

Pirkko Saloranta

TYÖSUHTEEN TYYPIN YHTEYS TYÖHYVINVOINTITEKIJÖIHIN

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Pro gradu
Huhtikuu 2021

TIIVISTELMÄ

Pirkko Saloranta: Työsuhteen tyyppien yhteys työhyvinvointitekijöihin
Pro Gradu
Tampereen yliopisto
Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma
Huhtikuu 2021

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää työsuhdetyyppien, määräaikainen sekä jatkuva/pysyvä/toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, eroja työmarkkinoilla ja niiden yhteyttä työntekijöiden työhyvinvointiin. Tarkastelun aluksi luodaan katsaus aiempaan tutkimukseen aihepiirin ympärillä sekä avataan tähän liittyviä käsitteitä tarkemmin. Tutkimuksessa on käytetty sekä tilastollista aineistoa että täydentäviä laadullisia haastatteluja. Näiden aineistojen avulla on tavoitteena luoda kokonaiskuva tilanteesta. Tilastoaineistona on käytetty Työolobarometriä vuodelta 2018.

Tutkimuksessa tuli esiin eroja määräaikaisten ja pysyvien työntekijöiden välillä ja eroja oli tullut esiin jo aikaisemmassa tutkimuksessa. Lisäksi tuli esiin näkökulma siitä, miten työntekijöiden vaihtuvuus määräaikaisten työsuhteiden myötä voi aiheuttaa työhyvinvoinnin muutoksia pysyvässä henkilökunnassa. Perehdytyksen järjestäminen aiheuttaa muutoksia pysyvässä työsuhteessa toimivien henkilöiden työpäivien sisältöön ja työkuormaan ja sen myötä jaksamiseen ja työhyvinvointiin.

Tutkimuksessa selvisi, että eroja määräaikaisten ja pysyvien työntekijöiden välillä löytyy ainakin siinä, kuinka paljon pääsee vaikuttamaan työn sisältöön, työoloihin ja työtahtiin. Lisäksi eroja löytyy siitä, pääseekö kehittämään toimintatapoja ja prosesseja. Vakituiset työntekijät pääsevät enemmän mukaan sekä vaikuttamaan että kehittämään. Haastatteluilla täydennettiin määrällisen tutkimuksen tuloksia ja niissä nousi esiin liian suppea perehdytys ja sen myötä uudet työntekijät tarvitsevat apua pidempään hankalien tilanteiden ratkaisussa.

Avainsanat: työhyvinvointi, määräaikainen työsuhde, pysyvä työsuhde, perehdytys, työn imu

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

Sisällysluettelo

1.1	Johdanto	4
1.1	Taustaa	4
1.2	Määräaikaiset ja vakituiset työsuhteet	6
1.3	Työhyvinvointi ja sen suhde työsuhdetyyppiin	11
2.	Tutkimuksen toteutus	16
2.1	Tutkimuskysymykset	16
2.2	Keskeiset käsitteet	17
2.3	Työolobarometri 2018	29
2.4	Tilastoanalyysin menetelmien erittely ja perustelu	31
2.5	Haastattelut	32
3.	Tulokset/analyysi.....	34
3.1	Tilastollisen tutkimuksen tulokset	34
3.2	Haastattelujen analyysi	39
3.3	Pohdintaa	42
4.	Yhteenveto.....	48
5.	Lähdeluettelo	52
	Liitteet.....	56

1.1 Johdanto

1.1 Taustaa

Olen työskennellyt yhteisöissä, jossa henkilöstön vaihtuvuus on suuri ja huomannut sen vaikuttavan henkilöstön jaksamiseen ja työyhteisön kehittämistyöhön. Halusin saada tälle havainnolle tutkimuksellista pohjaa. Tällaisissa yhteisöissä on myös henkilöitä, jotka ovat työskennelleet samassa yhteisössä todella pitkään ja nähneet kymmeniä muutaman kuukauden "vierailuja yhteisöön". Työpäiviin kuuluu paljon tervetuloivotuksia ja hyvästien jättöjä, perehdytystä ja uuden oppimista. Tutkimusta on tehty paljon määräaikaisten työntekijöiden jaksamisen näkökulmasta (Ojala ym. 2015, Ojala ym. 2017, Ruotsalainen ym. 2013), mutta tässä tutkimuksessa näkökulma on enemmän vakituisten työntekijöiden puolella. Tavoitteena on löytää syitä hyvinvointia tukevien työsuhdetyyppien käyttöön työyhteisöissä.

Pelkästään työyhteisön vaihtuvuuden ja sen seurausten tutkiminen kertoisi vain pienen osan laajemmasta aihepiiristä, johon mielenkiintoni kohdentuu. Juhani Kauhanen tuo työhyvinvoinnin kehittämisohjelman oppaassaan esiin, kuinka työhyvinvointiin panostamalla voidaan vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden motivoitumisen ja työtyytyväisyyteen sekä sen lisäksi sitoutumiseen eli vähäiseen henkilöstön vaihtuvuuteen. Henkilöstön vaihtuvuudessa on kaksi puolta, toisaalta liian pieni vaihtuvuus saattaa jäykistää organisaation rakennetta ja liian suuri vaihtuvuus sitoo organisaation resursseja rekrytointiin ja perehdyttämiseen. Oppaan mukaan optimaalinen vaihtuvuus asettuisi 5–10 prosentin suuruuteen henkilöstön kokonaismäärästä. (Kauhanen 2016, 18, 75.)

Usein työpaikoilla perehdytyksestä vastaavat siihen nimetyt henkilöt ja näin määräaikaisten työntekijöiden työn aloitukseen liittyvät perehdytys- ja koulutustoimet keskittyvät pienelle osalle työyhteisöä. Nämä henkilöt ovat yleensä pitkän linjan osaajia, joilla on pitkä ja monipuolinen työkokemus, ja jotka ovat kohdanneet työtehtävien monenlaiset haasteet.

Toistuessaan usein ja säännöllisesti perehdytys voi näyttäytyä perehdyttäjälle saman asian toistamisena ja jankuttamisena ja siksi näiden huippuosaajien työhyvinvointiin ja jaksamiseen olisikin syytä kiinnittää huomiota yhä enemmän. Tutkimuksessani tuon esiin näkökulmia

perehdyttäjien työhyvinvoinnin huomioimiseksi sekä määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden eroavaisuuksiin hyvinvointiin liittyvien kysymysten näkökulmasta.

Valitsin tutkimukseni tilastolliseksi aineistoksi työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin vuodelta 2018. Aineistossa on käytetty työsuhteen tyyppiä taustamuuttujana, joten kysymyksiä on mahdollista tarkastella tuosta näkökulmasta. Halusin täydentää tilastollista tutkimusta myös muutamalla haastattelulla sellaisesta työyhteisöstä, jossa määräaikaisia sopimuksia käytetään verrattain paljon. Pirkanmaan TE-toimistosta löytyi muutama sopiva haastateltava. Kohde on myös siinä mielessä kiinnostava, että työ TE-toimistossa on syvällistä asiantuntijuutta vaativaa ja näin ollen työhön perehdyttäminen on erittäin tärkeää sen onnistumisen kannalta.

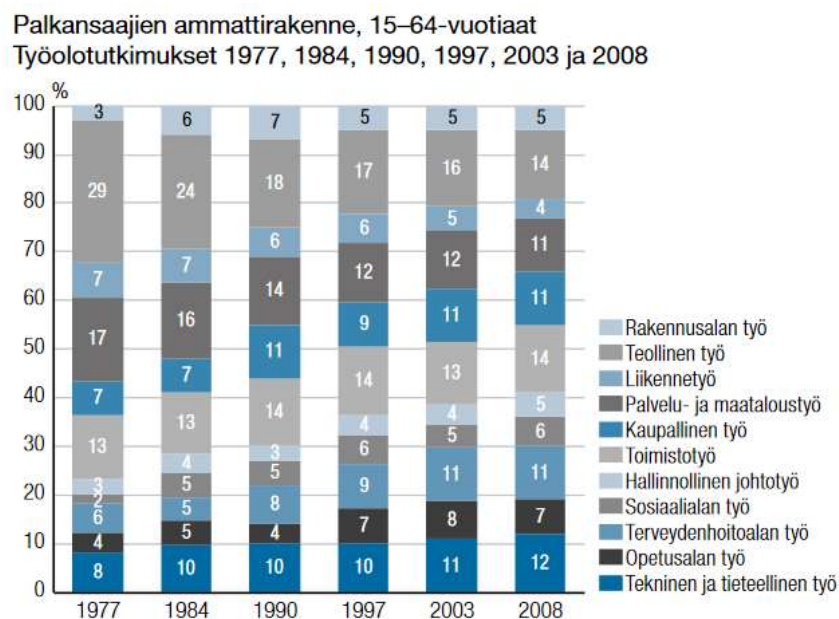
Omaehtoisen kokemuksen lisäksi aiheen pariin ovat ohjanneet monet kirjoitukset valtamedioissa liittyen siihen, kuinka työmarkkinat muuttuvat ja työurat muuttuvat epävarmoiksi ja pätkittäisiksi. Tutkimustulosten julkaisuilla ja niiden esiin tuomisella pyritään oikaisemaan vääristyneitä käsityksiä. Tästä esimerkkinä Aamulehden artikkeli: *”Tampereen yliopistossa tehtiin suurtutkimus miesten ja naisten työurista kolmella teollisuuden alalla – yksi havainto järkytti tutkijoita.”* Tutkimus tehtiin Työsuojelurahaston tuella Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa 2018-2020 ja mukana oli kuusi tutkijaa. Projektia johti yliopistonlehtori Satu Ojala. Tässä artikkelissa esiin nostettu tutkijoita järkyttänyt asia oli ansioiden isot erot miesten ja naisten välillä. Artikkelissa tuodaan esiin myös se, että työurien pirstaloitumisen sijaan näkyviin oli noussut jatkuvuus. (Vanhalakka 2021.)

Ennen koronakevättä 2020 työllisiä oli Suomessa enemmän kuin koskaan aikaisemmin. Siitä huolimatta työn loppumista ja palkkatyön katoa pelätään aina välillä. Puhe työn katoamisesta tai työelämän epävarmuudesta tuottaa myös ajatuksia liittyen työurien pistoutumiseen. Palkansaajien työurat näyttävät nyt melko vakailta tutkimuksen valossa. Yksityisellä sektorilla työurat ovat muuttuneet vakaammiksi ja yhä useammalla keskeytymättömämmäksi. Työurat ovat myös pidentyneet. Vaikka jatkuvuus ja vakaus on tärkeää, on ongelmallista, mikäli työssä pysytään vain siksi, ettei vaihtoehtoja ole, koska uusi työpaikkoja ei ole syntynyt riittävästi. Kansantaloudellisesta ja yritysten näkökulmasta työvoiman liikkuvuus on välttämätöntä osaamisen kartuttamisen sekä tutkimus- ja kehitystyön jatkuvuuden vuoksi. (Ojala & Pyöriä 2020, 20–21.)

Tutustuessani aiempaan tutkimukseen ja suunnitellessani tätä tutkimusta, tutustuin myös Työolobarometrin 2019 julkaisuun, joka on tällä hetkellä barometreista tuorein (Keyriläinen 2020). Tuossa julkaisussa ei ollut nostettu työsuhteen tyyppiin liittyviä eroja esiin ollenkaan. Se herättää kysymyksen siitä, ovatko erot kutistuneet niin pieneksi, että niitä ei kannata enää huomioida, vai eikö tämä työsuhtedyyppi ja sen vaikutukset ole kiinnostavia laajemmin tutkijakentällä.

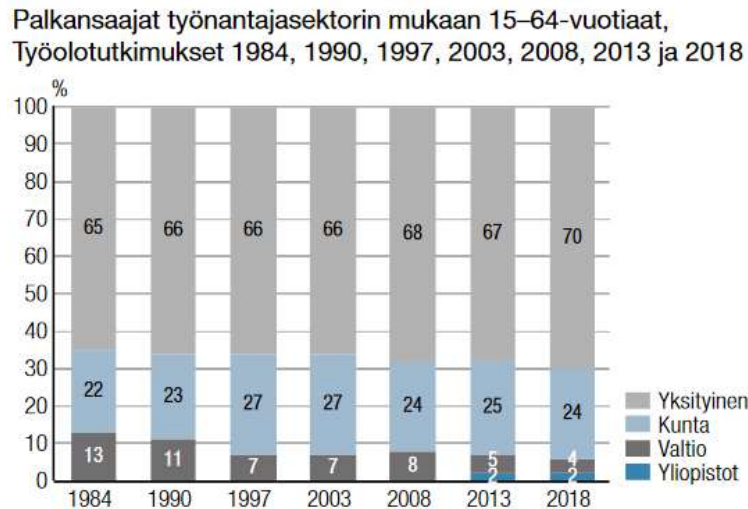
1.2 Määräaikaiset ja vakituiset työsuhteet

Hanna Sutela, Anna Pärnänen ja Marianne Keyriläinen ovat koonneet Tilastokeskuksen työolotutkimuksen tuloksia yhteen vuodesta 1977 vuoteen 2018. Julkaisu peilaa vuoden 2018 tuloksia kehitykseen, joka suomalaisessa työelämässä on tapahtunut viimeisen 41 vuoden aikana. Tilastokeskuksen toteuttama työolotutkimus on vakiinnuttanut asemansa ja se on myös kansainvälisesti tunnettu ja arvostettu. Työolotutkimuksen kohderyhmä on kasvanut määrällisesti näiden vuosikymmenten aikana. Palkansaajien ammattirakenne on muuttunut siten, että teollinen työ on vähentynyt ja terveydenhoitoalan ja sosiaalialan työ on lisääntynyt, samoin tekninen ja tieteellinen sekä kaupallinen työ. (Kuvio 1.) (Sutela & Pärnänen & Keyriläinen 2019, 5, 15–17.)



Kuvio 1. Palkansaajien ammattirakenne, 15–64-vuotiaat. Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008. (Sutela & Pärnänen & Keyriläinen 2019, 16.)

Pohjoismaissa yleisesti julkinen sektori on merkittävä työllistäjä, mutta tilastot osoittavat julkisella sektorilla työskentelevien osuuden pienentyneen vuosikymmenten aikana. Valtiosektorin työntekijöiden osuus palkansaajista on vähentynyt erityisen paljon ja vuonna 2018 30 prosenttia palkansaajista työskenteli valtiolla, kunnalla tai kuntayhtymässä. (Sutela & Pärnänen & Keyriläinen 2019, 22.)



Kuvio 2. Palkansaajat työnantajasektorin mukaan, 15-64-vuotiaat. Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008. (Sutela & Pärnänen & Keyriläinen 2019, 22.)

Ikärakenne on muuttunut ja yksi ikärakenteeseen vaikuttava seikka on koulutustason nousun yhteydessä tapahtuva opiskeluaikojen piteneminen, joka on väestörakenteesta riippumaton tekijä. Opiskeluaikojen pitenemisestä seuraa myöhäisempi työmarkkinoille siirtyminen. Kuitenkin noususuhdanne aikoina on mahdollista työskennellä opintojen ohessa ja taantuma-aikoina keskittyä useammin opintojen loppuunsaattamiseen. (Sutela & Pärnänen & Keyriläinen 2019, 26-27.)

Tarkasteltaessa aiempia tilastoja työsuhdetyypin näkökulmasta, voidaan todeta määräaikaisten työsuhteiden osuuden kasvaneen sinä aikana, kun säännöllisiä tilastoja on kerätty. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan määräaikaisten työsuhteiden osuus on ollut korkeimmillaan 1997, jolloin 18 prosenttia kaikista työntekijöistä olivat määräaikaissa työsuhteissa ja naisten kohdalla vastaava osuus oli jopa 21 prosenttia. Tämän jälkeen määräaikaisten työsuhteiden on laskenut. 2000-luvulla trendi on jatkunut melko vakaana ja

vuoden 2018 työsuhteista määräaikaista oli 16 prosenttia (naisten osuus edelleen hiukan keskiarvoa korkeampi eli 19 prosenttia). Työolotutkimuksen 2018 mukaan määräaikaista työsuhteita oli 14 prosenttia aineiston vastaajista. Ero työvoimatutkimukseen selittyy sillä, että työvoimatutkimuksessa lukuun lasketaan myös alle 10 tuntia viikossa olevat työsuhteet. (Sutela & Pärnänen & Keyriläinen 2019, 55.)

Määräaikaisten työsuhteiden sääntelyä on lisätty 2000-luvun alkupuolella ja samalla määräaikaisten palkansaajien asemaa on pyritty parantamaan. Suomelle erityistä muihin EU-maihin verrattuna on poikkeuksellisen suuri sukupuolten välinen ero naisten määräaikaisten työsuhteiden osuuden ollessa suurempi. Määräaikaisten palkansaajien ryhmä on kaiken kaikkiaan hyvin heterogeeninen, jolloin välillä tilanne on työntekijän kannalta toivottu ja elämäntilanteeseen sopiva ja toisinaan tulevaisuuden suunnitelmia hankaloittava ja epävarmuutta aiheuttava. (Sutela & Pärnänen & Keyriläinen 2019, 56–57.)

Poikkeuksia määräaikaisten työsuhteiden suuremmista osuuksista, kuin edellä mainitut, on löydettävissä julkisista raporteista. Keha-keskuksen (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskus) henkilöstöraportin mukaan määräaikaisten osuus TE-toimistojen henkilöstöstä on noussut hiukan 2016–2018 ollen vuonna 2018 jo lähes kolmasosa henkilöstöstä. Tähän on vaikuttanut merkittävästi vuodelle 2018 myönnetty lisämäärärahat mm. aktiivimallin toimeenpanoon ja työnhakijoiden määräaikaishaastatteluihin. Määräaikaisten osuus TE-toimistojen työntekijöistä oli 32 prosenttia ja palkkatuella työllistettyjen osuus 7 prosenttia vuonna 2018. (Keha-keskus 2018, 123.)

