

SOSIAALINEN PÄÄOMA TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVÄNÄ TEKIJÄNÄ

Luottamuksen ja sosiaalisen tuen yhteys valtion henkilöstön työhyvinvointiin
Kaikki hyvin työssä? -kyselyn 2006 pohjalta

RAUNI MANNILA
Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta
Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos
Sosiaalityön pro gradu -tutkielma
Toukokuu 2008

TAMPEREEN YLIOPISTO

Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos

MANNILA, RAUNI: Sosiaalinen pääoma työhyvinvointia edistävänä tekijänä - luottamuksen ja sosiaalisen tuen yhteys valtion henkilöstön työhyvinvointiin Kaikki hyvin työssä? - kyselyn 2006 pohjalta

Pro gradu -tutkielma, 58 s., 8 liitesivua

Ohjaaja: Kyösti Raunio

Sosiaalityö

Toukokuu 2008

Tutkimuksen tarkoituksena oli perehtyä sosiaalisen pääoman käsitteeseen etenkin työyhteisöjen ja organisaatioiden näkökulmasta ja pohtia sosiaalisen pääoman yhteyttä työhyvinvointiin. Työhyvinvointi määriteltiin Valtiokonttorin Kaiku-työhyvinvointipalveluiden määritelmän mukaisesti, työhyvinvointi syntyy työssä, se luodaan yhdessä ja se pohjaa hyvään johtamiseen, osaamiseen ja työnhallintaan sekä osallisuuteen.

Tutkimus perustui vuonna 2006 valtionhallinnon henkilöstölle suunnatun Kaikki hyvin työssä? - kyselyn aineistoon. Tutkimusaineistoon kuului 1 434 vastaajaa ja aineisto vastasi riittävällä tarkkuudella valtion henkilöstöä vuonna 2006. Tutkimus on käyttänyt teoreettisena viitekehystenään sosiaalisesta pääomasta käytyä keskustelua ennen kaikkea työelämään ja työyhteisöihin liittyen. Kyselystä käytettiin ainoastaan se osa kootuista tiedoista, joka sopi määrittelyyn sosiaalisen pääoman luottamuksen, sosiaalisen tuen ja sosiaalisten verkostojen viitekehukseen. Sosiaalista pääomaa kuvaava summamuuttuja muodostettiin sosiaalisen pääoman osatekijöiksi määritellyt osiot yhteen laskien. Summamuuttuja sisälsi luottamukseen ja reiluuteen sekä tuen saantiin työpaikalla liittyvät viisi kysymystä. Työhyvinvointia kuvaavana mittarina käytettiin Valtiokonttorissa kehitettyä mittaria, vastaajan kokemusta työhyvinvoinnistaan asteikolla 0- 10.

Sekä sosiaalisen pääoman että työhyvinvoinnin taso aineistossa olivat selvästi mittarin aritmeettisen keskiarvon yläpuolella. Taustatekijöiden (sukupuoli, ikä, koulutusaste, sosioekonominen asema, esimiesasema) ja sosiaalisen pääoman välillä oli tilastollisesti vähintään melkein merkitseviä yhteyksiä kaikkien muiden paitsi sosioekonomisen aseman mukaan.

Tutkimuksen mukaan sosiaalista pääomaa oli tilastollisesti merkitsevästi miehillä enemmän kuin naisilla, nuorilla enemmän kuin iäkkäämmillä ja esimiesasemassa olevilla enemmän kuin niillä joilla ei ollut esimiesasemaa. Yllättävästi sukupuolella ja iällä ei kuitenkaan ollut yhteyttä työhyvinvointiin, mutta työhyvinvointi oli korkeampi esimiesasemassa olevilla. Lisätarkastelun perusteella pääteltiin, että miehillä ja naisilla saattaa olla jossakin määrin erilaista sosiaalista pääomaa. Sosiaalisen pääoman ja työhyvinvoinnin yhteys oli tilastollisesti voimakas, ja selittävässä mallissa sosiaalinen pääoma voisi selittää noin 25 prosenttia työhyvinvoinnin vaihteluista.

Tutkimustuloksia voidaan käyttää hyväksi laaja-alaisesti työhyvinvointitoimintaa kehitettäessä.

Avainsanat: sosiaalinen pääoma, työhyvinvointi, luottamus, sosiaalinen verkosto

UNIVERSITY OF TAMPERE
Department of Social Policy and Social Work

MANNILA, RAUNI: Social Capital Promoting Well-Being at Work - the Link between Trust and Social Support with the State Employees' Well-Being at Work, based on the All Well at Work Survey 2006.

Master's thesis, 58 p. + 8 annexes

Supervisor: Kyösti Raunio

Social Work

May 2008

The study addresses the concept of social capital from the point of view of workplaces and organizations and discusses the link between social capital and well-being at work. Well-being at work has been defined by the Kaiku Programme of the State Treasury to be borne at work together on the basis of good management, good capacity, autonomy and participatory approach.

The study is based on the research material gathered by a survey questionnaire from state employees in 2006. The material consists of 1 434 respondents corresponding adequately to the profile of state employees in 2006. Theoretical framework of the study consists of the discourse on social capital related to workplaces and human resources. Only the part of the survey material related to trust, social support, social networks and some background variables have been utilized. Social capital was measured by means of a sum variable, consisting of five items related to trust and support at the workplace. Well-being at work was measured by means of an indicator developed by the State Treasury, subjective assessment of well-being with a scale 0 - 10.

The levels of both social capital as well as well-being at work were clearly above the arithmetic mean in the research material. All background variables (gender, age, education, socioeconomic status, supervisory/ non-supervisory position at work) besides socioeconomic status were statistically significantly (at least *) related to social capital.

The study shows that men, younger respondents and those with a supervisory position had statistically significantly more social capital than, correspondingly, women, older respondents and those with no supervisory position. Surprisingly age and gender were not related to well-being at work, but the well-being was higher among those with a supervisory position. On the basis of some additional analysis it was concluded that social capital is somewhat different for men and women. The link between social capital and well-being at work was statistically strong, and in an explanatory model social capital could explain approximately 25% of the variation of the well-being at work.

The study results can be utilized for developing programmes and interventions for well-being at work.

Key words: social capital, well-being at work, social network, trust

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 TYÖHYVINVOINTI VALTIONHALLINNOSSA	3
2.1 Työhyvinvoinnin käsitteestä	3
2.2 Strategia- Kaiku	5
2.3 Valtion henkilöstö ja työhyvinvointi	6
3 SOSIAALINEN PÄÄOMA	8
3.1 Sosiaalisen pääoman monet merkitykset	8
3.2 Haasteellisia näkökulmia sosiaalisen pääoman käsitteeseen	12
3.3 Sosiaalinen pääoma verkostoina ja luottamuksena	14
3.4 Luottamus sosiaalisen pääoman muotona	15
3.5 Sosiaalinen tuki	17
3.6 Koherenssin tunne	18
3.7 Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointivaltio	21
4 SOSIAALINEN PÄÄOMA, TYÖ JA TERVEYS	23
4.1 Työelämä ja terveys	23
4.2 Luottamus ja työelämä	26
5 TUTKIMUSONGELMAT	28
6 TUTKIMUSAINEISTO JA – MENETELMÄT	29
6.1 Tutkimusaineisto ja sen muodostuminen	29
6.2 Tutkimuksen muuttujat ja tutkimusmenetelmät	31
7. TUTKIMUSTULOKSET	33
7.1 Tutkimusaineiston kuvaus	33
7.2 Sosiaalisen pääoman rakentuminen	34
7.2.1 Sosiaalisen pääoman osatekijöiden jakaumat	34
7.2.2 Sosiaalisen pääoman osatekijät eri sosiodemografisissa ryhmissä	35

7.2.3 Sosiaalisen pääoman summamuuttuja	40
7.3 Sosiaalinen pääoma ja työhyvinvointi	42
7.3.1 Työhyvinvoinnin jakautuminen ja esiintyminen eri sosiodemografisissa ryhmissä	42
7.3.2 Sosiaalisen pääoman ja sen osatekijöiden korrelaatiot työhyvinvointiin	44
7.4 Sosiaalisen tuen kompensoiva vaikutus?	46
8 TULOSTEN POHDINTA	49
LÄHTEET	52
LIITTEET	59
<i>Liite 1</i> Pro gradu -tutkielmassa käytetyt vuoden 2006 Kaikki hyvin työssä? –kyselyn muuttajat ja niiden vastausvaihtoehdot	59
<i>Liite 2</i> Kaikki hyvin työssä? -kyselyn lomake vuodelta 2006	61
<i>Liite 3</i> Liitetaulukot 1 – 3	65
<i>Liitetaulukko 1.</i> Sosiaalisen pääoman viiden osatekijän keskinäiset korrelaatiot ja niiden merkitsevyys (Pearson)	65
<i>Liitetaulukko 2.</i> Mahdollisuus hakea tukea eri tahoilta työtehtäviin liittyvissä asioissa ja ongelmissa eri sosiodemografisissa ryhmissä, ristiintaulukointi ja khin neliö-testi	65
<i>Liitetaulukko 3.</i> Mahdollisuus hakea tukea eri tahoilta muissa työhön liittyvissä asioissa ja ongelmissa eri sosiodemografisissa ryhmissä, ristiintaulukointi ja khin neliö -testi	66

TAULUKKO- JA KUVIOLUETTELO

Taulukot

<i>Taulukko 1.</i> Neljä näkökulmaa sosiaaliseen pääomaan: avaintoimijat ja politiikka	14
<i>Taulukko 2.</i> Taustamuuttujien jakaumat koko aineiston tasolla	33
<i>Taulukko 3.</i> Tutkimusaineiston taustatekijöiden jakaumat sukupuoliryhmittäin	34
<i>Taulukko 4.</i> Esimiehen reiluus ja oikeudenmukaisuus sukupuolen, iän, koulutustason, sosioekonomisen aseman ja esimiesaseman mukaan	36
<i>Taulukko 5.</i> Esimieheltä saatu tuki sukupuolen, iän, koulutustason, sosioekonomisen aseman ja esimiesaseman mukaan	37
<i>Taulukko 6.</i> Tuen saaminen työtovereilta tutkimusaineistossa sukupuolen, iän, koulutustason, sosioekonomisen aseman ja esimiesaseman mukaan	38
<i>Taulukko 7.</i> Luottamus työyhteisössä esimiehen ja alaisten kesken sukupuolen, iän, koulutustason, sosioekonomisen aseman ja esimiesaseman mukaan muuttujittain)	39
<i>Taulukko 8.</i> Luottamus työyhteisössä työtovereiden kesken sukupuolen, iän, koulutustason, sosioekonomisen aseman ja esimiesaseman mukaan	40
<i>Taulukko 9.</i> Tutkimuksen taustatekijöiden ja sosiaalisen pääoman yhteys, keskiarvovertailu yksisuuntaisella varianssianalyysillä	42
<i>Taulukko 10.</i> Työhyvinvoinnin vaihtelu sosiodemografisten tekijöiden mukaan; keskiarvovertailu yksisuuntaisella varianssianalyysillä	44
<i>Taulukko 11.</i> Sosiaalista pääomaa kuvaavien muuttujien korrelaatiot työhyvinvointia koskevaan arvioon	45
<i>Taulukko 12.</i> Sosiaalisen verkoston laajuus työtehtävissä ja työhön liittyvissä muissa asioissa/ongelmissa (0 - 10) miehillä ja naisilla	47

Kuviot

<i>Kuvio 1.</i> Tutkimusaineiston ja valtion koko henkilöstön vertailu sukupuolen, iän ja koulutusasteen mukaan 2006	30
<i>Kuvio 2.</i> Sosiaalisen pääoman osatekijät tutkimusaineistossa	35
<i>Kuvio 3.</i> Sosiaalinen pääoman määrä tutkimusaineistossa (vaihteluväli 5- 25, n = 1409)	41
<i>Kuvio 4.</i> Työhyvinvoinnin jakautuminen tutkimusaineistossa (n=1423)	43
<i>Kuvio 5.</i> Tutkimuksen taustatekijöiden, sosiaalisen pääoman ja työhyvinvoinnin väliset riippuvuudet ja työhyvinvoinnin ja työssä jatkamisen (oma arvio) välinen riippuvuus	45
<i>Kuvio 6.</i> Sosiaalinen tuki ja sen lähteet työtehtäviin liittyvissä, muissa työhön liittyvissä ja henkilökohtaisissa asioissa	47

1 JOHDANTO

Yhdeksänkymmenluku käynnisti valtion hallinnon aiemmin suhteellisen stabiileissa työpaikoissa muutoksen myllyn, joka edelleen mullistaa organisaatioita ja henkilöstön asemaa. Vakaana ja turvallisena nähty valtion työpaikka on joutunut muutoksen kouriin, joka haastaa henkilöstön omaksumaan uudenlaisen suhteen työpaikkaan. 1990-luvulla suurtyöllistäjät posti ja valtionrautatiet muodostettiin osakeyhtiöiksi, saman vuosikymmenen lopulla oli tielaitoksen vuoro, jossa tapauksessa yli 10 000 työntekijän virastosta siirryttiin ensin noin 3 000 henkilön tieliikelaitokseen ja vajaat 2 000 henkilöä työllistävään tiehallintoon. Vastikään yhdistettiin kaksi ministeriötä kauppa- ja teollisuusministeriö sekä työministeriö. Nyt rakennetaan innovaatioyliopistoja ja mietitään koko yliopistolaitoksen hallinnointimallin uudistamista. Tässä muutamia esimerkkejä viimeksi kuluneiden runsaan kymmenen vuoden ajalta. Käynnissä olevan, hallituksen hyväksymän tuottavuusohjelman tavoitteena on vähentää valtion henkilöstöä 9 600 henkilöllä vuoteen 2011 mennessä. Nyt istuva hallitus on lisäämässä vähennettävien virkojen määrää vielä ilmeisesti 4 800 henkilön verran vuoden 2011 jälkeen. Valtiohallinnon tulevaisuus osana julkista sektoria on henkilöstömäärältään supistuva. Millä tavalla tuotetaan valtionhallinnon palvelut tulevaisuudessa niin että kansalaisten luottamus säilyy?

Jäljelle jäävä, entistä pienempi henkilöstö kohtaa myös uuden tilanteen ja uusia vaatimuksia, kun väestö muuttaa yhä enemmän etelän taajamiin: kansalaisten palvelujen turvaaminen kattavasti koko maan alueella muodostaa omanlaisensa haasteen. Tuottavuuden nostamisen tulisi valtiotyönantajan mukaan tapahtua mm. tietotekniikka hyödyntämällä, sähköisiä palveluja kehittämällä sekä työmenetelmiä kehittämällä. Tavoitteena on keventää hallintoa ja poistaa päällekkäisiä tehtäviä. Osa henkilöstöstä on samalla joutunut tilanteeseen, jossa työtehtävät ovat siirtymässä toiselle paikkakunnalle (esim. eri hallinnonaloille perustetut talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskukset). Uusien palvelukeskusten sijoituspaikkakunnat on valittu poliittisten päätösten perusteella ja ottaen huomioon tulevaisuudessa työntekijöiden saannin turvaamisen. Julkinen sektorille on tällä hetkellä tunnusomaista toiminta, joka pitää sisällään runsaasti määräaikaista työsuhteita. Määräaikaisuus on monien kohdalla saattanut kestää jopa useamman vuoden ajan.

Valtionhallinnossa organisaation olemassaolo pohjautuu usein lakisääteisen tehtävän toteuttamiseen ja näiltä osin äkkiseltään vaikuttaisi perustehtävän mukaisen tehtävien suorittaminen ja yhteisen

käsityksen siitä olevan sangen selkeätä. Muuttuva toimintaympäristö ja resurssien väheneminen haastavat sekä yksilön että työyhteisön, yksilön osalta osaamisen haasteet ja työyhteisön täsmentämään työn tekemisen ja yhdessä toimimisen käytäntöjä.

Valtionhallinnossa on sekä työnantajapolitiikan, työmarkkinaosapuolten että valtion eläkelaitoksen, Valtiokonttorin, toimesta kiinnitetty enenevästi huomiota työhyvinvointia edistävien työn tekemisen edellytysten luomiseen työpaikoille henkilöstön jaksamisen ja työssä jatkamisen tueksi. Tämä tutkimus on syntynyt Valtiokonttorissa toteutettavan Kaiku- työhyvinvointitoiminnan seurannan ja sen hyödyntämisen intressistä.. Työssä pohditaan työhyvinvointia ja työhyvinvoinnin kehittämistä sosiaalisen pääoman käsitteen avulla. Millaisiin tekijöihin luottamukseksi ja verkostoiksi ymmärretty sosiaalinen pääoma on yhteydessä ja vaikuttaako sosiaalinen pääoma ja sen eri muodot työhyvinvointiin? Työssä esitellään ennen julkaisemattomia tuloksia valtion koko henkilöstöä edustavasta Kaikki hyvin työssä? -kyselyaineistosta, ja pohditaan niiden valossa työhyvinvointitoiminnan kehittämistä. Olen työskennellyt Valtiokonttorissa aluksi varhaiskuntoutuksen asiantuntijana osallistuen varhaiskuntoutuksen vaikuttavuustutkimuksen toteuttamiseen sekä varhaiskuntoutustoiminnan päättymisen jälkeen yhtenä Kaiku-palveluiden työhyvintyöhyvintoiminnasta vastaavana henkilönä.

2 TYÖHYVINVOINTI VALTIONHALLINNOSSA

2.1 Työhyvinvoinnin käsitteestä

Viimeksi kuluneiden kymmenen vuoden aikana on painopiste ihmisten työssä jaksamista koskevassa keskustelussa siirtynyt työkyvyn edistämisestä työhyvinvoinnin edistämiseen. Työhyvinvoinnista on puhuttu viime vuosien aikana runsaasti, mutta siitä ei ole kattavaa ja yksiselitteistä määritelmää. Työterveyslaitoksen vuonna 2006 julkaiseman Työsuojelusanaston mukaan ”työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työntekijän fyysistä ja psyykkistä olotilaa, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen” (Työsuojelusanasto 2006). Tällä hetkellä näyttää olevan lähes yksimielisyys siitä, että työkyky ei ole pelkästään yksilön vaan myös hänen työnsä ja ympäristön ominaisuus. On toisaalta muistettava että liiallinen moniulotteisuus ja kokonaisvaltaisuus pitää sisällään myös riskejä, kun käsite laajenee liikaa, se pitää sisällään kaikkea ja lopultakin ei mitään (Husman ja Husman 2007, 183).

Valtiokonttorin Kaiku-työhyvinvointipalvelut (saatavilla [www-](#) muodossa) määrittelevät työhyvinvoinnin käsitteen seuraavasti: ”työhyvinvointi syntyy työssä, se luodaan yhdessä, ja sen perusta muodostuu hyvästä johtamisesta, osaamisesta ja työn hallinnasta ja osallisuudesta”. Määritelmän perustana on ajatus, jonka mukaan työhyvinvointi syntyy työssä. Kyseessä on yksilön ja yhteisön kokemus, tunne. Henkilöstö nähdään ohjelmassa aktiivisena toimijana ja omalta osaltaan työhyvinvointia tuottavana. Hyvä johtajuus luo puitteet organisaation perustehtävän toteuttamiselle, ja sille on tunnusomaista oikeudenmukaisuus ja reiluus. Keskeistä on oikeudenmukaisuuden kokemus myös henkilöstön työkyvyn kannalta. Perustehtävän määrittellään muodostuvan siitä, mitä varten organisaatio on olemassa.

Valtion hallinnossa henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtimisen juuret ovat 1980-luvulla. Valtion työmarkkinalaitos ja keskeiset valtiosektorin työmarkkinajärjestöt olivat tuohon aikaan tiiviissä yhteistyössä ja 1980-luvun lopussa käynnistyi valtion henkilöstölle suunnattu varhaiskuntoutustoiminta (Väänänen-Tomppo ym. 1999). Toiminnan koordinaatiosta ja rahoituksesta vastasi Valtiokonttori valtion budjettiin varatun määrärahan puitteissa. Olennaista toiminnassa oli tuolloin luoda pysyvä yhteys työpaikoille, ja varhaiskuntoutustoimintaa varten varten työpaikat nimesivät kuntoutusyhdyshenkilön. Tavoitteena oli puuttua erilaisin yksilöön ja työpaikkaan kohdistuvien toimenpitein mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työkyvyn menettämisen uhkaan. Työterveyshuollolla oli toiminnassa keskeinen asiantuntijan rooli –

katsottiin, että se tuntee työpaikkojen tilanteen. Varhaiskuntoutuksesta tehtiin laaja vaikuttavuustutkimus vuosina 1996-97 (Väänänen-Tomppo ym. 1999). Tutkimuksen mukaan toiminnan tulokset olivat hyvät ja sillä voitiin vaikuttaa mm. valtion henkilöstön eläkkeelle siirtymiseen. Jo alun perin tavoitteeksi asetettiin, että virastot huolehtisivat itse varhaiskuntoutus- ja tyky-toiminnan järjestämisestä ja niin Valtiokonttorin tukemana varhaiskuntoutustoiminta päättyi vuonna 2001. Vuonna 1996 käynnistettiin Valtion Tyky-hanke, hanke oli osa valtakunnallista Huomisen työkyky -projektia, jonka tavoite oli aktivoida virastot ja työpaikat työkykyä ylläpitävään toimintaan. Tavoitteisiin pyrittiin sekä virastojen ja laitosten johdon informoimisella että kouluttamalla työpaikoille tyky-ryhmiä. (Rissa 1998, 125.) Usein perustettujen tyky-ryhmien tehtäväksi jäi liikunnan ja virkistyspäivien järjestäminen.

Valtion hallinnon omaa toimintaa henkilöstön työkyvyn edistämiseksi haluttiin 2000-luvulle tultua muokata uusia, tulevia haasteita vastaavaksi. Niin käynnistettiin vuonna 2002 Valtiokonttorin toimesta Kaiku-projekti, joka valtion henkilöstöpolitiikan linjausten mukaisesti pyrkii mm. siihen, että henkilöstö säilyttäisi työkykynsä laissa määriteltyyn eläkeikään asti ja siis siirtyisi nykyistä myöhemmin eläkkeelle. Lisäksi kiinnitettiin huomiota hyvään esimiestyöhön ja henkilöstön johtamiseen. (Valtioneuvosto 2001.) Vähitellen työkykyä ylläpitävästä toiminnasta siirryttiin puhumaan työhyvinvointitoimintana. Kaiku-projekti puolestaan päättyi vuonna 2004 ja toiminta vakiinnutettiin Valtiokonttorin työnantaja-palveluksi, jonka rahoituspohja on muuttunut budjettirahoituksesta osuudeksi eläkkeiden hoitokulmaksusta.

Valtiokonttorin työhyvinvointitoiminnan yhtenä painopistealueena on koulutus, ja muun muassa työpaikoille on koulutettu yli 300 Kaiku-kehittäjää esimiehistä ja organisaatioiden sisäisistä kehittämistyötä tekevistä henkilöistä ja asiantuntijoista, jotka varsinaisen oman alansa tehtävien ohessa ovat perehtyneet työhyvinvointitoimintaan. Kaiku-kehittäjät muodostavat valtion hallintoon sisäisen verkoston, joka toimii yli hallinnonalojen rajojen. Itse asiassa Kaiku-kehittäjäverkosto on lähes ainoita poikkihallinnollisia, eri ammattialojen edustajista koostuvia verkostoja. Valmistuneet kehittäjät tulevat Kaiku-klubin jäseniksi. Klubin jäsenille on tarjolla valtiokonttorin ylläpitämä, vain klubilaisille suunnattu ekstranet-verkkoympäristö. Lisäksi klubin jäsenillä on kaksi kertaa vuodessa klubipäivät, joiden ohjelma koostuu ajankohtaisista valtionhallinnon työpaikkoja koskettavista työhyvinvointiin liittyvistä teemoista. Kaiku-kehittäjäkoulutus on toteutettu monimuoto-opiskeluna yhdessä palveluntuottajan kanssa.

Kaiku-työhyvinvointipalvelut tarjoavat virastoille mahdollisuuden saada hankerahoitusta työyhteisöjen työhyvinvointia tukevien kehittämishankkeiden kustannuksiin. Vuosina 2003-2007 on myönnetty virastoille hankerahoitusta runsaat viisi miljoonaa euroa (tiedot Valtiokonttorin tilastoista). Mahdollisuuksien mukaan suoritetaan virastokonsultaatioita ja osallistutaan virastojen järjestämiin koulutustilaisuuksiin. Kaiku-työhyvinvointipalvelut tuottavat ja toteuttavat ajankohtaisiin työhyvinvoinnin haasteisiin liittyviä koulutus- ja teemapäiviä sekä julkaisuja ja muuta materiaalia. Kaiku-toiminnasta on tällä hetkellä käynnissä ulkopuolisen toteuttama arviointitutkimus, jonka tulokset valmistuvat syksyllä 2008.

2.2 Strategia -Kaiku

Valtionhallinnon tulosjohtamisen perustana on tulosprisma, toiminnan perusta on ihmisten johtaminen sekä osaamisen johtaminen ja toiminnan kehittäminen. Tulosprismassa etsitään toimenpiteitä ja mittareita, jotka kuvaavat yhteiskunnallista vaikuttavuutta sekä toiminnan tuloksellisuutta ja toisena tavoitteena on kuvata toiminnan tehokkuutta ja laatua. Organisaatioiden työhyvinvointitoiminnan kytkemiseksi kiinteämmin tulossopimuksiin ja osaksi organisaation toiminta- ja henkilöstöstrategiaa on kehitetty Strategia-Kaiku -malli. Malli perustuu Tanskassa kehitettyyn osaamispääoman raportointimalliin, jota on työstetty edelleen. Strategia-Kaikun luomiseen osallistui pilottihankkeessa viittä eri hallinnonalaa edustavia valtion organisaatiota vuosina 2006- 2007 professori Guy Ahosen johdolla. (Strategia- Kaiku 2007, 1-8.)

Strategia- Kaiku -työskentelyn yhtenä keskeisenä tavoitteena on jäsentää työhyvinvoinnin rooli ja merkitys organisaatiossa sitomalla se kiinteästi osaksi organisaation perustehtävää. Toisena tärkeänä tavoitteena on työhyvinvoinnin kehittämisen suunnittelun ja varsinaisen kehittämistyön nivominen osaksi organisaation toiminnan kehittämisen kokonaisuutta. Tavoitteena on tuottaa strategiaan liittyvä työhyvinvoinnin johtamissuunnitelma, ei erillistä organisaation hyvinvointistrategiaa. Valtiohallinnon keskeiseksi strategiseksi haasteeksi 2010-luvulla on tunnistettu henkilöstön ja sen osaaminen ja sitoutuminen. Työhyvinvoinnilla on taloudellista merkitystä, josta puolet arvioidaan liittyvän henkilöstön tuottavuuden kasvuun ja toinen puoli sairaus- ja tapaturmakustannusten vähenemiseen. (Strategiakaiku 2007, 1-8.)

Osaamispääoma koostuu tämän mallin mukaisesti yksilöihin liittyvästä henkilö-pääomasta, organisaatiota koossa pitävästä rakennepääomasta ja organisaation toimintakykyä edistävästä ulkoisesta suhdet-pääomasta. Sosiaalisen pääoman näkökulmasta katsottuna näen yhteyden mallissa

mainitulle suhdetapaomalle. Sen keskeisinä elementteinä ovat sidosryhmien luottamus organisaatioon, organisaation kyky vakaisiin yhteistyösuhteisiin ja organisaation toimijoiden kyvyssä luoda uusia verkostoja. Henkilöstön kokemana työhyvinvointi puolestaan näkyy esimerkiksi sen kyvyssä ja halussa suhdetapaoman rakentamiseen ja ylläpitämiseen. (Strategia- Kaiku 2007, 11.)

Esimerkkinä työhyvinvoinnin edistämisen taloudellisesta tuloksellisuudesta voidaan viitata Guy Ahosen ja Ove Näsmanin kehittämään Druvan -mallin, joka pyrkii torjumaan työhyvinvoinnin uhkia työpaikoilla. He ovat hankkeen perusteella todenneet työhyvinvoinnilla ja siihen sijoittamisella olevan myönteisiä vaikutuksia sekä tuottavuuteen että sairauspoissaolo- ja eläkekustannuksiin. Ahosen mukaan hankkeeseen sijoitettu pääoma tuotti 46 prosentin vuosittaisen tuoton. Hankkeen hyödyllisin tulos oli sairauspoissaolojen väheneminen. Neljän vuoden seurannan perusteella näyttävät hankkeen aiheuttamat muutokset tulleet pysyviksi toimintatavoiksi. (Rissa 2007, 60- 61.)

2.3 Valtion henkilöstö ja työhyvinvointi

Vuodesta 1992 julkaistu Työministeriön työolobarometri kuvaa työelämän laatua ja sen muuttumista vuonna 2007. Työolobarometrin antamien tunnuslukujen osalta on syytä muistaa, että valtionhallinnon työntekijöitä otannassa on ainoastaan noin 100, eli tuloksiin on syytä suhtautua suurin varauksin. Barometrin mukaan valtion työntekijöiden työkykyarviot ovat laskeneet ja vuonna 2007 niiden keskiarvot olivat (asteikolla 0 – 10) 8,29 vuonna 2006 8,45 ja 2005 8,74. Arviot ovat kuitenkin paremmat kuin kuntasektorilla. Työkykyarviota koskeva kysymys on: ”Oletetaan että työkykyne on saanut parhaimmillaan 10 pistettä. Minkä pistemäärän nolasta kymmeneen antaisitte nykyiselle työkyvyllenne?” Kaikki hyvin työssä? –kyselyssä vuonna 2006 tähän samaan kysymykseen saatujen vastausten keskiarvo oli 7,74. Viimeisen kahden vuoden aikana valtion työntekijät myös ovat selvästi aikaisempaa useammin kokeneet työtovereiden kannustuksen lisääntyneen. Sairauspoissaolot ovat työolobarometrin mukaan laskeneet kautta koko linjan eri sektoreilla. Sairauspoissaolojen keskipituus on vuonna 2007 ollut 13 työpäivää kaikilla palkansaajilla. (Ylöstalo 2007, 36.)

Valtion henkilöstön keskuudessa sairastettiin vuonna 2005 keskimäärin 8,7 työpäivää henkilötyövuotta kohti eli yhteensä noin 4200 henkilötyövuotta (vuonna 2006 sairauspäivien lukumäärä oli 8,9). Keskimääräisiin työvoimakustannuksiin suhteutettuna kyseessä on organisaation koosta riippuen 3 (100 henkilön organisaatio) - 104 (3000 hengen organisaatio) henkilötyövuotta ja

kustannuksina 0,16 -4,7 miljoonaa euroa. Tässä tutkimuksessa ei käsitellä työkykyä eikä sairauspoissaoloja, mutta työhyvinvoinnilla arvioidaan olevan niihin läheinen yhteys. Toki sairauspoissaoloja tulee aina olemaan, mutta tavoite on alentaa mahdollisesta työpahoinvoinnista aiheutuvia kustannuksia. Erilaisten mielenterveyden häiriöiden osuus oli 36 prosenttia vuonna 2006 valtion eläkelain mukaan myönnettyistä työkyvyttömyyseläkkeistä. Samalla kun vakavat psyykkiset sairaudet eivät ole lisääntyneet. (Strategia- Kaiku 2007, 2-3.)

Veli-Matti Lehtonen (2007) on selvittänyt väitöskirjassaan valtionhallinnon henkilöstön tilaa ja henkilöstöjohtamisen tehostamista henkilöstötilinpäätösinformaation avulla. Hallinnonaloilta kerätään runsaasti tietoja henkilöstöstä henkilöstövoimavarojen hallintajärjestelmään, ja sen sisältämä henkilöstötilinpäätöstieto ja muut tiedot toimivat keskeisenä tietoperustana eri suunnitteluprosesseissa. Keskeisintä tulevaisuudessa on osaamisen ylläpito ja kehittäminen muuttuvia ja vaativimmiksi tulevia tehtäviä vastaaviksi. Vanhuuseläkepoistuma kiihtyy vuoteen 2014 asti, ja jäljelle jäävän henkilöstön nykyinen osaaminen ei välttämättä vastaa tulevien tehtävien vaatimuksia. (Lehtonen 2007, 69.)

Henkilöstöryhmistä tukipalveluhenkilöstö on Lehtosen tulosten mukaan tyytymättömin, ja juuri tämän henkilöstöryhmän tehtäviin kohdistuu nykyisissä organisaatiouudistuksissa runsaasti tehtävien muokkausta. Työtyytyväisyyden noustessa tulokset osoittavat henkilöstökiertoa kuvaavan sisäisen liikkuvuuden alenemista. Koulutusinvestointien lisääminen kasvatti työtyytyväisyyttä, lisäksi voitiin havaita organisaation kehittämispanostuksella olevan selkeä yhteys työtyytyväisyyteen ja sairauspoissaolojen vähenemiseen. Koulutustason nousulla on sairauspoissaoloja alentava vaikutus. Samoin voidaan todeta, mitä osaavampi henkilö on ja mitä mielenkiintoisempia tehtäviä hänellä on, sitä helpompi hänen on selviytyä työstä. Tämä puolestaan vaikuttaa myönteisesti työstressiin ja työtyytyväisyys lisääntyy. Työtyytyväisyyteen alentavasti vaikuttivat organisaation sisäiset työpaikan vaihdot, työpaikan vaihtohalu, työnkiertohalukkuus, keski-ikä, lähtövaihtuvuus ja ylityökorvausten osuus. (Lehtonen 2007, 135- 145.)

3 SOSIAALINEN PÄÄOMA

3.1 Sosiaalisen pääoman monet merkitykset

Sosiaalisen pääoman käsite on noussut 1990-luvulla yhteiskuntatieteelliseen keskusteluun Suomessa. Sosiaalisen pääoman teoriaa on tarjottu viime vuosina yhteiskunnan ja yksilön taloudellista ja sosiaalista menestystä yhdistäväksi näkökulmaksi. Ilmonen (2000, 10-12) pohtii syitä sosiaalisen pääoman käsitteen suosioon. Ilmosen mukaan työelämässä tapahtuvat muutokset aiheuttavat sen, että vanha fordistinen toimintamalli ei enää ole muuttuvilla maailmanmarkkinoilla toimiva, nyt nousee esille verkostomainen toimintatapa. Yritysten joustava, verkostoitunut talous on muuttamassa työsuhteiden luonnetta vakinaisista työsuhteista määräaikaiksi. Toinen tekijä, joka vaikuttaa kiinnostuksen heräämiseen sosiaalista pääomaa suuntaan, on Ilmosen mukaan uusliberalismin suosio. Kolmantena tekijänä on yksilöllistyminen, yhteisöllisyyden haperoituminen. Tämä kaikki vaikuttaa siihen että ihmisiltä vaaditaan luottamusta tuntemattomia ihmisiä kohtaan, ja tällainen luottamus sisältää riskinottoa. Kajanon (2007) mukaan sosiaalisen pääoman käsitteiden ymmärtämisen keskiössä ovat käsitteet vastavuoroisuus, luottamus, heikot siteet (bridging) vs. vahvat (bonding) siteet, instituutiot (linking), kommunikaatio, osallistuminen ja pelisäännöt. Sosiaalinen pääoma ja luottamus sen perusmekanismina on ajateltu resurssiksi, joka yhdistää markkinatoimijat tai kansalaiset toisiinsa ja auttaa heitä tavoittelemaan yhteisiä päämääriä tehokkaammin. (Julkunen & Kaskisaari & Rikala & Virkki 2006, 98.)

Käsitteen merkitystä tutkimuksessa osoittaa se, että Suomen Akatemia sijoitti 6 miljoonaa euroa tutkimusohjelmaan Sosiaalinen pääoma ja luottamusverkostot (2004- 2007). Tutkimusohjelman hankkeissa pohditaan, miten ja missä sosiaalista pääomaa syntyy, ja hankkeita on rahoitettu yhteensä yli 30. Lisäksi on ollut tarkoitus selvittää sosiaalisen pääoman vaikutuksia muun muassa taloudelliseen kehitykseen, työmarkkinoiden muutoskykyyn ja poliittisten uudistusten toimeenpanoon. Suomen Akatemian rahoittamat hankkeet on luokiteltu kansainvälisestä tutkimuskentästä saadun jaottelun mukaisesti kolmeen ryhmään: (1) hyvinvoinnin tutkimukseen, (2) talouden ja organisaatioiden tutkimukseen ja (3) demokratian ja yhteiskuntien tutkimukseen. Mukana on myös luokittelematon hanke, jossa sosiaalista pääomaa tarkastellaan metatasolla. (Johanson & Siivonen, 1.)

Sosiaalisen pääoman käsitteen kanssa keskusteluun on tuotu lisääntyvästi muitakin pääomakäsitteitä kuten inhimillinen pääoma (human capital) ja osaamispääoma (intellectual capital). Näiden

käsitteiden esiinnousu viittaa siihen, että perinteinen pääomakäsite ja muut taloustieteen käsitteet eivät kykene riittävän hyvin selittämään erilaisia organisaatioiden ja yritysten tuotosten tuottavuuden eroja. Erojen selittäjiksi on otettu aineellisten tekijöiden lisäksi aineettomia ja sosiaalisia tekijöitä. (Ruuskanen 2001, 1).

Robert Putnam luetaan sosiaalisen pääoman käsitteen tärkeimpiin kehittäjiin. Putnamin (2000, 19; ref. Ruuskanen 2001, 23-24) sosiaalinen pääoma viittaa ”yksilöiden välisiin yhteyksiin, sosiaalisiin verkostoihin ja niistä syntyviin vastavuoroisuuden normeihin ja luottamukseen, joka tukee yhteiskunnan toimintakykyä”. Putnamin mukaan sosiaalinen pääoma on lähellä kansalaishyveen (civic virtue) käsitettä, kuitenkin niin, että sosiaalinen pääoma on runsaimmillaan tiheissä, vastavuoroisuuteen perustuvissa verkostoissa. Putnam jakaa myös sosiaalisen pääoman kahteen ulottuvuuteen ”yhdistävään”(bridging) ja ”sitovaan” (bonding). Edellisessä on kyse yksilöiden välisistä sosiaalisista siteistä ja verkostoista, kun taas jälkimmäinen tarkoittaa ryhmäidentiteettiä. Putnamin mukaan sosiaalinen pääoma on heikentynyt sitten kansalaisaktiivisen 1960-luvun, ihmiset ovat passivoituneet ja passivoitumisen syinä ovat mm. lisääntynyt urakeskeisyys, television vaikutus ja yhdyskuntarakenteiden pirstaloituminen. Putnamin mukaan sosiaalisella pääomalla on keskeinen rooli luottamuksen synnyttämisessä ja suvaitsevuuuden kehittämisessä ja sillä on merkitystä ”psyko-biologisten vaikutusten kautta myös yksilöiden terveyden parantamisessa”. Ruuskanen pitää kuitenkin ongelmallisena sitä, ettei Putnam selvitä mitkä ovat sosiaalisen pääoman lähteitä, mitkä sen tuottamia lopputuloksia.

Toinen sosiaalisen pääoman käsitteen kehittäjä Coleman (1988; ref. Ruuskanen 2001,15-18) sijoittaa sosiaalisen pääoman rationaalisen valinnan teorian pohjalle, se on hänen mukaansa resurssi, jonka tehtävänä on helpottaa toimijoiden tarkoituksellista toimintaa, ja hän luettelee useita sosiaalisen pääoman muotoja jotka edistävät yksilöiden toimintaa. Näistä ensimmäinen on vastavuoroisuuden velvoite, joka mahdollistaa palvelusten tekemisen toisille sillä tavoin, että toimijalle kertyy voimavara odotettavissa olevista palveluista. Tässä toiminnassa luottamus on keskeinen edellytys. Toinen sosiaalisen pääoman muoto perustuu informaation kulkuun. Yksilön sosiaaliset suhteet mahdollistavat huokean tavan välittää informaatiota, ja runsaat kontaktit henkilöihin, joilla on yksilön kannalta tärkeää tietoa mahdollistavat osaltaan tavoitteiden saavuttamisen. Kolmantena sosiaalisen pääoman muotona Coleman erottaa yhteiskunnan normit - normien hyödyllisyys edellyttää kuitenkin, että normien rikkomisesta voidaan asettaa sanktioita, ja tämä taas puolestaan edellyttää sosiaalisen rakenteen tiiviyyttä, eli yhteisön sisäisiä tiheitä

verkostoja. Coleman kiinnittää huomiota sosiaalisten suhteiden kiinteyteen sekä sosiaalisen rakenteen kykyyn ylläpitää normeja ja luottamusta.

Woolcock (2000, 25-37) määrittelee sosiaalisen pääoman ” yhteiskunnan sosiaalisiin rakenteisiin juurtuneiksi normeiksi ja sosiaalisiksi suhteiksi, jotka mahdollistavat ihmisiä koordinoimaan toimintaansa haluttujen tavoitteiden saavuttamiseksi”. Hänen mukaansa kirjallisuudesta löytyy neljä tapaa ymmärtää sosiaalista pääomaa, jotka on kuvattu taulukossa 1.

Taulukko 1. Neljä näkökulmaa sosiaaliseen pääomaan: avaintoimijat ja politiikka

Perspektiivi	Avaintoimijat	Politiikka
<i>Kommunitaristinen näkökulma</i> Paikalliset yhteisöt	Yhdyskunnan ryhmät Vapaaehtoinen sektori	”Pieni on kaunista” Vapaaehtoisuuteen rohkaiseminen
<i>Verkostonäkökulma</i> Sisäiset (”vahvat”) ja väliset (”heikot”) yhteisösiteet	Yrittäjät Liike-elämän ryhmät ”Tiedonvälittäjät” Yhdyskunnan ryhmät	Hajauttaminen Yritysvyöhykkeiden luominen Kansalaisyhteiskunnan liittoumat
<i>Institutionaalinen näkökulma</i> Valtion ja yhteiskunnan väliset suhteet	Valtiot, julkiset instituutiot	Laillisuuden edistäminen, oikeudet Toimintakyvyn rakentaminen, pätevyys
<i>Synergianäkökulma</i> Yhteisön verkostot ja valtion ja yhteiskunnan väliset suhteet	Yksityinen ja julkinen sektori Yhteisöt	Yhteistuotanto, täydentävyys Tilivelvollisuus, läpinäkyvyys Eriarvoisuuden vähentäminen Osallistuminen, sidokset

(Woolcock 2000, 36.)

Woolcockin (2000, 25- 37) mukaan kommunitaristisen näkökulman lähestymistapa sosiaaliseen pääomaan muodostuu erilaisten paikallistason toimijoiden kautta, joita ovat esimerkiksi kansalaisryhmät, kerhot ja epäviralliset verkostot. Nämä kasvattavat luottamuksen ja vastavuoroisuuden normeja ja edistävät kollektiivista toimintaa. Verkostonäkökulman vahvuutena

on käytännönläheisyys, mutta sen heikkoutena on yhteisöjen jääminen varjoon instituutioiden toiminnassa, samoin kuin valtion ja yhteisöjen väliset suhteet. Synergianäkökulma korostaa sosiaalisten verkostojen, julkisten instituutioiden ja yksityisten yritysten tuloksellisuuden olevan riippuvaisia toisistaan. Eri sosiaalisten ryhmien kyky toimia ryhmäetujen edistäjänä on sidoksissa siihen miten ne ovat kiinnittyneet instituutioihin.

Sosiaalisesta pääomasta on kirjoittanut myös Pierre Bourdieu, joka edustaa Hyypän (2002, 49) mukaan jälkimarxilaista koulukuntaa. Tällöin sosiaalista pääomaa tarkastellaan vallan rakenteiden ja valtapelien osana. Bourdieun mukaan institutionalisoituneet tuttuus- ja arvostussuhteet tarjoavat jäsenilleen yhteisesti omistettua pääomaa, eräänlaisia 'suosituksia' jotka oikeuttavat heidät luottoon sanan monissa merkityksissä (Kajanoja 2007). Bourdieu (1986; ref. Ruuskanen 2001, 26) katsoo sosiaalisen pääoman liittyvän tällöin siihen, että yksilö kuuluu samankaltaisten, toisiaan arvostavien henkilöiden tai organisaatioiden verkostoon. Jäsenyyden avulla voi saada arvostusta, joka voidaan tietyillä ehdoilla hyödyntää.

Iisakan (2004) mukaan Bourdieu käyttää sosiaalisen pääoman käsitettä eritellessään yksilöiden ja ryhmien sijoittumista yhteiskunnan sosiaalisilla kentillä. Taloudellinen, kulttuuri- ja sosiaalinen pääoma ja niiden kokonaisuus muodostavat ihmisille resurssin yhteiskunnan kentillä tapahtuvissa kamppailuissa ja erojen tekemisessä. Bourdieulle sosiaalinen pääoma liittyy jäsenyyteen samankaltaisten ja toisiaan arvostavien henkilöiden verkostossa. Sosiaalinen pääoma on yksilön tai ryhmän suhteita, joita käytetään hyväksi resursseina keskinäisessä kilpailussa eri sosiaalisilla kentillä.

Putnamin ja Woolcockin määritelmät korostavat sosiaalisen pääoman luonnetta yhteisöjen ominaisuutena, kun taas Coleman ja Bourdieu pitävät sitä enemmän yksilön ominaisuutena. Toisaalta Colemanin ja Putnamin näkökulmissa korostuu sosiaalisen pääoman yleinen luonne: heidän näkökulmastaan kulttuuri ja yhteiskunnan jakautuminen eri identiteettiryhmiksi jäävät huomiotta (Ruuskanen 2001, 33-35). Nan Lin (2002, 19-20) puolestaan näkee sosiaalisen pääoman yksilöperustaisena investointina sosiaaliin suhteisiin odotetun vastineen toivossa. Pääomaa nämä sosiaaliset suhteet ovat Linin mukaan vasta, kun suhdeverkoston avulla on saavutettavissa hyötyjä. Sosiaalisesta vuorovaikutuksesta on kahdenlaisia etuja, välineellisiä tavoitteisiin tähtääviä instrumentaalisia ja ekspressiivisiä, hyvinvointiin liittyviä etuja.

Burt (1995, 8-9, 45-49) näkee sosiaalisen pääoman ihmisten välisinä suhteina ja ihmiset ovat ikään kuin pelaajia sosiaalisella kentällä. Yksilöiden pääoma rakentuu yhteisöjen ja organisaatioiden pääomaksi. Ihmisillä on käytössään taloudellista, inhimillistä ja sosiaalista pääomaa. Sosiaalinen pääoma poikkeaa muista pääoman lajeista siten, että se muodostuu ihmisten välisissä suhteissa ja kuuluu kaikille suhteen osapuolille. Sosiaalisissa verkostoissa on Burtin mukaan rakenteellisia aukkoja, joissa jotkut toimivat ikään kuin välittäjän roolissa ja saavat siitä hyötyä. Tästä roolista Burt käyttää ilmaisua ”tertius gaudens”.

Granovetter (1983, 201-233) on tunnettu sosiologi, joka on tutkinut etenkin sosiaalisten verkostojen rakenteita talous- ja organisaationäkökulmasta. Hän erottaa vahvat ja heikot sosiaaliset siteet ja korostaa etenkin heikkojen siteiden hyödyllisyyttä. Granovetter nostaa esiin myös luottamuksen keskeisen roolin sosiaalisissa suhteissa ja niiden rakentumisessa. Ruuskasen (2001, 15) mukaan viime aikoina Granovetterin teemat ovat tulleet esille erityisesti sosiaalisesta pääomasta käydyssä keskustelussa, ja James Colemania ja Robert Putnamia voidaan pitää hänen seuraajinaan monessa mielessä.

Kajanoja ja Simpura (2002, 161) erittelevät sosiaalisen pääoman rantautumista suomalaiseen tutkimuskenttään nelijuonteisena. Eri piirit edustavat toisistaan poikkeavia teoreettisia lähtökohtia. Yhtäällä ovat heidän mukaansa olleet Stakesin ja VATTin piirissä tehdyt tutkimukset. Toinen näkökulma on kestävään kehitykseen liittynyt keskustelu ja kolmas akateemisen sosiologian piirissä, lähinnä Jyväskylässä tehdyt tutkimukset ja neljäs suunta terveystieteellinen keskustelu. Lisäksi jaotteluun voidaan lisätä Helsingin yliopiston piirissä tehty tutkimustyö.

3.2 Haasteellisia näkökulmia sosiaalisen pääoman käsitteeseen

Sosiaalisen pääoman tutkimuksen piirre on sen käyttäminen residuaalisena selittäjänä. Kun inhimillisen käyttäytymisen tai ajattelutapojen piirteitä ei pystytä riittävästi selittämään henkilökohtaisen taustatekijöiden, rakenteellisten olosuhteiden tai rationaalisen käyttäytymisen avulla, turvaudutaan sosiaaliseen pääomaan selityspäätöksi. Voidaan kysyä, mikä sosiaalisen pääoman todellinen ominaisuus on, voiko esimerkiksi sosiaalisen rakenteen ominaisuuksia kutsua pääomaksi? Pääoman käsite on laajentunut aineellisesta aineettomaksi ja yksilöön liittyvästä sosiaalisesti kontekstiksi. Mikäli pääoman määritelmäksi hyväksytään se, että se on tuottoa tuottava ja helpottaa toimintaa, sosiaalinen pääoma on Ruuskasen mukaan pääomaa. Vielä jäävät kuitenkin selvitetäviksi sosiaalisen pääoman toimintamekanismit, ts. mitkä ovat siihen liittyviä panoksia ja

mitkä taas tuotoksia (Ruuskanen 2001, 29-34). Sosiaalisen pääoman määritelmään liittyen on syntynyt useita koulukuntia, jotka keskustelevat tästä aiheesta.

Toinen kysymys on, onko sosiaalinen pääoma vain positiivista, onko sosiaalinen pääoma aina myönteinen voimavara yhteisölle, ja kuinka on suhtauduttava siihen, että eri yksilöillä voi olla erilaista ja erilaisia määriä sosiaalista pääomaa. Australialaisen tutkijan Eva Coxin (2007, 503-512) mukaan tutkijoiden keskuudessa on käyty runsaasti ja katkeriakin keskusteluja määritelmästä. Cox on huolissaan siitä, että sosiaalista pääomaa pidetään lähtökohtaisesti hyvänä, ja hänen mukaansa sen pitäisi olla arvovapaa käsite. Toisena ongelmana hänen mukaansa on se, että korkean ryhmäkoheesion ajatellaan olevan ensi sijassa hyvä asia. Korkea luottamus näyttää olevan yhteydessä ryhmän sisäiseen homogeenisuuteen.

Osalla sosiaalisen pääoman tutkijoista on halu luonnontieteiden mallin mukaan löytää yksi ainoa selittävä teoria, ja ilmenee pettymystä, kun malli ei selitä kaikkea. Paremmiin voitaisiin miettiä, miten voidaan käyttää erilaisia analyyttisiä työkaluja ja teoreettisia viitekehyksiä konkreettisten ilmiöiden selittämiseen ja ymmärtämiseen. Jos hyväksymme että sosiaalinen pääoma on käsitteenä fuzzy logic – tyyppinen, ts. se toimii viitekehystenä, vaikka erimielisyyttä esiintyy monista yksityiskohdista, olisi syytä keskustella mallin tehokkaammasta käytöstä sen sijaan, että etsitään teoreettista yksimielisyyttä (Cox 2007, 510.) Coxille mielenkiintoinen teema on, miksi ihmiset ryhmissä voivat sitoutua sekä hyvään että pahaan ja miten tämän avulla voisi paremmin ymmärtää organisaatio- tai ryhmäkulttuureja. Niitä valintoja, joita ihmiset tekevät sijoittaessaan aikaansa toisaalta intensiivisiin, jatkuviin suhteisiin, toisaalta vähemmän intensiivisiin, mutta muuten merkityksellisiin suhteisiin esimerkiksi työelämässä, on tutkittu vain vähän.

Tiiviit ja suljetut verkostot eivät ole ongelmattomia. Johanson ja Siivonen (ei vuosilukua, 2-22) toteavat, että kyseisen verkostorakenteen kielteisiä seurauksia voivat olla oman edun tavoittelu verkoston normeja hyväksi käyttäen sekä yksilöllisen vapauden rajoitukset. Vahvat siteet yhteisössä voivat johtaa ryhmään kuulumattomien syrjintään, ryhmäpaineeseen, jossa toisenlaisten mielipiteiden esittäminen tukahdutetaan, ja ennakkoluulot vahvistuvat. Sosiaalisen pääoman kannalta ajatellen liian tiiviit ryhmät voivat olla haitallisia, koska sosiaalista pääomaa voidaan siirtää vain rajallisesti tiiviiden toimijaverkkojen välillä. Kielteisestä, vahvasta sosiaalisesta pääomasta, joka ilmenee ryhminä ja verkostoina, esimerkkinä ovat järjestäytyneet rikollisryhmät (Hyypä 2002, 50).

Hjerppe (2005, 109) mainitsee negatiivisen sosiaalisen pääoman käsitteen, joka kuvastaa sitä, miten ryhmänormit voivat estää sosiaalisen pääoman etenemistä. Esimerkkeinä hän mainitsee joissakin maissa olevan tyttöjen koulutuskiellon, nepotismin ja sisäpiirikaupat. Hjerppen mukaan ei kyse ole kuitenkaan siitä, että olisi olemassa joku määriteltävissä oleva negatiivisen sosiaalisen pääoman laji, vaan esimerkit osoittavat että sosiaalista pääomaa voidaan käyttää myös väärin tai kielteisiin tarkoituksiin.

Työelämään suunnattuja tutkimuksia ja selvityksiä sosiaalisesta pääomasta ja siihen liittyvistä osatekijöistä meillä on niukasti. Usein puhutaan organisaatioiden kilpailukyvyistä ja sosiaalisen pääoman keskeisyydestä menestystekijänä, mutta melkein yhtä usein käsitteen sisältö jää tarkemmin täsmentämättä. Samalla tavoin työyhteisön sosiaalinen pääoma sisältää erilaisia ulottuvuuksia joista, tärkeitä ovat ainakin vuorovaikutus, tiedonkulku, johtamisjärjestelmien selkeys ja johtosuhteet sekä työyhteisön jäsenten väliset suhteet ja verkostot. Vaikutuksia on myös selkeillä normeilla ja yhteisön yhteisesti jaettavilla arvoilla. (Mäkipeska & Niemelä 2005, 16.)

3.3 Sosiaalinen pääoma verkostoina ja luottamuksena

Sosiaalisen pääoman keskeisiä elementtejä ovat, kuten edellä on todettu, sosiaaliset verkostot, luottamus ja normit. Johanson ja Uusikylä (1998, 17) lähestyvät sosiaalisen pääoman tutkimuksen kenttää organisaatiotutkimuksen näkökulmasta. Menestyvällä organisaatiolla tulee olla fyysistä, inhimillistä ja sosiaalista pääomaa. Organisaation sosiaalisesta pääomasta voidaan erottaa organisaation ja yksilön sosiaalinen pääoma, joka näyttäytyy suhdeverkostona. Tiivis suhdeverkosto puolestaan kasvattaa luottamusta, joka organisaatiossa olevana resurssina auttaa organisaation tavoitteiden saavuttamisessa. Näyttää huomattavan järkevältä katsoa sosiaalisen pääoman kumpuavan luottamuksesta: todelliset vaikkakin aineettomat sosiaalisen pääoman muodot yhteisöissä ja pienryhmissä ovat riippuvaisia kollektiivisista resursseista kuten luottamuksesta, moraalisisista velvoitteista ja vastavuoroisuudesta. Luottamus puolestaan on vastavuoroisesti jaettu odotus siitä, että ihmiset käyttäytyvät siten että he ottavat toisensa huomioon ja tuottavat toisilleen vastavuoroista hyötyä. (Welch ym. 2005, 457.)

Voidaan pohtia sitä, millainen verkosto on sosiaalisen pääoman kannalta optimaalinen. Verkostoorganisaatio tarjoaa mallin tiiviin ja hajanaisen sosiaalisen rakenteen yhdistelmästä, jossa on mahdollisuus matalaan hierarkiaan, varjopuolena voidaan nähdä työntekijöiden erikoistumisen tuoman suojan häviäminen ja haavoittuvuuden lisääntyminen helpon korvattavuuden muodossa ja

johdon eriytyminen työntekijöistä. Suhderakenteessa piileviä voimavaroja organisaatio on tunnistanut harvoin. Tiiviin sosiaalisen rakenteen hyödyntäminen suoraan instrumentaalisten hyötyjen tuottamiseen on monimutkaisempaa, sillä välineellisten hyötyjen saaminen on mahdollista vasta, kun sosiaalinen kanssakäymiselle on turvattu jatkuvuus. Tiivis verkosto, joka sisältää paljon sosiaalisia suhteita on otollinen hyvinvoinnin edistämiseksi, kun taas hajanainen verkosto on suotuisa ympäristö instrumentaalisten hyötyjen hankkimiseksi. Sosiaalisen pääoman maksimointi on tasapainoilua näiden välillä sosiaalisen pääoman tasapainomallin mukaan. (Johansson & Uusikylä 1998, 15-20.)

Amerikkalainen Obstfeldt (2005) käyttää käsitettä Tertius Iungens kuvaamaan käyttäytymistä, jonka avulla työpaikalla pyritään rakentamaan siltoja henkilöstöryhmien ja ihmisten välille yli sosiaalisten verkostojen ”rakenteellisten aukkojen” eikä katsota henkilöstöryhmien ja ihmisten välisiä suhteita ikään kuin poissulkeväksi kilpailuksi. Tertius Iungens – käsite (”kolmas osapuoli joka liittyy”) yhdistää kiinnostavalla tavalla sosiaalisen verkostojen ja luottamuksen käsitteitä. Obstfeldtin (2005, 100-130) mukaan verkostomallien rakenteilla on yhteys organisaation innovaatiokykyyn, mihin tulisi kiinnittää enemmän huomiota tutkimuksessa.

3.4 Luottamus sosiaalisen pääoman muotona

Luottamusta pidetään verkostojen ohella sosiaalisen pääoman käsitteen selkärankana. Luottamuksen myötä toisen osapuolen toiminta muuttuu ennustettavaksi, jolloin osapuolet eivät toimi petollisesti lyhyen tähtäimen oma etu mielessä: tämä on yhteisön ja sen jäsenten sosiaalista pääomaa (Ruuskanen 2001). Luottamuksen tutkiminen on osoittautunut haasteelliseksi, ilmiötä on vaikea saada vangituksi. Julkunen ym. (2006, 100) toteavat, että on haasteellista suomen kielellä saada ymmärretyksi niitä erotteluita, joita englannin kieli tässä suhteessa tarjoaa: trust, confidence ja realiance, jotka kaikki suomentuvat luottamukseksi. Airaksinen (2008) on kiinnittänyt samaan asiaan huomiota.

Kankainen pohtii väitöskirjassaan (2007, 10) miksi suomalaiset kansainvälisten vertailujen perusteella sijoittuvat kärkisijoille luottamuksen suhteen, missä määrin tähän vaikuttaa se, miten yhteiskunnan keskeiset instituutiot toimivat. Teollistumisen myötä pienten yhteisöt rapautuivat ja normit, joihin järjestys perustui, menettivät vaikuttavuuttaan yhteisön siteiden höltyessä. Kaupungistumisen ja elämänmuotojen yksilöllistymisen myötä luottamus ja verkostot ovat nousseet tärkeiksi yhteiskuntaa yhdistäväksi tekijäksi. Seligman (1997; ref. Kankainen 2007, 43-44) erottaa

toisistaan ihmisiä kohtaan tunnetun ja instituutioita kohtaan tunnetun luottamuksen, jota hän nimittää luottavaisuudeksi (confidence). Kun luottavaisuus vallitsee, tiedämme, mitä odottaa jossain vuorovaikutustilanteessa. Luottavaisuus Seligmanin näkemyksen mukaan perustuu tuttuuteen, sanktioiden pelkoon tai asiantuntijatietoon. Vaikka tutkimuksen kannalta tämä jako luottamukseen ja luottavaisuuteen vaikuttaa hyödylliseltä, arvioi Kankainen kuitenkin, että näitä kahta asiaa on hankala ymmärtää toisistaan erillisinä.

Luottamus on kontekstisidonnaista, ja Kankainen kuvailee mikro- ja makrotason konteksteja. Mikrotason luottamukseen vaikuttavat sosiaalinen läheisyys, ikä, sukupuoli, ammatti, koulutustaso ja kulttuurinen läheisyys, kun taas makrotason luottamukseen vaikuttavat yhteiskunnassa vallitsevat moraaliset hyveet, riskienkäsittelyinstituutiot ja yhteinen kieli. Sekä taloudelliset suhdanteet että harjoitettu politiikka vaikuttavat luottamukseen rakentumiseen yhteiskunnassa. (Kankainen 2007, 48-51.)

Hardy, Phillips ja Lawrence (2002; ref. Julkunen 2006, 102-105) ovat kehittäneet luottamuksen käsitettä organisaatioiden välisten interaktioiden tutkimiseen. Hardyn ym. jakavat luottamuksen kolmeen merkitysulottuvuuteen, jotka ovat ennustettavuus, hyvä tahto ja vastavuoroinen kommunikaatio. Luottamuksellisen ilmapiirin syntymisen edellytyksiä organisaatiossa ovat avoimuus ja tasavertainen kommunikaatio.

Welch ym. (1995, 466) pohtivat luottamusta sosiaalisen pääoman osana ja siitä erillisenä ilmiönä. Heidän mukaansa luottamus voidaan ymmärtää molemmilla tavoilla, ja erillisenä ilmiönä se on yksi tärkeistä sosiaalisista pääomaa tuottavista tekijöistä. He pohtivat myös luottamuksen erilaisia institutionaalisia seurauksia. Taloudelliset instituutiot ovat kehittäneet oman tavan rationalisoida luottamusta tilanteissa, joissa yksilöiden keskinäistä luottamusta ei voida arvioida - esimerkkinä on luottokorttien käyttö, mikä tekee mahdolliseksi rahan perustuvan vaihdon vähäisellä riskillä vaikka rahaa on vähän. Huolimatta siitä, miten käsitämme luottamuksen, näyttää ilmeiseltä viimeaikaisten kyselyjen valossa, että monet ihmiset ovat tulleet vähemmän luottavaisiksi. Esimerkiksi vuonna 2002 arviolta 35 prosenttia amerikkalaisista oli samaa mieltä väittämästä ”useimpiin ihmisiin voi luottaa”, kun vastaava luku vuonna 1964 oli 53 prosenttia. On vaikea arvioida, mitkä asiat ovat vaikuttaneet yleisen luottamuksen rapautumiseen, mutta sellaisia voivat olla esimerkiksi yhteiskunnallisten vaikuttajien käyttäytyminen (erilaiset väärinkäytökset), vaalisotkut, urheilijoiden doping-käyttö. Myös kuluneiden parin vuosikymmenen aikana on säännöllisesti toistuvana teemana julkisuudessa ollut, kuinka uskallettua on luottaa vieraisiin ihmisiin. (Welch ym. 1995, 458 - 460.)

Welchin ym. (1995, 468-470) yleiskatsauksessa tehdyt huomiot vahvistavat sitä perusajatusta, että kaikkein laajimmassakin merkityksessä ymmärretyissä sosiaalisissa suhteissa luottamus on kulmakivi, joka tekee makrotason siteet mahdollisiksi. Jos tämä perusajatus hukataan, voidaan päätyä sellaisiin näkemyksiin (ja väärinkäsityksiin sosiaalisesta pääomasta) sosiaalisista suhteista, jotka ovat etäällä inhimillisestä todellisuudesta. Vaikka tutkimus on tuottanut merkittävän määrän tuloksia siitä kuinka luottamus syntyy ja vaikuttaa muuhun yksilön käyttäytymiseen, tutkimustulokset kertovat melko vähän niistä voimista, jotka muovaavat luottamusta ja siitä, kuinka yhteisöissä ja organisaatioissa luottamus vaikuttaa.

Onko julkisen organisaatioiden korkea luottamus tavoiteltava olotila? Mielenkiintoisen näkökulman avaavat Ojala, Hakoluoto, Hjorth ja Luoma-aho (2006, 24). Suomi on todettu kansainvälisissä tutkimuksissa maailman vähiten korruptoituneeksi maaksi. Toki artikkelin kirjoittajien mukaan on kyseessä myönteinen asia, sillä tämä osaltaan luo luottamuskulttuurille pysyvyyden pohjaa. Jatkuvuus on luottamuksen tärkeä edellytys. He esittävät kuitenkin ajatuksen, jonka mukaan myönteiseksi koetun luottamuksen tason sijaan olisi tavoiteltava neutraalin luottamuksen tasoa. Korkea, vain myönteiseksi nähty luottamus voi jonkun virheen seurauksena muuttua epäluottamukseksi. Jokainen virhe syö luottamusta, ja voi aiheuttaa tilanteen, jossa ei ole ”varaa” tehdä virheitä, mikä myös voi olla hyvin ongelmallinen tilanne.

3.5 Sosiaalinen tuki

Sosiaalisen tuen tutkimus on 1970-luvun lopusta lähtien ollut vilkasta, ja siksi oli yllätys, kun suoraan työelämään ja työyhteisöihin liittyviä tutkimuksia on ollut vaikea löytää. Sosiaalista tukea on tutkittu runsaasti etenkin terveystieteiden ja käyttäytymistieteiden alueilla. Sosiaalisella tuella on havaittu olevan vahva yhteys terveyteen. Yksi tunnetuimmista sosiaalisen tuen käsitteen tutkijoista on Sidney Cobb (1976, 300- 314). Hän määrittelee sosiaalisen tuen yksilön näkökulmasta informaatioksi, joka saa yksilön uskomaan että hänestä välitetään ja että häntä rakastetaan ja arvostetaan, että hän kuuluu verkostoon, jonka jäsenillä on vastavuoroisia velvoitteita. Cobb analysoi artikkelissaan sosiaalisen tuen ja terveyden yhteyttä elämänkaaren eri muutosvaiheissa.

Kumpusalon (1991, 14-15) mukaan voidaan sosiaalisen tuen muodot jakaa seuraaviin luokkiin: aineellinen tuki, toiminnallinen tuki, tiedollinen tuki, emotionaalinen ja henkinen tuki. Aineellinen

perusturva ei ole kylliksi, vaan tarvitsemme lisäksi lähiyhteisön tukea ja kokemusta hyväksyttynä ja arvostettuna olemisesta.

Gothonin mukaan (1990, 11-16) yhteistä sosiaalisen tuen eri määrittelyille on kolme tekijää, sosiaalinen tuki liittyy vuorovaikutussuhteisiin, sosiaalinen tuki ja sen saaminen tarvittaessa on tärkeä yksilön selviytymisessä ja identiteetin muotoutumisessa. Lisäksi Gothoni toteaa että tukea saa yleensä niistä verkostoista, joihin ihmiset ovat kiinteämmin yhteyksissä. Sosiaalisen tuen muotoja voidaan erotella tuen antajan roolin mukaan. Tuki voidaan jakaa emotionaaliseen ja konkreettiseen tukeen. Myös yksilöllisillä tekijöillä on vaikutusta tuen saantiin, eli sillä on merkitystä millaiset sosiaaliset taidot ihmisellä on.

Vahtera ja Uutela (1994, 1054-1063) katsovat, että sosiaalista tukea pitäisi tarkastella sekä tuen sisällön kannalta että sosiaalisen tuen rakenteiden kannalta ja niin sanottuna sosiaalisena liityntänä. Työelämää ja sosiaalisia suhteita tarkasteltaessa erityisen mielenkiintoisia ovat pysyvät tilannetekijät. Vahteran ja Uutelan mukaan hyvään työnhallintaan liittyvät laajat sosiaaliset verkostot ja kokemus siitä, että sosiaalista tukea on saatavissa mahdollisimman monesta eri lähteestä.

Kinnusen (1998, 103-104) mukaan sosiaalinen tuki on ihmisten ja heidän lähiyhteisöjensä ja julkisen vallan välillä tapahtuvaa toimintaa, joka antaa mahdollisuuden kasvattaa elämänhallintaa. Sosiaalinen tuki on kulttuurisidonnaista, käsite on erilainen eri kulttuurisissa yhteyksissä.

Sosiaalisen tuen saaminen on hyvin merkityksellistä henkisen hyvinvoinnin kannalta. Näyttää lisäksi siltä että eniten hyvinvointia edistää se, että tuki tulee sellaisilta henkilöiltä tai henkilöryhmiltä, jotka läheisesti liittyvät kyseiseen asiaan. Henkinen kuormittuneisuus on keskimääräistä harvinaisempaa niillä, jotka saavat henkilökohtaisissa asioissaan tukea lähimmältä henkilöltään ja työtehtävissä tai muissa työhön liittyvissä asioissa ja ongelmissa työtovereiltaan ja erityisesti esimieheltään. (Väänänen-Tomppo, 2001.)

3.6 Koherenssin tunne

Seuraavaksi käsittelen koherenssin tunnetta, sillä arvioin vahvan koherenssiin tunteen omaavan henkilöstön tukevan ja edesauttavan työyhteisön sosiaalisen pääoman muodostumista. Räikkönen (2007, 70-71) ehdottaa että koherenssin käsitettä voitaisiin laajentaa meso- ja makrotasolle

auttamaan jäsentämään tulevaisuutta ja muutospaineita. Käsitteen käyttö laajenisi silloin sosiologiseen suuntaan, hän puhuu kollektiivisesta koherenssista. Koherenssin tunne taas on katsottu stressiltä suojaavaksi voimavaraksi ja keskeiseksi tekijäksi työssä jaksamisen tukemisessa. (Kalimo, Mutanen, Pahkin & Toppinen-Tanner 2001, 73-74.)

Koherenssin tunnetta ja sen yhteyttä terveyteen ja hyvinvointiin on selvitetty useissa tutkimuksissa ja julkaisuissa. Aaron Antonovskyn mukaan (1987, 19) koherenssin tunne on kokonaisvaltainen suuntautuminen, joka ilmaisee (a) missä määrin ihmisellä on luottamusta siihen että hänen sisäisestä ja ulkoisesta ympäristöstä saadut ärsykkeet ovat ennustettavia ja selitettävissä, (b) että ihmisellä on resursseja näiden ärsykkeiden kohtaamiseen ja (c) että näiden ärsykkeiden aiheuttamat haasteet ovat sen arvoisia, että ne kannattaa ottaa vastaan. Antonovsky on koherenssin tunteen käsitteen kehittäjä ja loi sen mittaamiseen tarkoitetun lomakkeen. Hyyppä (2002, 54) arvioi kyseisen kyselymenetelmän olevan käyttökelpoinen myös sosiaalista pääomaa tutkittaessa keskinäistä yhteenkuuluvaisuutta arvioitaessa. Suomessa koherenssin tunnetta on myös tutkittu ja teemaan liittyen on tehty väitöskirjoja (esimerkiksi Feldt 2000, Hakanen 2004). Hakanen (2004) käsitteli väitöskirjassaan työuupumusta ja työn imua. Feldtin (2000, 51) väitöskirjan yhtenä keskeisenä tuloksena on, että koherenssin tunne ihmisellä ei ole niin stabiili kuin aikaisemmin oletettu, vaan ihminen myös aikuisiällä voi myönteisten kokemusten kautta saada vahvistusta koherenssin tunteen kokemiseen.

Koherenssin tunteen yhteydessä mainitaan usein sen kolme osa-aluetta, ymmärrettävyys, hallittavuus ja mielekkyys. Hakasen (2004, 142-143) mukaan ymmärrettävyydellä tarkoitetaan sitä, missä määrin ihmiset kokevat kohtaamansa erilaiset kuormitukset ja vaatimukset pohjimmiltaan selitettävissä olevina ja perimmältään jäsentyneinä, oma elämä ja ympäröivä maailma näyttäytyy ennustettavina ja jos yllätyksiä ilmeneekin, voi niitä lähestyä ja ymmärtää. Hallittavuus kuvaa sitä, missä määrin ihmiset tuntevat, että heillä on käytössään riittävän hyviä voimavaroja, joiden avulla he voivat vastata erilaisiin vaatimuksiin. Mielekkyydessä on kysymys siitä, kokeeko ihminen elämän kaikkineen olevan mielekäs, onko elämässä asioita joihin kannattaa panostaa, että elämässä on myös asioita jotka voi kokea enemmänkin haasteina kuin taakkoina. Hakanen (2004, 28) on tutkinut väitöskirjassaan myös työn imua, joka paneutuu työn voimavaratekijöihin.

Koherenssin tunteen huomioon ottava lähestymistapa tekee työhyvinvoinnin tarkastelun monipuolisemmaksi. Koherenssin tunne toimii työolot - hyvinvointi -ulottuvuudella kolmella tavalla: 1) korkea koherenssin tunne antaa suojaa kielteisiä työn piirteitä vastaan, 2) hyvät

sosiaaliset suhteet työssä kohentavat heikon koherenssin tunteen omaavien hyvinvointia ja 3) työn suurella vaativuudella on terveyttä edistäviä (salutogeenisia) vaikutuksia korkean koherenssin tunteen omaaville ja sairautta tuottavia (patogeenisia) vaikutuksia heikon koherenssin tunteen omaaville. (Feldt 1999, 49-51.)

Volasen, Lahelman, Silventoisen ja Suomisen (2004, 322-330) tutkimuksessa selvitettiin tekijöitä, jotka lisäävät koherenssin tunnetta miehillä ja naisilla. Tutkimuksen mukaan lapsuuden olosuhteilla olisi keskeinen merkitys koherenssin tunteen muokkaajana. Keskeinen merkitys aikuisiässä näyttäisi myös olevan kyvyllä saada sosiaalista tukea, jolla oli vahva positiivinen yhteys koherenssin tunteeseen molemmilla sukupuolilla. Parisuhteella oli vahvin yhteys koherenssin tunteen kokemiseen: hyvä parisuhde lisää koherenssin tunnetta, ja huono parisuhde oli merkittävä uhka koherenssin tunteen kokemiselle. Työelämän osalta mielenkiintoinen tulos oli työn laadun yhteys koherenssiin. Työttömillä oli korkeampi koherenssiin tunne kuin niillä työssä olevilla, jotka kokivat tyytymättömyyttä työöloihin. Tässä oli havaittavissa joitakin eroja sukupuolten välillä. Esimerkiksi naisryhmässä se, voitiinko työssä käyttää riittävästi omaa osaamista, ei ollut yhteydessä koherenssin tunteeseen, kun taas työstä saatu tyydytys oli yhteydessä siihen. Suomalaisessa aineistossa koherenssin tunne oli suhteellisen sukupuolineutraali.

Viime vuosina on noussut keskusteluun käsite psykologisesta sopimuksesta. Työntekijät solmiessaan työsopimuksen ja saadessaan palkan sitoutuvat organisaatioonsa, mikä on enemmän kuin vain palkan vastike. Psykologinen sopimus on usein kirjoittamaton ja ääneen lausumaton. Tällä sopimuksella on ratkaiseva merkitys työntekijän sitoutumisen kannalta. Psykologinen sopimus sisältää työnantajan työntekijään kohdistamia odotuksia ja toisaalta ne odotukset joita työntekijällä on. Etenkin muutostilanteet haastavat työntekijöiden sitoutumista, jos toimintatavat organisaatiossa horjuvat. (Aro, 2002, 66-68.) Mielestäni ajatus psykologisen sopimuksen sisällöstä on sanottu selkeästi näin: ” psykologinen sopimus syntyy siitä mitä ihmiset tekevät, eikä siitä, mitä joku käskää heidän tekevän” (Hietanen 2007, 12).

Edellä on tavoitteeni ollut kuvata valtion hallinnossa toteutettavaa työhyvinvointitoimintaa, sen perusteita sekä valottaa valtion henkilöstön tilaa tutkimusten ja selvitysten pohjalta. Olen edellä käsitellyt sosiaalisen pääoman käsitettä, luottamusta ja sosiaalista tukea sekä koherenssin tunnetta. Seuraavaksi pohdin sosiaalisen pääoman ja hyvinvointivaltion suhdetta.

3.7 Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointivaltio

Instituutioiden ja valtion roolista ja merkityksestä sosiaalisen pääoman muovaajana on käyty keskustelua. Useimmiten on kysytty, merkitseekö hyvinvointivaltio väheneviä epävirallisia verkostoja. Esimerkiksi Teknillisen korkeakoulun professorin Paul Lillrankin käsityksen (2008, 76) mukaan viralliset instituutiot passivoivat kansalaiset ja tukahduttavat innovaatiota ja luovuutta. Hän puhuu ”instituutioiden alistamasta kansalaisyhteiskunnasta”, ja hänen mukaansa vahva kansalaisyhteiskunta muodostuu yhteisöistä, järjestöistä ja toimivista perheyhteisöistä. Julkinen valta omaa halun sekaantua näihin rakenteisiin tukahduttamalla niiden luovuutta ja olemalla kehityksen tulppana. ”Kurjistuneet yliopistot tutkivat sitä mitä innovaatiojärjestelmä käskee”.

Julkunen ym. (2002, 162-164, 168-174) nostavat toisella tavalla esille hyvinvointivaltion roolin sosiaalisen pääoman yhteydessä. Sosiaalista pääomaa koskevissa tutkimuksissa käsitellään yleensä yksilöä ja erilaisia yhteisöjä, jolloin valtion viralliset instituutiot jäävät syrjään. Julkunen ym. lähtevät käsityksestä, että luottamus hyvinvointivaltioon ei perustu vain hyötynäkökohtiin. Mikä ylläpitää hyvinvointivaltion erilaisia instituutioita, ei pelkkä jatkuvuus, vaan kansalaisten luottamus näihin instituutioihin. Julkunen ym. mukaan pohjoismaisen hyvinvointivaltion laajeneminen ja säilyminen perustuvat universaalisuuteen, koko väestön kattaviin palveluihin: hyvinvointivaltion moraalinen logiikka on toisenlainen kuin valikoivan järjestelmän, joka jättää viranomaisille paljon harkintavaltaa. Meillä 1990-laman aika näyttää murentaneen hieman hyvinvointivaltiota ja siihen kohdistettua luottamusta. Toisaalta eri mielipidekyselyissä kansalaiset kannattavat hyvinvointivaltion säilymistä.

Tutkijat Lehtonen ja Kääriäinen (2005, 293-295) ovat tutkineet sosiaalisen pääoman esiintymistä 21 eri maassa. Heidän mukaansa esiintyy näkökantoja, joiden mukaan hyvinvointivaltio heikentää sosiaalista pääomaa mm. rapauttamalla epävirallisia verkostoja, yhteisöllistä vuorovaikutusta ja keskinäistä avunantoa. Toisen näkökannan mukaan juuri hyvinvointivaltio tukee kansalaisyhteiskunnan toimintaedellytyksiä ja edesauttaa sen vahvistumista. Kansainvälisiä vertailututkimuksia sosiaalisen pääoman ja hyvinvointivaltion suhteesta on kuitenkin tehty niukasti. Tutkijat jakoivat maat viiteen eri hyvinvointivaltio -regiimiin, pohjana Esping-Andersenin (1990) kolmiluokkainen luokitus, jonka mukaisesti maat luokitellaan liberaaliin, konservatiiviseen ja sosiaalidemokraattiseen hyvinvointimalliin. Tähän luokitukseen lisättiin Välimeren maiden malli, jossa ominaista ovat katolisen kirkon vaikutus ja vahvat perhesiteet sekä entisten itäblokin maiden malli eli post-sosialistinen malli.

Sosiaalinen pääoma määriteltiin Lehtosen ja Kääriäisen (2005, 293-295) tutkimuksessa erityisesti sosiaalisina verkostoina, jotka luokiteltiin kolmeen pääryhmään, sitovaan (bonding: vahvat sosiaaliset verkostot esim. perhe, sukulaiset), yhdistävään (bridging: esim. työelämän verkostot, harrastusjärjestöt) ja yhteen liittävään (linking), jolla tarkoitetaan suhteita, jotka syntyvät erilaisissa valta-asemissa olevien, palvelujen tarjoajien ja kansalaisten välille. Yhdistävä pääoma eli heikommat sosiaaliset verkostot, jotka eivät ole yhtä tiukat ja kiinteät kuin sitovan pääoman verkostot, kehittävät laajempaa vuorovaikutusta ja tuottavat mahdollisuuksia, jotka hyödyttävät yksilöitä. Tutkimuksen perusteella on mahdollista, että hyvinvointivaltio sekä estää että edistää sosiaalisen pääoman kehittymistä riippuen merkityksestä, joka sosiaaliselle pääomalle annetaan. Virallisten instituutioiden ja epämuodollisten yhteisöjen vaikutukset, jotka molemmat tuottavat sosiaalista turvallisuutta ja pääomaakin, ovat huomattavan erilaiset. Tiedot sosiaalisesta tuesta Pohjoismaissa osoittavat, että sosiaalipalvelujen kehittäminen ei näytä kuitenkaan vähentävän epävirallista sosiaalisen tuen muotoja. On niukasti empiirisiä tutkimuksia, jotka käsittelisivät sitä, kuinka sosiaaliset verkostot, epävirallinen sosiaalinen tuki tai luottamus ja julkisen vallan sosiaaliturvan tuottaminen ovat keskinäisessä vuorovaikutuksessa.

4 SOSIAALINEN PÄÄOMA, TYÖ JA TERVEYS

4.1 Työelämä ja terveys

Seuraavaksi esitellään joitakin työelämää ja terveyttä koskevia tutkimuksia ja tutkimustuloksia. Teeman käsittely perustuu siihen, että työhyvinvoinnilla ja sosiaalisella pääomalla katsotaan olevan läheinen yhteinen terveyteen.. Työelämän laatu ja työllisyys ovat tärkeitä tekijöitä, jotka määrittävät työkykyä ja terveyttä. Esimerkiksi Siegrist (2006, S5-S12) kuvailee kahta käytettyä mallia vaatimus-kontrolli ja panostuksen ja saatujen palkintojen –mallia, joita on käytetty työelämän laatua koskevassa tutkimuksessa. Hänen artikkelinsa perustuu yli 20 vaatimus-kontrolli –mallin ja 11 panokset -palkinnot mallin pohjalta tehdyn tutkimukseen monista eri maista. Elämäkulun perspektiivissä ihmiset, joilla on alempi sosioekonominen status, ovat useimmin alttiina vastoinkäymisille ja heillä on kielteisiä kerrannaisvaikutuksia perheen ja työn välillä. Lisäksi heidän coping-kykynsä ovat heikommin kehittyneet, jonka tuloksena he kärsivät lisääntyneestä sairauksien taakasta, mikä johtaa ennenaikaiseen eläköitymiseen. Siegristin mukaan jopa suhteellisen terveillä iäkkäämmillä työntekijöillä stressaava työ on yhteydessä vahvaa aikomukseen jäädä aikaisemmin eläkkeelle. Vaikka näyttö kahden työstressiä selittävän mallin ja ennenaikaisen eläkkeelle siirtymisen välillä ei ole yhtä vankka kuin näyttö, joka koskee terveydentilan heikkenemistä, useat tutkimukset viittaavat siihen, että työntekijät, joilla työn vaativuus on korkea mutta kontrolli heikko tai jotka kokevat panos-sanktio-epätasapainoa työssä, siirtyvät todennäköisemmin eläkkeelle. (Esim. Elovainio ym. 2005.)

Siegristin (2006) mukaan tilanteella on monia yhteiskuntapoliittisia vaikutuksia. Ensiksikin uusia terveysriskejä, jotka vaikuttavat vähemmän turvattuihin työntekijäryhmiin, on nyt tunnistettu. Toiseksi on huomattu, että työn laadun parantaminen on tärkeää, kun tavoitteena on vähentää sairastumisriskiä ja varhaista eläköitymistä. Kolmanneksi useimmissa eurooppalaisissa hyvinvointijärjestelmissä tarvitaan uudistuksia, jotta kyetään lisäämään todennäköisyyttä sille, että työntekijät pysyvät työelämässä viralliseen eläkeikään asti.

Väänänen toteaa väitöskirjassaan (2005, 9-10) sosiaalisen tuen lähteistä vahvan esimiehen tuen alentavan sairauspoissaoloriskiä naisten keskuudessa, kun taas työtovereiden tuella oli vastaava vaikutus miesten keskuudessa. Esimiehen roolin merkityksen korostuminen naisten osalla voi juontaa työtehtävien luonteesta, esimiehen rooli voi olla tärkeämpi naisten sosiaalisissa

kontakteissa. Julkisella sektorilla sosiaalisen verkoston tuki vähensi ennen kaikkea miesten sairauspoissaoloja. Väänänen tutki myös työn ja yksityiselämän vuorovaikutusta eri sukupuoliryhmissä ja totesi että kielteiset vaikutukset työstä kotiin olivat yhteydessä lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin sekä miehillä että naisilla. Mielenkiintoista oli sen sijaan että kielteiset vaikutukset kotoa työhön lisäsivät sairauspoissaoloja vain naisilla. Psykososiaaliset tekijät eivät selittäneet sukupuolten välisiä eroja, vakiointien jälkeenkin naisilla oli 25-30 % enemmän sairauspoissaoloja. Väänänen tekemä pitkittäistutkimus osoitti, että osittain erilaiset työ- ja kotiympäristön tekijät vaikuttavat työssäkäyvien miesten ja naisten terveyteen ja sairauspoissaoloihin.

Työssä koetun epäoikeudenmukaisuuden on havaittu olevan yhteydessä työntekijöiden tunteisiin, stressiin, sairauspoissaoloihin ja terveyden kehittymiseen. Amerikkalaisen tutkimuksen mukaan ihmisen psyykkiseen ja sosiaaliseen kehitykseen liittyvät asiat jotka ovat eri kulttuureissa havaittu keskeisiksi jotta ihminen voisi olla tyytyväinen liittyvät kolmeen asiaan. Hänellä tulisi olla myönteinen käsitys itsestään ja kyvyistään, hän tarvitsisi tärkeän ihmissuhteen tai ihmissuhteita ja hänellä tulisi olla käsitys siitä, että hän pystyy ennakoimaan itseään koskevia asioita ja lisäksi hän pystyy vaikuttamaan niihin. Tulosten mukaan ainakin pitkään jatkunut kokemus sosiaalisten oikeudenmukaisuussääntöjen loukkaamisesta on yhteydessä stressioireisiin. Sen sijaan jatkuvasti hyvänä koettu oikeudenmukaisuus työpaikalla on laajoissa seurantatutkimuksissa suojannut terveyttä. (Elovainio, Kivimäki, Vahtera, Virtanen 2006, 32-34.)

Työterveyslaitoksen laajoissa sairaalahenkilöstöön, terveystieteiden henkilöstöön suunnatuissa tutkimuksissa sekä Kunta-10 -seurantatutkimuksessa oli mukana yhtenä tutkimuskysymyksenä oikeudenmukaiseksi koettu johtaminen ja päätöksen teko. Tulosten mukaan oikeudenmukaiseksi koettu kohtelu antaa suojaa sairastumisriskiä vastaan. Oikeudenmukaiseksi koetuissa suomalaisissa työpaikoissa sairauspoissaolojen määrä oli selvästi matalampi kuin muissa vastaavissa työpaikoissa, joissa oikeudenmukaisuus arvioitiin kielteisemmin. Epäoikeudenmukaisuuden kokemus on yhteydessä stressin kokemiseen. Oikeudenmukaisuuteen panostaminen on työpaikoilla hyödyllistä. Niitä tekijöitä, joilla on merkitystä oikeudenmukaisuuden kokemisen kannalta ovat esimerkiksi tiedostamiseen liittyvät käytännöt, ihmisten kohtelu ja päätöksenteon käytännöt. Tämä voimavara on myös erittäin hyvä kehittämiskohde organisaation kannalta, koska tiettyjen päätöksenteon sääntöjen, tiedottamisen ja ihmisten kohtelun tapojen muuttaminen ei välttämättä maksa mitään. (Elovainio ym. 2006, 32-34.)

Yleisesti oletetaan että sosiaalisella pääomalla on vaikutuksia terveyteen, mutta puhtaasti työpaikkoihin sijoittuvia tutkimuksia on niukasti. Viime vuosina kiinnostus tällä sektorilla on kasvanut. Sosiaalisen pääoman arvellaan olevan yhteydessä myös tuottavuuteen ja työelämän laatuun. Se miten katsotaan sosiaalisen pääoman muodostuvan vaikuttaa siihen, miten sitä tutkitaan, toisin sanoen onko kyse yksilön resurssista vai yhteisöllisestä tai yhteisön tuottamasta resurssista. Länsimaissa epäillään sosiaalisen pääoman huvenneen työmarkkinoilla – tämän ilmiön syinä olisivat muun muassa pätkätyöt, määräaikaiset työsuhteet, joukkoirtisanomiset. Työelämän vaatimukset ovat kasvaneet ja vieneet voimavaroja perhe-elämältä sekä ystävyysuhteista, mikä rapauttaa näitä sosiaalisen pääoman lähteitä. (Liukkonen, Virtanen, Kivimäki, Pentti & Vahtera 2004, 2447-2448). Sosiaalista pääomaa selvitetään terveyteen liittyvissä tutkimuksissa useimmiten yksilötasoisena resurssina. Suomalaisista tutkijoista etenkin Vahtera ja Kivimäki ovat tehneet tällaisia tutkimuksia.

Liukkonen ym. (2004, 2447-2458) tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työpaikkoja sosiaalisen tuen lähteinä ja niiden vaikutuksia työntekijöiden terveyteen pitkittäistutkimuksella kohderyhmänä olivat julkisen sektorin työpaikat ja valtaosa vastaajista oli naisia, aineisto oli laaja. Tutkimuksessa tarkasteltiin sosiaalisen pääoman kahta indikaattoria: luottamusta työelämässä, jota mitattiin työsuhteen tyyppin (vakinaiset, määräaikaiset, palkkatuella sijoitetut) avulla, ja luottamusta työtovereilta saatavaan tukeen. Naisilla miehiin verrattuna oli monimuotoisempia sosiaalisen tuen verkostoja, ja vain naisilla todettiin olevan tällä tuella positiivista merkitystä terveyteen. Tutkimuksessa ei pystytty erottamaan esimieheltä saatavan tuen merkitystä. Liukkonen mukaan voidaan epäillä erilaisten työsuhteiden, joihin liittyy erilainen työsuhteturva, vähentävän sosiaalisen pääoman kehittymistä työpaikoilla. Tutkimuksen valossa siis työsuhteen laadulla ja työtovereilta saatavalla sosiaalisella tuella olisi merkitystä terveyden kannalta.

Saloheimo (2004, 50-61) tutki sosiaalisen pääoman ja sitoutumisen yhteyttä työntekijöiden psyykkiseen hyvinvointiin ja sitä, mikä merkitys sitoutumisella on sosiaalisen pääoman ja psyykkisen hyvinvoinnin välisenä yhteyden muokkaajana. Tutkimusaineisto muodostui metalliteollisuuden ja kaupan alan työntekijöistä. Sosiaalista pääomaa mitattiin kolmen mittarin avulla, jotka olivat tiedonkulku, yhteistyö ja tiimityö työpaikalla. Tutkimuksen mukaan korkeasti organisaatioon sitoutuneiden kohdalla sosiaalinen pääoma lisäsi psyykkistä hyvinvointia enemmän kuin vähemmän organisaatioon sitoutuneilla. Sitoutumista käytettiin väliin tulevana tekijänä analyysissa, ja sitä mittaavista muuttujista vain organisaatioon sitoutuminen vaikutti psyykkisen hyvinvoinnin ja sosiaalisen pääoman yhteyteen. Organisaatioon sitoutuminen määriteltiin

sitoutumisena organisaation arvoihin ja kulttuuriin. Lisäksi tarkasteltiin työhön sitoutumisesta, joka määriteltiin lähinnä työntekijän asennoitumisena työhönsä. Tutkimusten tuloksia voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä edistämällä organisaatioon sitoutumista, myönteistä asennoitumista työhön ja tukemalla sosiaalisen pääoman kehittymistä.

Kiinnostava tutkimus on Oksasen ym. (2008, 637-649) artikkeli, jossa käsitellään työpaikan sosiaalista pääomaa työntekijöiden terveyden ennustajana. Sosiaalista pääomaa tarkasteltiin sekä yksilön että yhteisön näkökulmasta monitasoisesti erikseen kehitetyn asteikon avulla jonka katsottiin kattavan sosiaalisen pääoman kolme päämuotoa (bonding, bridging, linking), ja sitä kysyttiin sekä kyselyn kohderyhmältä että ”riippumattomilta” työtovereilta. Terveysvajeen todennäköisyys oli 27 prosenttia korkeampi niillä työntekijöillä, jotka työskentelivät sellaisissa yksiköissä joissa oli alhainen sosiaalinen pääoma, kuin niillä työntekijöillä joiden yksiköissä sosiaalinen pääoma oli korkealla tasolla. Tätä huonon terveyden riskiä ei voitu selittää yksilöllisillä piirteillä. Tutkimuksen avulla pystyttiin löytämään lisänäyttöä siitä, miten sosiaalinen pääoma vaikuttaa terveyteen.

Viime vuosien työelämään liittyvässä keskustelussa on menestyksen rinnalla puhuttu työelämän käänköpuolesta, henkisestä rasittuneisuudesta, uupumuksesta, kiireen ja työmäärän lisääntymisestä (Kauppinen ym. 2007). Julkunen ym. (2006, 96-97, 106) selvittelevät nykyisen työelämän menestystarinan käänköpuolta työelämän vahingoittavuuden näkökulmasta. Vahingoittavuuden ilmenemismuotoja ovat esim. viha, väkivalta ja masennus. Tutkimuksen tekijöiden tavoitteena ei ole keksiä keinoja luottamuksen lisäämiseksi organisaatioihin vaan testata, voidaanko luottamuksen teorian avulla löytää välineitä ymmärtää työelämään vahingollisesti vaikuttavia prosesseja. He väittävät työolojen olevan enenevästi yhteiskunnallisen hallinnon ja hallintapyrkimysten piirissä. Tämä pyrkimys ilmenee esimerkiksi erilaisten työelämän tilaa mittaavien barometrien ja indikaattorien lisääntyneenä käyttönä.

4.2 Luottamus ja työelämä

Luottamus-käsitteeseen liittyvä problematiikka on herättänyt kiinnostusta, ja siihen liittyen on tehty runsaasti erilaisia tutkimuksia. Työorganisaatioihin liittyvää luottamusta ja siihen vaikuttavia tekijöitä on tutkittu vähän. Yhtenä positiivisena esimerkkinä tässä suhteessa on Koivumäen, Kankaanpään, Melinin ja Blomin (2006) tutkimus. Heidän tutkimukseensa osallistui 104 suomalaista toimipaikka, joissa työskenteli vähintään kymmenen henkeä, ja näistä

tutkimusaineistoksi saatiin 1 117 vastaajan lomaketta. Tutkimuksessa analysoitiin, miten työelämän erilaiset tekijät, muutokset ja rakenteet heijastuvat koettuun horisontaaliseen ja vertikaaliseen luottamukseen. Vertikaalinen luottamus tässä kohden tarkoittaa luottamussuhteita esimiesten ja organisaation kanssa, horisontaalinen luottamus puolestaan luottamussuhteita työtovereihin. Näiden kahden käsitteen avulla työpaikat voidaan jakaa matalan ja korkean luottamuksen organisaatioihin. (Koivumäki ym. 2006, 75.)

Koivumäen ym. (2006, 80-89) tulokset näyttivät, että nämä kaksi luottamuksen muotoa täydentäisivät toisiaan, vaikka monien asioiden osalta toimivatkin eri tavoin. Naiset, nuoremmat ja julkisella sektorilla työskentelevät palkansaajat tunsivat hieman enemmän horisontaalista luottamusta, samoin ne vastaajat, joiden työ oli keskimääräistä autonomisempaa. Horisontaaliseen luottamukseen eivät sen sijaan vaikuttaneet ammattiasema, työpaikan koko, eikä se, valvoiko työnantaja työntekijän ajankäyttöä. Tutkimuksessa selvitettiin lisäksi luottamusta ja sen yhteyttä stressioireisiin sekä organisaatioon sitoutumiseen. Luottamuksen puute altistaa stressioireille työyhteisöissä. Työpaikkojen välillä on selkeitä eroja sen suhteen millaiseksi työ kaiken kaikkiaan koetaan, ja luottamus on yksi eroja selittävä tekijä. Esimiesten ja alaisten välinen ristiriita vaikuttaa luottamusta voimakkaasti heikentävästi. Vertaisluottamusta työyhteisössä nakertaa puolestaan muun muassa kilpailuhengen lisääntyminen. Tutkimuksen tekijät katsovat, että työpaikkatason toimilla on mahdollista vaikuttaa työelämän laatuun, vaikka nykyään myös paljon puhutaan työelämässä yleisistä työelämää huonontavista suuntauksista. Tämän mukaan siis erilaisilla työpaikkojen hyvinvointiin tähtäävillä hankkeilla on mahdollista aikaansaada positiivisia muutoksia.

Työorganisaatioissa Kevätsalo, Ilmonen ja Jokivuori (1999, 3) erottavat kolme luottamuksen kehityksen tasoa, jotka eivät sulje toisiaan pois, vaan alemmat tasot sisältyvät ylempiin. Luottamus nähdään prosessiksi, jossa perustasolla on lakien ja sopimusten säätelemä laskelmoiva luottamus, seuraavalla tasolla kokemukseen perustuva luottamus ja ylimmällä tasolla yhteisiin päämääriin perustuva luottamus.

Julkusen ym. (2006, 106-110) artikkelissa puhutaan myös kiinnostavasta näkökulmasta luottamuksen käsitteeseen, millaista on olla epäluottamuksen kohteena siitä aiheista ei ole juuri keskustelua käyty. Mistä löytyvät keinot, joilla rakennetaan luottamusta huonovointisiin yhteisöihin? Entä miten luotettuna oleminen työyhteisössä, vaikuttaako se mahdollisesti kyseisen henkilön työtaakkaan?

5 TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimuksen tavoitteena on perehtyä sosiaalisen pääoman käsitteeseen ja sisältöön etenkin työyhteisöjen ja organisaatioiden näkökulmasta ja pohtia sosiaalisen pääoman käsitteen yhteyttä työhyvinvointiin. Viime vuosina on kiinnitetty huomiota resursseihin, joita sosiaalisen pääoman arvioidaan tuovan työyhteisöjen hyvinvointiin ja tuottavuuteen. Ajatuksena on siis

- havaita ja löytää hatariakin yhteyksiä niiden tekijöiden välillä, joita kohentamalla voidaan lisätä hyvinvointia työssä
- haasteena tässä pro gradu työssä on miten synnyttää vuoropuhelu teorian ja aineiston välillä, koska tutkimuksen aineisto ei ole kerätty varta vasten sosiaalisen pääoman tutkimuksen näkökulmasta
- toistaiseksi erilaisilla käytettävissä olevilla henkilöstökyselyillä on yleensä ainoastaan sivuttu sosiaalista pääomaa
- löytyykö selkeitä osviittoja sosiaalista pääomaa kasvattavien toimenpiteiden kehittämiseen.

Tutkimuksessa

- selvitetään valtion henkilöstön sosiaalista pääomaa vuoden 2006 Kaikki hyvin työssä? - kyselytietojen valossa, kun sosiaalinen pääoma ymmärretään luottamuksena ja sosiaalisena tukena tai tukevinä verkostoina,
- tarkastellaan sosiaalisen pääoman määrää ja sen yhteyttä keskeisiin sosiodemografisiin taustatekijöihin,
- kuvataan sosiaalisen pääoman ja työhyvinvoinnin yhteyttä,
- pohditaan sosiaalisen verkoston laajuuden merkitystä.

6 TUTKIMUSAINEISTO JA –MENETELMÄT

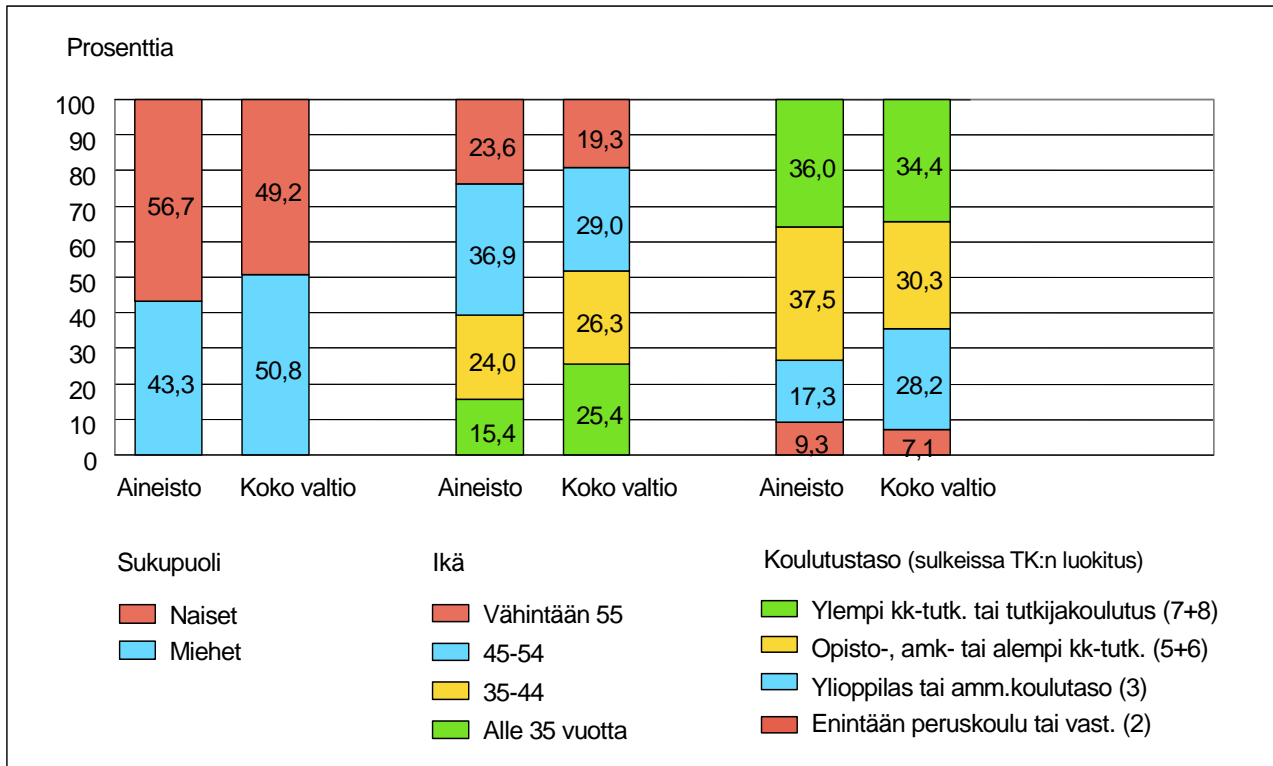
6.1 Tutkimusaineisto ja sen muodostuminen

Tässä työssä hyödynnetään osaa valtion henkilöstölle suunnatusta Kaikki hyvin työssä? – kyselyn aineistosta vuodelta 2006. Kysely luotiin alun perin varhaiskuntoutuksen vaikuttavuustutkimusta varten: olen ollut tuolloin projektiryhmässä mukana (Väänänen-Tomppo ym. 1999). Alkuperäisen tutkimuksen jälkeen kysely on tehty valtion henkilöstön työhyvinvoinnin seurantana kahden vuoden välein vuodesta 2000 lähtien. Kyselyn perusrakenne on säilynyt koko ajan samana, mutta joitakin uusia tutkimustuloksia soveltavia tai valtionhallinnon kannalta ajankohtaisia kysymyksiä on vuosien aikana lisätty ja vastaavasti myös joitakin poistettu. Yksi kyselyn tuottamista hyödyistä on ollut toiminnan painopistealueiden käytännön kehittäminen. Lisäksi kyselyn tuloksia on pystytty hyödyntämään monipuolisesti työhyvinvointitoiminnan perusteluissa ja koulutusten suunnittelussa.

Kaikki-hyvin työssä?- kyselyn otosjoukko edustaa koko valtiorhallintoa. Kysely on suunnattu valtion henkilöstörekisteristä poimitun satunnaisotannan perusteella. Kysely on siis suoritettu vuosina 2000, 2002, 2004 ja 2006, ja seuraava kysely tullaan suorittamaan syksyllä 2008. Otoksen kokoa on suurennettu siten, että aluksi se oli noin 2000 henkilöä ja kahtena viime kertana 3000 henkilöä. Vuoden 2006 Kaikki hyvin työssä? –kyselyn otos poimittiin satunnaisotannalla valtion henkilöstörekisteristä marraskuun 2005 tilanteen mukaan. Tässä tutkimuksessa käytetään vuoden 2006 kyselyaineistoa, koska se sisälsi ensimmäisen kerran luottamusta työpaikalla koskevan kysymyksen. Otannan suoritti henkilöstörekisteriä ylläpitänyt Tietoenator oy. Kysely lähetettiin vain niille valtion palveluksessa oleville, jotka asuvat kotimaassa. Väestörekisterikeskus löysi kotimaisen osoitteen 2935 henkilölle.

Lopullisen otoksen kokoa tästä eteenpäin voidaan hahmottaa useammalla tavalla. Koska kysely oli tarkoitettu valtion palveluksessa oleville, niin eläkkeelle tai muulle työnantajalle marraskuun 2005 jälkeen siirtyneet eivät oikeastaan olisi kuuluneet vastaajajoukkoon, vaikka he saivat kyselyn. Osa tähän ryhmään kuuluvista ilmoitti itse, ettei vastaa, mutta suurin osa varmaankin vain jätti vastaamatta. Lisäksi henkilöitä on saatujen ilmoitusten mukaan vastausajankohtana ollut esimerkiksi pitkillä hoitovapailta, sapattivapailta tai sairauslomilla. Vuoden 2005 valtion henkilöstötilinpäätöksen mukaan luonnollinen poistuma oli vuonna 2005 5,3 % ja kokonaispoistuma 11,4 % (Lehtonen 2007, 221). Tämän mukaan 3000 henkilön otoksesta tulisi poistaa saman verran, jolloin jäisi 2700- 2850 henkilöä. Lisäksi kaikki vastaajat eivät asuneet

kotimaassa, jos vähennys tehdään Suomessa asuvista, otoksen todelliseksi kooksi muodostuisi 2641- 2788 henkilöä. Aivan tarkkaa vastausprosenttia ei siis otoksen ja tarkoitetun vastaajajoukon eriytyvyyden vuoksi voida ilmoittaa, mutta se on yli 50 prosenttia.



Kuvio 1. Tutkimusaineiston (n=1 434) ja valtion koko henkilöstön (n=124 216) vertailu sukupuolen, iän ja koulutusasteen mukaan 2006.

Kuviossa 1 on verrattu valtion koko henkilöstöä (124 216) ja Kaikki hyvin työssä? -kyselyn aineistoa (n = 1 434) sukupuolen, iän ja koulutuksen mukaan vuonna 2006. Valtion henkilöstörakennetta koskevat tiedot ovat peräisin valtiovarainministeriön työnantajan henkilöstötietojärjestelmästä (Tahti). Vertailua ei voitu tehdä sosioekonomisen aseman mukaan, koska siitä tiedot puuttuvat valtion koko henkilöstöstä. Vertailu osoittaa, että aineistossa on enemmän naisia kuin koko valtion henkilöstössä, ja vastaajat olivat myös jonkin verran iäkkäämpiä. Koulutuksen osalta alemman korkea-asteen tai alemman korkeakouluasteen suorittaneet ovat aineistossa yliedustettuina. Lisäksi tehdyssä vertailussa todettiin, että aineistossa vakinaiseen henkilöstöön kuuluvia on hieman enemmän kuin määräaikaisia henkilöitä.

Kaikki-hyvin työssä? -kysely rakentuu osin aihealueen tunnustetuille kotimaisille ja kansainvälisille mittareille. Kysely jakautuu viiteen osaan (lomake liitteenä 2):

1. Vastaajajoukon rakenne
2. Työhön ja työyhteisöön liittyvät arviot
3. Terveysten ja työkykyyn liittyvät arviot
4. Yksilölliset voimavarat ja kuormitustekijät
5. Työkyvyn tukemis- tai kehittämistoiveet (osa on jossain määrin vaihdellut eri vuosina)

Kyselystä on käytetty tähän työhön kuitenkin ainoastaan se osa kootuista tiedoista, joka sopii edellä esiteltyyn sosiaalisen pääoman, sosiaalisten verkostojen ja työhyvinvoinnin viitekehukseen.

6.2 Tutkimuksen muuttujat ja tutkimusmenetelmät

Tutkimuksessa käytetyt muuttujat on poimittu Kaikki hyvin työssä? -kyselyn lomakkeesta erikseen liitteeseen 1. Koko lomake on liitteenä 2.

Tutkimuksen taustamuuttujina käytettiin *sukupuolta, ikää, koulutusastetta, sosioekonomista asemaa ja lisäksi asemaa työpaikalla*. Ikäjakauma esitetään neliluokkaisena, ja siinä erotetaan alle 35-vuotiaat, 35- 44 -vuotiaat, 45-54 -vuotiaat ja 55+ -vuotiaat. Koulutusaste on jaettu perus- ja keskiasteeseen sekä kahteen ylempään ryhmään, josta ensimmäiseen luettiin alimman korkea-asteen ja alemman korkeakouluasteen suorittaneet ja toiseen ylemmän korkeakouluasteen ja tutkijakouluasteen suorittaneet. Sosioekonominen asema on luokiteltu kolmiluokkaisena, ja siinä erotettiin johto ja ylemmät toimihenkilöt, alemmat toimihenkilöt sekä työntekijät. Asema työpaikalla jaettiin kahteen ryhmään, josta toiseen luettiin esimiesasemassa työskentelevät ja toiseen muut.

Sosiaalista pääomaa kuvaavat työn piirteet liittyvät työpaikalla saatavilla olevaan sosiaaliseen tukeen ja vallitsevaan luottamukseen. Ne olivat seuraavat

- *esimiehen reiluus ja oikeudenmukainen kohtelu (kysymys B2c lomakkeessa) ,*
- *tuen saaminen lähimmältä esimieheltä tarvittaessa (kysymys B2a lomakkeessa),*
- *tuen saaminen työtovereilta tarvittaessa (kysymys B3 lomakkeessa),*
- *luottamus esimiehen ja alaisten välillä (kysymys C2a lomakkeessa) sekä*
- *luottamus työtovereiden kesken (kysymys C2b lomakkeessa).*

Kaikkia näitä mitattiin viisiluokkaisella (1-5) asteikolla ei juuri koskaan/ ei lainkaan; melko harvoin/ melko vähän; silloin tällöin/ jonkin verran; melko usein/ suurelta osin; aina/ täysin (liite 1). Näistä muodostettiin sosiaalisen pääoman muuttuja summamuuttujana, jonka vaihteluväli oli 5-25.

Tutkimuksessa tarkasteltiin lisäksi sosiaaliseen pääomaan liittyvänä täydentävänä tekijänä *sosiaalista tukea* verkostomaisine piirteineen. Ajatuksena oli selvittää, missä määrin työpaikan ja sen ulkopuolinen sosiaalinen tuki ja yksilöiden sosiaalisen verkoston laajuus ovat yhteydessä työhyvinvointiin. Kysyttiin, kenen/ keiden puoleen vastaaja kääntyy tai kääntyisi työtehtävissä esiintulevissa ongelmissa, muissa työssä tai työpaikalla esiintyvissä ongelmissa ja henkilökohtaisissa asioissa tai ongelmissa. