelin- sekä sydän- ja verisuonisairauksien vuoksi (Järholm ym. 2014).

Myös ihmisen luontaista vuorokausirytmää koetteleva vuorotyö on monissa tutkimuksissa todettu terveydelle haitalliseksi aiheuttaen muun muassa uniongelmia ja uupumusta ja lisäksi riskiä sydän- ja verisuonitaudeille, sekä mahdollisesti esimerkiksi suolistosairauksille (Harrington 2001). Vuorotyön haitallisesti vaikuttavia mekanismeja ei kuitenkaan täysin ole pystytty yksilöimään (Puttonen, Härmä & Hublin 2010), ja esimerkiksi erityyppisten vuorokierto mallien on todettu vaikuttavan eri tavoin ihmisen terveyteen. Saksalaisia teollisuustyöntekijöitä tutkiessaan Daniel Mauss kollegoineen havaitsi yllätyksekseen nelivuorokierron aiheuttavan kolmivuorotyötä vähemmän sekä subjektiivisilla että objektiivisilla mittareilla arvioituja terveyshaittoja (Mauss ym. 2013). Muutamissa tutkimuksissa on myös havaittu *myötäpäivään* kiertävän, pidemmät lepoajat vuoron vaihdoksessa mahdollistavan vuoromallin aiheuttavan pienempää haittaa ihmisen

vuorokausirytmille ja unelle, kuin vastapäivään etenevän vuorokierron (esim. Nesthus ym. 2001). Ihmisten välillä on kuitenkin myös todettu eroja *kronotyypeissä* eli sisäisen kellon tavoissa reagoida ulkoisiin aikavihjeisiin. Arkipuheessa eri kronotyyppeihin viitataan termeillä kuten ”aamuvirkku” tai ”yökyöpeli”. (Juda 2010, 23.) Myriam Juda (2010) tutki väitöskirjassaan kronotyypin vaikutusta vuorotyöhön, ja havaitsi myöhäisen tyypin edustajien unen häiriintyvän aamuvuoroissa, kun taas varhaisen tyypin edustajat kokivat nukkumisessaan häiriöitä työskennellessään öisin (em. 182).

Vaikka työterveydestä ja fyysisestä turvallisuudesta huolehtiminen muodostaakin äärettömän tärkeän osan työhyvinvointia, ei myöskään suorittavan työn hyvinvoinnin tarkastelua voi tyypistää pelkästään yritykseksi parantaa työntekijän fyysisiä olosuhteita. Tayloristis-fordistisen liukuhihnan yksipuolistama teollisuustyö herättikin jo 1900-luvun alussa tutkijoita kohdistamaan mielenkiintoaan myös työn psykososiaalisiin vaikutuksiin (Vartiainen 1994, 25). Englantilais-syntyinen *Human factors* -koulukunta tutki kiivaasti esimerkiksi työn aiheuttamaa väsymystä ja professori H. M. Vernonin on sanottu näiden tutkimusten piirissä ensimmäisenä erotelleen *monotonian* kokemuksen väsymyksen tunteesta (em. 26–27; Mayo 1933, 28–31). Chicagossa Western Electric -yhtiön tehtailla vuosina 1927–1932 suoritettut kuuluisat Hawthorne-tutkimukset osoittivat työolojen ja ihmisen sosiaalisen luonteen vaikuttavan työntekijän fysiologisia ominaisuuksia vahvemmin työn tuottavuuteen, ja kyseenalaistivat näin paitsi tayloristisen ihmiskuvan pelkkien ulkoisten palkkioiden kautta motivoituvasta työntekijästä, myös herättivät ajatuksen työtyytyväisyyden ja tuottavuuden erottamattomasta yhteydestä. Tutkimusten johtopäätökset nostivat esille muun muassa työntekijöiden keskinäisen kiintymyksen, johtajan motivointitaitojen, työntekijöiden osallistamisen ja viestinnän merkityksen tuottavan organisaation rakentamisessa. (Vartiainen 1994, 28–32; ks. myös Mayo 1933.)

Kuitenkin vasta työelämän toimihenkilöistyminen ja palveluammattien kasvu 1970-luvulta alkaen näyttävät nostaneen työntekijän henkisen toimintakyvyn ja viihtyvyyden niin julkisen mielenkiinnon kuin työsuojelunkin prioriteeteiksi (Kivistö, Turtiainen & Väänänen 2014, 198–200). Henkinen työsuojelu eli työssäjaksamisen tukeminen työn ominaisuuksiin, psykologisiin tekijöihin ja sosiaalisiin voimavaroihin vaikuttamalla on koettu tärkeäksi erityisesti kognitiivisesti ja emotionaalisesti kuormittavampien töiden yleistyessä (Niskanen, Murto & Haapamäki 1998, 9–11). Myös 2000-luvun työturvallisuuslainsäädäntö Suomessa käsittää työympäristön monitahoisena vuorovaikutuskenttänä, jossa fyysisen turvallisuuden varmistamisen ohella on sekä työnantajalle että työntekijälle asetettu omat sosiaaliset ja käytökselliset vastuunsa (Kivistö ym. 2014, 202–203). Työelämäntutkimuksen painottuminen tietotyöhön ja toimihenkilötehtävien kuormittavuuden korostaminen kirjallisuudessa tuntuu kuitenkin samalla tietyllä tapaa sisältävän implisiittisen oletuksen, että *suorittavan työn* henkiseen hyvinvointiin ei ole (enää) tarpeellista tai mahdollista

panostaa. Itse näen tämän mahdollisena seurauksena paitsi Pekka Varjen (2014, 82) kuvaamasta duunariammattien vähenemisen hiljentämästä duunarikeskustelusta, myös stereotyyppisestä ajattelusta, jonka mukaan suorittava työ ei voisi olla mielekäästä tekijälleen (esim. Torlina 2011). Duunarin hyvinvoinnin ymmärtäminen voikin olla korkeakoulutetulle tutkijalle yllättävä haaste. Hawthorne-tutkimuksia johtanut Elton Mayo käsitteli jo 30-luvulla teoksessaan *Human Problems of an Industrial Civilization* (1933, 32–40) varsin pitkällisesti tutkimuksellista vaikeutta hahmottaa esimerkiksi monotonian kokemuksia riittävän monitahoisesti. Mayo siteeraa E. P. Cathcartin tekstiä (“The Human Factor in Industry”) vuodelta 1928 seuraavasti:

*”--What do we really understand by monotony?...Who decides what is monotonous?-- An occupation may be perfectly monotonous to one man, arousing only hatred and disgust, whereas another may find it soothing and suitable.--”*

Cathcartin sanat kiteyttävät ajatuksen monotoniasta subjektiivisena kokemuksena ja hän pohtii, kenellä lopulta on oikeus sen määrittelyyn. Monotoninen työ voi olla yhdelle vastemielinen kokemus, mutta toiselle sen sijaan rauhoittavaa ja sopivaa. (Em. 34.)

Psykososiaaliset tekijät huomioivaa suorittavan työn tutkimusta on toki tehty edelleen myös viime vuosikymmeninä. Japanilaisessa seurantalutkimuksessa (Kawakami, Haratani & Araki 1992) havaittiin ammattitaidon ja työn vaatimusten heikon vastaavuuden sekä työpaikan huonolaatuisten ihmissuhteiden ennustavan sähköteollisuudessa työskentelevien miesten pitkäaikaisia depressiivisiä oireita. Kristen Lucas (2011) löysi amerikkalaisessa kaivosyhteisössä suorittamassaan haastattelututkimuksessa kolme erilaista diskurssia, joissa työntekijät rakensivat itselleen ammatillista arvokkuuden identiteettiä (eng. *workplace dignity*). Haastateltavien puheessa kaikki työ näyttäytyi samanarvoisena, työn arvokkuus löytyi laadukkaasti tehdystä työstä ja sitä syntyi ihmisten tavoissa kohdella toisiaan. Identiteettejä rakennettiin ennen kaikkea vertailuissa ulkoryhmiin: eroina sekä kaivostyötä huonommin palkatun ja vähäisempää osaamista vaativan työn tekijöihin että eroina perinteisesti suurta arvostusta nauttiviin valkokaulusammattilaisiin, kuten lääkäreihin. (Lucas 2011). Lucasin tuloksissa voikin havaita paljon samaa, kuin Torlinan (2011) suorittavan työn myyttejä ja stereotyyppioita käsitelleessä tutkimuksessa. Vastaavasti suomalaistutkimuksessa (Luomanen, Lumme-Sandt, Virkola & Nikander 2018) Postissa pitkän uran tehneet työntekijät kokivat *postilaisuuden* käsitteen kytkeytyvän – tai ainakin ”vanhoina hyvinä aikoina” kytkeytyneen – yhteisöllisyyteen, ammattiympäryyteen ja työn laadukkaaseen suorittamiseen hankalissakin olosuhteissa.

## 4 JD-R -malli ja psykologiset perustarpeet

Tässä luvussa esittelen tutkimukseni teoreettisena viitekehyksenä toimivia JD-R -mallia (Demerouti ym. 2001, ks. myös Hakanen 2004) ja itsemääräämisen teorian (esim. Ryan & Deci 2017) mukaisia kompetenssin, autonomian ja liittymisen perustarpeita, sekä näihin teorioihin työelämän kontekstissa liittyvää tutkimusta.

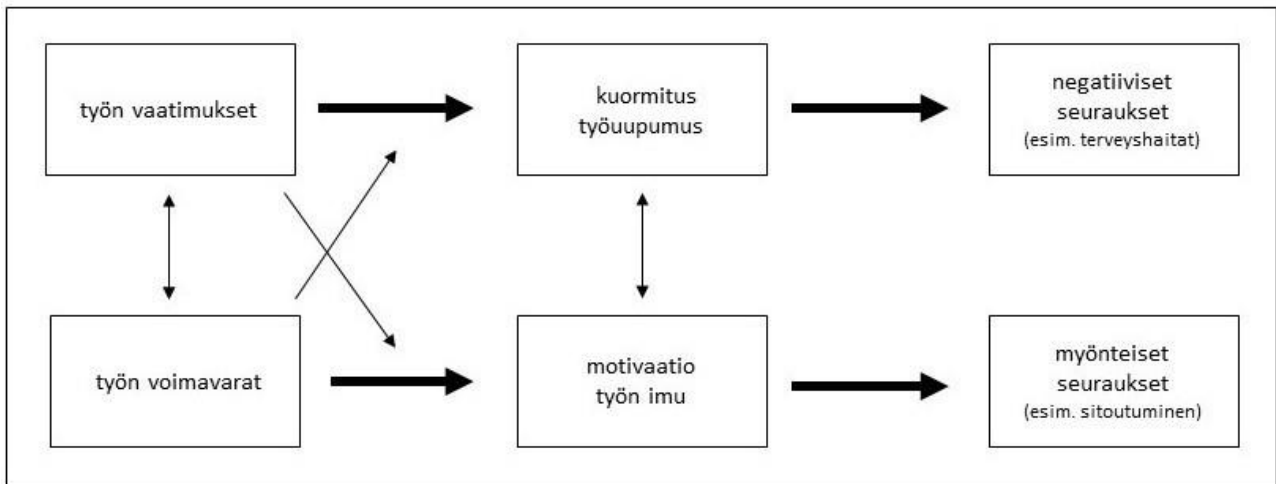
### 4.1 JD-R -malli: työn vaatimukset ja voimavarat

Työhyvinvointia kuvaamaan kehitetyt mallit ja teoriat ovat pitkälti keskittyneet työssä koettavaan kuormitukseen ja stressiin, eivätkä usein ota huomioon työelämän positiivisia vaikuttimia (Schaufeli, Bakker & van Rehen 2009, 893). Vaikka viime vuosikymmenten aikana työhyvinvoinnin osatekijöitä on alettu tarkastella aikaisempaa monipuolisemmin, on työhyvinvointitutkimus esimerkiksi Arnold B. Bakkerin ja Evangelia Demeroutin mukaan edelleen tyypillisesti pohjautunut joko erinäisten listattujen työhyvinvoinnin osatekijöiden toteutumisen tarkasteluun tai jompaankumpaan kahdesta tunnetuimmasta työstressimallista: Karasekin (1979) työn vaatimusten ja hallinnan malliin (eng. *demand-control*) tai Siegristin (1996) ponnisteluiden ja palkkioiden epätasapainomalliin (eng. *effort-reward imbalance*). Bakker ja Demerouti kuitenkin kyseenalaistavat näihin malleihin perustuvan tutkimuksen yleistettävyyttä erilaisten työtehtävien välillä ja huomauttavat niiden keskittyvän selittämään lähinnä työelämän negatiivisia ilmiöitä, kuten työuupumusta. (Bakker & Demerouti 2007, 309–310.)

Työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden kautta muodostuvia erilaisia työhyvinvointiin ja työpahoinvointiin johtavia polkuja kuvaamaan kehitetty JD-R -malli (*job demands-resources model*) (Demerouti ym. 2001) pyrkii havainnollistamaan työhyvinvoinnin rakentumisprosesseja aiempaa monipuolisemmin (Bakker & Demerouti 2007, 310; Hakanen 2004, 15; Hakanen 2011, 104–106). *Työn imu* -käsitteen Suomeen tuonut ja sitä tutkinut Jari Hakanen (esim. Hakanen 2004) käyttää JD-R -mallista myös suomenkielistä nimitystä TV-TV -malli (työn vaatimusten – työn voimavarojen malli). Tässä tutkielmassa käytän kuitenkin tunnetumpaa alkuperäislyhennettä JD-R. Demeroutin, Bakkerin, Friedhelm Nachreinerin ja Wilmar B. Schaufelin luoma JD-R -malli (Demerouti ym. 2001) perustuu ajatukseen, että vaikka jokaisella työpaikalla ja erilaisissa työtehtävissä on vääjäämättä omanlaisensa ympäristö, voidaan ympäristötekijöiden piirteet kuitenkin aina eritellä kahteen

kategoriiaan, joko työn *vaatimuksiksi* tai työn *voimavaroiksi*. Työn vaatimuksilla tarkoitetaan sellaisia työhön sisältyviä psykologisia, sosiaalisia, fyysisiä tai organisaatioon liittyviä tekijöitä, joiden vuoksi ihminen joutuu työssään ponnistelemaan joko ruumiillisesti tai henkisesti. Näitä voivat olla esimerkiksi työssä koetut paineet, liiallinen työ määrä, epäselvä työnjako tai turvaton työympäristö. Työn voimavaroiksi puolestaan voidaan katsoa kaikki työn psyykkiset, sosiaaliset, fyysiset tai organisatoriset elementit, jotka auttavat saavuttamaan työn tavoitteita tai suojaavat työn vaatimusten kuormittavuudelta. Tällaisia voimavaroja ovat muun muassa työpaikan hyvä ilmapiiri, palkka, mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön sekä esimieheltä saatava tuki. (Bakker, Demerouti, de Boer & Schaufeli 2003a, 344–45; Hakanen 2004, 254–55; Hakanen 2011, 103–106.)

JD-R -mallin toinen perusolettamus on, että työn vaatimus- ja voimavaratekijöiden kautta rakentuu kaksi erilaista kehityspolkua kohden työhyvinvointia tai työpahoinvointia (Schaufeli & Bakker 2004). Alkuperäisessä muodossaan JD-R -malli kuvasi tosin nimenomaan burnoutin kehittymistä työn liiallisten vaatimusten ja liian vähäisten resurssien erilaisia polkuja pitkin. Demerouti ja hänen kollegansa totesivat tutkimuksessaan työn korkeiden vaatimusten olevan yhteydessä koettuun uupumuksen, kun puolestaan puutteelliset työn voimavarat johtivat lisääntyvään henkiseen irtautumiseen työstä (eng. *disengagement*). Vasta uupumuksen ja irtautumistarpeen samanaikainen kokeminen aiheuttaa burnoutin oireet. (Demerouti ym. 2001.) Myöhemmin Schaufeli ja Bakker (2004) esittivät tutkimuksessaan JD-R -mallin laajentamista kuvaamaan myös työuupumuksen vastakohtana nähtävää työn imua (eng. *engagement*) ja näiden tunnetilojen osin erilaisia syitä ja seurauksia. Kuvio 1 seuraavalla sivulla havainnollistaa JD-R -mallin kahta erilaista työhyvinvoinnin kehityspolkua.



Kuvio 1. JD-R –malli: työn vaatimukset ja voimavarat ja kaksi työhyvinvoinnin kehityspolkua. (Mukailtu perustuen Bakker & Demerouti 2007, 313; Hakanen 2004, 269; Hakanen 2011, 105; Schaufeli & Bakker 2004, 297.)

Schaufeli ja Bakker (2004) kutsuvat työn vaatimuksista kuormituksen ja erityisesti burnoutin kautta välittyvää negatiivisten seurausten polkua *energiaprosessiksi* (ks. kuvio 1 yläosa). Vaativissa olosuhteissa työskennellessään ihminen reagoi niiden aiheuttamaan stressikokemukseen joko ylläpitämällä suorituskykyään lisääntyvillä, energiaa vaativilla psyykkisillä ponnisteluilla, tai laskemalla suoritusasteaan. Lyhytkestoisena ylimääräinen ponnistelu voi olla toimiva selviytymisstrategia, mutta pidemmän päälle se uhkaa kuluttaa työntekijän energiavarat loppuun. Aktiivisempi strategia johtaa näin uupumukseen, kun taas energian säästämiseen tähtäävä tinkiminen työsuorituksesta aiheuttaa kyynisyyttä. (Schaufeli & Bakker 2004, 297–98.) Hakanen (2004, 254) käyttää energiaprosessista myös tarkempaa ja kenties kuvaavampaa nimeä *loppuunkulumisen energiaprosessi*. Työn voimavaroista lähtevää, positiivisten kokemusten kautta työhön sitoutumista vahvistavaa polkua Schaufeli ja Bakker puolestaan kutsuvat motivaatioprosessiksi (ks. kuvio 1 alaosa). Työn voimavarat – kuten esimerkiksi työyhteisön tuki tai esimieheltä saatava palaute – voivat auttaa saavuttamaan työlle asetettuja tavoitteita, jolloin työ voi olla ulkoisesti motivoivaa. Voimavarat voivat luoda myös sisäistä motivaatiota ja lisätä hyvinvointia itseisarvoisesti tyydyttämällä ihmisen autonomian, kompetenssin ja liittymisen tarpeita. (Schaufeli & Bakker 2004, 298.) Näistä kolmesta psykologisesta perustarpeesta kerron tarkemmin seuraavassa alaluvussa.

Vaikka JD-R -malli kuvaa työhyvinvoinnin ja työpahoinvoinnin kehittymistä kahden erilaisen prosessin kautta, eivät nämä polut kuitenkaan ole yksiselitteisiä tai toisensa poissulkevia (Hakanen 2011, 106). Kuviossa 1 ohuet ristikkäiset ja pystysuuntaiset nuolet havainnollistavat prosessien risteämistä ja keskinäisiä vaikutuksia. JD-R -malli olettaa työn voimavarojen lisääntymisen vähentävän työn kuormitusta. Myös työn kuormituksen ja työn imun välillä oletetaan olevan

negatiivinen yhteys. (Hakanen 2004, 259.) Hakanen (2011, 106) kuitenkin muistuttaa, etteivät työhyvinvointikysymykset ole useinkaan mustavalkoisia. Työssä saatavilla olevat voimavarat voivat auttaa työntekijää vastaamaan myös suurempiin työn vaatimuksiin, ja kokonaisyhyvinvointi riippuu ennen kaikkea työn vaatimusten ja voimavarojen tasapainoisesta suhteesta. Työn vaatimukset eivät myöskään ole itsessään negatiivinen asia, vaan sopivasti haastava työ voi innostaa tekijäänsä, jolloin työn vaatimukset voivat myös luoda työn imun kaltaisia kokemuksia. Esimerkiksi työntekijälle annettava suurempi vastuu voi lisätä työn mielekkyyttä. Kun työntekijä kokee, että häneen luotetaan, myös hänen oma pystyvyyden tunteensa vahvistuu ja auttaa häntä näin selviämään myös kasvaneesta työtaakasta. Liialliset työn vaatimukset kuitenkin vääjäämättä kuormittavat. (Hakanen 2011, 106–107.)

Bakker, Demerouti ja Schaufeli (2003b) tutkivat JD-R -mallin mahdollisuuksia ennustaa työntekijöiden sairauspoissaoloa ja työpaikanvaihtoaikomuksia hollantilaisessa puhelinpalvelukeskuksessa. Tutkimuksessa työn vaatimusten, kuten paineiden, tietokoneongelmien ja työntehtävien muutosten todettiin selkeimmin ennakoivan terveysongelmia, jotka johtivat poissaoloihin. Työn voimavaratekijät, kuten työkavereilta ja esimieheltä saatu tuki ja palaute taas vaikuttivat työntekijöiden työhön sitoutumiseen, joka puolestaan oli yhteydessä vähäisempiin aikomuksiin vaihtaa työpaikkaa. Lisäksi terveysongelmien havaittiin lisäävän vaihtoaikomuksia. (Bakker, Demerouti & Schaufeli 2003b.)

Hakanen testasi JD-R -mallin toimivuutta suomalaisessa opetusalan organisaatiossa työntekijöiden työuupumuksen ja työn imun syitä ja seurauksia tutkien (Hakanen 2004, 251). Opettajien työn vaatimustekijöiksi määrittyivät tutkimuksessa työn määrällinen kuormittavuus, oppilaiden huono käytös ja fyysisestä ympäristöstä aiheutuva rasitus. Työn voimavaroja olivat opettajan vaikutusmahdollisuudet, tiedonkulku, esimieheltä saatava tuki sekä innovatiivisuus ja ilmapiiri. (Em. 259.) JD-R -mallin mukaisesti tutkimuksessa todettiin myös työn vaatimuksilla olevan lisäävä vaikutus työssä uupumiseen, kun työn voimavarat puolestaan olivat positiivisessa yhteydessä työhön sitoutumiseen ja työn imuun. Malli sai tutkimuksessa kuitenkin vain osittaista tukea, sillä Hakanen löysi negatiivisen yhteyden myös työn vaatimusten ja työn imun välillä, ja tulkitsi useiden yhtäaikaisten rasisitustekijöiden näin paitsi kuormittavan, myös heikentävän opettajien motivaatioperustaa. (Em. 268-70.)



## 4.2 Itsemääräämisen teoria ja psykologiset perustarpeet

Edward L. Decin ja Richard Ryanin (1985; ks. myös Ryan & Deci 2017) itsemääräämisen teoria (eng. *self-determination theory SDT*, suomennettu myös muodoissa itsemääräysteoria, itsemääräämisteoriat ja itseohjautuvuusteoria) on ihmisen käyttäytymistä, motivaatiota ja persoonallisuuden kehitystä selittävä makroteoria. Teorian painopiste on psykologinen mielenkiinnon keskittyessä kuitenkin nimenomaan sosiaalisten ympäristöjen vaikutuksiin ihmisen kasvua, hyvinvointia ja sitoutumista vaikeuttavina tai edistävinä tekijöinä. Itsemääräämisen teoria tarkastelee ihmistä myös evolutiivisella tasolla luontaisesti ympäristöstään kiinnostuneena, kontakteja etsivänä ja sekä sisäistä- että ulkoista todellisuuttaan ymmärtämään pyrkivänä olentona. Teoria erittelee erilaisia motivaatiotyyppejä jatkumona kontrolloidusta autonomiseen, ja pitää motivaation laatua sen määrää oleellisempänä tarkastelukohteena. (Ryan & Deci 2017, 3–5; ks. myös Deci & Ryan 2000; Deci & Ryan 2008.) Itsemääräämisen teoriaa pidetään yhtenä johtavista nykyaikaisista motivaatio- ja hyvinvointiteorioista ja sitä on sovellettu lukuisissa tutkimuksissa (Martela & Riekkö 2018).

Itsemääräämisen teoria pitää sisällään kuusi ”miniteoriaa”, joista jokainen on hieman eri tavoin painottunut. Nämä osateoriat ovat kognitiivinen arviointiteoria (eng. *cognitive evaluation theory*, CET), organisminen integraatioteoria (eng. *organismic integration theory*, OIT), kausaalinen orientaatioteoria (eng. *causality orientations theory*, COT), psykologisten perustarpeiden teoria (eng. *basic psychological needs theory*, BPNT), tavoitteiden sisällön teoria (eng. *goal contents theory*, GCT) sekä yhteisöllisen motivaation teoria (eng. *relationships motivation theory*, RMT). (Ryan & Deci 2017, 123–316.) Tässä tutkimuksessa keskityn erityisesti psykologisten perustarpeiden teoriaan, jonka mukaan ihmisellä on kolme universaalia, psykologista perustarvetta, joiden täytyminen tai täyttymättä jääminen tietyssä kontekstissa selittää ihmisen motivaatiota, hyvin- tai pahoinvointia ja henkistä kukoistusta (eng. *flourishing, thriving*). Kolme psykologista perustarvetta Decin ja Ryanin mukaan ovat autonomia (eng. *autonomy*, suomennettu myös omaehtoisuus), kompetenssi (eng. *competence*, suomennettu myös pystyvyys, kyvykkyys) sekä liittyminen (eng. *relatedness*, suomennettu myös yhteenkuuluvuus). (Ryan & Deci 2017, 3–5.)

**Autonomialla** tarkoitetaan itsemääräämisen teorian sisällä kokemusta toiminnan vapaaehtoisuudesta sekä yksilön mahdollisuuksia säädellä ja ohjata toimintaansa omien arvojensa mukaisesti (Ryan & Deci 2017, 10). Toiminta lähtee yksilöstä itsestään, eikä se ole ulkoapäin pakotettua (Martela, Mäkikallio & Virkkunen 2017). Autonomia ei ole synonyymi itsenäisyydelle eikä individualismille, ja vaikka sillä voidaanakin viitata myös tietynlaiseen vapauteen (Deci & Ryan 2000, 231), voi toiminnan vapaaehtoisuus toteutua myös ilman varsinaista vapautta. Esimerkiksi työelämän

kontekstissa työntekijä ei välttämättä ole vapaa valitsemaan työtehtäviään, mutta voi silti kokea autonomiaa sitoutuessaan vapaaehtoisesti tehtäviin, joiden perusteet ja päämäärät ovat järkeviä. (Martela ym. 2017.) Autonomiaa voidaan kuvailla myös tunteeksi omien tekojen ”omistajuudesta” (Martela, Ryan & Steger 2018, 1263).

**Kompetenssin** eli kyvykkyyden tai pystyvyyden itsemääräämisen teoria määrittelee yksilön tunteeksi osaamisesta, aikaansaamisesta ja omien tekojen hallinnasta. Kompetenssi on pätevyyttä ja kykyä toimia tehokkaasti itselle tärkeissä ympäristöissä (Ryan & Deci 2017, 11; Martela ym. 2017; Martela ym. 2018, 1263). Tarve tuntea kompetenssia voi olla läsnä missä tahansa ihmisen toiminnassa aina vapaa-ajan videopelien pelailusta tiedemiehen yrityksiin ratkaista universumin salaisuudet. Kompetenssin tunne kuitenkin myös järkkyy herkästi esimerkiksi liian vaikeiden tehtävien, liiallisen vertailun tai negatiivisen palautteen vuoksi. (Ryan & Deci 2017, 11.) Työelämässä kompetenssin kokemiseen vaikuttavat esimerkiksi työn määrä ja sopiva haasteellisuus sekä tunteet edistymisestä, onnistumisesta ja prioriteettien selkeydestä (Martela ym. 2017).

**Liittyminen** eli yhteenkuuluvuus, kolmas psykologinen perustarve, on usein määritelty haluna olla yhteydessä toisiin ihmisiin, tulla kohdatuksi, rakastetuksi ja vastavuoroisesti pitää huolta ja välittää myös muista (Deci & Ryan 2000, 231). Liittymisen tarve on halua kuulua itsestään välittävään yhteisöön ja rakentaa läheisiä ihmissuhteita (Martela ym. 2017). Toisaalta se on myös tarvetta kokea olevansa osa jotakin itseään suurempaa ja tulla tunnustetuksi merkityksellisenä sosiaalisen ryhmän jäsenenä (Ryan & Deci 2017, 11). Työpaikoilla yhteenkuuluvuuden tunteita voidaan vahvistaa esimerkiksi madaltamalla hierarkiaa, rakentamalla luottamuksen ilmapiiriä ja osallistamalla työntekijöitä suunnitteluun ja päätöksentekoon (Martela ym. 2017).

Näiden kolmen, lukuisissa tutkimuksissa merkitykselleen tukea saaneen perustarpeen lisäksi itsemääräämisen teorian parissa tutkitaan niin kutsuttuja kandidaattitarpeita, joiden oletetaan mahdollisesti täyttävän teorian perustarpeille määrittämät tiukat kriteerit. Tarpeen täytyy ennen kaikkea olla *sekä* tyydyttyessään positiivisessa yhteydessä psykologiseen hyvinvointiin *että* tyydyttymättä jäädessään aiheuttaa hyvinvoinnin kannalta negatiivisia seurauksia. Lisäksi tarpeen tulee olla universaali; se ei saa olla esimerkiksi ikä- tai kulttuurisidonnainen. (Ryan & Deci 2017, 251–52.) Mahdollisena neljäntenä perustarpeena on tutkittu esimerkiksi *hyvän tekemisen* tarvetta (eng. *beneficence*, myös *benevolence*) (esim. Martela ym. 2018), mutta toistaiseksi ei ole kyetty osoittamaan tämän tarpeen tyydyttymättä jäämisestä olevan haittaa hyvinvoinnille (Ryan & Deci 2017, 251). Hyväntehtämisen on kuitenkin tarpeen täytyessä todettu vaikuttavan positiivisesti yleiseen hyvinvointiin, ja myös työn merkityksellisyyden kokemukseen (Martela ym. 2017). Neljänneksi perustarpeeksi on ehdotettu myös *uutuuden/vaihtelun* tarvetta (eng. *novelty/variety*)

perustuen lukuisiin tutkimuksiin, joiden mukaan liiallinen rutiini esimerkiksi työssä tai ihmissuhteessa aiheuttaa tylsyyden ja vähäisemmän täyttymyksen tunteita (Bagheri & Milyavskaya 2020). Esimerkiksi *turvallisuus* puolestaan katsotaan itsemääräämisen teorian sisällä niin kutsutuksi *deficit*-tarpeeksi (suom. alijäämä, vaje), joka nousee tärkeäksi lähinnä jonkin uhan alaisena tai kompetenssin, autonomian ja liittymisen tarpeiden jäädessä tyydyttymättä. *Deficit*-tarpeet voivat auttaa poistamaan pahoinvointia, mutta eivät itsessään edistä ihmisen henkistä kukoistusta. (Ryan & Deci 2017, 255.)

Itsemääräämisen teorian perustana on käsitys ihmisestä aktiivisena toimijana. Ihminen ei ole syntyessään *tabula rasa*, ”tyhjä taulu”, vaan sisäsyntyisesti virittäytynyt psykologiseen kasvuun ja etsimään yhteyttä ympäristöönsä. Sisäinen suuntautuminen, oma tahto ja taipumus pyrkii kohden kasvua ja kehitystä eivät kuitenkaan voi tapahtua tyhjiössä, vaan niiden ehtona on sosiaalisen ympäristön kyky vastata ihmisen autonomian, kompetenssin ja liittymisen tarpeisiin. Näiden tarpeiden tyydyttymättä jääminen voi tehdä luontaisesti aktiivisesta ja sosiaalisesta ihmisestä myös itsekeskeisen, aggressiivisen, apaattisen tai vetäytyvän. Itsemääräämisen teoria kuvaileekin ihmisen käyttäytymistä pitkälti kokemuksista riippuvaisena. Perustarpeiden tyydyttyminen yksilön erilaisissa sosiaalisissa konteksteissa joko tukee tai estää hänen luonnollista taipumustaan etsiä integraatiota, eheyttä ja hyvinvointia. (Ryan & Deci 2017, 6–10.) Autonomian, kompetenssin ja liittymisen perustarpeiden täytyminen nähdään kuitenkin hyvin absoluuttisena ehtona ihmisen optimaaliselle kehitykselle ja psykologiselle hyvinvoinnille. Kaikkien kolmen tarpeen on tultava tyydytetyiksi myös riippumatta siitä, pitääkö yksilö kyvykkyyttä, autonomiaa ja yhteisöllisyyttä tietoisesti itselleen merkityksellisinä arvoina. (Deci & Ryan 2000, 229.) Psykologisten perustarpeiden universaalista luonteesta huolimatta pohjautuu itse kokemus niiden täyttymisestä tai täyttymättä jäämisestä kuitenkin myös henkilökohtaisiin tulkintoihin ja psykologisiin konstruktioihin, jotka puolestaan ohjaavat ihmisen käytöstä. Esimerkiksi työpaikalla kyttäykseksi tulkittu runsas valvonta – uhka koetulle autonomialle ja samanaikaisesti työntekijän kompetenssin aliarvostus – saattaa johtaa esimerkiksi työntekijän aloitteellisuuden vähenemiseen. (Ryan & Deci 2017, 7.)

Ihmisen motivaatiota kuvaavana teoriana itsemääräämisen teoria ja sen piirissä tehty työelämän tutkimus voivat tarjota organisaatioille ja työntekijöille uusia välineitä itseohjautuvuuden ja työmotivaation ymmärtämiseen ja lisäämiseen (Martela ym. 2017). Itsemääräämisen teoria käsittää motivaation jatkumona, jonka ääripäitä edustavat *sisäinen motivaatio* (eng. *intrinsic motivation*) ja *amotivaatio*, jolla tarkoitetaan kaiken aikomuksellisuuden puuttumista toiminnasta joko toimintaan tarvittavien kykyjen tai hallinnantunteen ollessa liian vähäisiä (Deci & Ryan 2000, 237). Sisäistä motivaatiota ihminen kokee toiminnoissa, joita hän suorittaa puhtaasti omasta halustaan,

mielenkiinnosta itse toimintaa kohtaan ja sen tarjoaman nautinnon ja onnistumisen elämysten vuoksi (Ryan & Deci 2017, 14). *Ulkoinen motivaatio* (eng. *extrinsic motivation*) puolestaan ohjaa ihmisen käyttäytymistä pelkästään ulkoisten palkkioiden tavoittelun tai rangaistuksen välttämisen lähtökohdista (Deci & Ryan 2000, 236). Itsemääräämisen teorian mukaan alun perin ulkoinen motivaatio voidaan kuitenkin myös sisäistää erilaisten prosessien kautta. Ihminen voi omaksua sosiaalisia sääntöjä ja arvoja hyväksyen ne lopulta omikseen. Sisäisen motivaation lisäksi myös hyvin sisäistetty, integroitu ulkoinen motivaatio johtaa näin omaehtoiseen ja itseohjautuvaan käyttäytymiseen. Tällainen toiminta on itsemääräämisen teorian mukaan *autonomisesti motivoitunutta*, kun taas ulkoinen motivaatio on luonteeltaan kontrolloitua. (Em. 235–37.)

Viimeaikaisessa, itsemääräämisen teorian viitekehyksessä tehdyssä työelämän tutkimuksessa on todettu muun muassa, että autonomiaa tukevalla johtamistyyllillä on vahva positiivinen yhteys työntekijöiden autonomiseen motivaatioon (Slemp, Kern, Patrick & Ryan 2018). Psykologisten perustarpeiden teoria olettaakin, että autonomian tukeminen voi itseasiassa välittää myös kompetenssin ja liittymisen tarpeiden täyttymistä, ja vastaavasti kontrolloivat ympäristöt voivat estää kaikkien kolmen perustarpeen täyttymistä (Ryan & Deci 2017, 247). Frank Martela ja Tapani J. J. Riekkä puolestaan tutkivat autonomian, kompetenssin ja liittymisen perustarpeiden sekä hyvän tekemisen vaikutuksia työn koettuun merkityksellisyyteen suomalaisten, intialaisten ja amerikkalaisten työntekijöiden keskuudessa. Tutkimustulokset tukivat kaikkien neljän tarpeen tärkeyttä työn merkityksellisyyden kokemuksessa. (Martela & Riekkä 2018.)

## 5 Aineisto ja menetelmä

Tässä luvussa esittelen tutkimukseni aineiston. Lisäksi kuvaan tutkimus- ja analyysiprosessiani sekä teoriasidonnaista sisällönanalyysiä aineistoni analyysimenetelmänä. Viimeisessä alaluvussa pohdin kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuteen liittyviä seikkoja ja tutkimusetiikkaa, johon liittyviä kysymyksiä toki sivutaan myös muissa alaluvuissa.

### 5.1 Aineiston keruu

Tutkimukseni aineistona käytän osaa Duunarit-hankkeen aineistosta. Duunarit-hanke on Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskuksen vuosina 2020-2021 toteutettava tutkimusprojekti, jossa tutkitaan suorittavan työn tekijöiden työhyvinvointia, ammattiympyyttä, työn mielekkyyttä ja psykologista sopimusta. Tutkimushanke nostaa esille suorittavan työn tekijöiden eli duunareiden omia kokemuksia ja näkemyksiä työstään. Hanke on Työsuojelurahaston rahoittama, ja sen aineisto kerättiin vuonna 2020 yhteistyössä Palvelualojen ammattiliiton (PAM) ja Teollisuusliiton kanssa.

Duunarit-hankkeen puitteissa kerättiin sekä kysely- että haastatteluaineisto. Kysely toteutettiin internetkyselynä, johon oli mahdollista vastata niin suomeksi, ruotsiksi kuin englanniksikin. Vastauspyyntö kyselyyn lähetettiin otokselle Teollisuusliiton jäseniä sekä Palvelualojen ammattiliittoon kuuluville kiinteistöpalvelualan työntekijöille. Kiinteistöpalvelualalla työskentelee esimerkiksi siivoojia ja kiinteistönhuoltajia. Teollisuusliiton jäsenistä kysely kohdistettiin kahden eri sektorin, ajoneuvo- sekä kumi- ja muoviteollisuuden työntekijöille. Kaikki vastaajat ovat näin ollen yksityisellä sektorilla työskenteleviä ammattiliittojen jäseniä, minkä vuoksi heidän tulee katsoa edustavan vain tiettyä, taustoiltaan valikoitunutta ryhmää kaikkien vastaavilla aloilla työskentelevien palkansaajien joukossa. Ammattiliittoon kuuluu Suomessa edelleen noin 60 prosenttia kaikista palkansaajista, vaikkakin työntekijöiden järjestäytymisaste on laskenut koko 2000-luvun ja esimerkiksi alle 30-vuotiailla se on viimeisen kymmenen vuoden ajalla ollut enää noin 30 prosentin luokkaa (Ahtiainen 2020, 60–61). Vastauksia kyselyyn kertyi yhteensä 1242 kappaletta vastausprosentin ollessa alle kymmenen. Vastausprosentti on matala, mutta tyypillinen internetkyselyille. Kyselytutkimukseen sisältyi ammattiympyyden kokemusta ja työn mielekkyyttä koskevat avokysymykset, ja lisäksi kyselyssä tiedusteltiin kiinnostusta osallistua myöhemmin Duunarit-hankkeen tutkimushaastatteluun.

Hankkeen haastatteluaineiston haastateltavat ovat siis henkilöitä, jotka ovat kyselyn yhteydessä ilmaisseet mielenkiintonsa haastatteluun osallistumiseen. Osaa haastattelu yhteydenottoon luvan antaneista henkilöistä lähestyttiin myöhemmin sähköpostilla tiedustellen, ovatko he edelleen halukkaita osallistumaan haastatteluun. Henkilöt, joille sähköposti lähetettiin, valittiin sattumanvaraisesti luvan antaneiden joukosta varmistaen, että joukkoon valikoitui sekä miehiä että naisia ja myös eri ikäisiä työntekijöitä. Puolet haastateltavista pyrittiin löytämään kiinteistöpalvelualan työntekijöistä ja puolet teollisuudesta.

Duunarit-hankkeen haastatteluaineisto koostuu yhteensä 29 tutkimushaastattelusta, joista 15 on kiinteistöpalvelualan ja 14 teollisuuden työntekijöiden haastatteluja. Haastateltaville lähetettiin haastatteluajankohdasta sopimisen yhteydessä sähköpostitse tietosuojalomake, jossa annettiin lisätietoja hankkeesta, sen tietosuojasta, haastattelumateriaalin anonymisoinnista sekä aineiston säilytyksestä ja sitä käsittelevistä tahoista. Lomake sisälsi EU:n tietosuoja-asetuksen (artiklat 13 ja 14) edellyttämät tiedot tutkimukseen osallistumisesta. Haastattelujen alussa jokaiselta haastateltavalta pyydettiin vahvistus tietosuojalomakkeen vastaanottamisesta ja tutkimukseen vapaaehtoisesti osallistumisesta. Lisäksi kysyttiin lupa haastattelun nauhoittamiseen ja litteroidun haastattelumateriaalin arkistointiin Yhteiskuntatieteelliseen tietoarkistoon sen jälkeen, kun tunnistetiedot on materiaalista poistettu. Haastattelunauhoitukset lähetettiin litteroitavaksi ulkopuolisella toimijalla Tutkimustie Oy:ssä. Litteroituun tekstiin on merkattu puheen tauot, epäselvät tai poisjääneet sanat tai jaksot, erityisesti painotetut sanat sekä hiljaisen tai päällekkäisen puheen kohdat. Tarpeellisiksi katsomiinsa kohtiin litteroija on lisäksi hakasulkein voinut merkitä kommenttejaan. Litteroinnissa ei kuitenkaan edellytetty esimerkiksi keskusteluanalyysin vaatimaa yksityiskohtaisuutta (Hirsjärvi & Hurme 2011, 140).

Vallitsevan koronapandemiatilanteen vuoksi kaikki haastattelut toteutettiin puhelimitse. Puhelimen välityksellä tapahtuva keskustelu asettaa omat haasteensa haastattelun vuorovaikutukselle, sillä se ei tarjoa mahdollisuutta haastattelun kontekstin rakentamiseen näkyvien vihjeiden kautta, ja esimerkiksi hiljaisten hetkien tulkitseminen vaikeutuu. Usein puhelinhaastattelua onkin pidetty paremmin soveltuvana lähinnä survey-tutkimuksiin, joiden rakenne on ennalta melko strukturoitu. Käytettäessä puhelinhaastattelua kvalitatiiviseen aineistonkeruuseen on tärkeää varmistaa, että haastattelun konteksti tulee jo etukäteen haastateltavan tietoon ja että hän voi halutessaan esittää kysymyksiä varmistuen samalla haastattelijan luotettavuudesta. Puhelinhaastattelun onkin katsottu sopivan hyvin myös erityisesti jatkohaastattelutilanteisiin, joissa haastateltavalla on jo ennakkotietoa haastattelun aihepiiristä. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 64–65.)

Koska kaikki Duunarit-hankkeen tutkimushaastateltavat olivat jo osallistuneet kyselytutkimukseen, heillä oli näin ollen jo jonkinlainen käsitys siitä, minkälaisia teemoja haastattelussa käsiteltäisiin. Sähköpostiyhteydenotto antoi heille myös aikaa rauhassa harkita mukaan lähtemistään ja esittää halutessaan ensin tarkentavia kysymyksiä. Heille myös ilmoitettiin, että haastatteluun olisi hyvä varata aikaa noin 30 minuuttia. Puhelinhaastattelun suurimpina etuina on pidetty mahdollisuutta tavoittaa laajalla alueella asuvia ja esimerkiksi kiireisiä henkilöitä (Hirsjärvi & Hurme 2011, 65). Myös Duunarit-hankkeessa puhelinhaastattelut mahdollistivat eri puolilla Suomea työskentelevien henkilöiden osallistumisen tutkimukseen. Mahdollisesti puhelinhaastattelu myös madalsi kynnystä osallistumiseen, kun haastattelua varten ei erikseen tarvinnut lähteä tiettyyn paikkaan.

Duunarit-hankkeen tutkimushaastattelut toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina. Teemahaastattelulla tarkoitetaan haastattelumuotoa, jossa käsiteltävät aihealueet on mietitty ennalta, mutta kysymysten muotoilu, järjestys ja teemojen painotus voi vaihdella keskustelun ohjaamana (Eskola, Lätti & Vastamäki 2018, 29–30). Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, joka asettuu lomakehaastatteluille tyypillisen, tarkan ja kaikille saman kysymyspatteriston ja toisena ääripäänä strukturoimattoman, vapaata keskustelua lähentyvän haastattelutyypin välimaastoon (Tiittula & Ruusuvoori 2005, 11–12). Teemahaastattelun keinoin tutkittavien oma ääni, tulkinnat ja merkityksellisiksi nostamat seikat pääsevät esille lomakehaastattelua vahvemmin haastattelun pysyessä kuitenkin tutkimusmielenkiinnon kohteena olevien teemojen parissa (Hirsjärvi & Hurme 2011, 47–48). Duunarit-hankkeen haastattelurunkoon sisältyi muun muassa työn sisältöä ja vaatimuksia, ammattiyhdistyksen ja työn merkityksellisyyttä, työn johtamista sekä korona-ajan vaikutusta kartoitettavia kysymyskokonaisuuksia. Haastattelujen alkupuolella haastateltavilta kyseltiin lisäksi taustatietoja heidän työpaikastaan ja työsuhteestaan, mikä toimikin luontevana johdatteluna varsinaisiin teemoihin (vrt. Eskola ym. 2018, 38). Haastattelujen lopuksi tarjottiin haastateltaville mahdollisuutta nostaa vielä itse esille tärkeiksi kokemiaan asioita työhönsä liittyen. Haastattelurunko löytyy tutkielmani Liitteet-osioista (liite 1).

Liittyessäni itse mukaan hankkeeseen kaikki 15 kiinteistöpalvelualan työntekijää oli jo haastateltu. Osallistuin aineiston keruuseen haastatteleamalla neljää teollisuudessa työskentelevää työntekijää. Lähestyin haastateltavaehdokkaista edellä kuvatun mukaisin askelin. Yhteydenottovaiheessa minulla oli mahdollisista haastateltavista taustatietoina saatavilla yhteystietojen lisäksi ala, ammattinimike sekä syntymävuosi. Haastattelupuhelut soitin rauhallisesta tilasta, jonka tiesin tarjoavan hiljaisen ja haastateltavien anonymiteetin turvaavan keskusteluympäristön. Vaikka puhelinhaastattelussa en voinut vaikuttaa haastateltavan valitsemaan paikkaan, saatoin varmistaa omalle työskentelylleni edullisimman sijainnin (vrt. Hirsjärvi & Hurme 2011, 90–91). Ääninauhitus lienee

tutkimushaastattelun tallentamisen yleisin tapa, ja käytännössä haastatteluaineistoa onkin mahdollista kerätä ilman jonkinlaista tallennusta (Hirsjärvi & Hurme 2011, 75). Omien haastattelujeni nauhoitus tapahtui sanelukoneella ja siihen liitetyllä mikrofonilla, jonka avulla puhelinkeskustelu tallentui suoraan sanelukoneelle. Näin tiedostot oli myös helppo siirtää tietokoneelle ja lähettää eteenpäin litterointia varten.

Haastatteluissa pyrin varmistamaan, että kaikki haastattelurungon (liite 1) mukaiset teemat käytiin läpi kuitenkin niin, että haastateltavan oma kertomus sai toimia johdattajana teemasta toiseen, jolloin aihepiirien käsittelyjärjestys ja -laajuus vaihteli haastattelujen välillä suurestikin. Koska olin päässyt ennen omia haastattelujani tutustumaan Duunarit-hankkeen kiinteistöpalvelualan työntekijöiden jo litteroituihin haastatteluihin, oli minulla myös mielessäni tietynlainen ”kartta”, jonka mukaan haastattelutilanteissa suunnistin. Haastattelijana pyrin osaltani rakentamaan vuorovaikutustilannetta, joka tuntuisi mahdollisimman luonnolliselta. Tiedostin roolini haastattelijana, mutta pyrin myös löytämään haastateltavien kanssa yhteisen kielen. (Vrt. Eskola ym. 2018, 36-39.) Oman, teollisuustyypiseen ympäristöön sijoittuvan työhistoriani vuoksi koinkin suhteellisen helppona keskustella teollisuustyöhön liittyvistä ilmiöistä. Toisaalta pysyäkseen nimenomaan haastattelijan roolissa pyrin säilyttämään tietyn etäisyyden tilanteissa, joissa mieleni olisi tehnyt ehkä liikaakin osallistua keskusteluun omien kokemusteni kautta.

## 5.2 Aineiston esittely

Tutkimukseni alkuvaiheessa tutustuin alustavasti koko Duunarit-hankkeen haastatteluaineistoon sekä hankkeen kyselytutkimuksen avovastauksiin, mutta lopulta päätin omaa tutkimustani varten rajata aineistokseni ainoastaan teollisuustyöntekijöiden haastattelut (14 kpl). Valitsemaani rajaukseen vaikuttivat useat seikat. Kiinteistöpalvelu- ja teollisuustyöntekijöiden kuvaukset työstään olivat keskenään verrattain erityyppisiä, ja kokonaisuudessaan aineisto olisi ollut jo varsin laaja pro gradu -tutkielman tarpeisiin. Koska oma kiinnostukseni työelämän tutkimusta ja työhyvinvointiasioita kohtaan on herännyt tehdastyössä, ja koska olin osallistunut Duunarit-hankkeen aineistonkeruuseen haastatteleamalla nimenomaan teollisuustyöntekijöitä, tuntui teollisuushaastattelujen valinta tutkimukseni aineistoksi lopulta luontevimmalta. Haastattelut olivat kestoltaan 32–63 minuuttia.

Haastatelluista teollisuustyöntekijöistä naisia oli kahdeksan ja miehiä kuusi. Iältään he olivat 24–62-vuotiaita, ja kaikki työskentelivät joko ajoneuvo-, muovi- tai kumiteollisuudessa. Valtaosa haastatelluista, 11 työntekijää, oli vuorotyössä, ja kaikki paitsi yksi nollatuntisopimustyöntekijä olivat



vakituiseissa työsuhteissa. Yksi työntekijä oli ollut nykyisessä työssään alle vuoden, 1–5 vuotta samassa työpaikassa olleita oli viisi, 6–10 vuotta samassa työpaikassa olleita oli kaksi ja yli kymmenen vuotta kestäneessä työsuhteessa olevia henkilöitä oli kuusi. Pisin työsuhde oli yli 30 vuoden mittainen ja pisin teollisuusura oli kestänyt 40 vuotta. Kaikkien haastateltavien kohdalla ei haastattelujen perusteella voinut olla täysin varma, tarkoittiko heidän ilmoittamansa vuosimäärä tietyn työnantajan palveluksessa vai yleisemmin samalla tai samantyyppisillä aloilla vietettyä aikaa, mutta tutkimukseni kannalta tieto ei liene oleellinen.

Haastateltavien anonymiteetin varmistamiseksi en esittele heitä tämän tutkimuksen yhteydessä yksilöiden tai edellä kerrottuja tietoja tarkemmin. Myös työntekijöiden ammattinimikkeet on poistettu analyysitekstistäni (luku 6), sillä ulkopuolisena tutkijana en voi tietää, kuinka tarkasti tietyn – mahdollisesti hyvinkin harvinaisen – työnkuvan perusteella haastateltavat olisi mahdollisuus tunnistaa. Analyysitekstissä (luku 6) haastateltavia siteeratessani käytän heitä toisistaan erottamaan ainoastaan koodeja *H1-H14* (Haastateltava 1 – Haastateltava 14), sekä lisätietona useimpien haastateltavien kohdalla vuosia, jonka he ovat teollisuudessa työskennelleet. Tämän tiedon katson merkittäväksi ainakin joidenkin kommenttien hahmottamisessa koko kontekstissaan, sillä uran pituus kertoo paljon siitä kokemuspohjasta, jonka valossa työntekijät omasta työstään puhuvat. Yhden haastateltavan kohdalla mainitsen vuosimäärän sijaan tiedon, että haastateltava on suhteellisen hiljattain vaihtanut työpaikkaa teollisuudessa. Hänen haastattelupuheensa sisältää merkittävässä määrin vertailua vanhan ja uuden työn välillä. Lisäksi haastatelluista työntekijöistä yksi toimii työsuojeluvaltuutettuna ja toinen tuotannosuunnittelijana. Heidän haastattelunsa olen sisällyttänyt aineistooni vain niiltä osin, joissa he kertovat nimenomaan työpaikallaan tapahtuvasta *suorittavasta työstä* tai yleisestä ilmapiiristä. Varsinaiseen työsuojelu- tai suunnittelutyöhön liittyvät kokemukset olen rajannut tämän tutkimuksen kontekstissa tarkastelun ulkopuolelle. Valtuutetun ja suunnittelijan haastattelupuheesta lainauksia esittäessäni olen säilyttänyt ammattinimikkeen lisätietona, mutta vastaavasti poistanut tiedon heidän työsuhteensa kestosta, koska nämä tiedot yhdessä voisivat joissakin tilanteissa johtaa tunnistamiseen. Haastateltavien yksityisyyden suojeleminen on ihmisiin kohdistuvassa tutkimuksessa eräs tutkijan tärkeimmistä eettisistä velvollisuuksista (Hirsjärvi & Hurme 2011, 20).

### 5.3 Teoriasidonnainen sisällönanalyysi ja analyysiprosessi

Käytän tutkimuksessani analyysimenetelmänä teoriasidonnaista sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä, joka voidaan nähdä paitsi omana metodinaan

myös väljemmin rajaten teoreettisena kehyksenä aineiston systemaattiseen tarkasteluun (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91). Analyysimenetelmää käyttäen tutkija pyrkii tuottamaan tutkimastaan ilmiöstä tiiviin kuvauksen niin, että aineiston sisältämä informaatio säilyy. Tällä tavoin järjesteltyä aineistoa ei kuitenkaan sellaisenaan tule nähdä tutkimustuloksina, vaan tutkijan täytyy pystyä tekemään analyysinsä pohjalta johtopäätöksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103, 108.)

Sisällönanalyysiä voidaan toteuttaa joko aineistolähtöisesti, teoriasidonnaisesti tai teorialähtöisesti. Teoriasidonnaisesta sisällönanalyysistä käytetään toisinaan myös nimitystä teoriaohjaava sisällönanalyysi. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin perusideana on lähteä liikkeelle ilman teoreettisia ennako-odotuksia ja muodostaa itse aineistosta teoreettinen kokonaisuus, kun taas teorialähtöisen sisällönanalyysin logiikka on ikään kuin päinvastainen testaten jo olemassa olevaa tietoa uudessa kontekstissa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95–99.) Analyysimenetelmän aineisto- tai teoriapainotusta voidaankin kuvata myös tutkijan valintana omassa suhteessaan teoriaan: pyrkiikö tutkija rakentamaan aineistosta uutta teoriaa vai aloittaako hän teoriasta vierailen välillä empiriassa palaten jälleen teoriaan? (Eskola 2018, 212–13.)

Puhtaasti aineistolähtöisen analyysin toteuttamista pidetään kuitenkin erittäin haastavana, sillä täysin objektiivisen havainnoinnin on nähty olevan käytännössä mahdotonta. Tutkijan havaintojen ajatellaan vääjäämättä ohjautuvan jossain määrin esimerkiksi jo aiemmin käytössä olleiden käsitteiden ja hänen itsensä luoman tutkimusasetelman suuntaamina. Tämä perustavanlaatuisen ongelma voidaan kuitenkin välttää teoriasidonnaisella analyysillä, jossa teorialle annetaan oma näkyvä roolinsa ilman, että analyysin olisi kuitenkaan tarkoitus pelkästään testata teoriaa tai rakentua kokonaan siihen perustuen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96–97.) Analyysi ei nouse teoriasta sellaisenaan, vaan analyysin sisällä tehdään teoreettisia kytkeitä ja teorian voidaan nähdä ohjaavan analyysiä (Eskola 2018, 213). Oman tutkimukseni analyysimenetelmäksi valitsin sisällönanalyysin, sillä tekstianalyysimenetelmänä se keskittyy nimenomaan inhimillisesti tuotettujen *merkitysten* etsintään, kun taas esimerkiksi diskurssianalyysillä pyritään löytämään vastauksia kysymykseen *kuinka* merkityksiä tuotetaan (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 104).

Alkuperäinen ideani analyysiprosessia aloittaessani oli toteuttaa teorialähtöistä sisällönanalyysiä. Olin tutustunut itsemääräämisen teoriaan ja psykologisiin perustarpeisiin jo vuosia aiemmin suorittamillani kursseilla, ja huomannut sen jälkeen havainnoineeni monia arkipäivän työelämän ilmiöitä kompetenssin, autonomian ja liittymisen tarpeiden täyttymiskysymyksinä. Luettuani aineiston läpi useampaan kertaan olin edelleen vakuuttunut, että psykologiset perustarpeet voisivat toimia analyysirunkoni luokituksina (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2009, 113: teorialähtöinen sisällönanalyysi). Pian kuitenkin huomasin, että mikäli haluaisin vain testata psykologisten

perustarpeiden ilmentymistä aineistossa, jäisi analyysin ulkopuolelle merkittävä osa sellaista haastattelupuhetta, jonka tulkitsin työn mielekkyyttä käsitteleväksi mutta joka ei ollut pelkistettävissä liittyväksi kompetenssin, autonomian tai yhteenkuuluvuuden tarpeisiin. Niinpä päädyinkin aloittamaan analyysini uudelleen teorialähtöisyyden sijaan teoriasidonnaisena.

Sisällönanalyysi alkaa analyysiyksikön määrittämisellä. Yksikkö voi aineiston tyypistä riippuen olla esimerkiksi sana, lause tai lukuisia lauseita sisältävä ajatuskokonaisuus. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110.) Haastatteluaineistossani, joka sisälsi keskustelua monenlaisista työhyvinvoinnin ja työelämän teemoista, ja jossa ei myöskään suoraan kysytty *mikä tekee työstä mielekästä*, koin luonnollisimmaksi vaihtoehdoksi käyttää analyysiyksikkönä ajatuskokonaisuutta. Yksikön valitsemisen jälkeen varsinainen sisällönanalyysi aloitetaan pelkistämällä eli redusoinnilla. Tutkimustehtävän kannalta oleelliset analyysiyksiköt eritellään aineistosta ja niiden alkuperäisilmaukset pelkistetään tiiviimmiksi, yksikön sisältämää informaatiota kuvaaviksi ilmaisuiksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109–110, 118–119.) Käytännössä analyysini siis lähti käyntiin etsimällä ja merkitsemällä haastattelupuheen kaikki sellaiset kohdat, joissa tulkitsin jollain lailla käsiteltävän *työn mielekkyyttä*. Nämä saattoivat liittyä yhtä lailla fyysiseen työterveyteen, kokemuksiin esimiesten asenteista kuin vaikkapa aikeisiin vaihtaa työpaikkaa, kunhan ne jollain tavoin vastasivat kysymykseen, ”Puhutaanko tässä jostain sellaisesta, joka liittyy työhyvinvointiin, työmotivaatioon, työssä viihtymiseen tai jaksamiseen?”

Sisällönanalyysin seuraavat vaiheet ovat klusterointi ja abstrahointi eli käsitteellistäminen. Klusterointi tarkoittaa ryhmittelyä, jossa pelkistetyistä aineistosta etsitään yhtäläisyyksiä tai eroavuuksia, ja nimetään samankaltaisuuksia sisältävät luokat yleisemmillä käsitteillä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110–111, 117–119.) Omassa analyysissäni tämä prosessi oli monivaiheinen ja palasin siihen takaisin useita kertoja. Lopulta aineiston yhtäläisyyksistä hahmottui viisi suorittavassa teollisuustyössä työn mielekkyyteen vaikuttavien tekijöiden asiakokonaisuutta. Tähän asti analyysiprosessini eteni siis jossain määrin aineiston ehdoilla, ja vasta asiakokonaisuuksien muodostamien jälkeen aloin käsitteellistää aineistoa teorian keinoin edeten kohden aineiston ja teorian vuoropuheluna syntyviä johtopäätöksiä.

Analyysiprosessini kuvaamiseen sopii hyvin Jari Eskolan (2018, 214) esittelemä tutkimusmalli, jossa yhden suuren teorian sijaan tutkija käyttää useita teorioita eräänlaisina tulkintakehyksinä tai ”linsseinä”, joiden läpi hän aineistoaan tulkitsee. Tiettyä teoriaa ei ole lyöty lukkoon etukäteen, vaan uusia teorioita otetaan käyttöön myös analyysimatkan varrella. Eskola toteaa tällaisen tutkimustavan voivan helposti olla sekava, mutta toisaalta parhaimmillaan hedelmällinen keino ilmiön tulkittamiseksi eri näkökulmista. (Em.) Oma analyysiprosessini rakentuikin syklisenä aineiston ja

teorian välisenä spiraalina, joka tuntui monesti monimutkaiselta mutta lopulta palkitsevalta tavalta kuvata kokonaisvaltaisesti käsiteltävää ilmiötä teoreettisten käsitteiden avulla ja teoriaan peilaten, säilyttäen kuitenkin myös uskollisuuden haastateltavien omille kertomuksille. Vaikka psykologisten perustarpeiden teoria ei lopulta toiminut perustana aineistoni luokittelulle, sen sisältämät ajatukset varmasti ohjasivat ajatteluani tutkimuksen alusta asti. Työn mielekkyyden tarkastelu JD-R -mallin käsittein puolestaan yhdistyi tutkimukseeni vasta, kun havaitsin aineistosta muodostamani asiakokonaisuuksien vastaavan pitkälti useissa JD-R -mallin mukaisissa tutkimuksissa määritettyjä työn vaatimuksia ja voimavaroja. Myös esimerkiksi oikeudenmukaisuuden kokemukseen liittyvää kirjallisuutta aloin lukea vasta havaittuani sen merkittävyyden aineistossa. Analyysini tutkimustulokset esittelen seuraavassa luvussa (luku 6).

#### 5.4 Eettiset kysymykset ja tutkimuksen luotettavuus

Tieteellisen tutkimuksen tekijän tulee uuden tiedon tuottamisen ohella aina pohtia tutkimuksensa eettisiä ratkaisuja, huolehtia hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta ja pystyä perustelemaan tutkimuksena luotettavuus (Tuomi & Sarajärvi 2009, 125–134). Jouni Tuomi ja Anneli Sarajärvi (2009, 127) mainitsevat hyvän tutkimuksen kriteereiksi tutkimuksen sisäisen johdonmukaisuuden ja eettisen kestävyuden. Eettiset kysymykset on pidettävä mielessä läpi koko tutkimuksen aiheen valinnasta aineiston arkistointiin asti. Tutkimuksen tulee aina kunnioittaa tutkimuskohteena olevien ihmisten ihmisarvoa, oikeuksia ja yksityisyyttä, ja välttää aiheuttamasta heille haittaa. (Vuori 2021.) Tutkijan tulee myös kunnioittaa muita tiedeyhteisön jäseniä esimerkiksi asianmukaisista lähdeviitteistä, lähdekriittisyydestä ja oman tutkimuksensa vilpittömyydestä huolehtien. Suomessa ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen periaatteista linjaa Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 132–133.)

Jo aiemmin tässä luvussa käsitelin oman tutkimukseni aineiston hankintaan, haastateltujen suostumukseen ja heidän anonymiteettinsä turvaamiseen liittyviä seikkoja (alaluvut 5.1 ja 5.2). Tutkimuksessani ja tutkielmani kirjoittamisessa olen sitoutunut noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä kiinnittäen huomiota niin lähdeviittausten oikeellisuuteen, laadukkaaseen ja havainnollistavaan raportointitapaan kuin tutkimustulosteni merkityksen reflektointiinkin. Koska käytännössä kaikki tutkimuksen valinnat ovat samalla eettisiä kysymyksiä, ja koska tutkijan asema on tutkimuksessa arkielämän keskustelua huomattavasti institutionaalisempi (Tuomi & Sarajärvi 2009, 125), olen myös tehnyt näkyväksi oman työhistoriani tuotantotyössä, joka varmasti on muokannut ajatuksiani teollisuustyön mielekkyydestä jo ennalta. Myös tutkimuksessa käytetty kieli

on valinta: esimerkiksi *esimies*-sanaa päädyin käyttämään monesti jo suositellumman *esihenkilön* sijaan, sillä halusin säilyttää uskollisuuden tutkimuskohteilleni ja kuvata heidän maailmaansa niillä sanoilla, joita he itse haastatteluissa käyttivät. Usein tutkimuseettisiin kysymyksiin ei olekaan yksiselitteisiä vastauksia, vaan tutkijan on punnittava eri vaihtoehtoja ja tehtävä omat ratkaisunsa (Vuori 2021).

Tutkimuksen luotettavuus on samalla yksi sen eettisyyden arviointikriteereistä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 127). Luotettavuutta tarkasteltaessa käytetään yleisesti tutkimuksen reliabiliteetin ja validiteetin käsitteitä, mutta niiden on myös esitetty vastaavan huonosti laadullisen tutkimuksen tarpeisiin (em. 136). Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta ei voidakaan ”mitata” millään yksiselitteisillä keinoilla, vaan tutkijan tulee osoittaa se esimerkiksi mahdollisimman yksityiskohtaisella ja perustellulla kuvauksella tutkimusprosessistaan. Näin lukija pystyy itse arvioimaan tutkimuksen tuloksia. (Em. 140–141.) Omassa tutkielmassani olen pyrkinyt mahdollisimman suureen läpinäkyvyyteen ja avoimuuteen kertoessani tutkimukseni etenemisestä, jotta lukija voisi paitsi seurata ajatuskulkuani, myös tehdä omat johtopäätöksensä tutkimuksestani.

## 6 Mielekkyys suorittavassa teollisuustyössä

Tässä luvussa esittelen analyysini tulokset. Analyysissä muodostamani työn mielekkyyteen vaikuttavien tekijöiden asiakokonaisuudet suorittavassa teollisuustyössä ovat *työn fyysiset ja ajalliset realiteetit, ammattitaito ja järkevä työ, työyhteisö ja osallisuuden kokemus, oikeudenmukaisuus ja turva sekä tiedonkulku ja kommunikaatio*.

Näiden asiakokonaisuuksien sisällöissä rakentuu vastaus ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni: *Mitkä tekijät vaikuttavat suorittavaa teollisuustyötä tekevien työntekijöiden työn mielekkyyden kokemuksiin?* Esitän päätelmilleni tukea ja tартtumapintaa aiemmasta tutkimuksesta, kirjallisuudesta ja teoriasta. Havainnollistan tulkintaketjuani käyttäen suoria lainauksia haastatteluaineistosta. Haastattelukatkelmiin on tietyissä kohdin [hakasulkein] lisätty sanoja, jotka puheesta puuttuvat mutta ovat oleellisia kokonaisuuden ymmärtämiseksi, ja vastaavasti poistettu tunnistamisen mahdollistava yrityksen nimi tai muu tieto ja korvattu tämä yleisemmällä termillä. Muutamassa kohdassa pitkistä katkelmista on poistettu välistä kontekstin kannalta epäoleellinen kohta. Tämä on merkattu katkelmaan käyttäen katkoviivoja. Litteroinnin yhteydessä epäselvänä kuuluneet tai kuulematta jääneet sanat on merkitty (sulkein).

Läpi analyysitekstin rakentuu samalla vastaus toiseen tutkimuskysymykseeni: *Miten JD-R -mallin mukaiset työn vaatimukset ja voimavarat ja itsemääräämisen teorian psykologiset perustarpeet näkyvät teollisuustyöntekijöiden kokemuksissa työn mielekkyydestä?* Lähestyn suorittavan teollisuustyön mielekkyyteen vaikuttavia tekijöitä työn vaatimusten ja voimavarojen, sekä autonomian, kompetenssin ja liittymisen tarpeiden täytymisen tai täyttymättä jäämisen näkökulmista. Analyysiluvun viimeinen alaluku on yhteenveto tutkimustuloksistani, ja kokoaa samalla yhteen vastaukseni tähän toiseen tutkimuskysymykseen analyysin pohjalta hahmottuneen *työn mielekkyyden mallin* avulla.

Suorittavan teollisuustyön mielekkyyden tarkastelu kytkeytyy vääjäämättä työn erityispiirteisiin, ja työn mielekkyyden kokemuksia ymmärtääkseen on ensin muodostettava realistinen kuva ympäristöstä ja kontekstista, jossa työ tapahtuu. Tämän kuvan muodostamiseksi analyysini ensimmäisenä asiakokonaisuutena esittelen *työn fyysisten ja ajallisten realiteettien* vaikutusta työn mielekkyyteen. Asiakokonaisuuksien esittämisen järjestys ei kuitenkaan sisällä tulkintoja siitä, että jokin niistä olisi hierarkkisesti tärkeämpi kuin toinen, vaan kaikki asiakokonaisuudet kuvaavat tekijöitä, jotka yhdessä rakentavat kokemusta mielekkästä teollisuustyöstä.

## 6.1 Työn fyysiset ja ajalliset realiteetit

Vaikka teollisuustyö mielletään stereotyyppisesti toisaalta nimenomaan fyysiseksi ja ”liukuhihnatyöksi”, on samanaikaisesti vallalla käsitys, että automaatio ja robotiikka olisivat pikkuhiljaa tehneet ruumiilliset ponnistukset tarpeettomiksi ja pelkistäneet teollisuusduunarin roolin lähinnä valvojaksi koneiden tehdessä varsinaisen työn (esim. Torlina 2011). Toinen seikka, jonka ajatellaan erottavan suorittavan työn esimerkiksi tieto- ja asiantuntijatyöstä, on työn sidonnaisuus paikkaan ja aikaan. Suorittava teollisuustyö ei ole siirrettävissä etämuotoon eikä prosessiluonteensa vuoksi juurikaan mahdollista liukumia työajoissa. Lisäksi tehtaat ja tuotantolaitokset ovat toiminnassa tyypillisesti ympäri vuorokauden edellyttäen näin työskentelyä tutkitusti kuormittavassa vuorotyössä (esim. Harrington 2001). Näiden oletusten ja lähtökohtien valossa teollisuustyötä on ehkä vaikea kuvitella kovin mielekkäänä - tai edes mieluisana. Teollisuustyöntekijöiden haastattelupuheesta piirtyy kuitenkin huomattavan monimuotoinen kuva eri teollisuusalojen työtehtävistä, työn fyysisen raskauden suhteellisuudesta, tiedollisista ja taidollisista osaamisvaatimuksista sekä työn vaihtelevuudesta ja omista vaikutusmahdollisuuksista sen toteutuksessa. Faktuaalisten olosuhteiden lisäksi merkitykselliseksi nousee ennen kaikkea subjektiivinen kokemus oman työn sisällöstä ja kuormittavuudesta. Moni on löytänyt teollisuudesta *itselleen sopivan työn* (vrt. Both-Nwabuwe ym. 2017: eng. ”fit”), jonka hyvät puolet vähintäänkin painavat vaakakupissa huonoja enemmän. Työ saattaa olla mielekästä myös nimenomaan sen fyysisen luonteen vuoksi, eikä suinkaan siitä huolimatta:

*”Mutta toisaalta se [kävely] on ihan hyvä että en kyllä tykkäis työstä missä pitää istua samassa paikassa koko ajan.” -H12, 26 vuotta teollisuudessa*

Haastateltava kokee paljon kävelyä sisältävän työn mielekkäämpänä, kuin ajatuksen toimistotyöstä. Samankaltaisia ajatuksia esittivät suorittavan työn tekijät myös Torlinan (2011, 23–25, 59–62) tutkimuksessa: fyysinen työ oli heille mieluisaa ja itse valittua, ja ajatus toimistotyöstä näyttäytyi ennemmin epämieluisana kuin tavoiteltuna tai ”parempana” työnä.

Edellä siteeratun haastateltavan tavoin monen muunkin haastateltavan puheessa teollisuustyön fyysisesti raskain osa-alue varsinaista voimaa vaativien työtehtävien sijaan on juuri päivän aikana kertyvät askelmäärät. Tehtaat ovat isoja, jolloin jo pelkästään tauko- ja työtilojen väliset etäisyydet muodostuvat suuriksi ja moni työtehtävä pitää sisällään laajalla alueella tapahtuvaa keräilyä,

työkalujen noutoja tai useamman eri koneen valvontaa. Robotit ja monenlaiset nostoapuvälineet ovat monilla työpaikoilla keventäneet työtä, mutta eivät suinkaan muuttaneet teollisuustyötä istumatyöksi. Eräs haastatelluista kuvaa työnsä fyysisyyttä seuraavasti:

*”On, täysin ruumiillist työtä. Mut kyl päänuppiaki tarvitaan kovasti mut, ihan hiki tulee joka päivä ja, semmonen 20-30 000 askelta. Mul on tommonjen fitness-mittari nii mä tiään sen hyvin. Ne on ihan siis, 12-13 kilometriä päiväs kävellään vaan. Koko päivä kävellään. Se työ on kävelemistä.” -H1, 6 vuotta teollisuudessa*

Työn fyysisyys ei kuitenkaan suoraan vaikuttaisi olevan työn mielekkyyden kokemusta heikentävä tekijä niillekään haastateltaville, jotka kertovat työnsä olevan ruumiillisesti raskasta. Työn fyysisyyttä kuvaillaan ennemminkin ikään kuin työn perusominaisuutena. Siinä missä vaikkapa toimittajan päivän työhön saattaisi kuulua tietyn merkkimäärän mittaisen artikkelin kirjoittaminen, sisältyy teollisuustyöhön vääjäämättä fyysisiä piirteitä. Vaikka varmasti on paljon ihmisiä, jotka kokevat minkä tahansa ruumiillisen työn ikävänä, on pidempään tehdastyössä viihtyneille tietyssä määrin fyysinen työ osoittautunut joko mieluisaksi tai vähintäänkin neutraaliksi kokemukseksi. Useampi haastateltava mainitsee myös, että työn fyysisiin puoliin tottuu, eikä esimerkiksi alun perin hurjalta tuntunutta kävelymäärää juuri enää huomaa. Työn fyysisyys ei siis välttämättä yksiselitteisesti olekaan JD-R -mallin (esim. Demerouti 2001; Schaufeli & Bakker 2004) tarjoamin käsittein eriteltävissä työn vaatimukseksi, vaan teollisuustyöntekijät voivat kokea sen myös työn voimavarana. Suorittavassa työssä raskainta ei myöskään välttämättä ole nostelu tai kävely. Huomattavasti kuormittavampaa voi olla työ, jossa seistään pitkiä aikoja paikoillaan samoja liikkeitä toistaen:

*”Ensimmäinen 10 vuotta olin kokoonpanossa että me käsin, kasattiin niitä vesilukkoja ja pakattiin niin se oli sä seisot yhdessä paikkaa ja sit sä käännyit vasemmalle ja oikeelle ja otit osia. Ja laitoit taakses laatikkoon. Niin siinä mulla rupes selkä olemaan että mä olin vähän väliä, sairaslomilla ku selkä ei kestäny. Mutta nyt sitte ku mä oon ollu tuolla koneenhoitajana niin siinhän on sitte sitä kävelyä.--- Ku kroppa voi paljon paremmin ku sää kävelet ku että sää seisot paikallas.” -H14, 20 vuotta teollisuudessa*

Paitsi haastateltavan terveys, myös hänen työnsä mielekkyyden kokemus on ollut koetuksella huonon työergonomian aiheuttamien selkäkipujen vuoksi. Kivut ovat kuitenkin helpottaneet hänen päästyään erilaisiin työtehtäviin. Hän on ollut tyytyväinen siitakin huolimatta, että hänen rahallinen ansionsa



heikkeni kokoonpanotehtävässä käytössä olleen urakkapalkan menetyksen myötä. Fyysisesti kuormittavassa työssä onkin erityisen tärkeää, että myös työnantajan puolelta löytyy ymmärrystä ja joustoa keventää tai räätälöidä työtehtäviä työntekijän fyysinen kunto, ikä sekä mahdolliset sairaudet ja vammat huomioiden. Toisin kuin työn fyysisyys kokonaisuudessaan, *huono ergonomia* voidaankin tulkita JD-R -mallin (esim. Demerouti 2001; Schaufeli & Bakker 2004) mukaisesti teollisuustyön mielekkyyttä selkeästi heikentävänä työn vaatimuksena, jonka aiheuttamaa kuormitusta voidaan kuitenkin työn voimavaroja tukemalla keventää. Itselle mahdollinen ja kohtuullinen työ edesauttaa paitsi työn mielekkyyden kokemista, myös konkreettisemmin työuran jatkumista:

*”Mä oon ajatellu että 55 on se mitä mä jaksan ja, jollei mulle sitte [osoiteta] jotain vielä helpompaa tehtävää.--- Hyvin työnantaja kuunteli kyllä toiveitani siinä vaiheessa ku mä olin siellä kaksikymppisten kavereitten seassa, viiskymppisenä tekemässä siellä linjatöitä --- Kyllä siinä sitte ku ikää tulee nii rupes tekee tiukkaa mutta, kyllä sieltä pääsi sitten pois, niin sanotusti.” -H5, 25 vuotta teollisuudessa*

Erityisesti pitkän työuran jo tehneiden haastateltavien puheessa korostuvatkin paitsi subjektiiviset kokemukset työn fyysisyyden sopivuudesta itselle, myös iän myötä väijäämättä tapahtuvat muutokset jaksamisessa ja pystyvyydessä työn erinäisten fyysisten vaatimusten suhteen. Työn edellyttämä nopeus ja monen teollisuustyötehtävän edelleen sisältämä painavien osien, materiaalipakkausten ja muottien nostelu ei luonnistu eläkeiän lähestyessä enää samoin kuin parikymppisenä. Toisaalta työn tietynlaista fyysistä kyvykkyyttä vaativa luonne voi myös edesauttaa työn mielekkyyden kokemista silloin, kun työntekijä tuntee omaavansa työssä tarvittavia kykyjä. Stereotyyppisesti miesvaltaiseksi mielletty teollisuustyö ei myöskään välttämättä vaadi voimaa, vaan monissa työtehtävissä esimerkiksi sorminäppäryyden merkitys korostuu, ja jo pelkkä kokemus omasta pärjäämisestä voi tehdä työnteosta mielekästä, kuten seuraavissa lainauksissa kuvataan:

*”Eli et mulla sit taas, tähän, viimeistelyoperaattorityöhön sitten taas siihen pääsemiseen auttoi kauheesti se että mä oon kädentaidollisesti tosi lahjakas. Ja sitten just et mulla on tää silmän ja käden, koordinaatio on erittäin hyvä et ei mun tarvii. Enään, jos mä vaikka (-) takaluukun momenttiavaimella niin ei mun tarvii kattookaan sinne et mun kädet kyl tietää mitä ne tekee vaik mä en kattooskaan. Se on kyllä hyvin mielenkiintoista.” -H4, 2,5 vuotta teollisuudessa*

*”Että se tuo mulle semmosta nautintoa että mä viel jaksan.”*

*-H8, 40 vuotta teollisuudessa*

Tunne fyysisestä pärjäämisestä näyttää siis täyttävän teollisuustyöntekijöiden *kompetenssin* psykologista perustarvetta. Työssä jaksaminen ja fyysinen suoriutuminen itselle merkityksellisessä ympäristössä vahvistavat kompetenssin tunnetta. (esim. Ryan & Deci 2017, 11). Eräs naispuolinen haastateltava kertoo myös tuntevansa ylpeyttä pärjätessään työssään siinä missä miehetkin. Vaikka liiallinen vertailu voi uhata kompetenssin tunnetta (em. 11), voi se toisaalta vahvistaa kokemusta omasta pystyvyydestä.

Myös fyysisen työympäristön toimivuus vaikuttaa teollisuustyöntekijöiden kokemaan työn mielekkyyteen sekä suoraan, että tulkintojen kautta. Työntekijän omat näkemykset käytössä olevien työvälineiden tarkoituksenmukaisuuden, ajanmukaisuuden sekä työpisteiden ergonomian vaikutuksista työn fyysiseen kuormittavuuteen ovat omiaan joko kohottamaan tai heikentämään työfiilistä. Työn fyysinen rasite on helpompi hyväksyä, kun se on perusteltua ja sen minimointiin pyritään aktiivisesti:

*”No se [työn fyysinen raskaus] on vähä, se vähä vaihtelee että, meillä on semmosia aika isoja laatikoita mitä pitää nostella. 25 kilon materiaalisäkkiä. Sitten meillä on kun ne tavarat tulee koneelta niin meil on semmonen nauha millä ne kulkee niin ne on vähän, kun mä oon ite [lyhyt] niin se nauha on korkeella. Mutta niitä ei pysty laittaa robottien takia alemmaskaan että on se välillä se on mutta on se paljon, muuttunu kymmenessäki vuodessa se homma. Että nykyään me ei enää pakata niin hirveesti. Ennen pakattiin kaikki johonki, käsin laatikoihin tai hähkeihin tai lavoille. Mutta nykyään meil on joka koneella robotit että se ei oo niin, fyysistä enää.” -H14, 20 vuotta teollisuudessa*

Haastateltava iloitsee vuosien saatossa tapahtuneista edistysaskelista, joiden ansiosta osa aikaisemmin fyysisesti raskaista työvaiheista on muuttunut kevyemmiksi. Työnantajayrityksen panostukset moderniin tuotantoympäristöön ovat siis paitsi (oletettavasti) edesauttaneet tuotevalmistuksen tehostamista ja parantaneet fyysistä työturvallisuutta, myös lisänneet työntekijän työn mielekkäänä kokemista. Tuottavuus ja työhyvinvointi ovat toteutuneet käsi kädessä (ks. esim. Pyöriä 2012, 7). Toisaalta haastateltavien joukosta löytyy myös täysin päinvastaisia kokemuksia: koneellistumisen mahdollisuudet tiedostetaan, mutta omalla työpaikalla työn fyysisten vaatimusten ei juurikaan nähdä muuttuneen. Työn mielekkyyttä heikentävät kokemukset eivät kuitenkaan haastateltavien puheessa linkity niinkään suoraan työympäristön ominaisuuksiin, kuin omien

vaikutusmahdollisuuksien vähäisyyteen ympäristön muokkauksessa. Jos työn fyysinen raskaus tuntuu ikään kuin turhalta työtä keventävien ratkaisujen ollessa olemassa, muttei käyttöönotettuina, voi turhautuminen tilanteeseen johtaa pahimmillaan työpaikan vaihtamiseen:

*”---siel oli useemmalla siinä yhdessä koneessa et ranteisiin jouduttiin laittaa, jotain kortisonii piikittää. Mul ei siis jouduttu mutta selkäongelmii, polvi ongelmia. Sen takia mä sieltä sit lähdin koska mä yritin keksii ratkasua kyllä niihin ja tarjota että millä niitä asioita vois keventää ja helpottaa mutta ku ei niille tapahtunu mitään ni sit mä aattelin et (ehkä mä) rikon itteeni. On helpompi lähtee vaan itte kevyempiin hommiin.”*  
- H13, vaihtanut hiljattain työpaikkaa teollisuudessa

Haastateltava ei ole yrityksistään huolimatta saanut mahdollisuutta vaikuttaa työympäristöönsä, mikä on heikentänyt hänen autonomian kokemustaan (Ryan & Deci 2017, 10). Autonomian, omien tekojen ”omistajuuden” (Martela ym. 2018, 1263) hän on saanut takaisin vasta työpaikkaa vaihtamalla. Työssä saatavilla olleet voimavarat ovat myös olleet riittämättömiä suhteessa työn vaatimuksiin (esim. Hakanen 2011, 106), vaikka esimerkiksi esimiehen tuella yhdessä kehitettyjen ratkaisujen avulla työntekijä olisi voinut kokea työssään jatkamisen mielekkäänä. Myös hollantilaisessa puhelinkeskuksessa (Bakker ym. 2003b) työntekijöiden aikeita vaihtaa työpaikkaa ennustivat sekä vähäinen tuki että terveysongelmat.

Työn fyysisten realiteettien ohella teollisuustyötä määrittävät pitkälti aikaan sidotut ilmiöt. Useimmat haastateltavat tekevät työtään joko 2-, 3- tai 4-vuorotyönä. Vuorotyö on yleisesti tunnistettu yhdeksi suurista työterveydellisistä riskeistä tekijälleen (Harrington 2001). Myös teollisuustyöntekijöiden haastatteluissa toistuu toteamus vuorotyön raskaudesta, ja vuorotyö koetaan jopa työn fyysisiä vaatimuksia kuormittavampana tekijänä. Vuorotyön raskautta kuvataan esimerkiksi seuraavasti:

*”Varmaan olis [kevyempiäkin töitä] mut en minä nyt näe että se raskasta on. Ainut on tää vuorotyö on silleen sinänsä, raskas--”* -H12, 26 vuotta teollisuudessa

*”On tietysti vuorotyöt tuo haasteensa ja sitte niin ku mä sanoin nää että ku meil on välillä on mitä erilaisimpia ku vuorotyötä tehrään niin me ollaan tehty 12-tuntisena sitä. Nyt tehrään taas 8-tuntisena. Sitte on tullu lauantai [työpäiväksi] elikä tasottumisjaksot menee pitemmälle.”* -H6, työsuojeluvaltuutettuna teollisuudessa

Työn sesonkiloontoisten tilausmäärien muutosten vuoksi edellä siteeratun työsuojeluvaltuutetun työpaikalla vaihtelevat työvuorojen lisäksi myös vuorojen ja työviikkojen pituudet. Hänen kommenttinsa kuvaakin osuvasti teollisuustyön työaikojen äärettömän monimuotoista todellisuutta, jonka vaikutuksia työssäjaksamiseen sekä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen voi monen vakituista päivätyötä tekevän olla vaikeaa edes kuvitella. Haastateltava kertoo monien työntekijöiden työpaikallaan kokevan tiiviit työputket lyhyine palautumisjaksoineen huonona järjestelynä, vaikkakin uskoo erityisesti hyväkuntoisten, nuorempien työntekijöiden toisaalta myös arvostavan työrupeamaa seuraavaa pidempää vapaajaksoa. Kuten työn fyysisyyden, myös vuorotyön mielekkyys näyttäytyykin pitkälti subjektiivisena kokemuksena. Vuorotyö voi jopa lisätä työn mielekkyyttä työntekijöille, jotka eivät koe olevansa aamuvirkkuja, ja fysiologisesti ihmiselle sopimattomana pidetty yövuoro voi joillekin olla vuorokierron mielekkäin vaihe. Seuraavassa lainauksessa haastateltava kuvaa yötä itselleen tehokkaimpana työaikana:

*”Voi hyvää päivää. Yövuoro on paras vuoro. --- Aamuvuoro on ihan sieltä ja syvältä. Iltavuoroon mennään jotenkuten. Yövuoro on paras vuoro. --- Emmä tiiä [mikä siinä on parasta]. Sillon jotenki, mä ainaki saan enemmän aikaan.”*  
 -H10, 24 vuotta teollisuudessa

Mahdollisesti haastateltava edustaakin Judan (2010, 182) kuvaamaa myöhäistä *kronotyyppiä*, ja aamuvuoro aiheuttaa hänen sisäiselle kellolleen tästä syystä yötyötä enemmän häiriöitä. Mielenkiintoinen kysymys onkin, missä määrin vuorotyön aiheuttamat terveyshaitat ovat universaaleja ja absoluuttisia, ja miltä osin niitä voivat auttaa puskuroimaan kronotyypin kaltaiset yksilölliset erot – tai kokemus itselle mielekkästä työn ajallisesta sijoittumisesta vuorokauteen. Työntekijöiden omien toiveiden kuuntelu työvuoromallien toteutuksessa näyttää joka tapauksessa auttavan vähentämään vuorotyön koettua raskautta ja sen aiheuttamaa haittaa työn mielekkäänä kokemiselle. Vaikka teollisuustyö tarjoaa usein vain vähän liikkumavaraa työaikajärjestelyjen suhteen, on työntekijöillä vahvat näkemykset ”pienemmästä pahasta” esimerkiksi kahden vaihtoehdoisen kiertomallin välillä:

*”Yövuorojen jälkeen tulee iltavuorot. Me ollaan sovittu nii. Voishan tulla aamuvuorotki mut, meilt kysyttiin et mitä me halutaan yövuoron jälkeen, aamu vai ilta nii, sitte porukka oli äänestäny et ilta. Sit iltavuoron jälkeen tulee aamuvuoro taas.”*  
 -H1, 6 vuotta teollisuudessa

Haastateltavan työpaikalla työvuorojen kierron mielekkäimmäksi toteutustavaksi on kollektiivisesti äänestetty *aamu-yö-ilta*, ei kronologisesti loogisempi *aamu-ilta-yö*. Vaikka näkemyseroja kiertojärjestyksen optimaalisesta toteutuksesta löytyy todennäköisesti myös jokaisen työyhteisön sisältä – ja vaikka eräissä tutkimuksissa on todettu juuri myötöpäivään kiertävä vuoromalli esimerkiksi unen kannalta suotuisammaksi (esim. Nesthus ym. 2001) – on haastateltavan kuvauksen mukainen työntekijöiden oma vaikutusmahdollisuus järjestelyihin varmasti parempi ratkaisu kuin ulkoapäin saneltu ”pakko”. Työntekijä on aina omien työskentelyolosuhteidensa kokemusasiantuntija, ja tämän asiantuntijuuden noteeraamalla työnantaja voi paitsi auttaa luomaan mielekkäimmät mahdolliset työolot, myös vahvistaa työntekijöiden kokemusta siitä, että heitä arvostetaan. Itsemääräämisen teorian mukaan pienetkin vaikutusmahdollisuudet oman työn järjestelyihin tarjoavat työntekijälle lisää autonomiaa työssään, ja osallistaminen päätöksentekoon voi samalla vahvistaa kompetenssin tunnetta (Ryan & Deci 2017, 10–11).

Teollisuustyöntekijöiden kokemaan työn mielekkyyteen vaikuttavat siis monenlaiset työn fyysisestä ja ajallisesta luonteesta kumpuavat seikat. Työn mielekkyys voi olla koetuksella erityisesti tilanteissa, joissa työn fyysinen tai vuorotyöstä johtuva kuormittavuus koetaan liialliseksi suhteessa omiin voimiin, ominaisuuksiin tai elämänrytmeihin. Näin ollen työn mielekkyys ei myöskään pysy samoissakaan olosuhteissa vakiona, vaan siihen vaikuttavat esimerkiksi ikääntymisen mukanaan tuomat fysiologiset muutokset. Toisaalta teollisuustyöntekijät kääntävät myös monia yleisesti työn *vaatimuksina* pidettyjä elementtejä nimenomaan työn *voimavaroiksi*. Fyysinen työ voi tuntua mielekkäämmältä kuin toimistossa istuminen, ja yövuorossa voi kokea olevansa energisempi kuin päivätyössä. Henkilökohtaisten mieltymysten ja fyysisen pystyvyyden ohella työn mielekkyyteen vaikuttavat lisäksi työntekijän mahdollisuudet muokata omia työolosuhteitaan ja työnantajayrityksen panostukset esimerkiksi työtilojen ergonomiaan. Työstä ei tee mieleetöntä painavien materiaalisäkkien nostelu vaan se, jos nostelua on jatkettava, vaikka apuvälineitä olisi saatavilla.

## 6.2 Ammattitaito ja järkevä työ

Teollisuustyö vaatii työssä fyysisesti pärjäämisen ohella monipuolista tietotaitoa, jonka hankkimiseen ei monessa tapauksessa edes ole olemassa suoraa koulutusta, vaan työ opitaan tekemällä. Tunne omasta ammattitaidosta, sen riittävydestä, soveltamismahdollisuuksista ja arvostuksesta näyttäytyy tärkeänä osana työn mielekkyyden kokemusta. Suorittavan työn positiivisen ammatti-identiteetin rakentaminen juuri laadukkaan työnjäljen ja työn arvostuksen kautta näkyi myös Lucasin (2011) haastatteleminen kaivostyöläisten ja Luomasen kollegoineen (2018) tutkimien Postin työntekijöiden

puheessa. Omassa tutkimuksessani yksi haastateltavista kuvaa teollisuustyön ammatillisten haasteiden ja mielekkyyden yhteyttä seuraavasti:

*”Joka päivä on erilainen, aina tulee joku ongelma tai joku, ja... kyllä mulle ainakin just ne ongelmat ku joutuu vähän miettimään mitä tekee niin se sitä mielekkyyttä lisää.”  
-H12, 26 vuotta teollisuudessa*

Haastateltava kokee työssään vastaantulevat, rutiininomaisempaa tekemistä katkaisevat ongelmatilanteet miellyttävinä ja mielenkiintoisina haasteina, ja hänen kommenttinsa mukaileekin lähes suoraan Hakasen (2011, 19) kuvausta ponnistelun kautta syntyvästä työn imusta. Hakanen kirjoittaa: *”---moni työntekijä kuvailee parhaiksi ja palkitsevimiksi hetkikseen työssä jonkin haastavan ja vaikean tilanteen, jossa lopulta on onnistunut pääsemään eteenpäin.”* (Em. 19.) Haasteiden ja työn osaamisvaatimusten vaikutus työn mielekkyyden kokemukseen voi kuitenkin olla myös päinvastainen, jos työntekijä ei tunne pärjäävänsä työssään tarpeeksi hyvin tai esimerkiksi uutta opittavaa on liikaa:

*”Mut sit tämmöset uudet hommatki. Ei vaan et, ihmiset on niin erilaisia. Mun työkaveri nii, se oli kaks päivää opetteli sitä ja nyt se jo on ihan täys tekijä. Ja mä oon mont viikkoo opetellu. Siit tulee vähän semmonen epätoivonen olo et, vois heittää pyyhkeen ihan kehään, sillai et en mä jaks enää.” -H1, 6 vuotta teollisuudessa*

Haastateltava on kuormittunut työnsä uusista vaatimuksista. Työtehtävien vaihtuminen ja tietokoneongelmat lisäsivät työssä kuormittumista myös puhelinkeskustyöntekijöillä Bakkerin ja hänen kollegoidensa (2003b) JD-R -mallia testaavassa tutkimuksessa. Myös moni teollisuustyöntekijä kuvaa työnsä ammattitaitovaatimusten kasvaneen vuosien saatossa lisääntyneen automatiikan myötä. Jotta ammattitaitoa ja samalla sen kautta rakentuvaa työn mielekkyyden kokemusta voitaisiin ylläpitää ja vahvistaa, täytyisi myös osaamisen pysyä ajan tasalla muuttuvassa työympäristössä. Kompetenssin tunne järkkyy herkästi, jos työ koetaan liian vaativana (Ryan & Deci 2017, 11). Seuraavassa lainauksessa haastateltava kuvaa työpaikallaan käytettävien koneiden operointiin tarvittavan osaamisen ja koulutuksen merkitystä käytännön työn sujuvuudelle:

*”Kyllä se [työ], on aika sujuvaa. Että kaikki haluais enemmän koulutusta niihin koneisiin mitä meillä on. Koska jos tulee yks vika niin se voi olla että pitää säätää monesta paikkaa. Että semmosta meillä on kyllä ollu justiin esilläki töissä että kaikille enemmän ja parempaa koulutusta.” -H14, 20 vuotta teollisuudessa*

Haastateltavan työpaikalla lisäkoulutusta on toivottu ja sen järjestämistä on mahdollisesti jo aloitettukin suunnittelemaan. Haastateltava kertoo työn olevan nykyiselläänkin melko sujuvaa, mutta koneiden parempi tuntemus edesauttaisi työn sujuvoittamisessa entisestään. Samoin kuin toimivaa fyysistä työympäristöä (kts. luku 6.1), teollisuustyöntekijät näyttäisivätkin arvostavan myös työprosessin sujuvuutta. Ammatillisella on usein kattavaan työkokemukseen perustuva, vankka näkemys siitä, miten työ tulisi *järkevästi* suorittaa, ja parhaimmillaan hän saa myös vapaat kädet toimia näin. Järkevä työ on samalla mielekästä työtä, ja vastaavasti järjettömiltä tuntuvat ratkaisut turhauttavat heikentäen näin työn mielekkyyden kokemusta. Järkevä työ voi toteutua tai estyä esimerkiksi työn ja työympäristön suunnittelussa. Seuraavien kahden haastateltavan kommentoissa on nähtävissä selkeä ero yritysten tavoissa toteuttaa teollisuudessa viime vuosikymmeninä paljon jalansijaa saanutta *Lean*-kulttuuria, jonka perusideana on työn tuottavuuden ja laadun parantaminen karsimalla tuotantoprosessista ja -ympäristöstä ”turhat” työvaiheet ja välineet pois (Womack ym. 1990, 13–14).

*”Kyllä siellä on välillä niin idioottimeininkiä että sitä ei voi käsittää es. --- Suurimmat osat näistä asioista tulee siitä että kun siellä pyörii tällöisiä hienoja yhteiskunnallisia ihmisiä niin kun saksalaiset, jotka on siis [yrityksen] määräämiä. Ja heidän idea ois että he, kiertää siellä ja kahtelee semmosia asioita millä sitä toimintaa saatais tehostettua. Ero on siinä että he on saksalaisia ja hei ei oo ikinä tehny Suomessa töitä eivätkä he tiedä tätä tehaskulttuuria täällä.” -H2, 3 vuotta teollisuudessa*

*”Joo, kyllä pystyy [vaikuttamaan] et meillä on tällä hetkellä menossa semmonen että vakioidaan kauheesti töitä. Uudestaan, että kun on vanhoja ohjeita olemassa, että vakioidaan uudestaan että, oon aika monessa ollut nyt mukana, missä oon päässyt kertomaan oman mielipiteen ja kertomaan omista työtavoista, että mikä ois, mitä jouduttais sitä ja helpottais sitä työtä.” -H11, 3 vuotta teollisuudessa*

Ensimmäisessä lainauksessa haastateltava ilmaisee turhautumustaan ulkopuolisten toimijoiden pyrkimykseen suunnitella työtä, kun taas toisen lainauksen haastateltava kuvaa päässeensä mukaan työn suunnitteluun. Suorittavan työn tekijöiden ammattitaidosta kumpuava järkevän työn vaatimus

pitää itse asiassa sisällään pitkälti samoja elementtejä kuin *Lean*. Vaikka kokonaisuudessaan *Lean*-ajattelun ytimessä ovatkin juuri tiimityöskentely ja työntekijän osaamisen monipuolinen hyödyntäminen (Womack ym. 1990, 100–102), vaikuttaisi tämä työntekijöiden luontainen ”*Lean*-orientoituminen” olevan ainakin joillakin työpaikoilla alihyödynnetty voimavara. Siihen tukeutuen yritykset voisivat parhaimmillaan samanaikaisesti vahvistaa työntekijöidensä ammatillisen kompetenssin kokemusta lisäten näin työn mielekkyyttä, säästää ulkopuolisten konsulttien palkkioissa korostamalla työntekijöiden asiantuntijaroolia prosessisuunnittelussa ja varmistaa optimaalisesti sujuvan työnteon. Työntekijän autonomian tukeminen voikin itsemääräämisen teorian mukaan tyydyttää sekä autonomian, kompetenssin että liittymisen tarpeita samanaikaisesti, kun taas kontrolloiva ympäristö estää tarpeiden täyttymisen. (Ryan & Deci 2017, 247). Kontrollin siirtyessä osaamattomiin käsiin seuraukset ovatkin usein huonot, kuten haastateltava seuraavassa lainauksessa kuvaa:

*”Niin nyttinkin --- meikäläisellä lähimmät työkalut millä mä saan korjattua [tuotteessa olevia virheitä] että ne pysyy siellä paikallaan, mun pitää juosta sinne ykkösen [linjaston] alkuun --- siihen on semmonen 250 metriä ja siihen sattuu kaks robottiasemaa välille, se pitää kiertää. Jos mulla on kaks ja puol minuuttia aikaa siihen omalle asemalle niin siin tulee kiire. Kun aikasemmin meillä oli tiimipaikalla oli tuo kaappi missä oli työkalut ja ylimääräisiä osia, ja siihen oli 15 metriä.” -H2, 3 vuotta teollisuudessa*

Haastateltava kertoo työpaikallaan tiimipaikkojen vaihdoksella tavoitellun toiminnan tehostamisen johtaneen täysin päinvastaiseen lopputulokseen. Kiire ja turha työ työpisteellä on lisääntynyt, ja sitä myötä on kasvanut myös työntekijän turhautuminen. Haastateltavan omien sanojen mukaan ”käämit ovat palaneet” useaan otteeseen. JD-R -mallin viitekehityksessä tarkasteltuna työn vaatimusten *turha* lisääntyminen näyttäisi näin johtavan työn mielekkyyden heikentymiseen, ja mahdollisesti sekä alentuneeseen työmotivaatioon että uupumuksen kaltaiseen kuormitukseen. Myös Torlinan (2011) tutkimuksen duunareilla oli samankaltaisia kokemuksia. Päälliköt ja työnjohtajat eivät ymmärtäneet käytännön työtä, ja työntekijät joutuivat usein korjaamaan heidän jälkiään tai uhmaamaan järjettömiksi tietämiään ohjeita (Torlina 2011, 164–165).

Vaikka työympäristöön tehtävät muutokset saattavat herättää aiheellistakin vastarintaa, on mielekkäässä, järkevässä työssä oltava *sisällöllistä* vaihtelua. Muutama haastateltavista kokee työnsä yksitoikkoiseksi, mutta useimpien työssä on runsaasti päivittäistä vaihtelua sekä esimerkiksi eri työpisteiden välillä tapahtuvaa työnkiertoa:



*”Varmaan olis kyllä sitten kans, että jos olis mulla sitä että olis ihan sitä yhtä ja samaa niin se vois ruveta maistuun kyllä puulle mutta, tälläi kun tekee montaa eri hommaa, niin sillon se on mielekästä viel.” -H8, 40 vuotta teollisuudessa*

*”On silleen monipuolista ja sitte et se työ oikeesti kiertää et sä et tee vaikka samaa työtä puolta vuotta. Siinä pysyy omanlaisensa mielenkiinto kun sä katot vasta aamulla tai iltapäivällä et mikkä sä meet hommiin.”  
-H13, vaihtanut hiljattain työpaikkaa teollisuudessa*

Haastateltavat kertovat työn säilyvän mielenkiintoisena, kun se on vaihtelevaa ja jopa yllätyksellistä niin, ettei vuoron alkaessa vielä tiedä, mitä työpäivä tuo tullessaan. Jo 1900-luvun alkupuolella H.M. Vernonin työväsymystutkimuksissa havaittu työn vaihtelevuuden merkitys ja tayloristisille työn organisaatiotavoille vaihtoehtoisena esitetty työnkiertomalli (Vartiainen 1994, 7, 25–27) ovat siis edelleen mielekkään teollisuustyön rakennusaineiksia. Työnkierrolla pyritään estämään paitsi työn fyysisen kuormittavuuden yksipuolisuus, myös henkinen *monotonian* kokemus (Mayo 1933, 28–31). Myös vaihtelunhalu on kuitenkin subjektiivinen mieltymys, eikä kaikki vaihtelu aina ole positiivista. Osa työntekijöistä saattaa kokea jatkuvan uuden opetteluun raskaana, ja esimerkiksi työpisteisiin tehtävät muutokset stressaavina:

*”No sillo ain, ko siel välil tehdää uusii muutoksii nii, sit tulee se pien, tai henkisest raskaampaa ja on huomannu et tressaa enemmän ko periaattees kaik mikkä on tottunu johonki määrättyyn järjestykseen mikä on asemapaikalla ja sit ko se mennää muuttamaan eri taval ni se saattaa muuttuu ihan, radikaalist.” -H3, 3 vuotta teollisuudessa*

Uusissa ja turhauttavissakin tilanteissa toimiessaan teollisuustyöntekijät osaavat kuitenkin soveltaa ammattitaitoaan monin tavoin, ja moni onkin kehittänyt erinäisiä selviytymiskeinoja sekä itse työn että oman jaksamisensa mahdollistamiseksi. Jos sopivaa työkalua tai apuvälinettä ei ole tarjolla, sellainen täytyy keksiä. Hakanen (2011, 84–91) puhuu *työn tuunaamisesta* työntekijän keinona aktiivisesti lisätä työssä tarvittavia voimavaroja ja sitä kautta kokea suurempaa työn imua. Vaikka työn tuunaamisella voidaan viitata myös esimerkiksi omaehtoiseen kouluttautumiseen tai tietoiseen vuorovaikutustapojen muutokseen (em. 85–86), kuvaa ”tuunaus” terminä osuvasti teollisuustyöntekijöiden seuraavissa lainauksissa kuvailemia konkreettisia tekoja oman työnsä muokkaamiseksi:

*”No tässä nyt on viimeiset kolme kuukautta sitten tullu semmosia [valmistettavia tuotteita] sieltä että sitä tiivistemassaa on ollut siellä väärässä paikassa. Ja mä olen siitä esimiehille ja tiiminvetäjille sanonut että mä tarvin tähän jonkun työkalun, semmosen erittäin kätevän mattopuukon että mä saan sen pois sieltä ---”*

*-H2, 3 vuotta teollisuudessa*

*”Välttämättä ku se työergonomia ei oo siellä kaikissa pisteissä niin hyvä niin sit täytyy -- mää bongasin heti sieltä semmosen apukärret mä sanon et noita mä nyt ainaki käytän sit ettei tarvi niin kantaa --- se on vuosien myötä tullu semmonen, kai tällöinen soveltaminen. Et miten säästät itteesi ja kroppaasi.” -H10, 24 vuotta teollisuudessa*

Erilaisten ammattiniksien avulla ja hiljaista tietoaan soveltaen teollisuustyöntekijät pyrkivät siis toteuttamaan *järkevän työn* ideaaliaan. Haastateltavat eivät suoraan kerro olevansa ylpeitä keksinnöistään, mutta rivien välistä on tulkittavissa tietynlaista tyytyväisyyttä omien ideoiden hyödyllisyydestä. Työn tuunaaminen on siis mahdollisesti paitsi auttanut ratkaisemaan ongelmia käytännön työssä, myös lisännyt työn imua (Hakanen 2011, 85). Työn mielekkyyden kokemusta voi näin kohottaa myös ammattitaidon kautta rakentuva *oman työn arvostus* silloinkin, kun ulkoapäin tulevaa palautetta ei syystä tai toisesta ole saatavilla. Toki työn mielekkyyden kannalta tärkeä rooli on myös esimiehen osoittamalla osaamisen arvostuksella. Torlinan (2011, 1–3) mukaan suorittava työ on kuitenkin usein väärinymmärrettyä ja aliarvostettua. Työyhteisön sisältä tulevan arvostuksen merkitys saattaakin korostua työssä, jonka ammatillisia vaatimuksia ulkopuoliset tuntevat heikosti:

*”--- ite kans arvostan jos joku toinen onnistuu et kyllä sitä silleen arvostetaan mutta se, meidän ala on semmonen että ei monikaan tiä mitä me oikein tehään siellä. Moni luulee että me vaan mennään sinne ja se on jotain liukuhihnatyötä mut ku ei se sitä ole. Kumminkin me tarvitaan aikamoinen tietotaito et ku meillä on näitä robotteja ja muuta niin.. kyllä se, mutta moni luulee että me vaan mennään sinne ja laitetaan tavaroita laatikkoon.” -H12, 26 vuotta teollisuudessa*

Teollisuustyö ei usein vaadi erityistä koulutustaustaa, mutta työssä opittavaa riittää sitäkin enemmän. Ammattitaidon, oman osaamisen riittävyyden ja ylläpitomahdollisuuksien kautta muodostuu osaltaan myös työntekijän kokemus työn mielekkyydestä tai mielettömyydestä. Parhaimmillaan työn vaatimukset vastaavat työntekijän osaamista, haastavat sopivasti ja ovat tasapainossa työn voimavarojen kanssa (Hakanen 2011, 106). Tällöin työ tyydyttää myös tekijänsä kompetenssin psykologista perustarvetta (Martela ym. 2017). Osaava työntekijä tietää miten työ tulisi järkevästi

suorittaa, ja puitteet tai rajoitteet *järkevän työn* tekemiselle vaikuttavat suuresti työn koettuun mielekkyyteen. Autonomiia tukevan johtamisen on todettu lisäävän työntekijän autonomista motivaatiota (Slemp ym. 2018), ja haastateltujen teollisuustyöntekijöiden kuvaamat organisaatiokäytännöt näyttävät onnistuvan tässä melko vaihtelevalla menestyksellä. Parhaimmillaan työ tarjoaa myös mielekästä vaihtelua. Onneksi työtä voi lisäksi tuunata (Hakanen 2011, 84). Mielekäs työ palkitsee tekijänsä onnistumisilla ja antaa tilaa innovatiivisillekin ratkaisuille työn uudistamisessa. Tässä mielessä suorittava teollisuustyö ei siis työn mielekkyyden näkökulmasta juuri vaikuttaisikaan eroavan esimerkiksi tietotyöstä. Loppujen lopuksi myös käsillä suoritettava työ tehdään tiedolla, eikä tätä tietoa tulisi aliarvioida.

### 6.3 Työyhteisö ja osallisuuden kokemus

Työyhteisön merkitys työn mielekkyyden kokemukselle on kiistämättömän suuri. Liittyminen on yksi ihmisen psykologisista perustarpeista (Deci & Ryan 2000, 231) ja sen on todettu vahvistavan työn merkityksellisenä kokemista (Martela & Riekkö 2018). Myös teollisuustyöntekijöiden haastattelupuheessa työkaverit ja hyvä työporukka näyttäytyvät merkitseväinä osana työssä viihtymistä. Moni haastateltava kuvaa työssä koettavaa sosiaalisuutta työn parhaaksi puoleksi. Välillä mustaakin huumoria tarvitaan. Yksi haastateltavista kuvaa työyhteisön merkitystä seuraavasti:

*”Joo kyllä et sehän nyt on suurimpia positiivisia puolia töissä on se että porukka on hyvä ja, tosiaan nauretaan asioille. Toisillemme ja (joku ku mokaa) ni sitä naureskellaan. Eikä kukaan siitä silleen suutu.” -H12, 26 vuotta teollisuudessa*

Työkaverien hyväntahtoinen naljailu auttaa haastateltavan mukaan jaksamaan töissä niinäkin hetkinä, kun työstä ei juuri muuten nauti. Työpaikalla koettava yhteisöllisyys saattaakin toimia kompensoivana tekijänä muilla työelämän osa-alueilla esiintyviä mielekkyydspuutteita vastaan. Työn voimavarana työkaverit voivat siis auttaa kohtaamaan työn vaatimuksia (esim. Schaufeli & Bakker 2004). Työyhteisön tuki onkin todettu työn voimavaraksi useissa JD-R -mallia hyödyntäneissä tutkimuksissa (esim. Bakker ym. 2003b). Yhteishengen merkitys ulottuu parhaimmillaan myös huomattavasti yksittäisen työntekijän positiivisia tuntemuksia laajemmalle, vaikuttaen suhteellisen suoraan myös koko yrityksen toimintaan. Seuraavassa lainauksessa haastateltava kertoo uskovansa, että työporukan yhteisöllisyys lisää työntekijöiden halukkuutta pysyä yrityksen palveluksessa.

*”Mä luulen et jos tääl ois huonompi toi me-henki ja se niin tääl ois vaihtuvuus paljo kovempi. Mut meil on toi työntekijäporukka on aika hyvin, me-henkisiä ja hitsaantunu yhteen.” -H6, työsuojeluvaltuutettuna teollisuudessa*

Myös Bakker ja hänen kollegansa (2003b) totesivat hollantilaisia puhelinkeskustyöntekijöitä tutkiessaan, että työkavereilta saatu tuki vaikutti työhön sitoutumiseen ja vähensi aikeita vaihtaa työpaikkaa. Tuttujen työkaverien kanssa tehtävä työ voi myös olla mielekkäämpää kuin työskentely vieraammassa tai uudemmassa porukassa. Kaveruuden ja jutustelun lisäksi teollisuustyöntekijät arvostavat selkeästi myös mahdollisuutta tehdä työtään ammattitaitoisessa seurassa. Yksi haastateltava kuvaa koronapandemiasta johtuneiden lomautusten aikaista, pienemmällä miehityksellä toteutettua työskentelyä normaalia mielekkäämmäksi:

*”Niin se oli oikeesti ihan mukavaa että kun siellä oli henkilöt jotka osas hommat ja ketä kiinnosti niin, siel ei hirveesti ollu virheitä ja sait ottaa rennosti.”  
-H2, 3 vuotta teollisuudessa*

Useat haastateltavat kertovatkin työyhteisöidensä hyvästä yhteishengestä. Työkaverit ovat työn kantava voima, auttavat toisiaan ja osaavat myös iloita toistensa onnistumisista työssä. Yhteisöllisyys ja työntekijöiden keskinäinen arvostus onkin tullut esille myös muissa suorittavaa työtä tarkastelleissa tutkimuksissa (Lucas 2011; Luomanen ym. 2018). Yhteistyöllä selvittää myös tilanteista, jotka yksin olisivat haastavia, kuten haastateltava seuraavassa lainauksessa toteaa.

*”Ja sitte munki porukassa niin, ihmiset muistaa eri asioita näistä hommista. Niin se on sinänsä hyvä että sitte voi hakee toisen että jaa että tieräksää että mitä tälle nyt vois tehrä.” -H14, 20 vuotta teollisuudessa*

Liittymisen psykologisen perustarpeen täytyessä työntekijät voivat samalla tukea toinen toistensa kompetenssin tunnetta. Itsemääräämisen teorian mukaisesti yhden perustarpeen täytyminen vaikuttaa usein positiivisesti myös muihin tarpeisiin. (Ryan & Deci 2017, 249.) Rajalliset sosiaalisen kanssakäymisen mahdollisuudet työssä saattavat sen sijaan heikentää työn mielekkyyden kokemusta, erityisesti mikäli työntekijä ei tunne oman sosiaalisuutensa ja työporukan jutteluhalukkuuden osuvan

yksiin. Eräs haastateltava muistelee kauhulla alkuaikojaan uudessa työpaikassa, jossa työkaverit keskittyivät vain omaan työhönsä eivätkä vaikuttaneet olevan lainkaan juttutuulella:

*”No ehkä, kaikkein vaikeimmaks mä oon itte kokenut just sen et ite kun oot sosiaalinen. Niin sitten ne kaikki työkaverit ei sitä ole. Se on ehkä ollut se mulle tavallaan. Ehkä henkisesti se vaikein paikka.” -H4, 2,5 vuotta teollisuudessa*

Haastateltava kertoo kuitenkin alusta asti viihtyneensä työssään ja päässeensä pian täysin ”sisään” uuteen porukkaan. Aiempaan toimisto- ja asiakaspalvelutyöhönsä verrattuna hän kokee teollisuustyön vähiten mielekkäänä puolena silti sosiaalisuuden vähäisyyden, kun samalla työpisteellä työskentelevät työkaverit jäävät ainoiksi sosiaalisiksi kontakteiksi. Toinen haastateltava suree myös älypuhelinien vähentäneen sosiaalista vuorovaikutusta työkavereiden keskuudessa, kun rupattelun sijaan tauoilla keskitytään lähinnä omaan puhelimeen. Sama kokemus nousi esille myös Luomasen kollegoineen (2018) haastatellessa Postin työntekijöitä, ja se tulkittiin esimerkkinä yksilöllisyyttä korostavan kulttuurin ja vuorovaikutusta muovaavan teknologian kehityksestä. Toisaalta tietyt kulttuurimuutokset työyhteisöissä voivat myös parantaa ilmapiiriä ja murtaa vanhoja rajoja. Myös esimies voi olla tiimipelaaja ja työporukan jäsen, eikä ulkopuolinen auktoriteetti:

*”Tästä on nyt enemmän tullu mun mielestäni aina semmost, vuosien saatossa enemmän semmost tiimityöskentelyn tuntua, esimiehien kanssakin. Et esimiehet ei oo enää semmosia esimiehiä niin sanotusti vaan et ollaan, vähän niin ku samaa porukkaa ja, puhalletaan siihen samaan hiileen ---” -H7, tuotannonsuunnittelijana teollisuudessa*

Maailman muuttuessa osa uusista työelämän ilmiöistä saattaa kuitenkin tuoda mukanaan myös uudenlaisia haasteita. Esimerkiksi yhteisen kielen puute saattaa heikentää työn mielekkyyden kokemista monikansallistuvilla työpaikoilla. Vaikka itse työhön perehtyminen onnistuisi perustason englannilla, saattaa kielimuuri hankaloittaa työyhteisöön liittymistä:

*”Ja toisaalta sit taas oma asemalla, no mul on siinä kaks muuta, mut siin tulee se ongelma et he on molemmat somalei, niin meillä on semmonen pieni kielimuuri.”  
-H2, 3 vuotta teollisuudessa*

Haastateltava kuvaa yhteisellä työpisteellä jutustelun olevan mahdotonta, kun yhteistä kieltä ei löydy. Myös työn tekeminen saattaa vaikeutua, kun esimerkiksi virheiden korjaamiseksi tarvittavia toimenpiteitä on hankala selittää ymmärrettävästi. Toisaalta eräs haastateltava ilmaisee tyytyväisyytensä työpaikkansa ruotsinkielisen työyhteisön ”pakotettua” myös hänet opettelemaan vieraampaa kieltä. Joka tapauksessa teollisuudessa, kuten muillakin aloilla, joiden työn sisällölliset kielitaitovaatimukset ovat matalat, olisi varmasti syytä kiinnittää huomiota myös työn tarjoamien yhteisöllisyyden kokemusten toteutumiseen monikielistyvillä työpaikoilla. Puutteellinen kielitaito voi uhata sekä liittymisen, kompetenssin että autonomian tarpeiden täyttymistä ja vähentää käytössä olevia voimavaroja, jos yhteisen kielen puute estää työyhteisön täysivaltaiseksi jäseneksi pääsemisen. Paitsi työyhteisöön, työn kautta voidaan kokea liittymistä myös laajemmin yhteiskuntaan. Moni haastateltava kertoo tuntevansa oman työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi. Asiakkaille toimitettavien tuotteiden laatu koetaan kunnia-asiana, ja teollisuustyön nähdään mahdollistavan yhteiskunnan rattaiden pyörimisen. Työn mielekkyyttä lisää tunne osallisuudesta, hyödyksi olemisesta ja yleisen hyvän edistämisestä:

*”Kyllä mä oon [ylpeä] kun mä koen että mä pystyn kuitenkin auttamaan ihmisiä sillä, mitä mä teen. Ja se että just, sairaudet pystytään varmaan noilla [yrityksen valmistamilla tuotteilla], tai pystytäänkin nopeemmin sitten löytämään. --- Et mä voin olla siitä ylpeä työntekijänä, että mä olen tehnyt tuon kaikkien muiden, mun työkavereiden kanssa.”*  
*-H11, 3 vuotta teollisuudessa*

Itsemääräämisen teorian mukaan liittymisen tarve onkin myös halua kokea osallisuutta johonkin itseään suurempaan (Ryan & Deci 2017, 11). Toisaalta haastateltavan kommentissa kuvastuu myös hyvän tekemisen (esim. Martela ym. 2018) tarpeen kaltainen hyödyksi olemisen tunne. Haastateltava näkee itsensä osana yhteisöä ja prosessia, jonka ansiosta ihmiset saavat tarvitsemaansa apua. Työyhteisö ja sen tekemä laadukas työ ovat ylpeyden aiheita samoin kuin Torlinan (2011), Lucasin (2011) ja Luomasen tutkimusryhmän (2018) haastatteleminen suorittavan työn tekijöiden keskuudessa. Teollisuustyö on mielekästä, kun se tarjoaa puitteet liittymisen tarpeen täyttymiselle. Hyvä työyhteisö on samalla työn voimavara, joka auttaa kohtaamaan työn haasteita, vahvistaa työhön sitoutumista ja luo merkityksellisyyden tunnetta sekä työpäiviin että työn päämääriin (vrt. Hakanen 2011, 60; Bakker ym. 2003b; Martela & Riekkö 2018).

#### 6.4 Oikeudenmukaisuus ja turva

Kokemuksen oikeudenmukaisesta tai epäoikeudenmukaisesta kohtelusta on lukuisissa tutkimuksissa havaittu vaikuttavan merkittävästi ihmisen hyvinvointiin, ja myös työelämän kontekstissa oikeudenmukaisuutta on tutkittu laajasti (esim. Colquitt 2001; Ferrie ym. 2006). Myös teollisuustyöntekijöiden haastatteluissa puhe useista eri teemoista kuten palkasta, johtamisesta ja työn määrästä kulminoituu juuri oikeudenmukaisuuden kokemukseen. Antila (2006, 59–62) teki omassa tutkimuksessaan samantyyppisen havainnon: työntekijöitä kuormittava liiallinen työmäärä tulkittiin usein ennen kaikkea *epäoikeudenmukaisena*. Vaikka työ olisi mielenkiintoista, itselle sopivaa ja työkaverit mukavia, voi työn mielekkyyttä silti uhata tunne epäoikeudenmukaisesta kohtelusta. Seuraavassa sitaatissa haastateltava kuvaa ristiriitaisiakin tuntemuksiaan tilanteesta, jossa hän toisaalta kokee ylpeyttä laajasta osaamisestaan, mutta on samaan aikaan kiukuissaan epäreilusta asetelmasta, jonka vuoksi hän joutuu tekemään ylimääräistä työtä:

*”Onhan se varmaan hieno jonkun toisen mielestä kuunnella että joo siellä on ahkeria ihmisiä kun he opettelee tälleen ja tekee ylimääräisiä hommia tehtaan puolesta mutta ei se oikeen oo oike[i]n” -H2, 3 vuotta teollisuudessa*

Haastateltavan työpaikalla tasapuolinen työnjako ei ole toteutunut, koska muut työntekijät eivät ole olleet halukkaita opettelemaan kaikkia työtehtäviä, ja ilmeisesti heitä ei ole työn johdon puolesta myöskään siihen veloitettu. Työn vaatimukset ovat lisääntyneet samalla, kun useat työn voimavarat – sekä työyhteisön että esimiehen tuki – ovat riittämättömiä (vrt. Hakanen 2004, 259). Tasapuolisuuden ja tasavertaisuuden toteutumiseksi oikeudenmukaista toimintaa vaaditaan niin organisaatiolta, esimiehiltä kuin työkavereiltakin. Eräs haastateltava kuvaa työkavereilta edellyttämäänsä reilua peliä seuraavasti:

*”---jos täytyy sanoa jostakusta niin mää kyllä sanon etten mää rupee kättelemään semmosta hirveitä lusmuilemista ja semmosta.--- se on periaatteessa se on muut jotka joutuu tekee sitte sen yhren homman ja kukaan ei tykkää sitte semmosesta.” -H14, 20 vuotta teollisuudessa*

Teollisuustyö, vaikkakin prosessiluonteista ja usein eri työvaiheet tarkastikin tietyille työntekijöille rajaavaa, on harvoin yksin tehtävää työtä. Tuotteet valmistuvat yhteistyöllä, työskentely tapahtuu

erikokoisissa tiimeissä ja seuraavan prosessivaiheen aikataulussa pysyminen riippuu edeltäjänsä onnistumisesta. Tällaisessa ympäristössä työntekijät edellyttävät toisiltaan tasaveroista työpanosta. Tunnolliset työntekijät kyllä paikkaavat ”lusmuilijoiden” jälkiä, mutta samalla heidän kokemuksensa työn mielekkyydestä kärsii. Esimiestyön merkitys korostuu reilun työnjaon toteutuksessa ja valvonnassa, ja esimieheltä toivotaan myös napakkaa puuttumista epäkohtiin. Toisaalta juuri esimiehen oma oikeudenmukainen toiminta on ensiarvoisen tärkeää reilun, mielekkään työn mahdollistamisessa, eikä esimerkiksi liiallista valvontaa katsota hyvällä:

*”Hällä [esimiehellä] on semmonen tyyli että hän periaatteessa kytää koko ajan ja, on silleen.. valvoo vähän liikaa mikä ei oo minusta nykyaikasta työnjohtoo.---Ei tavallaan luota työntekijään että pittää koko ajan kytätä tekeekö se töitä ja... epäillä että porukka istuu vaan tauolla tai kahvilla tai juttelee jossakin ja tälleen. Ihan suoraan tullaan sanomaan siitä. Se ei oo oikein silleen kivaa ja reilua.”*

*-H12, 26 vuotta teollisuudessa*

Haastateltava kokee epäreiluna asenteen, jolla hänen esimiehensä vaikuttaa suhtautuvan työntekijöihin. Työn tekeminen ei tunnu mielekkäältä, jos kiitoksen sijaan vaivanpalkaksi saa perusteettomia epäilyjä laiskottelusta. Esimiehen työskentelytapa tuntuu vanhanaikaiselta jäänteeltä tayloristisesta maailmasta, jossa työnjohdon valta oli autoritääristä ja työssä viihtyminen lähes protestanttisen etiikan vastaista (Niskanen ym. 1998, 10). Ryan ja Deci (2017, 7) toteavat liiallisen valvonnan myös olevan omiaan heikentämään työntekijän aloitteellisuutta. Haastateltavan kokemaa epäoikeudenmukaisuutta vahvistaa lisäksi esimiehen tapa jättää omat työnsä puolitiehen tai tekemättä kokonaan, kun esimerkiksi työntekijöiden pyytämiä työvälineitä ei näy eikä kuulu. Kumpikaan osapuoli ei luota toiseensa, eikä yhteistyö esimiehen kanssa näin ole enää mielekästä. Myös työntekijöiden eriarvoinen kohtelu ja päätösten perustelu pelkällä esimiesasemalla nähdään epäoikeudenmukaisena käytöksenä:

*”Se oli vähän sellasta et vedottiin siihen että minulla on työhönjohto-oikeus. Se oli melkeinpä vastaus ku menit keskusteleen että tänään olis semmonen olo että selkä ei vaikka kestä, että olis mukavampi että pystyiskö järjestään. Toiselle ihmiselle tietty järjestettiin ja toiselle sanottiin vaan vastaukseks että minulla on työhönjohto-oikeus. Silleen että on, toki, mutta voisko edes keskustella.”*

*-H13, vaihtanut hiljattain työpaikkaa teollisuudessa*



Haastateltava kertoo entisellä työpaikallaan esimiehen suosineen tiettyjä työntekijöitä omien kaverisuhteidensa perusteella jopa fyysisen työkyvyn ylläpitoon liittyvissä tilanteissa. Todellisten perusteiden puuttuessa esimies vetosi työnjohto-oikeuteensa, jonka kunnioitus kuitenkin ymmärrettävästi rapautuu työntekijän havaitessa yhteisten pelisääntöjen puuttumisen ja päätösten kohtuuttomuuden. Haastateltavan tapauksessa tulilinjalle näyttävät joutuneen niin proseduraalinen, distributiivinen, interpersoonallinen kuin informatiivinenkin oikeudenmukaisuus (esim. Colquitt 2001). Sekä päätöksentekoprosessi, tehty päätös, päätöksen viestimä (epä)kunnioitus että päätökselle esitetyt perusteet ovat haastateltavan oikeustajun vastaisia.

Oikeudenmukaisuuden vaatimukseen sisältyy lisäksi vahva vastavuoroisuuden periaate, jonka voi nähdä myös kuvaavan työntekijän psykologista sopimusta (esim. Alasoini 2006, 22–23). Eräs haastateltava kuvaa vastavuoroisuutta seuraavasti:

*”Joo, kyllä mä panostan aina 150 prosenttia ja tällasta. Mä haluan rahaa taskuun ja, (saattaa) fyffeä löytyä. Mutta jos mua kohdellaan hyvin nii mää kohtelen työnantajaakin hyvin.” -H5, 25 vuotta teollisuudessa*

Haastateltava kuvailee itseään välillä ”hanttiin pistäväksi” työntekijäksi ja mainitsee rahan työnteon merkittävänä motivaattorina. Hän kokee esimiesten kuitenkin ymmärtäneen häntä hyvin ja kertoo yrittäneensä siksi myös itse opetella kärsivällisyyttä ja taitoa asettua työnantajan asemaan. Ulkoisen, vain palkkion vuoksi ohjautuvan toiminnan lisäksi hän on sisäistänyt yhteisiä arvoja ja toimii autonomisesti motivoituneena tavoitteenaan palkansaannin ohella myös *olla reilu työntekijä* (vrt. Ryan & Deci 2017, 235–37).

Vastavuoroisen *mitä saan – sitä annan* -logiikan ohella asioiden oikeudenmukaisuutta arvioidaan aineistossa usein vertailun kautta. Erityisesti palkan ja palkitsemisen kysymyksissä oman palkkion reiluus määrittyy ennen kaikkea *verrattuna* johonkin: toisten työntekijöiden samasta työstä saamaan palkkaan, samantyyppisten teollisuusalojen yleiseen palkkatasoon tai työn vaatimuksiin. Haastateltavat pohtivat palkkauksen koettua oikeudenmukaisuutta esimerkiksi seuraavasti:

*”Ohan niitä liitossa, samalla, nimikkeellä olevilla tehtailla korkeempiakin palkkoja mutta eihän me voira niihin vaikuttaa. Tytäryhtiölläki on korkeempia palkkoja.” -H14, 20 vuotta teollisuudessa*

*”Mulle on jotenki tärkeempi se muu asia siin työssä. Mut ihan tommost lististä, esimerkiks yövuorolisä --- ni mun mielest semmosest sais maksaa heti vitosen koska, ei ihmisen kuulu valvoo yöllä ja sit tehä viel tommost raskast työtä. Se on jotenkin aika epäinhimillistä, mul on ne yövuoroviikot tosi raskaita, enkä oo varmaan ainut.”*  
-H1, 6 vuotta teollisuudessa

Palkkasumma sinänsä ei tee työstä mielekästä tai mieletöntä, vaan kyse on ennemminkin palkan koetusta oikeudenmukaisuudesta suhteessa sekä muihin ihmisiin että omaan, työlle annettavaan panokseen. Osaamisen monipuolisuuden, uusien tehtävien opetteluun ja työn kuormittavuuden halutaan peilautuvan palkasta. Myös Hakanen (2011, 57–58, 65–66) esittää paitsi oikeudenmukaisuuden ja palkan itsessään, myös reilun palkitsemisen kautta välittyvän arvostavan palautteen työn voimavaretkijöinä. Tilanne, jossa samankaltaisesta työstä tiedetään toisaalla teollisuudessa maksettavan avokätisemmin, onkin saanut muutaman haastateltavan harkitsemaan työpaikan vaihtoa. Työnantajayrityksen koettu oikeudenmukaisuus työntekijöitään kohtaan saattaa saada työntekijän pohtimaan myös palkkatyön mielekkyyttä yleisellä tasolla. Organisaation oikeudenmukaisuutta punnitaan esimerkiksi lomautusherkkyyden ja tulospalkkiojärjestelmän reilouden näkökulmasta. Ennen kaikkea kyse on siitä, palautuuko yrityksen taloudellinen menestys lainkaan tekijöilleen. Ojanen (2007, 281–82) kuvaa työntekijän suhdetta työhön *riistona*, mikäli työntekijä kokee työn hyödyttävän enemmän muita kuin itseään, ja johtoportaan ja osakkeenomistajien käärivän suhteettomasti suuremmat palkkiot. Eräs haastateltava kuvailee riiston kokemusta seuraavasti:

*”---just se kun uutisoidaan näitä että [yritys] on tehnyt niin ja niin monta miljoonaa plussaa. Niin sit toki näkyy se työntekijöissä et tulee se semmoinen et haistakaa huilu et meillä palkkaa nostettiin nolla pilkku jotakin senttiä. Siinä näkyy se semmoinen et totta kai se harmittaa et me tehdään siellä. Oikeesti kahdeksan tuntia päivässä niska limassa töitä. Ja sit joku muu vaan kuorii kerman. On se siinä mielessä en oo aina ihan tyytyväinen työhöni, ja palkkaani.”* -H4, 2,5 vuotta teollisuudessa

Haastateltava kokee epäoikeudenmukaisuutta tilanteessa, jossa työntekijöiden palkkakehitys ei peilaa yrityksen tulosta eikä työlle uhrattuja ponnistuksia. Tunnetasolla tilanne voi näin muistuttaa nollasummapeliä, vaikka yrityksen menestyksen pitäisi olla kaikkien osallisten yhteinen voitto. Toinen haastateltava kertoo myös päinvastaisista kokemuksista: työpaikalla juhlietaan esimerkiksi yrityksen valmistamien tuotteiden testimenestystä koko työporukan voimin. Parhaimmillaan

kompetenssin ja liittymisen tarpeet täyttyvät jälleen käsi kädessä (Ryan & Deci 2017, 11), ja menestyksen ”omistajuus” voi vahvistaa myös autonomian kokemusta työssä (vrt. Martela ym. 2018, 1263).

Organisaatiokulttuuri ja sen arvoja heijasteleva oikeudenmukaisuus eivät myöskään vääjäämättä ole paikalleen jämähtäneitä rakenteita, vaan radikaalitkin muutokset ovat mahdollisia, jos tahtoa löytyy. Arvostavassa, joustavuutta ja vastuuta tarjoavassa työpaikassa työsuhteet ovat erään haastateltavan mukaan huomattavan pitkiä:

*”Ehkä se on sitten, ehkä tää kulttuuri tässä firmassa on kuitenkin muuttunu sil tappaa, just siihen suuntaan että täällä jokainen tuntee, tai jokainen, ei varmaankaan jokainen mutta, aika moni kuitenkin tuntee semmosta, vapautta.”*  
*-H7, tuotannosuunnittelijana teollisuudessa*

Autonomiaa tukevan johtajuuden onkin todettu lisäävän työntekijöiden autonomista motivaatiota (Slemp ym. 2018), ja työn voimavarojen olevan yhteydessä vähäisempiin aikeisiin vaihtaa työpaikkaa (Bakker ym. 2003b). Myös Torlinan haastattelemat työmiehet kuvasivat suorittavaan työhön kohdistuvien stereotyyppien vastaisesti kokevansa työssään *vapautta*, jota eivät uskoneet valkokaulustyöhön sisältyvän (Torlina 2011, 73–75).

Vapauden ohella työltä toivotaan kuitenkin myös ennakoitavuutta ja turvaa, joiden toteutuminen kytkeytyy usein kiinteästi organisaation oikeudenmukaiseen toimintaan. Työn ja työsuhteen pysyvyys voidaan nähdä eräänlaisena työn mielekkyyden perustana, jonka päälle on hyvä lähteä rakentamaan. Hakasen (2011, 67) sanoin, ”juoksuhiiekasta on vaikea hypätä korkealle”. Turvallisen työn säilymiseen ja jatkumiseen voi luottaa. Moni teollisuustyöntekijä kertookin työssään koettavan stressin kumpuavan työn sisällöllisten aspektien ulkopuolisista seikoista, kuten juuri turvallisuudentunteen horjumisesta:

*”Joo kyllä se täällä aina kuormittaa että ku tosiaan, pahimpina vuosina on ollu kolmee yt-neuvottelua ja aina on sitten irtisanomisia ja lomautuksia seurauksena niin se on hirveen epävarmaa ollu.”* -H6, työsuojeluvaltuutettuna teollisuudessa

Tiettyjä teollisuuden aloja leimaavat tuotekysynnän suuret sesonkierot, tai muut vielä toistuvaa kausittaisuuttakin heikommin ennakoitavissa olevat tilausmäärien vaihtelut. Alasoini (2006, 20)

havaitseminen yleisen työllisyystilanteen muutosodotusten korreloivan voimakkaimmin työn mielekkyydessä koettujen muutosten kanssa juuri teollisuudessa. Eräs haastatelluista teollisuustyöntekijöistä pohtii tehdasteollisuuden vaihtelevan työtilanteen saattavan jopa vähentää varsinkin naisten innokkuutta ylipäättään hakeutua teollisuusaloille. Oikeudenmukaisuus työn voimavarana voi kuitenkin auttaa sietämään teollisuustyön vaatimuksena näyttäytyvää epävarmuutta (vrt. JD-R -malli, esim. Hakanen 2011, 106). Jos lomautuksille esitetään oikeuden- ja totuudenmukaiset ja järkeenkäyvät perusteet, on niihinkin helpompi suhtautua.

Aina oikeudenmukaisuus ei kuitenkaan ole sen enempiä organisaation kuin yksilönkään käsissä. Koronapandemia mullisti muun maailman ohella myös työelämän. Teollisuustyöntekijöiden tapauksessa etätyö ei ole ollut vaihtoehto, vaan töissä on käyty myös epävarmassa tilanteessa. Muutama haastateltava kertookin olleensa huolissaan mahdollisesta altistumisesta, mutta suurta turvattomuutta työpaikoilla ei ole koettu. Vahvimmin koronapandemian vaikutus teollisuustyön mielekkyyteen sen sijaan rakentuu haastateltavien puheessa uhkana työn ennakoitavuudelle. Erityisesti keväällä 2020 elettiin epävarmoja aikoja:

*”Että kyllä se sillon keväällä oli tuntu semmoselta että jaa et elämä nyt suurin piirtein loppuu tähän ton koronan takia. Että miten sitä saa vuokran maksettua jos joutuu lomautetuks ja noin mutta.” -H14, 20 vuotta teollisuudessa*

Monella työpaikalla tilanne on kuitenkin saatu myös käännettyä ympäri, ja koronavuoden aikana on lopulta pystytty luomaan jopa uutta työtä. Työn mielekkääksi kokemista voi vahvistaa myös tunne omasta osallisuudesta työn jatkuvuuden varmistamisessa. Laadukas tuotevalmistus nähdään ikään kuin takuuna työpaikkojen säilymiselle:

*”(Että se) [tuote] tulee melko, [prosessin] alkupäästä loppupäähän aikalaille priimana läpi niin se on aina parempi ja nopeuttaa sitä että saadaan niitä [tuotteita] tehdä täällä Suomessa pitempäänkin.” -H9, 10 vuotta teollisuudessa*

Yksi haastateltava kuvaa myös totumuksen auttavan sietämään teollisuuden tuotekysynnän aaltoliikkeitä. Koska tehdas ei ole tähänkään mennessä kaatunut, on sen pystyssä pysymiseen helpompi luottaa. Jos epävarmuus on pysyvää, myös epävarmuudesta tulee tietyllä tapaa turvallisempaa. Toinen haastateltava puolestaan kertoo uskovansa, että työnantajayrityksellä on

”pöytälaatikossa” suunnitelmia myös ongelmien varalle. Haastateltavan luottamus työnantajan tekoihin työn turvaamiseksi näyttäisi vihjaavan, että usein jo rikkoutuneena pidetyn ”vanhan” psykologisen sopimuksen muotoja saattaa edelleen esiintyä teollisuudessa (vrt. Alasoini 2006, 54).

## 6.5 Tiedonkulku ja kommunikaatio

Tiedonkulun ongelmat työpaikalla nousevat usean haastateltavan puheessa yhdeksi merkittävimmistä työn mielekkyyden uhkatekijöistä. Antilan (2006, 55) havainto tiedonkulun ja palautteen riittämättömyydestä yhtenä suomalaisen työelämän suurimpana ongelma-kohtana näyttää myös teollisuustyöntekijöiden kokemuksissa pitävän paikkansa. Tieto ei kulje eikä sitä jaeta riittävästi. Monella työpaikalla yhteisiä palavereja pidetään harvoin ja epäsäännöllisesti, tai asioista tiedottaminen jää ilmoitusluontoiseksi ja yksisuuntaiseksi vailla aitoa vuoropuhelua ja tehtyjen päätösten perustelua. Myös palautteen saaminen omasta työstä ontuu, tai palautetta saadaan ainoastaan silloin, kun jotain on mennyt vikaan. Tiedonkulun puutteet aiheuttavat pahimmillaan suuria lisähaasteita sekä itse työn suorittamiselle, että kokemukselle oman työn arvokkuudesta. Työn vaatimusten lisääntyessä ja työn voimavarojen heikentyessä samanaikaisesti työn mielekkyys joutuu vääjäämättä koetukselle. Hakasen (2011, 106) mukaan tilanne on työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta pahin mahdollinen, ja uhkana on yrityksen tuottavuuden romahtaminen. Haastateltujen teollisuustyöntekijöiden puheessa tiedonkulun haasteet koetaan erityisen turhauttavina silloin, kun ratkaisuja ongelmiin ilmiselvästi olisi tarjolla, mutta niitä ei hyödynnetä. Myös työntekijöiden informointi ja konsultointi työtään koskevissa asioissa jää usein puolitiehen, kuten seuraavassa lainauksessa ilmenee:

*”---informointi on edelleen vähä, semmost sun tämmöst. --- esimerkiks niit muutoksii niin niit ei kysytä kaikilta vuoroilta. Tämäki muutos mikä nyt tuli nii, tämä on tullu yövuoron aikana. Ja, se kysyttii pelkästää yhdeltä vuorolta.” -H3, 3 vuotta teollisuudessa*

Työntekijä kuvaa usean muun haastateltavan tavoin puutteellista tiedottamista ja kommunikaatiota työpaikalla. Eri vuoroissa saatetaan samoilla työpisteillä suorittaa erilaisia työtehtäviä, joten yhden vuoron työntekijöiden näkökulman huomioiminen ei välttämättä riitä, vaan keskustelua muutoksista tulisi käydä kaikki vuorot osallistaen. Samankaltaisia turhautumisen kuvauksia teollisuustyöntekijöiden kokemuksista löytyi myös fyysisen työympäristön ratkaisuihin (luku 6.1) ja järkevän työn mahdollisuuksiin (luku 6.2) liittyen. Turhautumisen tunne näyttäisikin syntyvän

tilanteissa, joissa työssä täysin mahdollisia voimavaroja ei syystä tai toisesta käytetä työn vaatimusten kuormittavuuden minimoimiseksi. Riittävän tiedonkulun varmistamisen ei pitäisi olla ylitsepääsemätön haaste. Moni haastateltava kertoo työntekijöillä toki olevan myös vaikutusmahdollisuuksia oman työnsä suunnitteluun ja kehittämiseen. Välillä työntekijöiden palaute kuitenkin uhkaa jäädä byrokratian ja hierarkkisen viestintäketjun jalkoihin:

*”---se asia [kiinnikkeiden puute] menee ensin meiltä [työntekijöiltä] valituksena tiiminvetäjälle. Tiiminvetäjä sanoo esimiehelle, esimies sanoo sen suunnittelijalle, suunnittelija soittaa Saksaan et tääl ois tämmönen mitä tehään, saksalainen sanoo no selvittääkää asiaa, no se menee meidän [insinöörille], [insinööri] tulee kahtomaan, no hän ottaa yhteyttä maahantuojaan. Tai tavarantoimittajaan. Tavarantoimittaja sanoo että ei meillä oo kiinnikkeitä.---Asia ei etene mihinkään.” -H2, 3 vuotta teollisuudessa*

Osa kommunikaation ongelmista johtuu myös kyvyttömyydestä ymmärtää erityyppisistä työrooleista aiheutuvia eroja tiedonsaannin mahdollisuuksissa. Torlina (2011, 194) kertoo pitäneensä kykyään ”puhua samaa kieltä” suorittavan työn tekijöiden kanssa eräänlaisena pääsyvaatimuksena heidän joukkoonsa. Yhteisen kielen puuttumisen voi nähdä laajenevan myös teollisuustyöntekijöiden kuvaamiksi toisen asemaan asettumisen haasteiksi. Työn johto saattaa uskoa tiedotusasioiden olevan hyvällä mallilla, jos tarvittava informaatio on asianmukaisesti hoidettu esimerkiksi työpaikan intraan. Suorittavan työn tekijät eivät kuitenkaan useinkaan työaikansa puitteissa käytä tietokonetta, eikä tarkasti aikataulutettuja ruoka- ja kahvitaukoja ole mielekästä käyttää työhön liittyvän tiedon hankintaan:

*”Se, mihin pitäis eniten tuolla tehtaassa nyt kiinnittää huomioo. Ois just tää tiedottaminen ja niiden tiedotuskanavien. Et esimerkiks meillä on. Tää talon sisäinen Intra, mistä me nähdään kaikki, talon sisäiset jutut. Mutku sekin on semmoinen että, sä pystyt käyttä sitä vaan töissä. Sä et pääse siihen Intraan omalla kännykällä, kotoo. --- En mä todellakaan, niistä mun vähäisistä taukoajoista vietä, siellä työpaikan Intranettii lukien.” -H4, 2,5 vuotta teollisuudessa*

Haastateltava kertoo työpaikalla esiintyvän monenlaisia tiedonkulun haasteita. Vaikka hän onkin yleisesti ottaen tyytyväinen omaan esimieheensä, on muistissa tapauksia, kun esimerkiksi yllättäen vaihtuneista työvuoroista on unohdettu ilmoittaa työntekijöille. Eniten tätäkin haastateltavaa

kuitenkin turhauttaa se, ettei nykypäivänä arkipäiväisiä teknologisia mahdollisuuksia ole hyödynnetty työpaikan viestinnässä, ja jopa hyvin perustavanlaatuiset kommunikaatiovälineet ovat kadoksissa:

*”Niin mun päähän ei vaan mee se et ei voi olla. Näin isolla tehtaalla niin mahdoton tehtävä, luoda esimerkiksi joku tällöinen. Pilvinetti-site [johon jokainen työntekijä pääsee omalla tunnuksella]. --- Et ei mun esimieskin sanoj just että, ei hänellä oo tullut edes mieleenkään että. Ois tosi hyvä kun ois kaikkien työntekijöiden numerot.”*  
-H4, 2,5 vuotta teollisuudessa

Teknologiavälitteisen viestinnän onnistumisesta riippumatta tuskin mikään silti korvaa työpaikalla kasvotusten tapahtuvaa keskustelua. Esimiehen työ nousee tärkeään rooliin teollisuustyöntekijöiden kokeman työn mielekkyyden tukemisessa tai tukahduttamisessa ennen kaikkea läsnäolon, keskusteleavuuden, riittävän tiedonsaannin varmistamisen sekä palautteen ja kiitosten välittämän arvostuksen kautta, pitkälti luvussa 3.3 esittämäni Antilan (2006, 52–54) kuvauksen mukaisesti. Aiemmin (luku 6.4) käsitellyn oikeudenmukaisuuden ohella työntekijöiden kokemukset esimiestyön ja työn johtamisen laadusta kulminoituvatkin usein juuri tiedonkulun ja kommunikaatiotyylin kysymyksiin, joilla on suora vaikutus myös työn mielekkäänä kokemiseen. Haastateltavat kuvaavat esimieheltä saatavan tiedon ja palautteen merkitystä seuraavasti:

*”Just se että jos on jotain asiaa tai kysyt jotain tuolle ni kyllä minun mielestä esimieheltä pitää se vastaus saaha tai hänen pitää ottaa asia selvä, ja tulla ilmottamaan sitte ku hän on selvittäny asian.”* -H12, 26 vuotta teollisuudessa

*”---ehkä sitä palautetta pitäis antaa, vähän enemmän, sekä hyvää että huonoa mun mielestä pitäis tulla --- Kyl ihminen sitä kaipaa. Ja yks mitä minä kaipaan nykyään --- se on yks asia mikä mun mielestä on hirveen tärkeä et sää [esimies] käyt joka päivä sanomassa ees moi --- Mun mielestä siinä arvostetaan alaisia.”*  
-H10, 24 vuotta teollisuudessa

Antila (2006) toteaa, että palkansaajien toiveena on pelkistetysti ennen kaikkea *inhimillinen kohtelu*. Antila peräänkuuluttaa normaalia, korrektia käytöstä ja hämmästelee, kuinka esimerkiksi tervehtiminen voi loistaa poissaolollaan monilla työpaikoilla. (Em. 67.) Myös teollisuustyöntekijöiden tyytyväisyys niin esimiestensä asia- kuin ihmisjohtamiseenkin vaihtelee rajusti laidasta laitaan. Joillakin työn mielekkyys on selkeästi lisääntynyt, kun esimieheksi on

vaihtunut asiat ripeästi eteenpäin vievä, kuulumisia kyselemään pysähtyvä henkilö, kun taas joidenkin kokemus on päinvastainen. Huomionarvoista on myös se, kuinka pienistä asioista lopulta onkaan kyse. Esimiehen työ on toimia *välittäjänä* yrityksen työntekijöiden ja johdon välillä, ja usein jo tiedon välittäminen on samalla myös ihmisistä välittämistä. Tiedonvälityksen merkityksen ymmärtämisestä saattaa jäädä kiinni myös se, saavatko työntekijät työstään palautetta. Esimiehen kiitokset ovat useiden haastateltavien työpaikoilla melko harvinaista herkkua, mutta poikkeuksiakin löytyy. Asiakkailta asti tuleva palaute sen sijaan vaikuttaisi vielä harvemmin saavuttavan tuotantotyöntekijät muutoin kuin reklamaatiotilanteissa. Yhden haastateltavan entisellä työpaikalla toimistopuolen työntekijät olivat kuitenkin kokeneet positiivisenkin palautteen eteenpäin välittämisen tärkeäksi:

*”---toimistossa oli sellasia henkilöitä kelle ne palautteet tuli jotka halus sen myös tuotannon korville. Et ne laitto sitä sinne yhteiseen tiedotuskanavaan, ja laitto siellä että on tullu joltain asiakkaalta kiitos että on saatu vaikka tavarat etuajassa jos on ollu tarvetta ja muuta, ja nopeesti toimitettu.”*

*-H13, vaihtanut hiljattain työpaikkaa teollisuudessa*

Yksittäistenkin henkilöiden teot viestinnän parantamiseksi voivat auttaa lisäämään koko työyhteisössä koettavaa työn mielekkyyttä. Muutama haastateltava korostaakin myös oman aktiivisuuden merkitystä: tietoa on saatavilla, jos sitä omatoimisesti jaksaa etsiä ja pyytää. Monilla työpaikoilla on lisäksi herätty pyrkimykseen parantaa tiedonkulkua ja keskustelevuutta. Uusia päivittäisjohtamisen malleja, säännöllisempiä, kaikki työntekijät yhteen kerääviä kehityspalavereita ja entistä parempia kanavia työntekijälähtöisten aloitteiden esiin nostamiseksi on otettu käyttöön. Uusia työn voimavaroja on selkeästi haluttu löytää. Eräs haastateltava kertoo myös koko organisaatiokulttuurin työpaikallaan kehittyneen keskustelelvampaan suuntaan, ja antaa tästä kiitosta erityisesti nuoremman polven työntekijöille:

*”Mä luulen että nuoret osaa ottaa ne [epäkohdat] eri lail esille elikä ei heil oo niin ku me vanhat aina puhuttiin että herranpelkoo että he kokee sen ihan normaaliks. Että jos on joku epäkohta mistä hän haluaa puhua niin kyllä hän puhuu sen esimiehensä kanssa. Kun taas ennen oli se että se tuli luottamusmiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle ettei vaan itse leimautunut, tällain niin sanotusti rönkittelijäks vaikkei se ny välttämättä siitä oo kyse. Mut toi on jotenki, toi on aika fiksua toi uus nuori työsukupolvi että kyllä ne osaa.”*

*-H6, työsuojeluvaltuutettuna teollisuudessa*



Tietynlainen sukupolvimurros näyttäisi siis olevan meneillään myös teollisuudessa, jossa hierarkia työnjohdon ja työntekijöiden kesken on varmasti säilynyt jäykkänä monia muita aloja pidempään. Parhaassa tapauksessa nuorempien työntekijöiden ehkä tiedostamattaankin kyseenalaistamien toimintatapojen väistyminen uuden, avoimemman organisaatiokulttuurin tieltä voi auttaa luomaan myös ”vanhan liiton” teollisuustyöntekijöille aikaisempaa mielekkäämpää työilmapiiriä. Avoin keskustelu, palaute ja aidot kohtaamiset voivat vahvistaa sekä kompetenssin, autonomian että liittymisen tarpeiden täyttymistä (esim. Ryan & Deci 2017, 247).

## 6.6 Yhteenveto tutkimustuloksista

Tutkimuksessani haastateltujen teollisuustyöntekijöiden kokemuksiin työn mielekkyydestä vaikuttivat lukuisat työympäristöön, työyhteisöön, työn suunnitteluun ja työpaikalla vallitsevaan kulttuuriin liittyvät seikat. Huono ergonomia, vuorotyön raskaus, epätasainen työn jakautuminen ja epävarmuus työn jatkumisesta sekä riittämätön tiedonsaanti heikensivät työn mielekkyyden kokemusta. Kokemus omasta ammattitaidosta ja fyysisestä pystyvyydestä, työn rutiinia rikkovat haasteet sekä mahdollisuus tehdä työtä vaihtelevasti ja ennen kaikkea *järkevästi* puolestaan vahvistivat työn mielekkyyttä. Mukavat työkaverit ja työpaikan hyvä yhteishenki sekä esimiehen osoittama arvostus olivat niin ikään tärkeitä mielekkään työn rakennusaineiksia. Esimiestyön laadulla oli merkittävä rooli useissa työn mielekkyyteen vaikuttavissa tekijöissä. Sekä työkavereilta, esimieheltä että työnantajaorganisaatioltakin odotettiin myös oikeudenmukaista kohtelua. Työn mielekkyyttä tuki kokemus osallisuudesta yhteiskunnan rattaiden pyörimiseen: teollisuustyö koettiin merkityksellisenä työnä.

Pitkälti oli kyse myös työn ja työntekijän yhteensopivuudesta. Moni piti fyysisen työn tekemistä mielekkäämpänä, kuin ajatusta toimistotyöstä, ja esimerkiksi yövuorot saatettiin kokea itselle parhaiten sopivana työaikana. Työn mielekkyys näyttäytyikin yleisesti jaettujen näkemysten lisäksi myös vahvasti henkilökohtaisista mieltymyksistä riippuvaisena kokemuksena. Usein työn mielekkyyttä puolestaan heikensivät *turhautumisen* kokemukset. Turhautumista teollisuustyöntekijät kokivat tilanteissa, joissa järkävä ratkaisu ongelmiin olisi selkeästi ollut saatavilla, mutta sitä ei syystä tai toisesta ollut otettu käyttöön, tai asioita oli monimutkaistettu heidän mielestään turhaan.

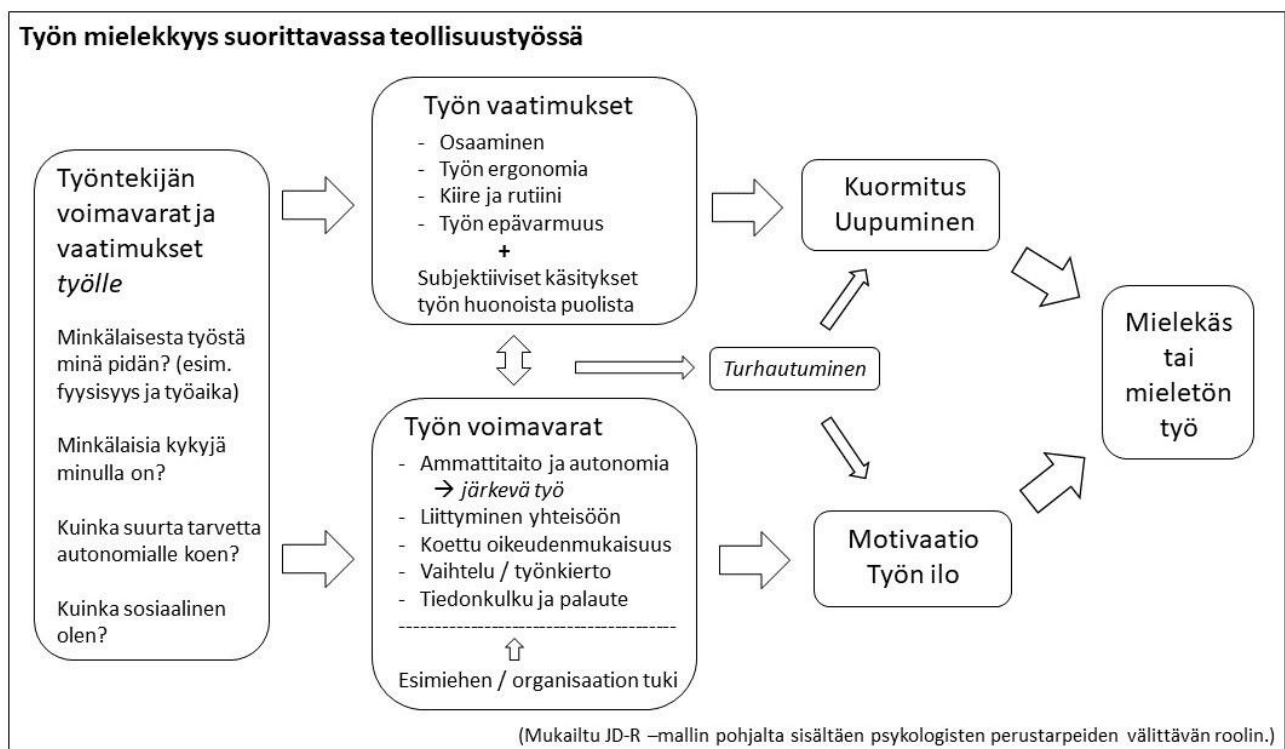
Monet työn mielekkyyteen vaikuttavista tekijöistä liittyivät itsemääräämisen teorian (esim. Ryan & Deci 2017) mukaisten kolmen psykologisen perustarpeen, *kompetenssin*, *autonomian* ja *liittymisen* tarpeen täyttymiseen tai täyttymättä jäämiseen. Haastateltujen teollisuustyöntekijöiden kompetenssin tunnetta vahvistivat kokemukset oman osaamisen ja fyysisen jaksamisen riittävydestä, omien

ammattiniksien käyttö sekä niin itsereflektiona, työkavereilta kuin esimiehiltäkin saatu palaute hyvin tehdystä työstä. Autonomian tarve täyttyi parhaiten, mikäli työntekijä sai osallistua oman työnsä suunnitteluun, hänen ideoitaan kuunneltiin ja arvostettiin, ja hän sai oman työnsä asiantuntijana toteuttaa *järkevän työn ideaaliaan*. Liittymisen tarpeeseen vastasi paitsi kokemus yhteisöllisyydestä työpaikalla, myös tunne tärkeän työn tekemisestä osana ihmisille tarpeellisten tuotteiden valmistusprosessia. Autonomiaa tukeva yrityskulttuuri vahvisti parhaimmillaan yhtäaikaisesti sekä kompetenssin, autonomian että liittymisen kokemuksia (vrt. esim. Ryan & Deci 2017, 247) ja näin myös tunnetta työn mielekkyydestä, kun esimerkiksi yrityksen menestystä juhlittiin yhteisenä onnistumisena työpaikalla.

Osa teollisuustyöntekijöiden työn mielekkyyteen vaikuttavista tekijöistä ei kuitenkaan ollut selkeästi yhdistettävissä kompetenssin, autonomian tai liittymisen tarpeisiin. Itsemääräämisen teoria ei käsittele *oikeudenmukaisuutta* perustarpeena, mutta tässä tutkimuksessa se nousi merkittävään rooliin työntekijöiden kokemuksissa mielekkästä työstä. Myös itsemääräämisen teorian mukainen *deficit-tarve*, *turvallisuus* (Ryan & Deci 2017, 255) sekä kandidaattitarpeina käsitellyt *uutuus/vaihtelu* (esim. Bagheri & Milyavskaya 2020) ja *hyvän tekeminen* (esim. Martela ym. 2018) näyttäytyivät teollisuustyöntekijöiden työn mielekkyyteen vaikuttavina tekijöinä. Tämän tutkimuksen puitteissa ei kuitenkaan ollut mahdollista eikä tarkoituksellistakaan pureutua syvemmälle eri tarpeiden toimintalogiikoihin, tai tarkastella niitä suhteessa itsemääräämisen teorian perustarpeille asettamiin tiukkoihin kriteereihin (ks. esim. Ryan & Deci 2017, 251–52).

Teollisuustyön mielekkyyteen vaikuttavista tekijöistä monet näyttäytyivät tutkimuksessani myös JD-R -mallin (Demerouti ym. 2001) mukaisina *työn vaatimuksina* ja *voimavaroina*. Työn tekijälleen asettamia vaatimuksia olivat esimerkiksi työympäristön huono ergonomia, työmäärän epätasaisuus ja epävarmuus työn jatkumisesta, kun taas työn voimavaroja olivat työyhteisön ja esimiehen tuki, mahdollisuus autonomiseen työskentelyyn, työnkierto ja kokemus oikeudenmukaisesta kohtelusta. Työn voimavaratekijöillä voitiin JD-R -mallin mukaisesti lieventää työn vaatimusten aiheuttamaa kuormitusta, ja työn mielekkyyttä työntekijät kokivat työn vaatimusten ja voimavarojen ollessa tasapainossa. Turhautumisen kokemus heikensi työn mielekkyyttä tilanteissa, joissa täysin mahdollisina nähtyjä työn voimavaroja ei osattu, haluttu tai sallittu hyödyntää työn vaatimuksiin vastaamisessa. Vaikka JD-R -mallin kuvaamia energia- ja motivaatioprosesseja ei oman tutkimukseni aineiston puitteissa ollut mielekästä pyrkiä erityisesti erittelemään tai todentamaan, vaikuttivat työn liialliset vaatimukset myös teollisuustyössä johtavan kuormitukseen ja voimavaratekijät puolestaan lisäävän työn imun kaltaisia tunteita (vrt. esim. Hakanen 2004, 268–70).

Tutkimustuloksissani on paljon samaa, kuin lukuisissa JD-R -mallin viitekehyksessä tehdyissä tutkimuksissa (esim. Bakker ym. 2003b). Työn mielekkyyden subjektiivinen luonne tuntuu kuitenkin istuvan huonosti JD-R -mallin perusoletukseen mahdollisuudesta jakaa minkä tahansa työympäristön piirteet työn vaatimusten ja voimavarojen kategorioihin (Demerouti ym. 2001). Teollisuustyöntekijät käänsivät esimerkiksi usein työn vaatimuksena nähdyn työn fyysisyyden nimenomaan työn *voimavaraksi*: oli heidän valintansa tehdä työtä, jossa ei tarvitse olla paikallaan ja jossa näkee omien kättensä konkreettisen jäljen. Työn mielekkyyden ”polku” näyttäisikin tutkimustulosteni valossa alkavan työntekijän henkilökohtaisten mieltymysten ja vahvuuksien kautta rakentuvissa subjektiivisissa *tulkinnoissa* työn vaatimusten ja voimavarojen luonteesta tietyssä työssä. Kuvio 2 havainnollistaa tutkimukseni tuloksia suorittavan teollisuustyön koettuun mielekkyyteen vaikuttavista tekijöistä sekä työn vaatimusten, voimavarojen, psykologisten perustarpeiden että *itselle sopivan työn* näkökulmista.



Kuvio 2. Tutkimustuloksiani havainnollistava työn mielekkyyden rakentumisen ”polku” suorittavassa teollisuustyössä.

Seuraavassa, pro gradu -tutkielmani viimeisessä luvussa pohdin tutkimustulosteni merkitystä, sovellettavuutta ja mahdollisia jatkotutkimuksen aiheita. Reflektoin mielekkään työn luonnetta suhteessa stereotyyppisiin näkemyksiin suorittavasta työstä. Lisäksi käsittelen tällaisten näkemysten muodostamien esteiden ohittamisen tärkeyttä matkalla kohden mielekästä teollisuustyötä.

## 7 Mielekkään teollisuustyön tunnistaminen, tunnustaminen ja tukeminen

Vastaukset tämän pro gradu -tutkielman tutkimuskysymyksiin osoittavat, että suorittava työ teollisuudessa *voi* olla monin tavoin mielekästä. Vaikka tutkimustehtävänäni ei ollut etsiä todisteita teollisuustyön mielekkyyden olemassaolosta, muodostui tutkimukseni punaiseksi langaksi ikään kuin varkain myös halu kyseenalaistaa julkisen keskustelun ja osin myös akateemisen kirjallisuuden työelämäpuheen vallitsevia diskursseja, joissa suorittava työ nähdään alempiarvoisena, epähaluttuna ja henkistä pääomaa vaatimattomana. Näissä diskursseissa ääni on lähes aina muilla, kuin suorittavan työn tekijöillä itsellään.

Teollisuusliiton *Tekijä*-lehden artikkeli ”Etsintäkuulutettu: Duunari mediassa” (Tekijä 10/2020) kritisoii valtakunnallisia tiedotusvälineitä kyvyttömyydestä tehdä havaintoja suurimmasta osasta suomalaisia. Lehden tarkastelemassa otoksessa niin *Helsingin Sanomien* kuin *Yleisradionkin* uutisissa haastateltavat olivat pääsääntöisesti johtajia, päälliköitä ja erityisasiantuntijoita. Artikkelissa Helsingin yliopiston sosiologian professori Eeva Luhtakallio vahvistaa näkemyksen median yksipuolistavasta tavasta tarjota asiantuntijan roolia nimenomaan titteliltään asiantuntijoille, ei käsiteltävän ilmiön keskiössä jokapäiväistä elämäänsä eläville ihmisille. Luhtakallio huomauttaa, että myös korkeakoulutetut toimittajat tarkastelevat maailmaa vääjäämättä omien kokemustensa värittämänä, jolloin esimerkiksi lähielämästä kertovat lehtijutut toistavat kerta toisensa jälkeen samaa kaavaa, jossa asuinalueen kurjuutta ensin kauhistellaan ja sitten suureksi yllätykseksi havaitaan sen asukkaiden pitävän kotipaikkaansa viihtyisänä ja yhteisöllisenä. Lähipubissa Pera kiroaa aina herroja. (Tekijä 10/2020.)

Usein suorittavan työn merkityksellisyyttä ja mielekkyyttä aliarvioivat asenteet välittyvät ääneen lausuttujen väittämien lisäksi implisiittisesti tieto- ja asiantuntijatyön arvoa ja kuormittavuutta korostavassa keskustelussa. Uudenlaisten johtamiskäytäntöjen ja henkisen työsuojelun tärkeyttä on perusteltu työn kognitiivisten ja emotionaalisten vaatimusten kasvulla fyysisen työn vähentyessä (esim. Niskanen ym. 1998, 10-11). Samalla kuitenkin ikään kuin vihjataan, että suorittavassa työssä nämä tiedolliset ja psykologiset vaikuttimet loistaisivat poissaolollaan. Johtamisen ja hallintotieteiden vaikutusvaltaisimpien ajattelijoiden joukkoon luettu professori Peter F. Drucker kirjoittaa artikkelissaan ”Knowledge-Worker Productivity: The Biggest Challenge” (Drucker 1999), että siinä missä 1900-luvun yrityksen arvokkain pääoma oli sen omistamissa tuotantovälineissä, tulee 2000-luvun instituutioiden tärkein arvo muodostumaan niiden tietotyöntekijöistä. Druckerin mukaan *tietotyöntekijä* tulee nähdä voimavarana eikä kustannuksena, ja eräs tietotyön tuottavuuden

edistämisen haasteista on työtehtävän määrittely, sillä ”*tietotyö, toisin kuin manuaalinen työ, ei ohjelmoi tekijäänsä*”. Se, *mitä* tehdään on Druckerin mielestä suorittavassa työssä aina itsestään selvää: kokoonpanolinjalla työskentelevä työntekijä kiinnittää pyörän autoon, kun pyörä ja auto hänen kohdalleen saapuvat. (Drucker 1999, 84–85.) Saatan tulkita Druckeria liiankin kirjaimellisesti, mutta sosiaalitieteellisestä näkökulmasta ajatus minkään työtehtävän ”ohjelmoimasta” työntekijästä särähtää korvaan auttamatta liian mekaanisena yksinkertaistuksena ihmisen toiminnan monisyisistä psykososiaalisista vaikuttimista. Siihen, *mitä* tehdään vaikuttaa aina myös ääretön määrä inhimillisiä muuttujia. Mitään lisäarvoa yritys myöskään tuskin saavuttaa, mikäli se kohtelee yhtäkään työntekijäänsä työnkuvasta riippumatta vain helposti korvattavissa olevana kustannuksena.

Myös suorittavan työn arvoa puolustavia puheenvuoroja on toki esitetty. Torlina (2011) pyrki tutkimuksellaan kumoamaan suorittavaan työhön liitettjä myyttejä. Myös antropologi David Graeber haastaa kirjassaan ”Bullshit Jobs” (2018) jämähtäneitä käsityksiä hyvästä, huonosta ja merkityksellisestä työstä. Graeber argumentoi, että suuri osa maailmassa tehtävästä työstä on itseasiassa niin turhaa, tarpeetonta ja hyödytöntä, että edes sitä tekevät ihmiset eivät pysty oikeuttamaan sen olemassaoloa, eikä työntekijän poissaoloa tällaisesta työstä välttämättä huomata. Esimerkkinä hän kertoo muun muassa vuonna 2016 Espanjassa uutiseksi nousseen tarinan vesilaitoksen virkamiehestä, jonka havaittiin puuttuvan työpaikaltaan vasta kuuden vuoden poissaolon jälkeen. Virkamies kertoi todenneensa, että koska hänelle ei työssään ollut annettu minkäänlaista järkevää vastuuta, hän voisi yhtä hyvin tehdä ajallaan jotakin hyödyllistä. (Em. 2–3.) Graeber jatkaa perusteluaan kuvaten puolestaan *tärkeiden* työntekijöiden kuten roskakuskiin, mekaanikkojen, bussinkuljettajien ja ruokakaupan myyjien kriittistä roolia yhteiskunnassa: jos nämä ihmiset yhtenä päivänä häviäisivät, seuraukset olisivat välittömät ja katastrofaaliset (em. 208).

Se, että suorittava teollisuustyö voi olla mielekästä ei tietenkään tarkoita, että suorittava teollisuustyö olisi *aina* mielekästä. Päinvastoin: se voi toki olla myös täysin mieleton. Useimmissa tapauksissa totuus löytyy kaikesti jostakin kahden ääripään välistä. Myös oman tutkimukseni haastateltavat kuvasivat monia epäkohtia työpaikoillaan. Tiedonsaanti oli parhaimmillaankin takkuista, työergonomia usein heikkoa ja johtamisen laatu epätasaista. Pahimmillaan työn kadonnut mielekkyys oli johtanut työpaikan vaihtoon. Kaikki nämä seikat voisivat kuteinkin yhtä lailla olla havaintoja myös tietotyöntekijän arjesta. Teollisuustyöntekijät itse eivät myöskään nähneet työnsä fyysisiä puolia sen mielekkyyden esteenä, vaan osa jopa nautti työn fyysisyydestä. Työ vaati monenlaista osaamista, kokonaisuuksien hahmottamista, ongelmanratkaisua sekä ammattiniksien tuntemista ja kehittelyä. Joskus työ oli tylsää ja toisteista, ja joskus työkavereiden kanssa ei ollut mitään yhteistä. Joskus taas yhdessä tehty työ oli suuri ylpeyden ja ilon aihe. Edelleen väitän, että nämä voisivat olla

kuvauksia yhtä hyvin toimitusjohtajan, kirurgin kuin tarjoilijankin työpäivistä. Myös työpaikkaa vaihtanut haastateltava löysi uuden, mielekkään työ samalta teollisuuden alalta, jolla hän aiemminkin työskenteli. Työn mielekkyys ei riippunut työn sisällöstä, vaan työpaikan olosuhteista.

Teollisuustyö ei varmasti sovi kaikille. Vaikka mielikuvat likaisesta ja hikisestä raadannasta ikiliikkuvan liukuhihnan äärellä eivät juurikaan vastaa haastateltujen teollisuustyöntekijöiden kertomuksia työstään, on työ näissä tarinoissa silti tyypillisesti hieman likaista, hieman hikistä, välillä epäergonomista ja joskus monotonistakin. Automaatiosta huolimatta työ sisältää edelleen myös nostelua ja kurottelua, sitä tehdään seisten ja useimmiten vuorotyönä. Useimmille ihmisille tämä ei kaiketi edusta ajatusta mielekkäästä työstä. Edellä mainitussa *Tekijä*-lehden artikkelissa Tampereen yliopiston tutkijatohtori Tiina Saari toteaaakin, että internetin kuvapankeista hakusanat ”työ” ja ”work” antavat useimmiten osumiksi kuvia läppäreistä, kahvikupeista ja kukkasista. Myös Saari kritisoi duunarin äänen puuttumista mediasta: miten ihmisiä voisikaan houkuttaa työ, josta he eivät tiedä mitään? (Tekijä 10/2020.) Teollisuustyö ei ole ruusuntuoksuista, läppäri vaihtuu työhanskoihin ja kahvikuppikin täytyy jättää kellon kilahtaessa taukotilaan, mutta moni löytää siitä huolimatta – tai juuri siksi – teollisuudesta *itselleen sopivan työn*.

Itse asiassa juuri nykypäivän keskimääräisestä työideaalista poikkeavat ominaispiirteet voivat osalle ihmisistä olla tärkeitä työn mielekkyuden rakennusaineiksi. Tutkimuksessani haastateltavat teollisuustyöntekijät käänsivät esimerkiksi fyysisyyden työn vaatimuksesta työn voimavaraksi. Jo vuonna 1928 E. P. Cathcart pohti monotonian voivan olla joillekin rauhoittava kokemus (Mayo 1933, 34). Lukiessani läpi Duunarit-hankkeen kyselytutkimuksen työn mielekkyyttä koskevia avovastauksia, jotka olin rajannut oman tutkimukseni aineistosta pois, huomasin useamman vastaajan kuvaavan työnsä mielekkäimpänä puolena sen sallimaa *epäsosiaalisuutta*. Näiden vastaajien mielestä työssä parasta oli se, että sai olla yksin, tai että usein ei ollut tarvetta jutella työkavereille. Tällaisia kokemuksia ei tullut esille haastatteluaineistossa, mikä on toisaalta odotettavaa: epäsosiaalseksi itsensä identifioiva vastaaja ei ehkä ensimmäisten joukossa ilmoittaudu vapaaehtoiseksi viettämään aikaa tuntemattoman tutkijan kanssa keskustellen. Havainto tarjoaa kuitenkin mielenkiintoista kontrastia myös omassa tutkimuksessani esiin nousseille yhteenkuuluvuuden ja yhteisöllisyyden teemoille olematta kuitenkaan välttämättä ristiriidassa niiden kanssa. Ehkäpä introvertille yksilölle työn mahdollistama osallisuuden kokemus vain tarkoittaa jotakin muuta kuin hyvänpäivän jutustelua.

Tämän pro gradu -tutkielman tutkimustulosten perusteella väitänkin, että *mielekkästä työtä* ei itse asiassa ole olemassa. Yksikään yritys ei voi suoraan taata työntekijöilleen mielekkäitä työtehtäviä, sillä työn mielekkyys tai mielettömyys rakentuu subjektiivisena konstruktiona yksilön omien mieltymysten, kykyjen ja ominaisuuksien peilautuessa tarjolla olevan työnkuvan vaatimuksiin

työympäristön mahdollistamien voimavarojen kontekstissa. Työn mielekkyys on kokemus, ei työn ominaisuus. Yhden ihmisen lempiväri on punainen ja toisen sininen, ja vaikka oma mielipide voi tuntua universaalilta totuudelta, ei ole kovin helppoa tai edes hedelmällistä alkaa väittelemään värien paremmuusjärjestyksestä. Työn mielekkyyden näkökulmasta kaikki työ onkin näin ajateltuna samanarvoista; vain ihmiset ovat erilaisia. Tämä puolestaan on arvokas yhteiskunnallinen voimavara. Miten maailma pyörisikään, jos kaikki ihmiset pitäisivät vain yhdenlaista työtä hyvänä ja tavoiteltavana?

Työn mielekkyys subjektiivisena kokemuksena ei myöskään suinkaan tarkoita sitä, etteikö sen rakentamisen ja tukemisen tulisi olla organisaatioille ensiarvoisen tärkeää. Päinvastoin juuri työn mielekkyyden tunnistaminen inhimillisesti rakentuvaksi ilmiöksi avaa rajattomat mahdollisuudet kehittää minkä tahansa työn olosuhteita mielekkäämmiksi. Se ei anna lupaa yleistyksille, aliarvioinnille eikä ajattelulle, jonka mukaan esimerkiksi teollisuustyö ei voisi olla mielekästä. Samalla se tarkoittaa, että mikä tahansa työ voi muuttua niin mielettömäksi, että työntekijä joko palaa loppuun tai vaihtaa työpaikkaa. Molemmissa tapauksissa yksilön maksaman inhimillisen hinnan ohella yritykselle aiheutuu myös todellisia taloudellisia tappioita. Ehkäpä jokaisen organisaation tulisikin esittää itselleen kysymys, ”Miten juuri meidän työpaikallamme voidaan tukea työn mielekkyyttä?” Tähän kysymykseen vastaaminen edellyttää paitsi työyhteisökohtaisten työn vaatimusten ja voimavarojen kartoittamista, myös työntekijöiden henkilökohtaisten voimavarojen ja toiveiden huomioimista. Kompetenssin, autonomian ja liittymisen perustarpeiden sekä niiden täyttymistä edistävän, autonomiaa tukevan johtamisen merkityksen ymmärtäminen auttaa varmasti jo alkuun. Esimiehen rooli sekä tiedon, yrityksen arvojen että arvostuksen välittäjänä on tärkeä tunnistaa. Tasapuolisuuden ei myöskään tarvitse tarkoittaa tasapäistämistä.

Omalla työpaikallani tuotantolaitoksen *työturvallisuuteen* on panostettu viime vuosina merkittävästi. Huomiovärejä, suojarusteita ja jalankulku- ja trukkiliikennettä ohjaavia merkintöjä on tullut vuosi vuodelta lisää, ja käytössä on monenlaisia fyysisen tapaturman riskin minimoimiseen pyrkiviä toimintatapoja. Toiminta on järjestelmällistä, työntekijät osallistavaa ja saa aikaan todellista muutosta. Trendi lienee teollisuudessa yleinen, ja ehdottoman positiivinen asia. Kysynkin, voisiko *työhyvinvointi* olla ”uusi” työturvallisuus myös teollisuudessa? Fyysisestä terveydestä huolehditaan kattavasti, mutta psykologinen hyvinvointi nousee työelämässä kartalle usein vasta silloin, kun työntekijän mielenterveys järkkyy. Teollisuudessa inhimillisen tekijän vaikutus myös varmasti unohtuu herkästi, kun huomio kiinnittyy koneiden toiminnan maksimointiin ja tuottavuuden kannalta optimaalisten työympäristöjen suunnitteluun. Antila (2006, 71) puhuu mahdollisuudesta saavuttaa mielekäs ja tuottava työelämä ”hyvän kierteenä”. Itse olen työpaikallani puhunut tuotannollisen

hukan vähentämiseen pyrkivän *Lean*-ajattelun (ks. esim. Womack, Jones & Roos 1990) termein ”hukan kierteestä”, jossa esimerkiksi toimimattomien työvälineiden työntekijöissä aiheuttama turhautuminen herkästi johtaa kertautuvaan hukkaan. Huono työväline hidastaa työntekoa vain hetkellisesti, mutta jos asiaa ei korjata, voi ärsyyntyneen työntekijän heikentyvä työmotivaatio vaikuttaa tuottavuuteen huomattavasti enemmän ja pidempään. Välillä pohdin myös, onko teollisuudessa suositun *Lean*-ajattelun ytimessä oleva jatkuvan parantamisen ideaali psykologisesti kestävä tavoite. Jos tämän päivän hyvä on jo huomenna huono, missä välissä ihminen saa pysähtyä nauttimaan onnistumisistaan?

Suorittavan työn – ja sitä myötä myös sen tutkimisen – merkityksen on katsottu vähentyneen länsimaiden siirryttyä jälkiteolliseen aikakauteen, mutta itse näen asian toisin. Suorittava työ ei ole hävinnyt minnekään, ja kuten Crawford (2012, 9) huomauttaa, *kaikki* suorittava työ ei ole myöskään siirrettävissä halvemman työvoiman maihin. Jos tarvitsee autonkorjaajaa, on tuskin valmis lähettämään autoaan korjattavaksi Kiinaan (em. 9). Jonkun on siis tehtävä tällaisia töitä tulevaisuudessakin. Työntekijöiden työlleen esittämien vaatimusten on kuitenkin nähty muuttuneen uusien sukupolvien saapuessa työelämään. Antila (2006, 69) kirjoittaa nuorempien palkansaajien toivovan elämyksellisyyttä myös työltään. Suorittavan työn tutkimus voi auttaa tunnistamaan työstä myös sen nuoria houkuttelevia puolia. En myöskään tiedä, miksi tuotantotyön siirtyminen pois länsimaista oikeuttaisi tiedeyhteisön kääntämään katseensa siitä pois. Toki monissa kehittyvissä maissa esimerkiksi *työn mielekkyydestä* puhuminen varmasti kuulostaa edelleen lähinnä harhaiselta, jos työympäristö on päivittäinen uhka hengelle ja terveydelle. Toisaalta 100 vuotta sitten samaa saattoi kaiketi vielä sanoa myös eurooppalaisista ja amerikkalaisista tehtaista. Maailma voi muuttua nopeastikin.

Maailman muuttuessa tutkielmastani on tullut ajankohtainen osin myös surullisista syistä. Turvallisuudentunnetta suomalaisessa teollisuudessa on tutkimusta tehdessäni ravistellut jo useampi pysähdyttävä uutinen isojen tehtaiden toiminnan lopettamisesta. Elokuussa 2020 metsäyhtiö UPM ilmoitti sulkevansa Jämsän Kaipolan paperitehtaan loppuvuoden aikana (Yle 26.8.2020), ja huhtikuussa 2021 Stora Enso kertoi vastaavasta päätöksestä koskien Kemin Veitsiluodon sellu- ja paperitehdasta (HS 20.4.2021). Taloudellisen toimeentulon vaarantamisen ohella työn loppuminen pakottaa ihmisen aina monenlaiseen luopumiseen. Työpaikan menetyksen yhteydessä katoaa myös kaikki se, mikä omasta työstä on tehnyt mielekäästä. Työyhteisöt lakkaavat olemasta, ja tietyn työn erityisiä vaatimuksia vastaavaksi hioutunut ammattitaito jää ikään kuin ylimääräiseksi. Lopettamisilmoitusten rinnalla on toki uutisoitu myös massiivisista investoinneista teollisuuteen



Suomessa. Esimerkiksi Metsä Group on kertonut rakentavansa Kemiin uuden biotuotetehtaan (HS 11.2.2021). Toivottavasti myös suljettavien tehtaiden työntekijät löytävät itselleen uusia alkuja.

Teollisuus ja työn mielekkyys ovat tutkimuskohteina äärettömän mielenkiintoisia, ja myös jatkotutkimukselle vain mielikuvitus on rajana. Teollisuudesta on lähivuosina eläköitymässä mahdollisesti viimeisiä ikäluokkia, joille yli 40-vuotiset työurat saman työnantajan palveluksessa ovat olleet tyypillisiä. Näiden työntekijöiden ääntä kuulisin ainakin itse mieluusti lisää. Toista ääripäätä puolestaan edustavat nuoret, vasta työelämään saapuneet, joille pätkä- ja vuokratyö ovat uusia normaaleja. Myös heidän näkemyksensä mielekkästä työstä ja esimerkiksi työn yhteisöllisyydestä olisivat tutkimuksen arvoisia. Lisäksi tutkimuksessani (luku 6.3) esiin tullut monikulttuuristen työpaikkojen haaste löytää yhteistä kieltä olisi mielenkiintoinen jatkotutkimuksen aihe. Omien työelämäkokemusteni perusteella näkisin mieluusti tutkittavan myös eri organisaatioportaiden välillä esiintyvää kielimuuria. Joskus ylemmän johdon visiot vaikuttavat työelämässä kärsivän ”*lost in translation*” -tyyppisestä ongelmasta, eivätkä niiden tavoitteet aina tunnu välittyvän samoista asioista omalla ammattislangillaan keskustelevalle työntekijäjoukolle. Sama pätee toki myös toisinpäin.

Omassa tutkimuksessani vain ohuesti sivuttu koronapandemia vaikutuksineen tulee varmasti olemaan tulevien vuosien tutkituimpia aiheita myös työelämän tutkimuksessa. Pandemian on nähty saaneen aikaan uudenlaisen luokkajaon, joka repii kuilua myös eri ammattiryhmien välille. Etätyöntekijät (eng. *The Remotes*) ovat turvassa *välttämättömien* työntekijöiden (eng. *The Essentials*) – hoitajien, myyjien, kuljettajien ja teollisuustyöntekijöiden – altistuessa virukselle usein jo valmiiksi raskaassa työssään. (The Guardian 26.4.2020.) Mielenkiintoisinta on mielestäni kuitenkin se, että tämä jako ei täysin tunnista vanhoja valko- ja sinikaulusammattien rajoja. Lääkärit eivät voi jäädä kotiin sen enempää kuin roskakuskitkaan. Myös teollisuuden toimihenkilöt esimerkiksi vuorotyönjohdossa ovat *välttämättömiä*. Se, tekeekö korona pidemmän päälle ainoastaan etätyömahdollisuuden tarjoavasta työstä haluttua, vai nostaako se suorittavan työn arvostusta, jäänee nähtäväksi.

Tutkielmani alkupuolella viittasin tarinaan NASA:ssa työskentelevästä huoltomiehestä, joka kertoi auttavansa lähettämään ihmisen Kuuhun. Työn mielekkyyden tukemisessa ei kuitenkaan onneksi tarvitse tavoitella kuuta taivaalta. Kuten Antila (2006, 67) toteaa, usein työpaikkojen ilmapiiriä olisi mahdollista parantaa hyvin pienillä – ja täysin ilmaisilla – inhimillisen kohtaamisen teoilla. Myös omassa tutkimuksessani haastateltavat toivoivat lähinnä viestinnän parantamista, läsnä olevaa ja osaavaa esimiestyötä, oikeudenmukaista kohtelua, tunnustusta työstään sekä mahdollisuutta vaikuttaa oman työnsä suunnitteluun. Ennen kaikkea moni tuntui kuvaavan toivetta tehdä *järkevää työtä*. Esteet

järkevälle työnteolle aiheuttivat turhautumista ja työn mielekkyyden vähenemistä, johtuivat ne sitten kommunikaatiokatkoksista, työtä ymmärtämättömästä suunnittelusta tai esimiehen epäreilusta käytöksestä. Toisaalta monelle teollisuustyö näyttäytyi nimenomaan järkevänä, ”oikeana” työnä, jonka voi kokea merkityksellisenä sekä koko yhteiskunnan pyörimiselle että henkilökohtaisemmin oman elämän tukirakenteena. Työn mielekkyyden ja järkevän työn yhteys on itse asiassa varsin ilmeinen. Kielitoimiston sanakirja (2020) määrittelee sanan ”mielekäs” seuraavasti:

*”Jossa on mieltä, järjellinen, järkevä.”*

Tämän pro gradu -tutkielman haluan omistaa omille työkavereilleni: raskaan työn raatajille, joiden kanssa olen saanut hikoilla, itkeä ja nauraa – ja joita ilman tätä tutkimusta ei olisi olemassa.

## Lähteet

- Ahtiainen, Lasse (2020) Miten palkansaajien järjestäytyminen ja työehtosopimusten kattavuus ovat muuttuneet? Työpoliittinen aikakauskirja 63:1, 49–61. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Alasoini, Tuomo (1990) Tuotannolliset rationalisoinnit ja teollisuuden työvoiman käyttötapojen muutos. Tutkimus viidestä modernista suomalaisesta konepajateollisuuden, kevyen sähköteknisen teollisuuden ja paperiteollisuuden yksiköstä. Helsinki: Työministeriö.
- Alasoini, Tuomo (2006) Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992–2005: Työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi. Raportteja 45. Helsinki: Työministeriö.
- Antila, Juha (2006) Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus 305. Helsinki: Työministeriö.
- Bagheri, Leyla & Milyavskaya, Marina (2020) Novelty–variety as a candidate basic psychological need. New evidence across three studies. *Motivation and emotion* 44:1, 32–53.
- Bakker, Arnold B. & Demerouti, Evangelia & de Boer, Elpine & Schaufeli, Wilmar B. (2003a) Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of vocational behavior* 62:2, 341–356.
- Bakker, Arnold & Demerouti, Evangelia & Schaufeli, Wilmar (2003b) Dual processes at work in a call centre. An application of the job demands – resources model. *European journal of work and organizational psychology* 12:4, 393–417.
- Bakker, Arnold B. & Demerouti, Evangelia (2007) The job demands-resources model. State of the art. *Journal of managerial psychology* 22:3, 309–328.
- Both-Nwabuwe, Jitske M.C. & Dijkstra, Maria T.M. & Beersma, Bianca (2017) Sweeping the floor or putting a man on the Moon. How to define and measure meaningful work. *Frontiers in psychology* 8:1658.

Braverman, Harry (1974) *Labor and monopoly capital. The degradation of work in the twentieth century.* New York: Monthly Review Press.

Colquitt, Jason A. (2001) On the dimensionality of organizational justice. A construct validation of a measure. *Journal of applied psychology* 86:3, 386–400.

Crawford, Matthew B. (2012) *Elämän korjaajat. Kädentaitojen ja käytännöllisen ammattityön ylistys.* Suom. Johan L. Pii & Tuukka Tomperi. Tampere: Niin & näin.

Deci, Edward L. & Ryan, Richard M. (1985) *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior.* New York: Plenum.

Deci, Edward & Ryan, Richard (2000) The “what” and “why” of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry* 11:4, 227–268.

Deci, Edward L. & Ryan, Richard M. (2008) Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology* 49:3, 182–185.

Demerouti, Evangelia & Bakker, Arnold B. & Nachreiner, Friedheim & Schaufeli, Wilmar B. (2001) The job demands-resources model of burnout.” *Journal of applied psychology* 86:3, 499–512.

Drucker, Peter F. (1999) *Knowledge-worker productivity. The biggest challenge.* California Management Review 41:2, 79–94.

Eskola, Jari & Lähti, Johanna & Vastamäki, Jaana (2018) *Teemahaastattelu. Lyhyt selviytymisopas.* Teoksessa Raine Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu. Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle.* 5., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 27–51.

Eskola, Jari (2018) *Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta.* Teoksessa Raine Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin.* 5., uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 209–231.

European Working Conditions Survey 2015 – Data visualisation. European foundation for the improvement of living and working conditions. <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-working-conditions-survey>. (Viitattu 2.4.2021.)

Ferrie, J. E. & Head, J. & Shipley, M. J. & Vahtera, J. & Marmot, M. G. & Kivimäki, M. (2006). Injustice at work and incidence of psychiatric morbidity. The Whitehall II study. *Occupational and environmental medicine* 63:7, 443–50.

Graeber, David (2018) *Bullshit jobs*. New York: Simon & Schuster.

Green, Francis (2013) *Demanding work. The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton – Oxford: Princeton University Press.

Grimberg, Carl (1983) *Kansojen historia*. 18, *Teollisuuden läpimurto* 3., uud. laitos. Porvoo: WSOY.

Haapala, Pertti (1986) *Tehtaan valossa. Teollistuminen ja työväestön muodostuminen Tampereella 1820–1920*. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Haapala, Pertti & Peltola, Jarmo (2018) *Elinkeinorakenne 1750–2000*. Teoksessa Pertti Haapala (toim.) *Suomen rakennehistoria. Näkökulmia muutokseen ja jatkuvuuteen (1400–2000)*. Tampere: Vastapaino, 170–209.

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

Hakanen, Jari (2011) *Työn imu*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Harrington, J. M. (2001) Health effects of shift work and extended hours of work. *Occupational and environmental medicine* 58:1, 68–72.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2011) *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Helsingin Sanomat 11.2.2021 ”Metsä Group rakentaa Kemiin 1,6 miljardin euron biotuotetehtaan.” Uutinen. Toimittaja Anni Lassila. [www.hs.fi/talous/art-2000007796582.html](http://www.hs.fi/talous/art-2000007796582.html) (Viitattu 23.4.2021.)

Helsingin Sanomat 20.4.2021 ”Stora Enson toimitusjohtaja perustelee Veitsiluodon tehtaan sulkemista: Euroopassa on ylikapasiteettia 15 paperikoneen verran.” Uutinen. Toimittajat Anni Lassila ja Teemu Luukka. <https://www.hs.fi/talous/art-2000007929680.html> (Viitattu 23.4.2021.)

Juda, Myriam (2010) The importance of chronotype in shift work research. München: Ludwig-Maximilians Universität.

Julkunen, Raija (1987) Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen. Tampere: Vastapaino.

Järvholm, Bengt & Stattin, Mikael & Robroek, Suzan J.W. & Janlert, Urban & Karlsson, Bernt & Burdorf, Alex (2014) Heavy work and disability pension. A long term follow-up of Swedish construction workers. *Scandinavian journal of work, environment & health* 40:4, 335–342.

Kaivola, Taru & Launila, Heikki (2007) Hyvä työpaikka. Helsinki: Yrityskirjat.

Karasek, Robert A. (1979) Job demands, job decision latitude, and mental strain. Implications for job-redesign. *Administrative science quarterly* 24:2, 285-308.

Kauppinen, Timo, Pauliina Mattila-Holappa, Merja Perkiö-Mäkelä, Anja Saalo, Jouni Toikkanen, Seppo Tuomivaara, Sanni Uuksulainen, Marja Viluksela ja Simo Virtanen (toim.) (2013) Työ ja Terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kawakami, Norito & Haratani, Takashi & Araki, Shunichi (1992) Effects of perceived job stress on depressive symptoms in blue-collar workers of an electrical factory in Japan. *Scandinavian journal of work, environment & health* 18:3, 195–200.

Kielitoimiston sanakirja (2020) Hakusana: mielekäs. Kotimaisten kielten keskus ja Kielikone. <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/mielek%C3%A4s?searchMode=all>. (Viitattu 18.4.2021.)

Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru (2008) Hyvinvointi työssä. Stressi työelämässä. Teoksessa Kinnunen, Ulla, Taru Feldt ja Saija Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 13–37.

Kivistö, Sirkku & Turtiainen, Jussi & Väänänen, Ari (2014) Suojelusta työhyvinvointiin. Työntekijyyden ja työympäristön rajojen muutos työturvallisuuden lainvalmistelussa. Teoksessa Ari Väänänen ja Jussi Turtiainen (toim.) Suomalainen työntekijäisyys 1945–2013. Tampere: Vastapaino, 189–226.

Koivuniemi, Jussi (2018) Tehtaiden Suomi ja deindustrialisaatio 1900-2000. Teoksessa Pertti Haapala (toim.) Suomen rakennehistoria. Näkökulmia muutokseen ja jatkuvuuteen (1400–2000). Tampere: Vastapaino, 210–243.

Lucas, Kristen (2011) Blue-collar discourses of workplace dignity. Using outgroup comparisons to construct positive identities. *Management communication quarterly* 25:2, 353–374.

Luomanen, Jari & Lumme-Sandt, Kirsi & Virkola, Elisa & Nikander, Pirjo (2018) Kadonnut yhteisö? Postilaisuus ikääntyvien Postin työntekijöiden haastattelupuheessa. *Työelämän tutkimus* 16:3, 154–168.

Mamia, Tero (2009) Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Raimo Blom ja Ari Hautaniemi (toim.) *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* Helsinki: Gaudeamus, 20–55.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut (2016) *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Pro.

Martela, Frank & Mäkikallio, Iida & Virkkunen, Villiam (2017) Itsemääräämisteoria ja psykologiset perustarpeet työssä. Teoksessa Salmela-Aro, Katariina, Jari-Erik Nurmi ja Taru Feldt (toim.) *Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet*. 3., täysin uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus. [e-kirja: ei sivunumeroita]

Martela, Frank & Riekk, Tapani J. J. (2018) Autonomy, competence, relatedness, and beneficence: A multicultural comparison of the four pathways to meaningful work. *Frontiers in Psychology* 9:1157, 1–14.

Martela, Frank & Ryan, Richard M. & Steger, Michael F. (2018) Meaningfulness as satisfaction of autonomy, competence, relatedness, and beneficence. Comparing the four satisfactions and positive affect as predictors of meaning in life. *Journal of happiness studies* 19:5, 1261–1282.

Mauss, Daniel & Litaker, David & Jarczok, Marc N. & Li, Jian & Bosch, Jos A. & Fischer, Joachim E. (2013) Anti-clockwise rotating shift work and health. Would you prefer 3-shift or 4-shift operation? *American journal of industrial medicine* 56:5, 599–608.

Mayo, Elton (1933) *The human problems of an industrial civilization*. New York: Macmillan.

Moilanen, Liisa & Virtanen, Simo (2010) Työn arvon muutos ja mielekkyys. *Työelämän tutkimus*. Vol 8:1.

Mustosmäki, Armi & Anttila, Timo (2012) Liukuhihna toimistossa. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus, 61–79.

Nesthus, T. & Cruz, C. & Bouquet, A. & Detwiler, C. & Holcomb, K. & Della Rocco, P. (2001) Circadian temperature rhythms in clockwise and counter-clockwise rapidly rotating shift schedules. *Journal of human ergology* 30:1-2, 245–49.

Niskanen, Mauno & Murto, Kari & Haapamäki, Jouko (1998) Johdanto. Teoksessa Niskanen, Mauno, Kari Murto ja Jouko Haapamäki (toim.) *Menestys ja jaksaminen. Miten toteuttaa henkistä työsuojelua*. Jyväskylä: Jyväskylän koulutuskeskus, 9–11.

Ojanen, Markku (2007) *Positiivinen psykologia*. Helsinki: Edita.

Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy (2003) *Työhyvinvointi tuloksen tekijänä*. Helsinki: WSOY.

Pensola, Tiina & Gould, Raija & Polvinen, Anu (2010) Ammatit ja työkyvyttömyyseläkkeet. Masennukseen, muihin mielenterveyden häiriöihin sekä tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin perustuvat eläkkeet. *Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä* 2010:16. Helsinki: STM.

Puttonen, Sampsa & Härmä, Mikko & Hublin, Christer (2010) Shift work and cardiovascular disease. Pathways from circadian stress to morbidity. *Scandinavian journal of work, environment & health* 36:2, 96–108.

Pyöriä, Pasi (2001a) Johdanto: Suomi 2000-luvulla. Teoksessa Blom, Raimo & Melin, Harri & Pyöriä, Pasi. *Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*. Helsinki: Gaudeamus, 13–23.



Pyöriä, Pasi (2001b) Tietotyön idea. Teoksessa Blom, Raimo & Melin, Harri & Pyöriä, Pasi. Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus, 24–40.

Pyöriä, Pasi (2012) Johdanto: Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 7–22.

Pyöriä, Pasi & Jokinen, Esa & Järvinen, Katri-Maria & Lipiäinen, Liudmila (2020) Teknologia, metsä ja kemia. Suomen teollisuus viime vuosikymmenillä. Teoksessa Satu Ojala ja Pertti Haapala (toim.) Pirstoutuvatko työurat? Teollisuusalat talouden ja teknologian murroksissa. Tampere: Tampere University Press, 43–92.

Robbins, Jordan M. & Ford, Michael T. & Tetrick, Lois E. (2012) Perceived unfairness and employee health. A meta-analytic integration. *Journal of applied psychology* 97:2, 235–72.

Rousseau, Denise M. (1995) Psychological contracts in organizations. Understanding written and unwritten agreements. Thousand Oaks: Sage Publications.

Ryan, Richard M. & Deci, Edward L. (2017) Self-determination theory. Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. New York: Guilford Publications.

Schaufeli, Wilmar B. & Bakker, Arnold B. (2004) Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. A multi-sample study. *Journal of organizational behavior* 25:3, 293–315.

Schaufeli, Wilmar B. & Bakker, Arnold B. & van Rhenen, Willem (2009) How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of organizational behavior* 30:7, 893–917.

Siegrist, Johannes (1996) Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology* 1:1, 27–41.

Slemp, Gavin R. & Kern, Margaret L. & Patrick, Kent J. & Ryan, Richard M. (2018) Leader autonomy support in the workplace. A meta-analytic review. *Motivation and emotion* 42:5, 706–724.

Suomen virallinen tilasto (SVTa): Teollisuustuotanto. [http://www.stat.fi/til/tti/2019/tti\\_2019\\_2020-07-02\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tti/2019/tti_2019_2020-07-02_tie_001_fi.html) (Viitattu 17.3.2021.)

Suomen virallinen tilasto (SVTb): Työtaistelutilasto. <http://www.stat.fi/til/tta/index.html> (Viitattu 14.4.2021.)

Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus.

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

Syväjärvi, Antti & Lehtopuu, Heidi & Perttula, Juha & Häikiö, Mikko & Jokela, Jari (2012) Inhimillisesti tehokas sairaala – Työn mielekkyys henkilöstön kokemana. Rovaniemi: Lapland University Press.

Taylor, Frederick W. (1914) Tieteellisen liikkeenhoidon periaatteet. Hämeenlinna: Karisto.

Tekijä 10/2020 ”Etsintäkuulutettu: Duunari mediassa.” Toimittaja Suvi Sajaniemi. [https://www.lehtiluukku.fi/lehti/tekija/\\_read/10-2020/260391.html](https://www.lehtiluukku.fi/lehti/tekija/_read/10-2020/260391.html) (Viitattu 16.4.2021.)

The Guardian 26.4.2020 “Covid-19 pandemic shines a light on a new kind of class divide and its inequalities.” Toimittaja Robert Reich. [www.theguardian.com/commentisfree/2020/apr/25/covid-19-pandemic-shines-a-light-on-a-new-kind-of-class-divide-and-its-inequalities](http://www.theguardian.com/commentisfree/2020/apr/25/covid-19-pandemic-shines-a-light-on-a-new-kind-of-class-divide-and-its-inequalities) (Viitattu 18.4.2021.)

Thielbar, Gerald & Feldman, Saul D. (1969) Occupational stereotypes and prestige. *Social Forces*, 48(1), 64–72.

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

Tilastokeskus (2007) Suomi 1917-2007. Itsenäisyyden aika tilastojen valossa. Suomen teollisuustuotannon kasvun vuodet. <https://www.stat.fi/tup/suomi90/toukokuu.html>. (Viitattu 8.4.2021.)

Tilastokeskus. Käsitteet: teollisuus. <https://www.stat.fi/meta/kas/teollisuus.html> (Viitattu 17.3.2021.)

Torlina, Jeff (2011) *Working class. Challenging myths about blue-collar labor*. Boulder, Colorado: Lynne Rienner Publishers.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. 10., uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Turtiainen, Jussi (2014) *Metalliin kietoutuneet muistot. Metallityöläisten maskuliinisuus toisen maailmansodan jälkeen*. Teoksessa Ari Väänänen ja Jussi Turtiainen (toim.) *Suomalainen työntekijäisyys 1945–2013*. Tampere: Vastapaino, 154–188.

Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> (Viitattu 27.1.2021.)

Varje, Pekka (2014) *“Palvelukseen halutaan”*: Työpaikkailmoitusten työntekijä. Teoksessa Ari Väänänen ja Jussi Turtiainen (toim.) *Suomalainen työntekijäisyys 1945–2013*. Tampere: Vastapaino, 54–83.

Vartiainen, Matti (1994) *Työn muutoksen työvälineet. Muutoksen hallinnan sosiotekniset menetelmät*. Espoo: Otatieto.

Vuori, Jaana (2021) *Tutkimusetiikka ihmistieteissä*. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/palvelut/menetelmaopetus/>. (Viitattu 17.4.2021.)

Väänänen, Ari & Turtiainen, Jussi (2014) *Suomalaisen työntekijyyden ja työntekijäidealien historia*. Teoksessa Ari Väänänen ja Jussi Turtiainen (toim.) *Suomalainen työntekijäisyys 1945–2013*. Tampere: Vastapaino, 18–53.

Womack, James P. & Jones, Daniel T. & Roos, Daniel (1990) *The machine that changed the world*. New York: Rawson.

Yle 26.8.2020 ”UPM lakkauttaa Kaipolan tehtaan – pääluottamusmies: Tämä on suomalaisen johtamisen rیمانalituspäivä.” Uutinen. Toimittajat Eija Heikkilä, Varpu Kiviranta ja Mirjam Tahkokorpi. <https://yle.fi/uutiset/3-11512241> (Viitattu 23.4.2021.)

## Liitteet

### Liite 1: Haastattelurunko

Duunarit-haastattelurunko teollisuuteen 26.8.2020

#### Nykyinen työ ja työhistoria

- Mitä työtä teet tällä hetkellä ja millä nimikkeellä?
- Kuvaile tyypillistä työpäivääsi (mitä teit eilen?)
- Milloin ja miten aloitit tässä työssä?
- Työsuhteen tyyppi (määräaikaisuus, osa-aika, kokoaikatyö?)
- Millaiset työajat sinulla on?
- Mikä on koulutuksesi ja aiempi työhistoria?
- Millainen työyhteisö sinulla on? Kuinka paljon työntekijöitä työnantajallasi on kaiken kaikkiaan?

#### Työn vaatimukset, odotukset ja velvollisuudet

- Millaiset työtehtävät ovat sinulle mieluisimpia? Mitkä vastaavasti eivät niin mieluisia?
- Koetko työsi fyysisesti raskaaksi? Mitkä tehtävät raskaimpia?
- Koetko työsi henkisesti raskaaksi tai stressaavaksi?
- Voitko vaikuttaa työhösi mitenkään? Voitko vaikuttaa työaikoihin, työjärjestykseen tai siihen miten teet työt?
- Minkälaista osaamista työ vaatii ja mikä on haastavinta? (missä kohdissa tarvitaan kokemusta ja osaamista?)
- Onko työssäsi mahdollista kehittyä ja/tai kouluttautua?

#### Johtaminen

- Miten työtäsi johdetaan ja oletko tyytyväinen esimiestyöhön?
- Koetko että työnantajasi pitää huolta sinusta?

- Oletko joskus kokenut että työnantaja on pettänyt lupauksensa? Millainen tilanne tämä oli?
- Millainen olet työntekijänä?
- Onko sinua pyydetty joustamaan työssäsi, esim. tekemään ylitöitä tai lisätöitä?
- Pyritkö aina tekemään työt niin hyvin kuin mahdollista? Onnistuuko se? Mitä pitäisi tapahtua, että voisit tehdä työsi mahdollisimman hyvin?

### **Ammattiylpeys ja työn merkityksellisyys**

- Millaisissa tilanteissa olet ylpeä omasta työstäsi tai ammatistasi?
- Koetko ylpeyttä työpaikastasi tai työnantajastasi?
- Onko työ merkityksellistä/tärkeää sinulle itsellesi? Miksi?
- Mikä merkitys työlläsi on muille: tuotteiden käyttäjille tms.?

### **Palkitseminen ja palkat**

- onko palkka riittävä, saako jotain etuja?
- Saatko työstäsi kiitosta: keneltä, millaisissa tilanteissa?
- Arvostetaanko työtäsi? Miten se näkyy? Tai miten toivoisit sen näkyvän?

### **Työ Koronan aikaan**

- Miten Koronaepidemia on vaikuttanut työhösi?
- Onko sinua pelottanut, että saat työssäsi tartunnan? Miten olet suojautunut virukselta?
- Onko näköpiirissä lomautuksen tai työttömyyden uhkaa Koronan takia?

### **Lopuksi:**

- Aiotko jatkaa nykyisessä työssäsi? Jos kyllä, miksi haluat pysyä nykyisessä työssä?
- Jos haluaisit vaihtaa työpaikkaa, niin miksi? Mitä toivoisit uudessa työpaikassa/alalla olevan toisin?
- Jäikö jotain kysymättä? Mistä haluaisit kertoa?