Juha Siltala tuo määräaikaiset työsuhteet esiin teoksessaan *Työelämän huonontumisen lyhyt historia* (2004). Hänen mukaansa ”epätyypillisissä työsuhteissa sinnittelijät alkavat olla jo tyyppillistä työvoimaa”. Siltala yhdistää tähän joukkoon määräaikaiset, osa-aikaiset ja tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät, jotka elävät lähtövalmiina ja pysyvästi tilapäisinä. Erityisesti julkisella sektorilla hänen mukaansa joka neljäs työsuhde on määräaikainen. Määräaikaisuuden loukkuun jääneet joutuvat usein syrjäytetyksi nuoremman työvoiman tieltä, sitten kun tulee se hetki, että tehtävä vakinaistetaan. Määräaikaisuuksista voi muodostua ponnahduslauta vakinaisiin töihin, mutta odotusaika venyy keskimäärin 3,2 vuoden mittaiseksi. (Siltala 2004, 188–189.)

Siltala kirjoittaa myös eriarvoisuudesta eri työsuhdetyypeissä työskentelevien kesken. Sijainen voi työskennellä nöyrästi ilman lomien erilaisin järjestelyin ja määräaikaaisuus voidaan katkaista ennen lomien alkua. Lisäksi esimerkiksi hoitoalalla on nähtävissä helppojen vuorojen varaamista suosikkityöntekijöille. Myös koulutusmahdollisuudet ovat määräaikaaisilla pienemmät ja joululahjat yms. palkkiot voivat olla vaatimattomampia. Pehdytys saatetaan unohtaa ja vain työpanos otetaan määräaikaaisilta työntekijöiltä, jättäen samalla työyhteisön ulkopuoliseksi. Siltalan mukaan työn ”tavaramuotoistaminen” on tehnyt ylityöllisiä, alityöllisiä, työn odottelijoita ja työstä syrjäytettyjä, ja vakinaisen palkkatyön normi vahvistuu, vaikka vakituinen työ vähenee. (Siltala 2004, 190, 198.)

Eriarvoista kohtelua tai syrjintää esiintyy edelleen työpaikoilla. Työolobarometrin vuoden 2018 tulokset eivät kerro omakohtaisista syrjintäkokemuksista vaan omalla työpaikalla havaitun syrjinnän arvioista. Kiusaamisella ja häirinnällä on vakavia seurauksia koko työyhteisölle yksilön lisäksi ja myös sivustakatsojat oireilevat. Barometrissa kysytyistä syrjintäperusteista yleisin oli määräaikaisiin kohdistuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä. Työsuhdetyyppiin liittyvä kysymys on ollut mukana jo 10 vuotta, ja sekä määräaikaisiin että osa-aikaisiin liittyvä syrjintä on ollut yleisempää viime vuosina kuin aikaisemmin. Vuonna 2018 14 % palkansaajista oli huomannut omalla työpaikalla määräaikaisiin työntekijöihin kohdistuvaa eriarvoista kohtelua tai syrjintää. (Lyly-Yrjänäinen 2019, 75, 78.)

Tilastot eivät yksiselitteisesti kuitenkaan tue näkemystä aiempaa rikkonaisuudesta tai epävarmuudesta työelämästä, kuten Jouko Nätin ja Pasi Pyöriän kirjoituksessa ilmenee. Työn normina pidetään toki edelleen jatkuvaa työsuhdetta yhdelle työnantajalle koko-aikaisesti ja niin että työnantaja määrittelee myös työn tekemisen paikat. Normista poikkeavia työsuhteita kutsutaan epätyypilliseksi työsuhteiksi tai pätkätöiksi. Vaikka pätkätöillä alun perin tarkoitettiin ketjutettuja työsuhteita, sillä voidaan tarkoittaa tänä päivänä kaikkia epätyypillisiä työsuhteita. Julkisella sektorilla määräaikaaisia työsuhteita solmitaan enemmän kuin yksityisellä ja määräaikaaisuus kytkeytyy myös aiempaan työttömyyteen. Niistä työntekijöistä, joilla on taustallaan työttömyyttä viimeisen viiden vuoden aikana, kolmannes on määräaikaaisessa työsuhteessa. (Nätti & Pyöriä 2017, 26–30.)

Tarkasteltaessa yli 20 vuotta kestäneiden työsuhteiden osuuden kehitystä, se on kasvanut 11 prosentista 20 prosenttiin vuosien 1977 ja 2013 välillä työolotutkimusten mukaan. Samalla ajanjaksolla kaikkien työsuhteiden keskimääräinen pituus on kasvanut 7,7 vuodesta 10,3

vuoteen. Eli vaikka mediasta saa sen käsityksen, että työsuhteet ovat lyhentyneet ja pätkittyneet, tilastoissa se ei näyttäydä niin. Toki lyhyiden työsuhteiden osuus vaihtelee iän mukaan ja esimerkiksi vuonna 2013 nuorten (15–29-v.) keskuudessa 43 % työsuhteista oli alle vuoden mittaisia. Aloista eniten lyhyitä työsuhteita oli tuolloin kaupan ja majoituksen parissa (20 %). (Nätti & Pyöriä 2017, 36-38.)

Satu Ojala, Jouko Nätti ja Liudmila Lipiäinen tekivät kahdeksan vuoden seurantatutkimuksen siitä, miten väliaikainen työllistyminen heijastuu myöhempään työmarkkinoille kiinnittymiseen. Tutkimuksessa tuotiin esiin vakituisen ja väliaikaisen työvoiman eroavaisuuksia. Tuon tutkimuksen tulosten perusteella väliaikainen työllistyminen on Suomessa enemmän sukupuolittunutta kuin Euroopassa keskimäärin. Yksi selittävä syy on se, että Suomessa määräaikaisuudet ovat yleisiä julkisella sektorilla ja niissä yleisin määräaikaisuuden syy on sijaisuus. Tämä taas selittyy naisvaltaisella alalla (sosiaali- ja terveysala) ja siellä olevilla vanhempainvapailla ja niiden sijaisuuksilla sairauslomien lisäksi. Seurantajakson aikana nuo sijaiset olivat myös todennäköisiä vanhempainvapaalle jääjiä. Suomen pitkät vanhempainvapaat myös kasvattavat sijaisten tarvetta muihin Euroopan maihin nähden. (Ojala & Nätti & Lipiäinen 2017.)

Toinen määräaikaisuutta Suomessa lisäävä tekijä, edellä mainitun tutkimuksen mukaan, on nuorten henkilöiden opiskelujen aikainen työskentely. Siitä seuraa myös määräaikaisten työntekijöiden verrattain alempi ikä vakituisiin nähden. Näillä määräaikaisilla sekä sijaisilla on keskimääräistä korkeampi koulutustaso, samalla työnantajalla työskentelyjakso on lyhyempi, palkkataso on matalampi, mahdollisuudet osallistua koulutukseen pienemmät ja heillä on usein kokemuksia aiemmasta työttömyydestä. 2000-luvun alkupuolelta alkaen vuosittain neljännes kaikista työllisistä on ollut väliaikaisessa työssä ja/tai osa-aikaisella sopimuksella. Väliaikaisissa työsuhteissa olevat tuntevat enenevässä määrin pelkoa työn menettämisestä. Ei voida kuitenkaan sanoa määräaikaisten tai väliaikaisten töiden olevan vakituisia huonompia, koska Suomessa työolosuhteiden tasaisesta laadusta pidetään huolta työehtosopimuksilla. (Ojala & Nätti & Lipiäinen 2017.)

Kahdeksan vuoden seurantajakson lopussa pysyvissä työsuhteissa olleista neljä viidestä oli edelleen työssä. Määräaikaisista vähimmillään kaksi viidestä, vaihtelu oli aika suurta riippuen määräaikaisuuden syistä. Huolestuttava löydös oli se, että määräaikaisten joukosta löytyi paljon enemmän niitä henkilöitä, jotka seurantajaksolla olivat jääneet työkyvyttömyyseläkkeelle tai

muuten työmarkkinoiden ulkopuolelle. Määräaikaisissa työsopimuksissa olevilla todettiin olevan korkeampi riski työttömyyteen kuin pysyvissä työsuhteissa olevilla. Tämä löydös yhdessä työn polarisoitumisen kanssa antavat myös syyn jatkotutkimuksille. (Ojala & Nätti & Lipiäinen 2017.)

Tutkimuksessa on keskusteltu paljon siitä, onko määräaikaisuus ansa vai astinlauta vakaammille työmarkkinoille (Sutela & Pärnänen & Keyriläinen 2019, 58). Joka tapauksessa määräaikaisten työsuhteiden osuus on pysynyt viime vuosia vakaalla tasolla. Osuudet vaihtelevat tilastoissa kohderyhmän ja toimialojen mukaan paljonkin, ja toisinaan määrään vaikuttaa myös mittaukset ja määritelmät. Koska työsuhdetyypin vaikutuksia työmarkkinoilla on kuitenkin löydettävissä, on määräaikaisessa tai jatkuvassa työsuhteessa olevien eroja tarpeen edelleen tutkia.

1.3 Työhyvinvointi ja sen suhde työsuhdetyyppiin

Aiemmin on tutkittu työsuhteen laadun vaikutusta työhyvinvointiin ja tutkimuksia määräaikaisten työntekijöiden työssäjaksamisesta on tehty. Myös muissa työhyvinvointia tarkastelevissa tutkimuksissa otetaan kantaa siihen, miten työsuhteen pituus/pysyvyys vaikuttaa työhyvinvointiin.

Työhyvinvointia paljon tutkinut Marja-Liisa Manka sanoo kirjassaan *Työhyvinvointi* (2016) työn hallinnan tunteen olevan yksi tärkeimmistä työhyvinvoinnin lähteistä. Tällä tarkoitetaan sitä, miten paljon voi vaikuttaa omiin työtehtäviinsä ja työtahtiinsa. Työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuudet vaihtelevat eri toimialojen kesken ja esimerkiksi työnjakoon vaikuttaminen on valtiolla muita sektoreita harvinaisempaa. Kirjassa kerrotaan myös, että työpaikoilla kuormittaa eriarvoinen kohtelu ja syrjintä. Vuoden 2015 työolobarometrin mukaan syrjintäperusteista yleisin oli määräaikaisiin kohdistuva eriarvoinen kohtelu. (Manka & Manka 2016, 28, 32.)

Manka esittelee myös voimavaramallin, joka on kehitetty ”Positiiviset tekijät työssä” -projektissa 2008, joka oli pohjoismaisen ministerineuvoston rahoittama. Mallin mukaan työn ja yksilön voimavarat mahdollistavat työnimun eli työn ilon. Voimaannuttavia piirteitä ovat esimiehen antama sosiaalinen tuki, innovatiivinen ilmapiiri, työn hallinta ja lisäksi työ, johon sisältyy vaikuttamisen sekä kehittymisen mahdollisuuksien ennustettavuutta ja työroolin

selkeyttä. Ryhmän voimavaroja nähtiin lisäävän yhtenäisyyden sekä autonomian. Yksilöllisiä voimavaroja todettiin olevan mm. tehokkuususkomukset, optimismi sekä toiveikkaus. (Manka & Manka 2016, 69–70.)

Manka korostaa työn hallinnan tunteen tärkeyttä työn imun lisäämisessä. Se tarkoittaa, että työntekijällä on mahdollisuuksia vaikuttaa työn pelisääntöihin ja mittarina toimii se, miten paljon työ tarjoaa vapautta, itsenäisyyttä ja valtaa aikataulutuksessa ja menettelytavoissa. Lisäksi työn mielekkyyden kokemus edellyttää osaamisen käyttömahdollisuuksia sekä työn merkityksellisyyttä. Työntekijän on nähtävä osansa kokonaisuudessa ja vastuullisuuden lisäksi on saatava palautetta. (Manka & Manka 2016, 107.)

Aiemmassa tutkimuksessa mm. Satu Ojala, Jouko Nätti ja Merja Kauhanen ovat käyttäneet työoloaineistoa työsuojelurahaston tutkimuksessa *Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisessa työssä* (Ojala & Nätti & Kauhanen 2015). Tuossa raportissa tuodaan esiin muun muassa se, että vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat paremmat pysyvässä työsuhteessa kuin määräaikaisessa. On nähtävissä eroja sen suhteen, onko vapaaehtoisesti vai vastentahtoisesti määräaikaisessa työsuhteessa. Kuitenkin on ollut nähtävissä, että kehittymismahdollisuuksissa ei nähdä merkittävää eroa määräaikaisten ja toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevien välillä. (Ojala & Nätti & Kauhanen 2015, 40, 42.)

Pysyvässä työsuhteessa olevat kokivat aiemmin työnsä henkisesti raskaammaksi kuin määräaikaisessa työsuhteessa olevat, mutta ero on poistunut 2000-luvulla. Vapaaehtoisesti määräaikaisessa työssä olevilla työn henkinen kuormitus on pienempää ja myöskään työllistämisvaroin palkatut ja kausityöntekijät eivät koe työn henkistä kuormitusta sen enempää kuin muutkaan. Määräaikaisessa työssä olevat jäävät harvemmin ylitöihin ja vakituisessa työsuhteessa olevilla on työajan lisäksi korkeampi työn intensiteetti kuin määräaikaisilla. Työajan joustot ovat mahdollisia enemmän pysyvissä kuin määräaikaisissa työsuhteissa. (Ojala & Nätti & Kauhanen 2015, 50, 64, 66.)

Pasi Pyöriän toimittamassa teoksessa *Työelämän myytit ja todellisuus* (2017) tuodaan myös esiin yksi määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvä näkökulma. Virtanen, Saloniemi ja Nätti tuovat esiin näkökulman siitä, millaisia terveyseroja on löydettävissä vakinaisten ja määräaikaisten välillä. Heti artikkelin alussa todetaan, ettei työsuhteen määräaikaisuus ole välttämättä riski terveydelle. Pätkätyöläiset kokevat yleisemmin epävarmuutta työssään, mutta

työsopimustyyppin yhteyksiä hyvinvointiin ja terveyteen on syytä tutkia epävarmuuden kokemuksesta erillään. On huomattu, että epäjatkuissa työsuhteissa työskentelevät tuntevat terveytensä ja työkykynsä jopa paremmaksi kuin jatkuvassa työsuhteessa olevat, mutta työsuhdetyyppi ei tätä välttämättä selitä, vaan se, että eri työsuhdetyyppejä edustavien ryhmät ovat koostumukseltaan erilaisia. Epäjatkuissa työsuhteissa on nuorempia ja/tai korkeammin koulutettuja työntekijöitä. Kyse voi olla myös siitä, että pätkätyön saaminen ja työssä menestyminen edellyttävät parempaa terveyttä. (Virtanen & Saloniemi & Nätti 2017, 163–173.)

Työntekijöiden vaihtuvuuden merkitystä työtyytyväisyyteen on tutkittu myös ekonomistien toimesta. Böckermanin, Ilmakunnaksen ja Johanssonin artikkelissa tuodaan esiin näkökulma, jossa suuri työntekijöiden vaihtuvuus aiheuttaa epävarmuutta muille, pysyvässä työsuhteessa oleville yrityksen työntekijöille. Epävarmuus työn jatkuvuudesta aiheuttaa tyytymättömyyttä ja sen myötä myös työhyvinvoinnin vähenemistä. (Böckerman & Ilmakunnas & Johansson 2010). Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen tavoitteet eroavat yhteiskuntatieteilijöiden vastaavista, mutta työntekijöiden tyytyväisyys on mielenkiintoinen yhtymäkohta yhteiskuntatieteilijöiden ja ekonomistien välillä.

Työn epävarmuuden kokeminen näyttäisi kasvaneen vakinaisissa työsuhteissa ja vähentyneen määräaikaissä työsuhteissa pitkällä aikavälillä työolotutkimusten mukaan. Tähän vaikuttanee se, että pitkä määräaikainen työsuhde voi tuoda enemmän turvaa lähivuosiksi kuin toistaiseksi voimassa oleva työsuhde suhdanneherkällä alalla. Myös se voi vaikuttaa epävarmuuden kokemukseen, että määräaikaissä työsuhteessa työsuhteen jatkon epävarmuus on tiedostettu jo alusta alkaen. Vuoden 2018 työolotutkimuksessa on kartoitettu epävarmuuden kokemusta niiltä pysyvissä työsuhteissa olevilta, jotka kertoivat kokevansa epävarmuustekijöitä uhkana omassa työssään. Epävarmuustekijöitä löytyi 35 prosentilla vakinaisessa työsuhteessa olevista ja tästä joukosta vajaa kolmannes koki tilanteen rasittavan henkisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että 11 prosenttia kaikista vakinaisista palkansaajista koki työtilanteen aiheuttamaa henkistä rasitusta. Määräaikaissä työntekijöitä 33 prosenttia piti työsuhteen epävarmuutta henkisesti rasittavana. (Sutela & Pärnänen & Keyriläinen 2019, 224–225.)

Teoksessa *Työ leipälajina* (2005) Ahti Simola ja Ulla Kinnunen pohtivat millainen organisaatio on toimiva henkilöstön hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden kannalta. Muutostahdin nopeus asettaa organisaatioiden toimintakyvyn koetukselle. Kun määritellään hyvin toimivaa ja tervettä organisaatiota, siinä yhdistyy taloudellinen menestys sekä henkilöstön hyvinvointi. Jos

henkilöstö voi huonosti, se vaarantaa toiminnan tehokkuuden pitkällä aikavälillä. (Simola & Kinnunen 2005, 119–120.)

Saija Maunon ja Ulla Kinnusen mukaan työn epävarmuuden objektiivinen muoto eli määräaikainen työsuhde on yleistynyt julkisella sektorilla korkeasti koulutettujen naisten kohdalla. Tämä johtuu etenkin kuntasektorin talousvaikeuksista. Lisäksi tähän vaikuttaa se, että julkisen sektorin alat ovat usein naisvaltaisia ja perhevapaiden runsaus osaltaan ylläpitää määräaikaisia työsuhhteita sijaisten palkkaamisen takia. Taloudelliset vaikeudet tai organisaatiomuutokset eivät yksinään aiheuta työn epävarmuutta vaan olennaista on se, miten työnantaja toteuttaa muutoksia. Mikäli muutoksia toteutetaan henkilöstön näkökulmasta epäoikeudenmukaisesti, se voi lisätä koettua työn epävarmuutta ja kielteisiä asenteita. Näin voi tapahtua mm. silloin kun työnantaja ei esitä organisaatiomuutoksille selkeitä ja riittäviä taloudellisia perusteita. (Mauno & Kinnunen 2005, 175–176.)

Yliopiston pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden psykologista sopimusta ja hyvinvointia käsitellään Maarit Ruotsalaisen ja Ulla Kinnusen artikkelissa. He näkivät tarpeelliseksi asian tutkimisen, koska suomessa määräaikaisten työsuhhteiden osuus on isompi kuin Euroopassa keskimäärin ja aiempien tutkimusten tulokset ovat olleet ristiriitaisia määräaikaisten työntekijöiden hyvinvointiin, asenteisiin ja työssä suoriutumiseen liittyen. Yliopistossa määräaikaisten osuus on suuri, lähes puolet työntekijöistä on määräaikaisessa työsuhhteessa. (Ruotsalainen & Kinnunen 2013.)

Psykologisella sopimuksella voidaan tarkoittaa yksilön näkemystä hänen ja organisaation vaihtosuhteeseen sisältyvistä lupauksista ja lupauksiin liittyvistä velvollisuuksista. Nuo lupaukset eivät ole ääneen sanottuja tai kirjallisia, vaan ne voivat perustua havaintoihin, joita työntekijä on tehnyt organisaation toimintaan ja muiden työntekijöiden tilanteisiin liittyen. Psykologinen sopimus perustuu siis subjektiiviseen käsitykseen. (Ruotsalainen & Kinnunen 2013.)

Psykologisia sopimuksia on kahdenlaisia, transaktionaalinen perustuu rahalliseen vaihtoon ja relationaalinen sisältää myös emotionaalisia elementtejä. Ensimmäinen koskee useimmiten määräaikaisia työntekijöitä ja jälkimmäinen pysyviä, mutta pitkien määräaikaisten sopimusten kohdalla sopimus saattaa muuttua relationaaliseksi. Uudessa psykologisessa sopimuksessa

korostuu henkilön työllistymis- ja kehittymismahdollisuuksiin panostaminen vastineeksi hänen osaamisestaan ja suorituksistaan. (Ruotsalainen & Kinnunen 2013.)

Psykologisen sopimuksen rikkoontumisella tarkoitetaan yleisesti sitä, että henkilöstä tuntuu, ettei organisaatio ole täyttänyt velvollisuuksiaan häntä kohtaan, vaikka hän on itse hoitanut oman osansa. Tämä voi vähentää luottamusta, sitoutumista tai työtyytyväisyyttä ja lisätä työnvaihtoaikkeitä. Lisäksi sopimuksen rikkoontuminen voi näkyä työyhteisötaitojen tai työssä suoriutumisen heikentymisenä. Sopimuksen täytyminen puolestaan voi toimia työn voimavarana ja seurauksena voi olla positiivisten asenteiden ja työhyvinvoinnin kasvu. (Ruotsalainen & Kinnunen 2013.)

Pysyvät ja määräaikaiset työntekijät arvioivat sopimuksen täyttymistä erilaisilla kriteereillä. Määräaikaiset arvioivat helpommin velvollisuudet täytyneeksi ja he myös panostavat omien velvollisuuksiensa täyttämiseen pysyvän työn toivossa. Mikäli sopimus on relationaalinen, sen rikkoutumisella on haitallisemmat vaikutukset. Tällöin rikkoutumiseen liittyy negatiivisia tunteita, jotka ovat yhteydessä vähäiseen työtyytyväisyyteen ja työsuoritukseen ja lisäävät työnvaihtoaikkeitä. Työsuhdetyyppi oli ainoastaan työnvaihtoaikkeisiin suoraan yhteydessä. (Ruotsalainen & Kinnunen 2013.)

2. Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksessa on käytetty työ- ja elinkeinoministeriön vuoden 2018 työolobarometrin aineistoa soveltuvin osin. Lisäksi tutkimusta on täydennetty kahdella case-haastattelulla näkökulman syventämiseksi.

Kun erilaisia menetelmiä, tutkimuksia, tietolähteitä tai teorioita yhdistetään, sitä kutsutaan triangulaatioksi. Kyse on moninäkökulmaisuudesta asian käsittelyssä. Aineisto-triangulaation etuna on sen antama mahdollisuus lisätä tutkimuksen luotettavuutta, mutta siitä huolimatta kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimusotteen yhtäaikainen käyttö on melko vähäistä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Aiemmin kvantitatiivista, Tilastokeskuksen työoloaineistoa, ja sitä täydentävää kvalitatiivista aineistoa, joka oli toteutettu teemahaastatteluin, on käytetty esimerkiksi Elina Posti-Ahokkaan pro gradu -tutkielmassa 2017. Siinä aiheena oli työolojen yhteys työssä jatkamiseen eläkeiän kynnyksellä. Tuo aiempi pro gradu toimi vertailuaineistona tälle tutkimukselle kahden menetelmän käytön esimerkkitutkimuksena. (Posti-Ahokas 2017.)

2.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymysten asettelua on tarkasteltu erityisesti vakituisen henkilökunnan näkökulmasta siitä syystä, että aiempaa tutkimusta ei siitä näkökulmasta löydy kovin helposti. Tutkimuskysymyksiksi tähän tutkimukseen valittiin seuraavat kaksi:

- Mitä eroavaisuuksia voidaan löytää vakituisen ja vaihtuvan henkilöstön työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä?
- Miten työntekijöiden suuri vaihtuvuus näkyy vakituudessa työsuhteessa olevien henkilöiden työhyvinvoinnissa?

Tutkimuksen hypoteesiksi muodostuu se, että joitain yhteyksiä työyhteisön vaihtuvuudella ja työntekijän työsopimuksen tyypillä on työhyvinvointiin. Vaikka olettaisikin yhteyksien olevan hyvinvointia vähentäviä, se ei välttämättä ole totta. Tähän olisi mielenkiintoista saada vastaus.

Joissakin työyhteisöissä vaihtuvuus voi tuoda piristystä yhteisöön ja sitä kautta lisätä myös hyvinvointia. Näin ollen jossain määrin määräaikaiset työntekijät saattavat vaikuttaa myös positiivisesti työyhteisöön ja sen hyvinvointiin.

Valittujen tutkimuskysymysten avulla pääsen myös vertailemaan omia tuloksiani aiemmista tutkimuksista esiin nostamiini tuloksiin. Vaikka tutkimuksen lopullinen muoto jääkin enemmän kuvailevaksi, on tärkeää nostaa esiin asioita, joita aiemmissa tutkimuksissa on noussut esiin lähinnä varsinaisen tutkimuskysymyksen ohessa.

2.2 Keskeiset käsitteet

Keskeisiä tarkasteltavia käsitteitä ovat määräaikainen työsuhde, jatkuva/vakituinen/toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, työhyvinvointi, oman työn hallinta, työhön perehdytys sekä työn imu. Seuraavaksi avaan lisää näitä keskeisiä käsitteitä.

2.2.1 Työsuhdetyypit

Käsittelen tässä tutkimuksessa vain määräaikaisia ja jatkuvia työsuhhteita, enkä erottele näistä osa-aikaista työtä. Käsittelemieni työsuhdetyyppien lisäksi on myös muita työnteon muotoja, kuten itsensä työllistäjät, freelancer-työntekijät ja muut yrittäjät tai yrittäjämäinen toiminta. Jätän nämä työnteon tavat tutkimukseni ulkopuolelle.

Määräaikaisella työsuhhteella tarkoitetaan sellaista työsuhdetta, joka on sovittu olevan voimassa tietyn ajanjakson ajan. Jatkuvalle tai pysyvälle työsuhhteella tarkoitetaan työsuhdetta, jossa työn päättymispäivää ei ole määritelty vaan ainoastaan alkamispäivä. Usein sopimukseen kirjataan myös, että näissä tapauksissa työsuhde on voimassa toistaiseksi. Molemmissa tyypeissä työ voi olla osa-aikaista tai kokoaikaista. Kokoaikaista työn katsotaan olevan silloin, kun säännöllinen keskimääräinen työaika on 40 tuntia viikossa.

Määräaikaiset työsuhteet eivät ole kaikki samanlaisia. Tilastokeskuksen työoloaineistoissa määräaikaisuudet on eritelty useampaan tyyppiin sen mukaan, miksi työ on määräaikainen. Sijaisuudet ovat suurin kategoria ja muita ovat vuokratyö, koeajalla työskentely,

työllistämisvaroin palkattu, kausiluonteisuudesta johtuva määräaikaisuus, tarvittaessa työhön kutsuttava, oppisopimussuhde tai muuten määräajaksi sovittu, mikä pitää sisällään vielä useita erilaisia määritelmiä (mm. projektityö, urakkatyö, tuntiopettaja yms.). Lisäksi määräaikaisuus voi olla vapaaehtoista tai vastentahtoista, mikä myös vaikuttaa siihen, miten työntekijä määräaikaisuuden kokee. Vastentahtoiseksi määräaikaisuus katsotaan, mikäli työolotutkimuksessa määräaikaisuuden syyksi on ilmoitettu, että pysyvää työtä ei ollut tarjolla. (Ojala & Nätti & Kauhanen 2015, 20–22.)

Työsopimuslaissa määritellä työsuhteen muotoa ja kestoä pykälässä kolme seuraavasti:

”Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syytä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.”

Tämä tarkoittaa sitä, että toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen katsotaan olevan se tavallinen vaihtoehto ja määräaikainen työsuhde aina poikkeus normista. Lain tekstissä myös tuodaan esiin se, että määräaikaisten sopimusten ketjuttaminen ei ole sallittua, jos yhteenlaskettu kesto vastaa jo lähes toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta. Laissa ei määritellä tarkasti, kuinka monta määräaikaista sopimusta voi laillisesti ketjuttaa, mutta tästä on jo ennakkotapauksia. Pitkäaikaistyöttömän palkkaamisesta määräaikaiseen tehtävään on säädetty erillisesti omalla pykälällään. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 3§, 3a§.)

2.2.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin käsite tutkimuksessa on kehittynyt viimeisen sadan vuoden aikana erittäin laaja-alaiseksi käsitteeksi. Siihen kuuluu sekä yksilön että työpaikan ominaisuudet sekä systeemisyys. Käsite on kehittynyt työsuojelunäkökulman pohjalta siten, että siihen lisättiin terveyden ja työkyvyn ja vähitellen myös osaamisen näkökulmaa ja yksilötasolta laajennettiin katsantokantaa myös ryhmää koskevaksi. Työhyvinvoinnin käsite on nykyään hyvin monitahoinen ja siinä huomioidaan kuormitustekijöiden vaikutus, mutta myös positiiviset voimavarojen kasvatuksen elementit. Mikäli työhyvinvointia tarkasteltaisiin vain kuormituksen ja stressimallien kautta, jäisi tarkastelun ulkopuolelle aktiivinen toimijuus ja silloin tutkittaisiin vain työn rasittavuutta ja pahoinvointia, eikä sitä mistä voi syntyä työn iloa. (Manka & Manka 2016, 64–68.)

Myös Hakanen tuo esiin hyvinvoinnin erilaisia käsitteitä. Hän nostaa esiin sen, että erilaisia käsitteitä käytetään usein synonyymeinä eikä tehdä eroa käsitteiden välillä. Näitä ovat työssä viihtyminen, työssä jaksaminen, työhyvinvointi. Kun työpaikoilla halutaan edistää työhyvinvointia, tulisi määritellä millaista työhyvinvointia pyritään edistämään. Lisäksi on huomioitava, että työyhteisössä esiintyy monia erisuuntaisia hyvinvoinnin tiloja. Samanaikaisesti on löydettävä malleja työuupumuksen ehkäisyyn ja hoitoon, työn imun lisäämiseksi työhönsä leipääntyneille ja työn imun ylläpitoon niille, joilla sitä jo on. Hyvinvointia tulee siis johtaa yksilöllisestä ja yhteisöllisestä näkökulmasta. (Hakanen 2011, 23.)

Anne Mäkikangas ja Jari Hakanen avaavat työhyvinvoinnin laajaa ja monitahoista käsitettä kirjassa *Tykkää työstä* (2017). Työlainsäädännössä työhyvinvointi kuvataan turvallisen työn tekemiseksi asianmukaisissa työoloissa. Työolot määrittelee kansainvälinen työjärjestö ILO. Työntekijä puolestaan voi viitata työhyvinvoinnilla esimerkiksi työergonomiaan, terveysongelmiin tai työilmapiiriin. Subjektiiivisen työhyvinvoinnin mallissa ytimenä on tunneperäinen kokemus ja tunteiden luonnehdintaa tehdään mielihyvän ja virittyneisyyden ulottuvuuksilla. Tästä mallista on löydettävissä laajempia työhyvinvoinnin kokemuksia: työuupumus, työholismi, työn imu ja työtyytyväisyys. Lisäksi uusimpana malliin on lisätty tylsistyminen/leipääntyminen. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 104–106.)

Henkilöstöasiantuntijan käsikirjassa Marjatta Joki yhdistää työhyvinvoinnin työterveyshuollon kanssa. Tässä yhteydessä tuodaan esiin työterveyshuoltolain näkökulma, jonka mukaan työnantaja on velvollinen järjestämään työterveyshuollon kustannuksellaan. Tämä tehdään työstä ja työolosuhteista johtuvien terveyshaittojen ja vaarojen ehkäisemiseksi sekä torjumiseksi ja lisäksi työntekijöiden turvallisuuden työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi. Käsikirjan mukaan Työntekijöiden työhyvinvoinnin perustan muodostavat työterveyshuolto, työturvallisuus, työyhteisön ilmapiiri, yksilöiden suorituskyky sekä esimiesten johtamistaidot. (Joki 2018, 175, 177.)

Yritysten kannalta työhyvinvoinnin puute maksaa sekä suorina kustannuksia että välillisesti. Suoria kustannuksia kertyy lyhyt- ja pitkäaikaisista poissaoloista sekä sairauskäyntien kulujen muodossa työterveyshuollosta. Lisäksi suoria kustannuksia voi aiheutua tapaturmista, osaaikaeläkkeistä sekä varhaisesta eläköitymisestä. Myös henkilöstön vaihtuvuus ja osaamisen poistuminen aiheuttaa kuluja. Epäsuorasti kuluja syntyy poissaolojen aiheuttamista sijaisten

palkkaamisista, muiden työmäärän lisääntymisestä ja sen myötä lisääntyvistä jaksamisongelmista. Katkokset työnteossa aiheuttavat myös kustannuksia. Hiljaisen tiedon katoamisen, perehdytysten ja sisäisten yhteistyön ongelmien aiheuttamia epäsuoria kustannuksia ei myöskään sovi unohtaa, kuten ei myöskään luotettavuuden laskua asiakkaiden tai yhteistyökumppanien silmissä. (Joki 2018, 177–178.)

Persoonallisuus vaikuttaa työolojen ja työhyvinvoinnin kokemiseen. Tähän liittyviä näkökulmia tuovat esiin Taru Feldt, Anne Mäkikangas ja Katja Kokko teoksessa *Työ leipälajina* (2005). Persoonallisuuden ja työhyvinvoinnin yhteyksien tutkiminen on erittäin haastavaa, koska se edellyttää kahden tutkimusalan yhdistämistä eli sekä persoonallisuus- että työpsykologian tarkastelua. Suomessa on persoonallisuuspsykologista tietoa sovellettu jo 1920-luvulta alkaen työpsykologian sovellusaloilla. Näitä ovat soveltuvuusarvioinnit ja ammatinvalinnanohjaus. Kuitenkin työ ja persoonallisuuspsykologian yhdistäminen ei ole kovin yksinkertaista ja varsinkin alkuvaiheessa siihen kohdistui paljon arvostelua. (Feldt & Mäkikangas & Kokko 2005, 75–76.)

Persoonallisuudella viitataan yleensä yksilölle ominaiseen tapaan ajatella, tuntea ja käyttäytyä. Työpsykologian tutkimusalalla ollaan erityisesti kiinnostuneita sellaisista persoonallisuuden piirteistä ja ominaisuuksista, jotka suojaavat henkilöä työhyvinvoinnin ongelmilta tai altistavat niille. Persoonallisuuden näkökulman tekee kuitenkin sen moniulotteinen käsite haastavaksi soveltaa. Persoonallisuudella voidaan katsoa oleva tilanteesta, ajasta ja roolista riippumattomia ominaisuuksia, jotka ovat suhteellisen pysyviä. Näitä ovat temperamentti, piirteet ja taipumukset. (Feldt & Mäkikangas & Kokko 2005, 78.)

Persoonallisuuspiirteiden soveltaminen työhyvinvoinnin tutkimuksessa on ollut melko vähäistä ja jäsentymätöntä, mutta on todettu löytyvän piirteitä, joilla on yhteyttä työhyvinvointiin. Tästä esimerkkinä neuroottisuuden yhteys pahoinvointiin ja ulospäinsuuntautuneisuuden yhteys työhyvinvointiin. Taipumusten eli piirteiden kaltaisten ominaisuuksien ero piirteisiin tai temperamenttiin on katsottu olevan se, että niillä ei ole biologista perustaa, vaikka ne ovat aikuisiällä melko pysyviä. Tällaisiksi taipumuksiksi voidaan listata itsearvostus, elämänhallinnan tunne, optimismi sekä pystyvyysusko. (Feldt & Mäkikangas & Kokko 2005, 80–81.)

Synnynnäisen tai pysyvän persoonallisuuden ominaisuuksien lisäksi yksilöllä on myös ominaisuuksia, jotka ovat sidoksissa aikaan, paikkaan ja rooliin, näitä ovat mm. stressinkäsittelykeinot, motivaatio ja niihin liittyvät henkilökohtaiset tavoitteet sekä elämäntehtävät. Persoonallisuudessa voidaan katsoa olevan näiden edellä kuvattujen lisäksi vielä identiteetti, jolla tarkoitetaan tietyssä yhteydessä sisäistettyä, ajan myötä kehittyvää tarinaa, jonka ihminen tuottaa elämästään. (Feldt & Mäkikangas & Kokko 2005, 82, 85.)

Työn, työhyvinvoinnin ja persoonallisuuden yhteydet voivat olla kovin monitahoiset. Näistä suhteista on laadittu erilaisia malleja, mutta edelleen eri persoonallisuuden käsitteiden tarkastelu työhyvinvoinnin tutkimuksissa on harvinaista. Persoonallisuuden merkityksen syvempi ymmärtäminen tarvitsisi lisää pitkittäistutkimuksia. Käytännössä tähän asti on jouduttu tyytymään yhteyksien kuvaamiseen vaikutusten, syiden ja seurausten sijasta. Tärkeää on kuitenkin ymmärtää ihmisten olevan ainutlaatuisia ja huomioida ja arvostaa jokaista persoonallisuuden erityispiirteet huomioiden. (Feldt & Mäkikangas & Kokko 2005, 86, 90.)

Organisaatiokulttuuri on ilmiö, joka kuvaa organisaation käyttäytymistä silloin kun tutkija ei pysty selittämään saamiaan tutkimustuloksia. Näin kuvailevat Saija Mauno ja Mervi Ruokolainen teoksessa *Työ leipälajina* (2005). Ilmiö kuvaa organisaation identiteettiä tai persoonallisuutta ja se tulisi ottaa huomioon organisaatioita tutkittaessa. Tietynlainen kulttuuri voi olla nimittäin syy stressin tai työuupumuksen ilmaantumiseen organisaatiossa. Organisaation rakenne ja henkilöstö muovaavat kulttuuria, mutta myös organisaatiokulttuuri vaikuttaa rakenteisiin ja henkilöstöön. Tutkijoiden piirissä ei ole yksimielisyyttä siitä, onko kulttuuri hankittua vai sisäsyntyistä, mikä vaikuttaa merkittävästi, voiko kulttuuriin vaikuttaa. (Mauno & Ruokolainen 2005, 142–143.)

Organisaatiokulttuurissa on kyse yhteisesti jaetuista ajattelu- ja toimintamalleista organisaatiossa. Ne ovat suhteellisen pysyviä ja ilmenevät eri tavoilla, ohjaavat toimintaa ja ovat opittuja jäsenyyden kautta. Ilmiö on sosiaalinen ja kollektiivinen. Kulttuurin yhteyksiä työntekijöiden hyvinvointiin on tutkittu vähemmän kuin sen vaikutuksia työsuorituksiin. Tämänkaltaista tutkimusta on tehty pääosin taloustieteiden puolella, mikä selittänee suuremman kiinnostuksen tuottavuuteen tehokkuuteen ja kilpailukykyyn kuin hyvinvointiin. Kuitenkin on todettu hyvinvoivan henkilöstön pystyvän parempiin tuloksiin, eli näin ollen työhyvinvointi voi toimia välittäjänä organisaatiokulttuurin ja sen taloudellisen onnistumisen välillä. (Mauno & Ruokolainen 2005, 144, 155.)

Erityisesti sellaisessa organisaatiokulttuurissa, missä humanistiset, työntekijöiden tarpeita kunnioittavat arvot ja käytännöt korostuvat, työntekijät voivat hyvin. Samansuuntaisia vaikutuksia näyttäisi olevan myös vahvalla ja tavoitteellisella johtamiskulttuurilla. Näin ollen tutkimusten valossa voitaisiin suositella, että organisaatioiden kannattaisi kehittää arvomaailmaansa ja kulttuuria inhimillisempään suuntaan. Koska tutkimuksellista varmuutta näistä yhteyksistä ei vielä ole laajemmin, Mauno ja Ruokolainen tuovat esiin menetelmällisen triangulaation hyödyntämisen suosituksissaan tulevalle tutkimukselle. (Mauno & Ruokolainen 2005, 162–164.)

Sosiaalista pääomaa syntyy yhteisöllisyydestä ja yhteisön jäsenten vuorovaikutuksesta ja se on sekä yhteisön että yksilön voimavara. Sosiaalisella pääomalla on vaikutusta yksilön terveyteen siten, että jos yksilöllä on tätä vähän, sairastumisriski on 1,8-kertainen ja myös masennusoireiden riski kasvaa. Työpaikalla on siis tärkeä asema henkilön terveyden näkökulmasta. (Manka & Manka 2016, 132–133.)

Sosiaalista pääomaa voi kasvattaa hyvällä johtamisella ja toimivalla työyhteisöllä. Johtaminen on muuttunut kokonaisvaltaisemmaksi, ja se kytkeytyy tuloksellisuuteen sekä organisaation suorituskykyyn, mutta myös henkilöstön hyvinvointiin. Esimieheltä toivotaan reiluuutta ja oikeudenmukaisuutta työn organisoinnissa. Hänen täytyy toimia esimerkkinä ja olla luotettava. Tunneälykkyyttä odotetaan esimieheltä ja kykyä tukea työntekijöitä myös emotionaalisesti. Esimiehen tulee huolehtia työntekijöistään ja puuttua sekä fyysiseen että psyykkiseen kuormittumiseen. Esimiehen tulee huolehtia positiivisesta ilmapiiristä ja innostaa työntekijöitä. (Manka & Manka 2016, 134.)

Työhyvinvointiin sisältyy kiinteästi myös työstä palautuminen, kuten Ulla Kinnunen tuo esiin. Palautumisen prosessissa sekä psykologiset että fysiologiset stressioireet poistuvat tai vähintäänkin vähenevät. Palautumisen voi siis sanoa korjaavan niitä kielteisiä vaikutuksia yksilöön ja hänen elimistöönsä, joita työstressi vaatimusten ja kuormittavien tilanteiden takia on aiheuttanut. Tätä voi myös kutsua voimavaroja palauttavaksi prosessiksi. (Kinnunen 2017, 128.)

Palautuminen on siksi merkityksellistä, että mikäli stressi kasautuu, se voi vaarantaa hyvinvoinnin ja aiheuttaa terveydellisiä vaikutuksia. Työssä voidaan kuormittaa henkisten tai fyysisten ponnistelujen vuoksi, ja palautuminen työpäivän jälkeen on ensiarvoisen tärkeää, jotta

seuraava työpäivä voidaan aloittaa palautuneessa tilassa. Mikäli palautumista ei ole tapahtunut, työntekijä aloittaa seuraavan työpäivän väsyneenä ja joutuu ponnistelemaan enemmän selviytyäkseen. Ja näin kuormitus alkaa kasautua. (Kinnunen 2017, 128.)

Työpäivän aikaisia taukoja on tutkittu jo pitkään ja niillä näyttäisi olevan merkitystä palautumiseen. Tauot auttavat suoriutumaan työstä väsymättä ja oikein ajoitettuna ne tehostavat työntekoa. Esimerkiksi lounastauko oli tutkimusten mukaan silloin virkistävin, kun sen pystyi pitämään säännöllisesti ja haluamallaan tavalla tai kun siihen yhdistettiin pieni kävely tai rentoutumisharjoitus. Toimivat työn palautumisen keinot sekä työajalla että vapaa-ajalla ovat riippuvaisia henkilöstä ja työtehtävistä. (Kinnunen 2017, 131–132.)

Palautumisen kokemukset voivat toimia stressitekijöiden kehittymistä estävinä tekijöinä, kun voimavarat täydentyvät tehokkaasti vapaa-ajalla. Epävarmuuden kokemukseen palautuminen liittyy siten, että vaikka rentoutuminen ei poista epävarmaa työtilannetta, se voi palauttaa voimavaroja tehokkaasti. (Kinnunen 2017, 138.)

2.2.3 Oman työn hallinta

Ulla Kinnunen ja Taru Feldt tuovat esiin työstressin teoreettisten mallien näkökulmaa teoksessa *Työ leipälajina* (2005). Työelämän stressitilanteita voidaan tarkastella interaktiomallien avulla. Näissä yhdistetään stressitekijät ja -reaktiot. Näissä ei kuitenkaan tarkastella stressiä prosessina. Malleja on useita, mutta tässä esitellään yksi, jossa tulee erityisesti esiin työn hallinnan käsite. Robert Karasek kehitti työn vaatimusten ja hallinnan mallin 1970-luvulla. Siinä työn hallinnan ja vaatimusten keskinäisellä suhteella kuvataan työn kuormitusta. Mahdollisuudet vaikuttaa työn sisältöön ja työoloihin, osallistuminen omaa työtä koskevaan päätöksentekoon sekä työn monipuolisuus sisältyvät työn hallinnan käsitteeseen. Vaatimukseen sisältyy puolestaan ylikuormittava työn määrä, aikapaineet ja rooliristiriidat. Tätä Karasekin mallia kutsutaan myös JDC-malliksi (*Job Demand-Control model*). (Kinnunen & Feldt 2005, 18.)

Karasekin mallin mukaan kuormittavaa työtä kuvaa työn korkea vaatimustaso ja hallinnan vähäiset mahdollisuudet. Puolestaan työ, jossa vaatimustaso on matala ja hallintamahdollisuudet runsaat, on vähäisen kuormituksen työtä. Sitten jos katsotaan mallin avulla työn aktiivisuuden tasoa, työn vaatimusten ja hallintamahdollisuuksien yhtäaikainen

runsaus tekee työn luonteesta aktiivista. Tällainen työ luo parhaat edellytykset oppimiselle, motivaatiolle ja työssä kehittymiselle. Passiivisessa työssä vaatimukset ja hallintamahdollisuudet ovat vähäisiä. (Kinnunen & Feldt 2005, 19.)

Kinnusen ja Feldtin mukaan Karasekin mallia on arvosteltu liiallisesta yksinkertaisuudesta. Mallissa ei tule esiin sosiaalisten suhteiden merkitys yksilön hyvinvoinnille. Sen vuoksi mallin lisättiin sosiaalisen tuen ulottuvuus jo 1980-luvulla ja mallista tuli JDCS-malli (*Job Demand-Control-Support*). Mallin mukaan kuormittava työ on erittäin haitallista yksilölle, jos henkilö ei saa työssään tukea. Aktiivinen työ jaetaan mallissa lisäksi kollektiiviseen ja eristäytyneeseen työhön. Työntekijän hyvinvointia edistää parhaiten työ, joka on sekä aktiivista että kollektiivista. Karasek on kehittänyt mallista myös kyselyn, joka perustuu itsearviointitietoon, ja kyselyä on käytetty laajasti eri maissa ja eri kielillä. (Kinnunen & Feldt 2005, 20–21.)

Puhuttaessa siitä, millaista on hyvä työ ja terve organisaatio, myös Anna-Liisa Elo ja Taru Feldt tuovat esiin työntekijän mahdollisuudet. Työntekijällä tulisi kaikenlaisessa työssä olla mahdollisuuksia orientoitua työhönsä, luoda ja kokeilla erilaisia toimintamalleja, saada suoritukseen liittyen palautetta ja apua, olla joustava ja johtaa omaa työtään, rationalisoida työtään ja optimoida kuormitusta sekä toimia yksilöllisesti. Nopeasti muuttuvissa tilanteissa keskeisiksi nousevat menettelytavat kuten osallistava päätöksenteko ja oikeudenmukainen johtaminen, koska niillä voidaan taata yksilön mahdollisuus vaikuttaa itseään ja omaa työtään koskeviin asioihin. (Elo & Feldt 2005, 313.)

Myös Manka nostaa esiin oman työn hallinnan käsitettä käsitellessään työn voimavaroja. Työn hallinta nousi esiin voimaannuttavana piirteenä samoin kuin esimiehen tuki ja innovatiivinen ilmapiiri. Voimaannuttavana nähdään myös aktiivinen työ, joka sisältää vaikuttamisen ja kehittämisen mahdollisuuksia sekä ennustettavuutta ja selkeän roolin. Yksilöllisiä voimavaroja katsotaan olevan myös tehokkuususkomukset, optimismi ja toiveisuus. (Manka & Manka 2016, 70.)

2.2.4 Perehdytys

Kun henkilö aloittaa uudessa työssä, siihen tarvitsee opastaa tavalla tai toisella. Aikaisemmin laajempaa perehdytystä, kuten yritykseen tai työyhteisöön tutustumista ei pidetty tärkeänä vaan pääasia oli opettaa tulevat työtehtävät. Silloin katsottiin, että laajempaa yhteyttä ei tarvittu työn

suorittamiseksi. Tänä päivänä laajempi perehdyttäminen on tullut tärkeämmäksi ja työntekijän tulee ymmärtää, miten organisaatio toimii ja miksi se on olemassa. (Kupias & Peltola 2009, 13.)

Perehdyttäminen ja työnopastus on ennakoivaa työsuojelua ja sitä toteutetaan tehdyn kirjallisen suunnitelman mukaisesti. Perehdyttämisellä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joiden avulla työntekijä oppii tuntemaan uuden työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja työhön liittyvät odotukset. Työnopastuksella taas puolestaan tarkoitetaan itse työn tekemiseen liittyviä asioita, kuten työn osat ja vaiheet ja mitä tietoja ja taitoja työ edellyttää. Työturvallisuuskeskuksen oppaassa tuodaan esiin viiden askeleen menetelmä, jossa ensin on valmistautuminen, opetus sekä mielikuvaharjoittelu, ja näiden jälkeen taitoa kokeillaan ja harjoitellaan ja viimeiseksi oppiminen varmistetaan (Kuvio 3.). (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)



Kuvio 3. Perehdytyksen viiden askeleen menetelmä. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Perehdyttämisen järjestäminen on työnantajan vastuulla ja velvoittavat määräyksen siihen on löydettävissä työsuojelulainsäädännöstä. Vastuu säilyy aina linjajohdolla ja esimiehillä, vaikka perehdytykseen ja opastukseen liittyviä tehtäviä voidaan delegoida koulutetulle työnopastajalle. Perehdyttämisen ja työnopastuksen piiriin kuuluu kaikki henkilöstöryhmät. Vaikka perehdytyksen katsotaan koskevan usein lähinnä uusia työntekijöitä, myös pitempään olleet tarvitsevat opetusta ja tukea muutostilanteissa. Kyseessä on jatkuva prosessi, joka helpottaa ja tehostaa työn tekemistä. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Perehdytyksen kohde on useimmiten yksilö ja sen tukeminen tapahtuu uuden työtehtävän oppimisen yhteydessä. Perehdyttämisen kohteena voi kuitenkin olla myös yrityksen tai työyhteisön kehittäminen, esimerkiksi uusi työtehtävä, jolla yhteisöön tuleva uusi työntekijä tuo oman osaamisensa ja kokemuksensa mukaan yhteiseen tekemiseen. Työorganisaatiot, yhteisöt ja tehtävät elävät omaa elämäänsä hiukan irrallaan ja kehitys voi viedä niitä joko samaan tai eri suuntaan. Ajoittain voidaan panostaa säilyttämiseen ja toisinaan suoritusten parantamiseen. Kun tehdään strateginen suunnanvalinta, se näkyy ensin koko organisaation tasolla ja siirtyy vähitellen yksittäisten työtehtävien tasoa kohti. (Kupias & Peltola 2009, 29.)

Perehdytystoimet voidaan organisoida eri tavalla eri yrityksissä ja onnistunut organisointi näkyy sujuvina käytäntöinä perehdytyksessä. Pienemmissä yrityksissä perehdytys on hyvin vahvasti yhden henkilön vastuulla, mutta suuremmissa siihen osallistuu henkilöstö- ja koulutusammattilaiset, esimiehet ja nimetyt perehdyttäjät. Mitä selkeämmin työnjako on tällöin tehty, sitä vähemmän on päällekkäistä tekemistä, kirjavaa toimintaa tai tiedollisia katvealueita. (Kupias & Peltola 2009, 45–46.)

Marjatta Joen teos *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja* (2018) käsittelee myös perehdytystä. Perehdytyksen laajuus riippuu työsuhteen pituudesta ja tulevista työtehtävistä ja se on arvioitava tapauskohtaisesti. Lyhyiden sijaisuuksien perehdytykseen on luonnollisesti käytettävissä lyhyempi aika. Tällöin täytyy keskittyä vain olennaiseen tietoon. Perehdytykseen vaikuttaa myös aloittavan henkilön tuleva rooli, ammatillinen osaaminen, työkokemuksen määrä ja ikä. Kokeneemman henkilön kohdalla kannattaa hyödyntää hänen havainnointiaan työn alussa. Totuttujen tapojen kyseenalaistamiseen kannattaa antaa mahdollisuus, jolloin on mahdollista kehittää myös organisaation totuttuja malleja uuden henkilön avulla. (Joki 2018, 112–113.)

Laajempi perehdytysohjelma tarvitaan, mikäli henkilö on tulossa esimieheksi joko talon ulkopuolelta tai siirtyä siihen tehtävään talon sisällä. On tärkeää tutustuttaa henkilö rooliinsa esimiehenä sen lisäksi että hän oppii tuntemaan sidosryhmät. Esimiestyön perehdytyksessä on myös selvitettävä toimintaympäristö ja vastuu sekä valta suhteessa alaisiin ja muuhun organisaatioon. Yhteistä aikaa keskustelulle on varattava uudelle esimiehelle ja henkilöstöasiantuntijalle, koska he tekevät kiinteästi yhteistyötä. (Joki 2018, 113–114.)

Joki tuo esiin suunnitelmallisuuden perehdytyksessä. Perusteellisesti mietitty perehdyttämishjelma on helpompi ottaa käyttöön ja siitä tulee nopeammin yleinen toimintatapa. Perehdytysohjelma on yleensä henkilöstöasiantuntijan laatima ja hän hoitaa usein yrityksen yleisesittelyn ja kokonaisuuden. Kuitenkin perehdytys on yhteistyötä ja paras perehdyttäjän työtehtävien vaatimuksiin ja odotuksiin on usein yksikön esimies. Lisäksi tehtävään voi osallistua myös muita parhaiten tilanteeseen sopivia henkilöitä. Perehdyttämishjelma voi toimia myös perehdytyksen muistilistana. Perehdytyksen seurannasta sopimista ei myöskään saa unohtaa, koska silloin on mahdollisuus selvittää, mikäli henkilö tarvitsee lisätukea tai neuvoja. (Joki 2018, 114–115, 121.)

Uuden oppiminen voidaan jakaa toistavaan oppimiseen, ymmärtävään oppimiseen sekä luovaan oppimiseen. Perehdyttäjän olisi hyvä tarkastella omaa käsitystään oppimisesta ja arvioida, millaista oppimista milläkin hetkellä on edistämässä. Joissakin tilanteissa voi olla tavoitteena, että oppii jonkun tietyn asian tai osaa toistaa jonkun tietyn toiminnon. Tällöin perehtyjä on vastaanottajan roolissa ja keskeistä on toistot tai muistisäännöt. (Kupias & Peltola 2009, 114–115.)

Haasteellisempaa on opettaa sellaisia uusia tehtäviä, jotka vaativat ymmärtämistä. Tällaisissa tilanteissa oppiminen vaatii työstöä ja perehtyjän tulee olla itse aktiivinen oppimisprosessissa. Tällaisen oppimisen myötä oppija pystyy myös soveltamaan oppimaansa. Luovalla oppimisella tarkoitetaan sitä, että perehdytystilanteessa luodaan yhdessä dialogissa jotain uutta. Tällöin tilanne voidaan hyödyntää työyhteisön ja siellä käytettävien toimintojen kehittämisen apuna. (Kupias & Peltola 2009, 115.)

2.2.5 Työn imu

Jari Hakanen avaa kirjassaan *Työn imu* (2011) käsitettä tuosta aidosta hyvinvoinnin ja innostuneisuuden tilasta. Työn imu on tarmokkuutta, omistautumista ja nautintoa työhön uppoutumisesta, ja se synnyttää hyvinvointia ja onnellisuutta työntekijälle. Tästä syntyvä tunne tuottaa aloitteellisuutta ja parempia tuloksia eli tuloksellisuutta yritykselle. Suomen työhyvinvoinnin sanastosta on aiemmin puuttunut sana, jolla kuvataan korkean myönteisen viireystilan sävyttämää tuntemusta. Tällaisessa tilassa työssä voi kokea innostusta. Tätä työhyvinvoinnin tilaa kutsutaan siis työn imuksi. (Hakanen 2011, 6–7, 22.)

Työn imun tutkimuksen takana on positiivisen psykologian tutkimussuunta. Hakasen mukaan tarvitsemme uudenlaisen ajattelu- ja toimintamallin työhyvinvoinnista. On otettava käyttöön sellaiset keinot ja voimavarat, joilla työntekijät tulevat aidosti onnellisimmiksi eivätkä vaan vähemmän onnettomiksi. Tulee mietittäväksi se, mikä työstä tekee merkityksellistä ja mielekästä. (Hakanen 2011, 11, 18, 20.)

Työn imua kokeva työntekijä lähtee työhönsä aamuisin mielellään, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii työstään. Lisäksi hän on työstään ylpeä ja tekee sen sinnikkäästi myös silloin kun eteen tulee vastoinkäymisiä ja haasteita. Työn imua voidaan kuvata kolmella ulottuvuudella: tarmokkuudella, omistautumisella ja uppoutumisella. Työn imua voidaan kokea kaikissa ammateissa ja kaikilla aloilla. Vuoteen 2009 mennessä tehdyissä Työterveyslaitoksen tutkimuksissa vähintään joka kymmenes tutkituista 16 000 suomalaisesta oli kokenut työn imua päivittäin. Vaikka työn imu on arvokas kokemus sinänsä, sillä on työntekijän lisäksi myönteisiä seurauksia työntekijän perheelle ja muulle elämälle sekä organisaatiolle, jossa hän työskentelee. (Hakanen 2011, 38–41.)

Työn imun merkitystä tuottavuudelle selittävät monet mekanismit. Työn imuun liittyvät positiiviset tunteet (ilo, innostu ja ylpeys) vahvistavat voimavaroja ja taitoja. Tämä puolestaan johtaa entistä laadukkaampaan toimintaan työssä. Työn imua kokevat työntekijät myös muokkaavat työtään haasteellisemmaksi ja hakevat siihen tarvitsemiaan voimavaroja. Lisäksi työn imu tarttuu muihin työntekijöihin sitä kokevan työntekijän ympärillä, mikä johtaa koko tiimin suorituksen parantumiseen. Työn imu lähtee helposti toimimaan positiivisena kehänä ja ruokkii itse itseään. (Hakanen 2011, 42.)

Työn imusta on olemassa kaksi poikkeavaa määritelmää. Työn imu voidaan määritellä työuupumuksen vastakohtaksi, jolloin niitä voidaan tutkia samalla menetelmällä ja ne ovat arviointiasteikon vastakkaiset päät. Toisen määrittelyn mukaan ne ovat kyllä vastakkaisia, mutta toisistaan erillisiä eikä niitä voi siinä tapauksessa arvioida samalla menetelmällä. Työn imun käsitteellä on myös yhtäläisyyksiä työn ilon käsitteeseen, jossa on viihtymisen, merkityksellisyyden ja sitoutumisen kokemuksia mukana. Lisäksi tutkimuksissa on määritelty käsite ”flow” eli virtauksen kokemus, joka on myös työn imun sukulaiskäsite. Sillä puolestaan tarkoitetaan huippuelämystä, joka tempaa mukaansa niin vahvasti, että ajan ja paikan taju voi jopa hämärtyä. Virtaus liittyy vahvasti työn imun käsitteessä olevaan uppoutumisen kuvaukseen. (Mäkikangas & Feldt & Kinnunen 2005, 68–69.)

Hakasen mukaan työn imu voi levitä ja laajentua useammalla tavalla. Myönteiset tunnetilat, kuten työn imu, voivat vahvistaa henkilökohtaisia voimavaroja. Työn voimavarat voivat yhdessä työn imun kanssa synnyttää toisiaan vahvistavia kehiä. Työn imun seuraukset voivat ulottua myös muuhun elämään ja se voi tarttua työntekijöiden tai vaikka perheenjäsenten välillä. Työn imua voidaan lisätä työpaikoilla myönteisten muutkokokemusten avulla. Ennen kaikkea työn imu siirtyy ihmiseltä toiselle vuorovaikutuksen kautta. Hakanen korostaakin, että pienillä hyvillä teolla ja aidoilla sanoilla on suuri merkitys. (Hakanen 2011, 122, 127, 133, 135.)

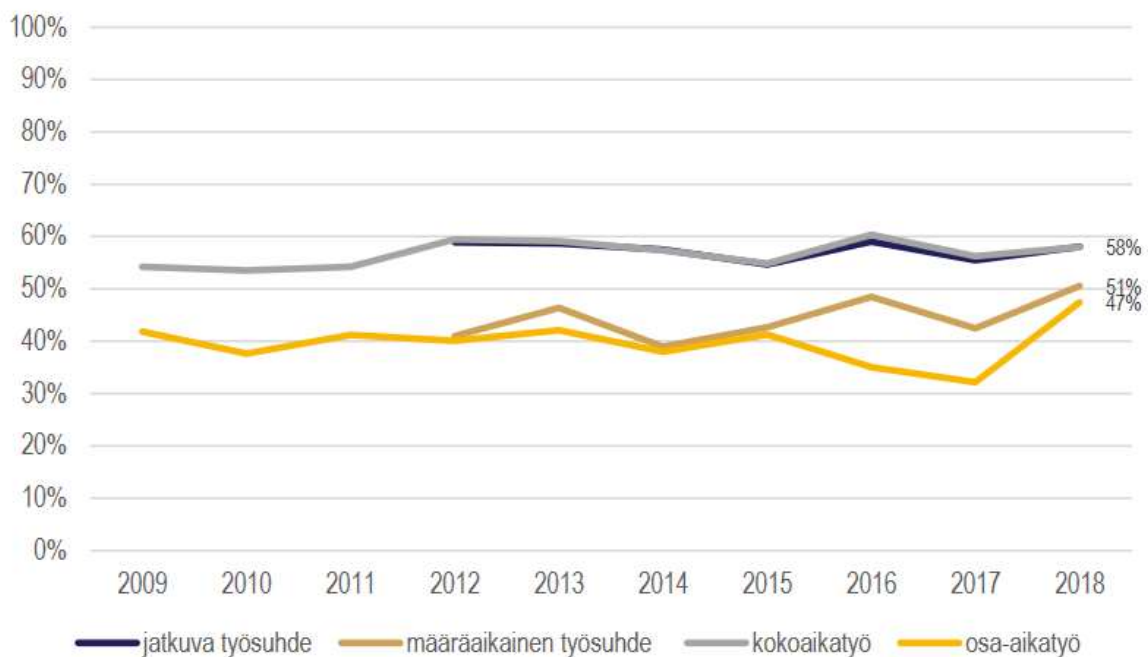
2.3 Työolobarometri 2018

Työ- ja elinkeinoministeriö tuottaa vuosittain työolobarometrin, jolla kuvataan suomalaisen työelämän tilaa. Se mittaa työelämän muutoksia ja työntekijöiden näkemyksiä liittyen työelämään ja omaan työhönsä. Barometri perustuu haastattelututkimukseen. Haastattelussa kysytään töiden organisoinnista sekä työ- ja palkkausjärjestelmistä. Myös työssä oppiminen ja vaikutusmahdollisuudet ovat kiinnostuksen kohteena sekä työkyky ja terveys. Lisäksi haastattelussa on kysymyksiä liittyen syrjinnän, kiusaamisen ja väkivallan kokemiseen liittyen. Barometri antaa myös kuvan palkansaajien työmarkkinanäkymistä. Barometri toteutetaan vuosittain ja loppuraportti julkaistaan syksyisin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021.)

Tässä pro gradu -työn tilastollisessa osuudessa aineistona käytettiin työolobarometrin aineistoa vuodelta 2018. Vastaajia tässä aineistossa oli 1 650. Työolobarometrin haastattelut ovat Tilastokeskuksen toteuttamia ja ne on toteutettu tämän aineiston osalta työvoimatutkimuksen

yhteydessä elo-syyskuussa 2018. Otokseen on poimittu suomenkielisiä työllisiä palkansaajia, joiden työaika on vähintään 10 tuntia viikossa. Työolobarometrin tiedot voidaan raportin mukaan luotettavasti yleistää koskemaan työssä olevia palkansaajia koko Suomessa ja kaikilla sektoreilla ja vuoden 2018 tulokset ovat verrannollisia myös aiempien vuosien tuloksiin. (Lyly-Yrjänäinen 2019, 137.)

Työolobarometrin 2018 julkaisu ei tuo esiin erityisiä työsuhteen tyyppin vaikutuksia kovin laajasti, vaikka se on taustamuuttujana tutkimuksessa. Yksi esiin nostettu asia on koulutukseen osallistuminen. Jatkuvassa työsuhteessa olevista 58 % oli osallistunut koulutukseen vuoden 2018 aikana. Vaikka koulutukseen osallistuminen on yleistynyt myös määrä- ja osa-aikaisilla työntekijöillä, osallistuminen näissä työsuhdetyypeissä on selvästi vähäisempää (Kuvio 4.). (Lyly-Yrjänäinen 2019, 56–57.)



Kuvio 4. Työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen työsuhteen tyyppin mukaan 2009–2018 ja 2012–2018 (%) (Lyly-Yrjänäinen 2019, 57.)

Toinen raportissa määräaikaista työntekijöistä esiin nostettu asia on se, että syrjäntäperusteista määräaikaisiin työntekijöihin kohdistuva eriarvoinen kohtelu tai syrjäntä on yleisin. 14 prosenttia palkansaajista sanoi sitä esiintyvän omassa organisaatiossa. Vertailuksi todettakoon,

että vastaavasti muuhun kuin suomalaiseen syntyperään perustuvan syrjivän kohtelun osuus oli vuonna 2018 viisi prosenttia. (Lyly-Yrjänäinen 2019, 56, 78–80.)

2.4 Tilastoanalyysin menetelmien erittely ja perustelu

Tilastollisessa analyysissä käytettiin SPSS (Statistical Package for Social Sciences) –ohjelmaa ja sen avulla muodostettuja vertailuja esimerkiksi ristiintaulukoimalla. Aineistosta valittiin näkökulman kannalta sopivimmat kysymykset, joita tutkittiin. Ristiintaulukointi valikoitui menetelmäksi, koska sillä on mahdollista tutkia muuttujien jakautumista ja riippuvuuksia toisistaan. Riippuvuus- tai riippumattomuustarkastelussa tutkitaan, onko tarkastelun kohteena olevan selitettävän muuttujan jakauma erilainen selittävän muuttujan eri luokissa. (Tietoarkisto 2021.)

Ristiintaulukoinnissa tilastollisen merkitsevyyden tarkasteluun käytettiin χ^2 - testiä, koska se on soveltuva tässä menetelmässä merkitsevyyden tarkasteluun. Tämän testin tulokset tiivistyvät p-lukuun. Se kertoo virhepäätelmän todennäköisyyden olettaessa, että otoksessa havaitut erot löytyvät myös perusjoukosta. P:n arvon ollessa alle 0,05 voidaan todeta, että erot ovat tilastollisesti merkitseviä. Näin ollen mikäli χ^2 -riippumattomuustestin p-arvo on suurempi kuin 0,05, joten tulokset eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Mikäli p-arvo on pienempi kuin 0,001, voidaan katsoa tuloksen olevan tilastollisesti erittäin merkitsevää. (Tietoarkisto 2021.)

Taustamuuttujista tärkein tämän tutkielman näkökulmasta oli työsuhteen tyyppi eli onko kyseessä jatkuva vai määräaikainen työsuhde. Jatkuvassa työsuhteessa vastaajista oli 85,2 %, määräaikaisessa työsuhteessa 10,7 % ja loppuista 4,2 % tieto puuttuu. Toinen tarkasteltava taustamuuttuja oli työnantajatyypin, jossa vaihtoehdot olivat valtio, kunta/kuntainliitto, yksityinen. Lisäksi oli mahdollisuus vastata, että ei osaa sanoa. (Työolobarometri 2018.)

Jatkuvassa/toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien eroja tutkittiin ristiintaulukointia käyttämällä seuraavien vuoden 2018 Työolobarometrin kysymysten avulla:

- Kuinka usein työssäsi opastat ja neuvot muita?
- Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana: opiskellut työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana?
- Voitko vaikuttaa työtahtiisi?
- Voitko vaikuttaa siihen mitä työtehtäviisi kuuluu?
- Voitko vaikuttaa siihen, miten työt jaetaan?
- Oletko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana työssäsi: kehittänyt toimintatapoja tai prosesseja?

Nämä kysymykset valittiin, koska näiden avulla on mahdollista selvittää samankaltaisia näkökulmia, mitä tehdyissä haastatteluissa tuli esiin. Koska käytettiin valmista aineistoa, ei kaikkia kiinnostavia näkökulmia saatu esiin pelkällä tilastollisella tarkastelulla.

Tarkasteltaessa kysymystä siitä, että kuinka usein neuvot ja opastat muita, katsoin sen liittyvän osittain perehdytyksen jatkotilanteisiin. Myös kysymys siitä kuinka usein on opiskellut kokeneemman työntekijän ohjaamana, voi liittyä perehdytykseen tai sen jälkeiseen osaamisen laajentamiseen. Nämä kysymykset valikoituivat myös siksi että perehdytyksestä ei kysytty aineistossa suoraan.

Kysymykset siitä, miten paljon voi vaikuttaa työn ulottuvuuksiin, valikoituivat sen vuoksi, että oman työn hallinnan voidaan katsoa liittyvän työhyvinvoinnin, jaksamisen, työtyytyväisyyden ja innostumisen kokemuksiin. Se, että onko osallistunut työn kehittämiseen, liittyy myös vahvasti samaan näkökulmaan.

2.5 Haastattelut

Koska tilastollisella tutkimuksella ei tullut esiin kovin laajasti vakituisen henkilöstön näkökulma, sitä täydennettiin muutamalla haastattelulla. Haastatteluun valikoitui valtiolla työskenteleviä henkilöitä, koska tilastojen mukaan valtiolla määräaikaisten työntekijöiden määrä on suurinta. Haastattelin Pirkanmaan TE-toimiston kahta jatkuvassa työsuhteessa olevaa työntekijää joulukuussa 2018. Haastatteluihin sain luvan toimiston johtajalta sähköpostitse. Koska haastatteluissa ei ollut tarkoitus kysyä mitään TE-toimiston asiakkaisiin liittyvää asiaa,

virallista tutkimuslupaa ei tarvittu vaan toimiston johtajan lupa riitti haastattelujen toteuttamiseen. Haastattelut toteutettiin TE-toimiston tiloissa.

Tarkoituksena oli saada esiin niiden henkilöiden näkökulmaa, jotka ovat olleet pitkään työssä samassa työyhteisössä ja osallistuvat myös perehdytykseen. Haastateltavat työskentelivät eri tiimeissä, joten sain jo kahdella haastattelulla näkemystä laajemmin kuin yhtä tiimiä koskien. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituna ja haastattelujen runko löytyy liitteestä (Liite 1). Haastatteluissa oli tavoitteena, että kysymykset eivät rajoittaisi keskustelua liikaa vaan haastateltaville annetaan myös tilaa kertoa asioista omin sanoin.

Haastattelun aluksi kerroin haastateltaville haastatteluaineiston säilyttämiseen liittyvistä asioista, kuten salassapidosta. Haastattelujen kestot olivat hiukan alle puoli tuntia. Haastattelut tallennettiin puhelimen sanelin-applikaation avulla ja litteroitiin. Litteroituja haastatteluja tutkittiin tiettyjen teemojen näkökulmasta tilastollisen analyysin täydennykseksi. Näitä teemoja olivat työyhteisön vaihtuvuus, perehdytys, työn jakautuminen, sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja tulevaisuuden toiveet työtä koskien. Lisäksi näiden teemojen yhteydessä käsiteltiin myös työhyvinvointia, jaksamista ja työn iloa/työn imua.

3. Tulokset/analyysi

3.1 Tilastollisen tutkimuksen tulokset

Tarkasteltaessa niitä henkilöitä, joiden työsuhteen tyyppi tiedetään, kokonaismäärä on vuoden 2018 Työolobarometrissa 1581 henkilöä. Taulukossa 1 kuvataan määräaikaisten ja jatkuvien työsuhteiden osuus valtiolla, kunnalla ja yksityisellä sektorilla. Erityyppisillä työnantajilla osuus työsuhteista vaihtelee ja suurin määräaikaisten työsuhteiden osuus on valtiolla. χ^2 -riippumattomuustestin p-arvo on pienempi kuin 0,001, joten tulokset ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä. On myös muistettava, että erityyppisillä työnantajilla on kovin erilaisia työtehtäviä eri yksiköissä, joten määräaikaisten määrä voi vaihdella paljonkin esimerkiksi valtion eri yksiköissä. Lisäksi on huomioitavaa, että yksityisen sektorin työnantajilla määräaikaisten osuus on paljon pienempi kuin julkisen puolen toimijoilla. (Työolobarometri 2018.)

		Valtio	Kunta/kuntainliitto	Yksityinen	Yhteensä
Jatkuva (toistaiseksi voimassa oleva) työsuhde	määrä	99	335	971	1405
	% osuus	80%	83%	92%	89%
Määräaikainen tai tilapäinen työsuhde	määrä	24	68	83	175
	% osuus	20%	17%	8%	11%
Yhteensä	määrä	123	403	1054	1580
	% osuus	100%	100%	100%	100%

Taulukko 1. Toistaiseksi voimassa olevien ja määräaikaisten työsuhteiden osuudet erityyppisillä työnantajilla. $p \leq 0.001$ (Työolobarometri 2018)

Aineistosta on löydettävissä toisten opastamiseen, neuvomiseen ja opiskeluun liittyvää asiaa kahdesta näkökulmasta. On kysytty, kuinka usein työssäsi opastat ja neuvot muita, ja toiseksi, oletko viimeksi kuluneen vuoden aikana opiskellut työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana. Nämä kysymykset on valittu tarkasteluun siksi, että ne osittain kuvaavat myös perehdytykseen liittyvää asiaa.

Taulukossa 2 on nähtävissä, että enemmän neuvotaan muita toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa kuin määräaikaisessa. Kuitenkin myös määräaikaisessa työsuhteessa olevat neuvovat toisia, joten neuvonta ei tämän kysymyksen mukaan keskity ainoastaan jatkuvassa työsuhteessa oleville. Taulukosta on jätetty pois se osa vastanneista, jotka eivät neuvo lainkaan tai eivät osaa sanoa. χ^2 -riippumattomuustestin p-arvo on suurempi kuin 0,05, joten tulokset eivät ole tilastollisesti merkitseviä.

		Säännöllisesti	Satunnaisesti	Yhteensä
Jatkuva (toistaiseksi voimassa oleva) työsuhde	määrä	1210	171	1381
	% osuus	88%	12%	100%
Määräaikainen tai tilapäinen työsuhde	määrä	145	27	176
	% osuus	82%	15%	100%
Yhteensä	määrä	1355	198	1553
	% osuus	87%	13%	100%

Taulukko 2. Toisten opastamisen säännöllisyys toistaiseksi voimassa olevissa sekä määräaikaisissa työsuhteissa. $p > 0.05$ (Työolobarometri 2018)

Taulukosta 3 puolestaan näkee, että kokeneemman työntekijän ohjaamana opiskellaan enemmän määräaikaisessa kuin vakituksessa työsuhteessa; tuo osuus on lähes puolet vastanneista määräaikaisista työntekijöistä. Tässä määräaikaisten joukossa on todennäköisesti mukana myös sellaisia henkilöitä, jotka suorittavat työssään koulutukseen liittyvää harjoittelua. χ^2 -riippumattomuustestin p-arvo on pienempi kuin 0,001, joten tulokset ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä.

		Kyllä	Ei	Yhteensä
Jatkuva (toistaiseksi voimassa oleva) työsuhde	määrä	321	1084	1405
	% osuus	23%	77%	100%
Määräaikainen tai tilapäinen työsuhde	määrä	87	89	176
	% osuus	49%	51%	100%
Yhteensä	määrä	408	1173	1581
	% osuus	26%	74%	100%

Taulukko 3. Oletko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana: opiskellut työssä kokeneemman työntekijän, mentorin tai opettajan ohjaamana? -kysymyksen jakautuminen jatkuvassa ja määräaikaisessa työsuhteessa olevilla. $p \leq 0.001$ (Työolobarometri 2018)

Aineistossa on kysymyksiä liittyen siihen, miten paljon työntekijöillä on mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä. Tässä on otettu tarkasteluun työsuhteen tyypin vaikutukset siihen, miten paljon voi säädellä omaa työtahtia ja työtehtävien sisältöä sekä työn jakautumista. Nämä erot ovat nähtävissä taulukoissa 4, 5 ja 6. Tilastollisesti merkitsevä tulos on kysymyksissä voiko vaikuttaa mitä tehtäviin kuuluu ja siinä voiko vaikuttaa miten työt jaetaan.

Vakituisessa työsuhteessa olevat pääsevät vaikuttamaan määräaikaisia enemmän kaikkiin kysytyihin asioihin. Määräaikaisissa työsuhteissa on suhteellisesti enemmän niitä henkilöitä, jotka eivät voi vaikuttaa työtehtävien sisältöön ja/tai tahtiin lainkaan, kun taas työnjakoon liittyen näiden henkilöiden suhteellisen osuuden ero ei ole kovin suuri.

		Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	Yhteensä
Jatkuva (toistaiseksi voimassa oleva) työsuhde	määrä	165	300	726	211	1402
	% osuus	12%	21%	52%	15%	100%
Määräaikainen tai tilapäinen työsuhde	määrä	15	38	83	39	175
	% osuus	9%	22%	47%	22%	100%
Yhteensä	määrä	180	338	809	250	1577
	% osuus	11%	21%	51%	16%	100%

Taulukko 4. Kysymyksen ”voitko vaikuttaa siihen mitä työtehtäviisi kuuluu” -vastauksien jakautuminen jatkuvassa ja määräaikaisessa työsuhhteessa olevien kesken. $p \leq 0.05$ (Työolobarometri 2018)

		Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	Yhteensä
Jatkuva (toistaiseksi voimassa oleva) työsuhde	määrä	169	256	639	334	1398
	% osuus	12%	18%	46%	24%	100%
Määräaikainen tai tilapäinen työsuhde	määrä	9	35	93	39	176
	% osuus	5%	20%	53%	22%	100%
Yhteensä	määrä	178	291	732	373	1574
	% osuus	11%	18%	47%	24%	100%

Taulukko 5. Voitko vaikuttaa: Siihen, miten työt jaetaan työpaikalla ihmisten kesken? kysymyksen vastausten jakautuminen jatkuvassa ja määräaikaisessa työsuhhteessa olevien kesken. $p \leq 0.05$ (Työolobarometri 2018)

		Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	Yhteensä
Jatkuva (toistaiseksi voimassa oleva) työsuhde	määrä	273	397	580	153	1403
	% osuus	19%	28%	41%	11%	100%
Määräaikainen tai tilapäinen työsuhde	määrä	29	51	67	29	176
	% osuus	16%	29%	38%	16%	100%
Yhteensä	määrä	302	448	647	182	1579
	% osuus	19%	28%	41%	12%	100%

Taulukko 6. Kysymyksen ”voitko vaikuttaa työtahtiisi”-vastauksien jakautuminen jatkuvassa ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien kesken. $p \geq 0.05$ (Työolobarometri 2018)

Työtehtäviin vaikuttamiseen liittyy kiinteästi myös se, pääseekö osallistumaan toiminnan kehittämiseen. Taulukossa 7 on tarkasteltu eroja kehittämissä vakituisten ja määräaikaisen kesken. Vakituksessa työsuhteessa olevat pääsevät osallistumaan kehittämiseen enemmän, mutta on ilo huomata, että myös määräaikaisessa työsuhteessa olevat pääsevät osallistumaan toimintatapojen ja prosessien kehittämiseen. χ^2 -riippumattomuustestin p-arvo on pienempi kuin 0,05, joten tulokset ovat tilastollisesti merkitseviä.

		Kyllä	Ei	Yhteensä
Jatkuva (toistaiseksi voimassa oleva) työsuhde	määrä	963	427	1390
	% osuus	69%	31%	100%
Määräaikainen tai tilapäinen työsuhde	määrä	106	65	171
	% osuus	62%	38%	100%
Yhteensä	määrä	1069	492	1561
	% osuus	68%	32%	100%

Taulukko 7. Kehittämiseen osallistumisen jakautuminen jatkuvassa ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien kesken. Kysymys: Oletko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana työssäsi: kehittänyt toimintatapoja tai prosesseja? $p \leq 0.05$ (Työolobarometri 2018)

Käytetystä aineistosta on löydettävissä eroja jatkuvassa työsuhteessa olevien ja määräaikaisten työntekijöiden välillä. Näistä eroista tässä tutkimuksessa tulee esiin toki vain pieni osa.

3.2 Haastattelujen analyysi

Vaikka haastatteluja oli vain kaksi, niissä tuli esiin useita samankaltaisia näkökulmia. Ensimmäisen haastateltavan lähimmät työkaverit olivat vakituudessa työsuhhteessa ja isompaan tiimiin kuuluvista arvioi vähän yli puolet tiimistä olevan vakituudessa työsuhhteessa. Toisella haastateltavalla melkein koko muu oma tiimi oli määräaikaissa työsuhhteessa. Tilanne haastateltavilla oli siis hyvin samankaltainen, mitä työolobarometrin tilastot antavat ymmärtää. Kuvaan seuraavaksi haastatteluissa esiin tulleita asioita teemoittain. Olen lisännyt mukaan myös suoria lainauksia haastatteluista teeman keskeistä ajatusta avatakseni.

Henkilöstön vaihtuvuus

Vaihtuvuus tuntui olevan molempien haastateltavien tiimeissä kovin suurta ja molemmat kertoivat siitä, ettei aina ehdi edes tutustumaan uuteen työntekijään ennen kuin hän jo siirtyy muihin tehtäviin. Se vaikuttaa molempien mielestä myös yhteishenkeen ja yhdessä tekemiseen. Vaikka vaihtuvuutta on ollut, henkilömäärä on pysynyt lähitiimissä kutakuinkin samana. Vaihtuvuuden taustalla on nähtävissä henkilökohtaisia syitä, on siirrytty mm. haasteellisempiin tehtäviin. Lisäksi vaihtuvuutta aiheuttaa määräaikaaiset sopimukset, ja toisessa tiimissä se oli suurin syy vaihtuvuuden taustalla

”kun on määräaikaaisia työsuhhteita ja totta kai he hakee sitten aina kun on paikkoja tarjolla niin, hakee sitten muihin tehtäviin”

Työn jakautuminen

Työ ei jakaantunut kummankaan haastateltavan tiimissä ihan tasaisesti. Työn jakautumiseen vaikuttivat paljolti tiimissä hoidettavat asiat, tiimin persoonallisuudet ja osaamistaso sekä työkokemus. Jakautumisen vaikuttajana oli osittain myös palkka, kuten oheisesta lainauksesta näkyy:

”Se ei jakaannu tasaisesti, siinä on myös palkkaongelmia, että kun joku tekee pienemmällä palkkaluokalla niin heillä on rajattuja tehtäviä.”

Niiden henkilöiden kanssa, jotka tekivät samoja tehtäviä, työtä jaettiin tasaisemmin ja toisten auttaminen oli yleistä. Sellaisissa tilanteissa, joissa asiakaspalvelutehtäviä oli paljon jonossa, ja

aikarajat tiukat, työ keskittyi joillekin tiimissä. Työn epätasaista jakautumista aiheutti myös se, että jonossa olevista tehtävistä oli mahdollista poimia helpompia itselleen ja jättää vaikeampia asiakastilanteita muille työntekijöille. Perehdytystehtävät eivät jakautuneet tasaisesti vaan olivat keskittyneet molemmissa haastateltavien tiimeissä tietyille henkilöille.

Perehdytys

Haastatteluhetkellä voimassa olevasta perehdytysohjelmasta ei kummallakaan ollut tarkkaa tietoa eikä näin ollen sen toimivuuteenkaan oikein näkynyt luottamusta. Perehdytysohjelma oli jotain, mitä johto on suunnitellut ja viedään läpi, ja lopullinen työn oppiminen tapahtuu työtehtävissä. Molemmat haastateltavista olivat osallistuneet perehdytykseen perehdyttäjän ominaisuudessa useamman vuoden ajan, ja oli nähtävissä, että perehdytysohjelman sisältö on muuttunut vuosien saatossa suppeammaksi. Aiemman kuuden viikon perehdytys suunnitelman sijaan keston arvioitiin olevan muutaman viikon. Lisäksi tuli esiin se, että nykyään saatetaan opettaa/perehdyttää vain joku kapea osuus tehtävistä määräaikaisessa työsuhteessa oleville.

Perehdytyksen jatkona molempien haastattelujen perusteella on jonkinlaista ”vierihoitoa”, jossa katsotaan asioita ja tekemistä yhdessä, ja neuvoa sekä apua saa kysyä tarvittaessa. Perehdytykset aiheuttavat haastattelujen mukaan kuitenkin jonkin verran jaksamiseen liittyviä haasteita, kun vaihtuvuus on suurta ja välillä on kovin paljon neuvottavia henkilöitä. Näistä tilanteista kertoo hyvin seuraavat vastaukset:

”päivittäin on niitä tapauksia, että no niin, että voit jotta tuukko katsomaan ja voitko auttaa, ja se on sitä päivittäistä, joo, päivittäistä tukea sitten työtilanteissa”

”on sitä työpainetta tuolla, kaikki muistilistat paukkuu ja, ja sitten on jatkuvasti selän takana joku kysymässä jotain”

”ovi käy joskus vähän liikaakin ja sitten tietysti toi, aina on tottunut siihen, että työt tota keskeytyy, kun joku kysyy se ei oo mikään uus juttu, mut ehkä, kun ikää rupee oleen niin, niin se ei enää oo sit niin helppoo se palautuminen”

Perehdytyksen tärkeys korostuu, kun tehdään syvällistä asiantuntijuutta vaativia asiakaspalvelutehtäviä. Asiakaspalvelua pääsee tekemään itsenäisesti kuukauden sisällä aloituksesta, mutta koko palvelun laajuuden haastateltavat arvioivat olevan käytössä vasta pidemmän ajan kuluttua, siihen saattaa kulua useita kuukausia osaamisen lähtötasosta riippuen.

Esimiestyö

Lähiesimiestyössä arvostettiin napakkaa otetta ja tietopohjaa. Kyseisessä työssä tuntui olevan tärkeää, että esimiehellä on tietoa siitä mitä työ sisältää. Lisäksi oli tärkeää, että esimies ymmärtää mihin aika työssä kuluu ja mikä siinä on tärkeää. Esimiehen vastuulla olivat tiimipalavereiden koolle kutsuminen ja fasilitointi. Lisäksi johdon suunnasta tulee paljon ohjeistuksia sähköposteilla. Esimiehen toivottiin tukevan perehdytystä enemmän ja myös valvovan työn jakautumista tiimin jäsenten kesken, minkä lisäksi toivottiin näkyvämpää läsnäoloa muutenkin kuin sovituisissa palavereissa.

Vaikutusmahdollisuudet

Vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön löytyi jonkin verran. Oman työn rytmittämistä päivän sisällä voi jonkin verran säädellä, ja sillä tavoin hallinnan tunnetta saa työpäivään. Kuitenkin työn sisältö ja työnkuva tulee ylhäältä annettuna ja siihen ei juurikaan pääse vaikuttamaan. Kehittämiskohteita toivotaan johdon taholta tuotavan esiin ja yleensä ne myös menevät eteenpäin käsittelyyn ja toteutukseen.

Työn imu

Haastattelujen loppupuolella kysyttiin myös työtyytyväisyyteen ja työn imuun liittyviä tuntemuksia. Taustalla oli toimintatapojen muutoksia, joiden toivottiin vievän asiakaspalvelua prosessimaiseen suuntaan, jolloin jokaisen asiakkaan tilanteeseen saisi keskittyä syvällisemmin ja työntekijä onnistuisi näin ollen tekemään työnsä laadukkaammin ja antamaan parempaa neuvontaa. Työ oli haastatteluhetkellä vielä kesken, eivätkä tulokset olleet vielä näkyvissä. Työssä kuormittavaa ei ollut niinkään määrää vaan pikemminkin työn hetkittäinen pinnallisuus. Pikemminkin haastavammat asiakastilanteet koettiin työn imua lisääväksi.

Molemmat haastateltavat sanoivat, että työn imua välillä on ja työtä jaksaa, kun näkee työn tuloksia ja tehtävälistan lyhenemistä. Työn imu lisääntyy siis onnistumisten kautta. Työn imua ja tyytyväisyyttä lisäsi myös oman työn hallinta eli käytännön toimintana se, että omaa kalenteria saa itse täyttää eikä asiakkaita laita kalenteriin kukaan muu. Kun asiakaspalvelutilanteiden hoidosta saa itse päättää, niin on mahdollista tehdä työtä niin, että asiakas tuntee tulleen kuulluksi ja saaneensa apua. Se palkitsee.

Tulevaisuuden toiveet

Haastattelun lopuksi kysyttiin vielä tulevaisuuteen liittyviä toiveita työssä. Esiin tuli työmäärän tasoittaminen tiimin jäsenten kesken. Toiveena oli myös se, että jatkossa saisi aikatauluttaa enemmän itse omaa tekemistään ja priorisoida töitä. Lisäksi toivottiin perehdyttämisen kehittämistä siihen suuntaan, että uudet henkilöt saisivat paremman kokonaiskuvan työn tekemisestä, eikä vain pientä osaa kokonaisuudesta, mikä lisäisi ymmärrystä.

Molemmissa haastatteluissa tuli esiin kaipuu entisenlaista yhdessä tekemistä ja me-henkeä kohtaan. Tärkeänä koettiin myös se, että pidetään huolta työkavereista, että kaikki jaksaisivat paremmin. Esiin tuotiin konkreettisenä toiveena kahvitaulla käyminen yhdessä. Jaksamista työyhteisössä lisäisi myös se, että jokainen ottaisi vastuuta omasta tekemisestään enemmän.

3.3 Pohdintaa

Tutkittuani aineistojani jäin pohtimaan, millaisia kokonaisuuksia ne yhdessä tuovat esiin. Vastaako tutkimus esittämiini kysymyksiin ja tuoko tutkimus esiin jotain uutta ja kiinnostavaa? Selvästi perehdytys ja uusien ihmisten vastaanotto työpaikoille näyttää sen suurempaa osaa, kuinka suuri osa työntekijöistä on työssä määräaikaisten sopimuksilla. Vaikka määräaikaisten sopimusten osuus ei olekaan enää viime vuosina kasvanut mitenkään räjähdysmäisesti, määräaikaisten työsuhteiden aiheuttamat epävarmuuden kokemukset kasvavat mitä pidempään määräaikaaisuudessa työskenteleminen jatkuu. Määräaikaisuus aiheuttaa todennäköisesti negatiivisia vaikutuksia yksilön hyvinvointiin pidemmällä aikajänteellä.

Perehdytys on monessa työpaikassa jatkuvaa vaihtuvuuden vuoksi ja mitä pienemmälle joukolle perehdytys jakaantuu, sitä enemmän se vaikuttaa perehdytystä toteuttavien

henkilöiden työhön ja jaksamiseen. Uusiin ihmisiin tutustuminen ja toisen tervetulleeksi toivottaminen ja positiivisen fiiliksen ylläpito tuossa alkuvaiheessa ei sekään välttämättä aina onnistu helposti ja automaattisesti. Mikäli on itse uupunut työstä, ei jaksakaan olla pirteä uuden henkilön saapuessa paikalle.

Perehdytys aiheuttaa lisäksi perehdyttäjän oman työn toistuvaa keskeytymistä. Usein on tapana suositella, että kysytään perehdyttäjältä matalalla kynnyksellä, mikäli työssä tulee eteen haasteita ja kysymyksiä. Työn keskeytykset eivät käytetyssä tilastollisessa aineistossa tulleet esiin, mutta haastatteluissa tuo asia nousi kyllä keskeiseksi. Mikäli työ kovin usein keskeytyy, se varmasti vaikuttaa jaksamiseen ja motivaatioon. Toki hyvin rutinoituneet työntekijät palautuvat keskeytyksestä nopeasti takaisin keskeytyneen tehtävän pariin, mutta kuten haastatteluissa tuli esiin, iän myötä palautuminenkin hidastuu. Siitä voi päätellä, että iän myötä myös jaksamiseen vaikuttaa keskeytykset enemmän.

Toisten ohjaaminen ja neuvominen ja uusien asioiden opiskelu kollegan ohjaamana työtehtävissä olivat niitä kysymyksiä tilastollisessa aineistossa, joiden voisi katsoa johtavan työn keskeytymisiin. Oli nähtävissä, että vakituksessa työsuhteessa ollessa on todennäköisempää ohjata toisia kuin määräaikaaisessa. On ymmärrettävää, että työn opastajina käytetään enemmän vakituksessa työsuhteessa olevia henkilöitä pidemmän työkokemuksen vuoksi. Voisi myös ajatella, että työn keskeytysten vähempi määrä voisi olla yksi syy, miksi joissakin tutkimuksissa määräaikaisten työhyvinvointi ja työssä jaksaminen on jopa paremmalla tasolla kuin jatkuvissa työsuhteissa olevien.

Oli ilo huomata, että vaikka työ tuntuu välillä raskaalta, myös työn iloa ja imua on edelleen tunnistettavissa. Jaksamisen rajallakin on löydettävissä niitä hetkiä, jotka tukevat työhyvinvointia ja kannattelevat henkilöitä työssä. Haastatteluissa oli jopa hiukan yllättävää se, että jaksamista lisäsi haasteelliset tehtävät ja esimerkiksi hankalien asioiden selittäminen asiakkaalle puhelimesta sähköpostien tai tekstiviestien sijaan. Se kertoo minusta siitä, että molemmat haastateltavista tekevät työtä täydellä sydämellä ja haluavat antaa parasta mahdollista palvelua asiakkaalle.

Jari Hakanen puhuu paljon työn tuunaamisesta. Tutkimus herätti ajatuksia siitä, olisiko työn tuunaamisella mahdollisuus vaikuttaa työssä jaksamiseen ja viihtymiseen, vaikka tehtävät tulevat ylhäältä annettuna ja perehdytys vie suuren osan työajasta. Olisiko tuunaamisella

mahdollisuus vaikuttaa siihen, miten jatkuvat keskeytykset vaikuttavat omaan tunnetilaan? Ehkä omaa ajankäyttöä säätelemällä voisi esimerkiksi sopia neuvonnasta johtuvien keskeytysten ajoittuvan tiettyihin ajankohtiin päivästä, jolloin muulloin aikaa olisi käytettävissä omiin työtehtäviin keskeytyksettä.

Tuunaamisessa työntekijä hyödyntää käytössään olevat erilaiset voimavarojen ja vaatimusten rakennuspalikat ja tekee niiden avulla työstään innostavampaa. Se voi tapahtua lisäämällä voimavaroja koulutuksella tai yksinkertaisimmillaan pyytämällä apua, tukea ja inspiraatiota työyhteisön sisällä. Työn voimaannuttavien vaatimusten lisääminen voi tapahtua uusia haasteita tai vastuualueita hakemalla. Lisäksi haitallisia työn vaatimuksia vähentämällä voi vähentää kuormitusta. (Hakanen 2011, 86.)

Käytännössä tämä voisi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että perehdytystilanteessa muut työt delegoitaisiin muille tiimiläisille ja perehdytykseen ja työnopastukseen keskityttäisiin hetkellisesti koko työpanoksella. Tämä toki tarvitsisi tuen koko tiimiltä ja esimieheltä. Toinen vaihtoehto voisi perehdytysvastuun jakaminen useammalle henkilölle, jolloin yksittäiselle perehdyttäjälle kuormitus jäisi vähäisemmäksi. Täytyy muistaa, että myös ihan pienillä asioilla voi keskeytyksiin vaikuttaa, kuten sillä että sähköpostin ponnahdusikkunat estetään ja äänimerkkien käyttöä applikaatioissa vähennetään.

Jos mietitään tulosten yhteyttä aiemmin esiin tuomaani Karasekin malliin, työn hallintaan liittyvien elementtien määrä on todennäköisesti pienempi henkilön ollessa määräaikaaisessa työsuhteessa. Työ on mahdollisesti kuormittavampaa vahvaa asiantuntemusta vaativaa ongelmanratkaisua sisältävässä työssä. Kuormitusta voi lisätä myös sosiaalisen tuen vähäisyys. Jos perehdyttäjän tuki päättyy hyvin nopeasti ja häntä ei voi häiritä kysymyksillä muun työmäärän vuoksi, ollaan perehdyttäjän kannalta kestävässä tilanteessa. Tuon mallin näkökulmasta myös perehdyttäjän työn voidaan katsoa olevan kuormittavampaa, mikäli hän ei pääse itse mukaan suunnittelemaan perehdytyksen toetutusta ja aikataulua.

Useammassa lähteessä, joita käytin perehdytysasiaan tutustuessani, puhuttiin perehdytysohjelman tekemisestä ja perehdytyksen suunnitelmallisuudesta. Jäin miettimään haastattelujen perusteella millaisella työryhmällä perehdytysohjelma oli tehty, jos kumpikaan haastateltavissa ei ollut ollut mukana sen tekemisessä eikä tiennyt tarkalleen mitä ohjelma sisältää tai kuinka pitkä se on. Uskon, että perehdytysohjelma on myös tuossa työpaikassa

olemassa, mutta varmasti olisi tarpeen käydä perehdyttäjien kanssa nykyinen ohjelma läpi ja ottaa vastaan myös kehittämishdotuksia perehdyttäjiltä. Tällä voisi lisätä myös hallinnan tunnetta ja sen myötä motivaatiota sekä työhyvinvointia.

Yhdessä tekemisen teema kaiken kaikkiaan näytteli hyvinkin suurta osaa haastattelujen aikana. Me-hengen peräänkuuluttaminen ja yhteinen tekeminen oli asia, jota molemmat haastateltavat olivat kaivanneet. Yhdessä tekemiseen antaa toisenlaista näkökulmaa myös tilastollinen tarkastelu, jos vaikka kolmasosa työntekijöistä ei osallistu juurikaan kehittämiseen, työnjakoon, töiden suunnitteluun tai pääse vaikuttamaan työtahtiin. Varmasti yhdessä tekemisessä löytyy hyvinkin paljon vaihtelua työpaikoittain tai toimialoittain, mutta kaiken kaikkiaan se on asia minkä lisääminen vaikuttaisi varmasti positiivisesti työhyvinvointiin ja motivaatioon.

Mikäli yhteisössä on paljon määräaikaisia henkilöitä, jotka ovat aloittaneet työssä yhtä aikaa, käy helposti niin, että tauot vietetään yhdessä niiden henkilöiden kanssa, joihin on tutustunut yhteisen perehdytyksen aikana. Integroituminen olemassa olevaan työyhteisöön laajemmin voi jäädä vähäiseksi, jos tauoilla hakeudutaan ”omaan porukkaan”. Tauot ovat kuitenkin sellaisia vapaamuotoisia hetkiä, joissa usein puhutaan myös työasiaa ja mietitään yhdessä ideoita siihen, kuinka työtä voisi tehdä paremmin. Integroitumiseen yksi apu voisi olla jokaiselle työssä aloittajalle oma työntekijäkummi, joka veisi myös yhteisiin kahvittelupöytiin tai lounaalle uudessa porukassa.

Täytyy kuitenkin muistaa, että tauot ovat palautumisen aikaa, ja mikäli perehdyttäjä viettää kaikki tauot perehtyjien kanssa, voi olla, että perehdytyspäiviin ei tule yhtään palauttavaa hetkeä. Tuo asia on syytä myös huomioida, kun perehdytyspäivien sisältöä suunnitellaan. Myös tauottamiseen voisi tulla apua useamman perehdyttäjän käytöstä.

Esimiestyöhön suhtautuminen herätti myös ajatuksia. Nykyään kovin pinnalla on ajatus valmentavasta johtamisesta ja itseohjautuvasta työnteosta. Kuitenkin asiantuntijatyössä voi tulla vastaan hetkiä, jolloin päätöksille tarvitaan esimiehen vahva tuki ja esimies voi jopa ratkaista asian, johon olisi useampia vaihtoehtoja. Oli myös kiinnostavaa, että esimerkiksi työnjakoon toivotaan vielä esimiehen apua, vaikka tiimissä olisikin osaavia ja rutinoituneita henkilöitä. Esimiestyö ei siis olekaan muuttunut tarpeettomaksi ja edelleen joskus tulee tilanteita, joissa yhteistä tekemistä jopa helpottaa esimiehen ohje, päätös tai jopa käsky.

Määräaikaisissa työsuhteissa on myös hyviä puolia ja siksi niiden käyttöä ei voisi kokonaan lopettaakaan. Jos asiaa mietitään organisaation näkökulmasta, määräaikaisuuksilla pystytään tasoittamaan ruuhkatilanteita ja saadaan mahdollisesti rekrytoitua nopeammin lisää tekijöitä kuin vakituisiin työsuhteisiin palkkaamalla. Etenkin julkisen puolen työpaikoilla taloustilanteen vaihtelu ja työmarkkinoiden heilahtelu voivat tuoda lisämahdollisuuksia määräaikaisten työsuhteiden tekoon lisämäärärahoilla. Haastattelemieni henkilöiden työpaikalla tämä juuri on yksi syy, miksi määräaikaisia henkilöitä on verrattain paljon.

Jos mietitään asiaa väliaikaisen työvoiman näkökulmasta, määräaikaiset työsuhteet voivat tuoda mahdollisuuksia päästä sellaiseen organisaatioon työhön, jossa ei ole vakituisia töitä tarjolla. Lisäksi määräaikaisella sopimuksella on turvallisempaa mennä tutustumaan työyhteisöön, kun tietää itsekkin työn olevan määräaikainen. Silloin ei tarvitse sitoutua toistaiseksi työhön, josta ei ole ihan varma. Määräaikaiset työsuhteet toimivat monilla aloilla myös sisäänmenosopimuksia ja ikään kuin koeaikana. On helpompi tulla valituksi toistaiseksi voimaassa olevaan työhön, jos on ollut kyseisessä työpaikassa jo määräaikaisessa työsuhteessa.

Suomessa on siinä mielessä hyvä tilanne, että aiemman tutkimuksen mukaan määräaikaiset työt eivät ole muita huonompia, vaan myös todella hyviä, hyvin palkattuja ja korkeaa osaamista vaativia tehtäviä pääsee Suomessa tekemään myös määräaikaisella sopimuksella. Usein tutkimukseen ja projekteihin liittyvät tehtävät ovatkin määräaikaisia. Määräaikaisuus ei myöskään niissä tapauksissa synnytä erityisesti epävarmuutta tai huonommuuden tunteita, jolloin vaikutukset työhyvinvointiin eivät olekaan negatiivisia.

Yksi määräaikaisissa työsuhteissa olevien tilanteessa vielä huolestuttaa. Kahdessa käyttämässäni artikkelissa (Ojala ym.2017, Ruotsalainen ym. 2013) tuotiin esiin sitä näkökulmaa, että määräaikaisilla työntekijöillä on näkyvissä enemmän työpaikanvaihtoaikaita. Määräaikaisissa työsuhteissa olevat ovat ikään kuin pakotettuja hakemaan koko ajan uusia töitä pysyvän työn toivossa. Uskoisin, että jatkuva lähdön suunnittelu vaikuttaa jaksamiseen melko merkittävästi. Näillä henkilöillä on koko ajan ”laukku pakattuna”, eivätkä he voi rennosti kotiutua mihinkään työyhteisöön.

Jatkuvan työnhaun vaikutukset henkilön hyvinvointiin voivat olla merkittävät. Työnhaku ei ole helppoa tai nopeaa, vaan jokaiseen työhakemukseen täytyy panostaa ja käyttää aikaa. Hyvän työhakemuksen ja CV:n tekemiseen voi mennä useampi tunti aikaa, eikä siitä voi tinkiä, mikäli

haluaa tulla otetuksi vakavasti hakijoiden joukossa. Jokainen työhakemus on tehtävä räätälöiden juuri kyseistä työpaikkaa ja työnantajaa varten, sillä kokeneet rekrytoija huomaavat, mikäli saavat eteensä ns. yleishakemuksen. Lisäksi työnhaussa täytyy tehdä piilotyöpaikkakartoitusta ja sen myötä puhelinsoittoja yrityksiin, varsinkin kun kyseessä on ala tai tehtävä, johon on paljon hakijoita.

Tämän tutkimuksen tekemisen aikana on tullut esiin sekä määräaikaaisuutta tukevia että vastustavia näkökantoja ja tilanne onkin varmaan työpaikka- ja yksilökohtainen suuressa osassa tapauksia. Yliopistojen, valtion virastojen ja sosiaali- ja terveysalan erityispiirteitä jo sivuttiin, mutta sen lisäksi kaupan ala on yksi suurimmista määrä- ja osa-aikaisten sopimusten käyttäjistä. Lisäksi tunnetusti rakennusala käyttää tällä hetkellä mitä enenevässä määrin vuokratyöntekijöitä. Tällöin tosin työntekijällä saattaa olla vakituinen sopimus vuokraavaan yritykseen. Näistä kysymyksistä tarvittaisiin nykyistä tarkempaa tutkimustietoa.

4. Yhteenveto

Tässä pro gradu -työssä käytettiin aiempia tutkimuksia sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista menetelmää sen selvittämiseen, onko työsuhdetyypillä yhteyttä työhyvinvointitekijöihin.

Työolobarometrin aineistosta oli nähtävissä tutkimuksen avulla eroja määräaikaissa ja jatkuvissa työsuhteissa olevien työntekijöiden välillä. Eroavaisuuksia löytyi siitä, miten paljon on mahdollista vaikuttaa työtehtävien sisältöön, työnjakoon ja työtahtiin. Vakituksissa työsuhteissa olevista suurempi osa pääsi vaikuttamaan paljon tai jonkin verran, ja määräaikaissa henkilöissä oli enemmän sellaisia työntekijöitä, jotka eivät päässeet vaikuttamaan näihin tekijöihin ollenkaan. Oli kuitenkin hienoa huomata, että myös määräaikaissa työsuhteissa olevat pääsevät jonkin verran mukaan vaikuttamaan.

Vaikka erot eivät olleet valtavan suuria, niitä löytyi ja niiden vaikutus on varmasti suuri. Aiemman tutkimuksen mukaan työn hallinta on suuressa osassa, kun mietitään niitä asioita, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Nuo kysymykset antavat viitteitä siitä, että työntekijöitä voisi ottaa enemmän mukaan suunnittelemaan työtä ja siihen käytettäviä resursseja. On ymmärrettävää, että usein suunnitteluun otetaan mukaan pidempään työssä olleita, mutta myös määräaikaaisille kannattaisi varmasti antaa puheenvuoroja, koska he voisivat tuoda joitain toimivia käytänteitä mukanaan edellistä työpaikoistaan.

Työn tekemiseen vaikuttamisen lisäksi oli tarkasteltu sitä pääsevätkö kaikki yhdenmukaisesti osallistumaan kehittämistoimintaan. Molemmissa työsuhdetyypeissä toimintatapojen ja prosessien kehittämiseen oli päässyt osallistumaan suuri osa ryhmiin kuuluvista, kuitenkin niin että vakituksessa työsuhteessa olevista hiukan suurempi osuus oli osallistunut. Vaikuttamisella ja osallistumisella kehittämiseen on jo aiemmin todettu olevan yhteyttä työhyvinvointiin ja esimerkiksi työn imun kasvamiseen. Kun pääsee osallistumaan, se tukee työssä viihtymistä ja antaa voimavaroja kokonaisvaltaisesti työn tekemiseen. Myös haastatteluissa asia nousi esiin ja kehittämiseen toivottiin työntekijöiltä ideoita. Kehittäminen vie aikaa, joten kiireellisimmissä tilanteissa se usein jää toissijaiseksi.

Vaikuttamisen ja osallistumisen merkitystä tukee myös aiemmin esittämäni Karasekin malli ja siinä näkökulma työn hallinnasta. Työhyvinvoinnin kannalta työn hallinnan tunteella voisi

katsoa olevan hyvinkin paljon merkitystä. Myöskään persoonallisuuden vaikutuksia ei sovi unohtaa. Ihmisen persoonassa voi olla hyvinkin eri tavoin hyvinvointiin vaikuttavia elementtejä ja esimerkiksi stressinkäsittelykeinoilla voi olla hyvinkin suuri merkitys työhyvinvoinnille.

Työyhteisön vaihtuvuuden vaikutukset näkyvät vakituisen henkilöstön työhyvinvoinnissa jonkin verran. Selkeimmin haastattelujen ja aiemman tutkimuksen perusteella vaikutuksia on löydettävissä niissä henkilöissä, jotka toteuttavat perehdytystä. Näitä ovat kokeneemmat työntekijät ja työhön nimetyt perehdyttäjät sekä työnopastajat. Koska määräaikaisten työsuhteiden runsas käyttö aiheuttaa joihinkin työpaikkoihin jatkuvaa perehdytyksen tarvetta, perehdyttäjien työhyvinvointi ja sen seuranta olisi asia, jota voisi olla tarpeen tutkia lähemmin.

Syvällisemmällä tutkimuksella saataisiin esiin ne vaihtuvuuteen sisältyvät syyt, mitkä vaikuttavat työhyvinvointiin negatiivisesti ja sen myötä niihin osattaisiin kiinnittää enemmän huomiota työpaikoilla. Tutkimuksen avulla voisi olla mahdollista löytää myös perehdytystilanteiden positiivisia vaikutuksia työyhteisössä. Yksi tällaisista positiivisista vaikutuksista voisi olla jo se, että uudet työntekijät voivat kyseenalaistaa totuttuja tapoja ja nostaa esiin uusia näkökulmia. Prosessin kehittämisessä uudet ideat loppuvat helposti kesken, jos asioita mietitään samalla tutulla porukalla.

Olisi tarpeen selvittää työhyvinvoinnin kannalta määräaikaisten työsuhteiden vaikutukset koko työyhteisöön laajemminkin. Aiemmassa tutkimuksessa on tullut esiin, että määräaikaisuus voi johtaa syrjintään organisaatiossa ja siitä on puhuttu verrattain vähän julkisuudessa. Monista syrjintään johtavista asioista puhutaan paljon enemmän, vaikka osuus tutkimustuloksissa osoittautuu pienemmäksi.

Sitä että työsuhteen tyyppi voi johtaa syrjityksi tulemiseen, ei kannata siis sivuuttaa. Tämä on yksi seikka, minkä vuoksi herättää kysymyksiä se, että uudemmassa työolobarometrin raportissa ei ole nostettu työsuhteen tyyppin vaikutuksia esiin. Jos syrjintää esiintyy noin monen tutkimukseen osallistuneen työpaikalla (14 %) (Lyly-Yrjänäinen 2019, 78), se on todellakin asia, johon tulisi kiinnittää huomiota.

Jossain määrin vaihtuvuus tuo uusia ajatuksia organisaatioon ja tukee työyhteisön pitämistä tuoreena ja innovatiivisena. Mikäli asiaa tutkittaisiin lisää, sen perusteella voitaisiin antaa lisää suosituksia siitä, millaisessa suhteessa määräaikaisia työsuhteita olisi hyvä olla pysyviin

verrattuna ja minkä määrän ylitettyään ne alkavat vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin negatiivisesti. Määräaikaisten määrää työpaikoilla ei voi kuitenkaan säädellä ihan suoraan, koska määräaikaiselle sopimukselle pitää olla todennettu syy.

Työn keskeytykset nousivat haastatteluissa esiin ja ne liittyvät myös työn hallintaan ja siihen voiko vaikuttaa oman työpäivän kulkuun. Työn keskeytykset ovat ihan normaaleja jossain määrin, mutta mikäli työ keskeytyy niin usein, että välillä ei ehdi palautua ja syventyä uudelleen keskeytyneeseen työtehtävään, on sille tehtävä jotain. Työn tuunaamisesta voisi löytyä tähän apua, ja joissain organisaatioissa keskeytysajankohdat voitaisiin vaikka sopia yhteisesti. Tällöin voitaisiin taata keskeytymätöntä aikaa jokaiselle työntekijälle ja tulos näkyisi organisaation tehokkuudessa ja tuloksellisuudessa.

Haastattelussa nousi esiin palautuminen liittyen työn keskeytymiseen. Keskeytykset aiheuttavat tavallista enemmän kuormitusta perehdyttäjälle, jolloin palautuminen työstä on tärkeässä osassa. Päivän aikaisilla palautumistauoilla voisi olla myös kyseisessä organisaatiossa hyvinvointia edistävä vaikutus niin kuin tutkimukset ovat esittäneet.

Perehdyttäjien työhyvinvointiin pitäisi kiinnittää erikseen huomioita niissä työpaikoissa, joissa määräaikaista työsuhteita käytetään paljon. Perehdyttäjät ovat usein kokeneimpia tiimin jäseniä, jolloin toiminta vaarantuu, mikäli perehdyttäjä väsyy ja uupuu ja jää sen vuoksi sairauslomalle tai jopa työkyvyttömyyseläkkeelle. Aiemman tutkimuksen valossa tämän tilanteen estämisessä esimiehillä on suuri vastuu. Esimiehen tulee seurata työntekijöidensä hyvinvointia ja kuormittumista ja puututtava tilanteeseen matalalla kynnyksellä. Perehdytyksen suunnittelulla ja pitkäjänteisellä yhdessä kehittämisellä voidaan tilannetta myös helpottaa.

Työpaikoilla kannattaa kiinnittää huomiota työn imun ilmenemiseen ja ottaa mukaan keinoja, joilla työn imua voitaisiin lisätä työsuhteiden tyypistä riippumatta. Tutkimukset ovat osoittaneet, että työn imu lisää motivaatiota, tuottavuutta, tuloksellisuutta ja asiakastyytyväisyyttä. Lisäksi työn imu vähentää sairauspoissaoloja ja henkilöstön vaihtuvuutta. Näin ollen se edistää yksilöiden lisäksi koko yhteisön ja organisaation hyvinvointia. Työn imu voi olla jopa yrityksen keskeinen menestystekijä (Hakanen 2011, 138).

Tämä pro gradu -tutkimus herättää enemmän kysymyksiä kuin antaa vastauksia ja siksi onkin pääteltävissä, että asiaa ei ole tarkasteltu tarpeeksi syvällisesti. Mikäli haluamme tutkimuksen

avulla auttaa yrityksiä toimimaan paremmin ja menestymään, työsuhdetyyppien merkitystä ei sovi unohtaa. Määräaikaisen ja vakituisen työvoiman lisäksi olisi tarkasteltava erikseen osa-aikatyöntekijöitä, vuokratyöntekijöitä ja yrittäjänä työtä tekeviä. Tällöin saataisiin kokonaisvaltaisempi kuva yrityksen henkilöstön toimivasta kokonaisuudesta.

5. Lähdeluettelo

Aineisto

Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö: Työolobarometri 2018 [sähköinen tietoaaineisto]. Versio 1.0 (2020-11-19). Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [jakaja]. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3482>.

Kirjallisuus

Ahokas, Laura & Mäkeläinen, Jukka (2013). Digijulkaisut: Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua, Työturvallisuuskeskus.

https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua. Luettu 17.4.2021.

Böckerman, Petri & Ilmakunnas, Pekka & Johansson, Edvard (2010). Job security and employee well-being: Evidence from matched survey and register data. *Labor Economics* 18 (2011) 547-554.

Elo, Anna-Liisa & Feldt, Taru (2005). Johtaminen ja työyhteisön kehittäminen työhyvinvoinnin tukena. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Feldt ja Saija Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Feldt, Taru & Mäkikangas, Anne & Kokko, Katja (2005). Persoonallisuus ja työhyvinvointi. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Feldt ja Saija Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Hakanen, Jari (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitos. Helsinki: Julkari, STM:n avoin julkaisuarkisto. <http://urn.fi/URN:9789522618276>.

Joki, Marjatta (2018). *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*. Helsinki: Kauppakamari.

Kauhanen, Juhani (2016). *Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä - Kehittämishojelman laatiminen*. Kauppakamari.

Keyriläinen, Marianne (2020). Työolobarometri 2019. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:53. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-541-6>.

Kinnunen, Ulla (2017). Työstä palautuminen. Teoksessa Anne Mäkikangas, Saija Mauno, and Taru Feldt (toim.) Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru (2005). Stressi työelämässä. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Feldt ja Saija Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Kupias, Päivi & Peltola, Raija (2009). Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Gaudeamus.

Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja, Ristiintaulukointi. Tampere:

Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvanti/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi/>. Luettu 22.3.2021.

Lyly-Yrjänäinen, Maija (2019). Työolobarometri 2018. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:51. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-454-9>.

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

Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla (2005). Työn epävarmuus ja organisaatiomuutokset työhyvinvoinnin uhkana. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Feldt ja Saija Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Mauno, Saija & Ruokolainen, Mervi (2005). Organisaatiokulttuurin yhteys henkilöstön hyvinvointiin ja työasenteisiin. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Feldt ja Saija Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Mäkikangas, Anne & Feldt, Taru & Kinnunen Ulla (2005). Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja hyvinvointiin. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Feldt ja Saija Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Mäkikangas, Anne & Hakanen, Jari (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Teoksessa Anne Mäkikangas, Saija Mauno, and Taru Feldt (toim.) Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Nätti, Jouko & Pyöriä, Pasi (2017). Epätyypilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 26-41.

Ojala, Satu & Nätti, Jouko & Kauhanen, Merja (2015). Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisessa työssä. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2013-2014. Tampereen yliopisto: Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja 90.

Ojala, Satu & Nätti, Jouko & Lipiäinen, Liudmila (2017). Types of Temporary Employment: An 8-Year Follow-Up of Labour Market Attachment. Springer Science+Business Media Dordrecht. Soc Indic Res 138, 141-163 (2018). <https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-017-1648-7>. Luettu 21.4.2021.

Ojala, Satu & Pyöriä, Pasi (2020). Pirstoutuvatko työurat? Teollisuusalat talouden ja teknologian murroksessa. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2018-2020. Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskus. Tampere University Press.

Posti-Ahokas, Elina (2017). Työolojen yhteys työssä jatkamiseen eläkeiän kynnyksellä. Pro gradu- tutkielma. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta.

Ruotsalainen, Maarit & Kinnunen, Ulla (2013). Psykologinen sopimus ja hyvinvointi pysyvillä ja määräaikaisilla yliopistotyöntekijöillä. Työelämän tutkimus 11.1 (2013). <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/issue/view/5838>. Luettu 26.4.2021

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna (2006). KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkajulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarasto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>. Luettu 15.4.2021.

Siltala, Juha (2004). Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Keuruu: Otava.

Simola, Ahti & Kinnunen, Ulla (2005). Organisaatio ja hyvinvointi. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Feldt ja Saija Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna & Keyriläinen, Marianne (2019). DIGIAJAN TYÖELÄMÄ –TYÖOLOLUTKIMUKSEN TULOKSIA 1977-2018. Tilastokeskus. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf. Luettu 3.3.2021.

Tilinpäätös vuodelta 2018. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskus (KEHA-keskus). https://www.keha-keskus.fi/files/8715/5167/9814/Tilinppts_2018.pdf. Luettu 24.3.2021.

Työolobarometri (2021). Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://tem.fi/tyoolobarometri>. Luettu 26.4.2021

Työsopimuslaki. 26.1.2001/55.Oikeusministeriö ja Edita Publishing Oy. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>. Luettu 23.4.2021

Vanhalakka, Vesa (2021). Tampereen yliopistossa tehtiin suurtutkimus miesten ja naisten työurista kolmella teollisuudenalalla – yksi havainto järkytti tutkijoita. Aamulehti 29.1.2021. <https://www.aamulehti.fi/uutiset/art-2000007765419.html>. Luettu 21.4.2021.

Virtanen, Pekka & Saloniemi, Antti & Nätti, Jouko (2017). Voivatko pätkätyöläiset huonommin kuin vakinaiset? Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 26-41.

Liitteet

Haastattelurunko, joulukuu 2018:

1. Taustatiedot

- tehtävänimike, tiivis kuvaus työtehtävistä
- työsuhteen tyyppi
- työkokemuksen pituus

2. Millainen tiimisi on?

- Paljonko jäseniä tiimissä?
- Kuinka suuri osa vakituisessa työsuhteessa?
- Onko tiimissä erilaisia tehtäviä tekeviä henkilöitä?
- Jakautuuko työ tasaisesti?
- Milloin tunnet, että tiimi toimii? Milloin et?
- Millaista esimiestyötä tiimissäsi toteutetaan?
- Kerro palaverikäytännöistä

3. Kerro vaihtuvuudesta tiimissä?

- Onko tiimissä paljon vaihtuvuutta?
- Kuinka usein tulee uusia henkilöitä?
- Mitä syitä on vaihtuvuuden taustalla?
- Kuinka esimiestyö tukee vaihtuvuustilanteissa?

4. Perehdyttäminen

- Teetkö perehdytystehtäviä? Kuinka paljon?
- Millainen perehdyttämisohjelma on?
- Kuinka pitkään perehdytys jatkuu?
- Miten työntekijöitä tuetaan perehdytyksen jälkeen?

5. Oletko tyytyväinen työtehtäviisi?

- Kerro työhyvinvointisi tilasta
- Kerro yleisesti tiimin yhteishengestä ja tunnelmasta
- Koetko työn imua/ työn iloa?
- Jaksatko hyvin?
- Millaiset asiat vaikuttavat jaksamiseesi?
- Milloin tunnet, ettet jaksa enää työssä?
- Mitä auttaa jaksamaan uudestaan?
- Millaiset vaikutusmahdollisuudet koet sinulla olevantyöhösi? Voitko tuoda esiin kehittämiskohteita?
- Työn tulevaisuus. Jos saisit muuttaa työssä jotain, mikä edesauttaisi jaksamista ja työn iloa, mitä se olisi? Osaamiseen liittyen?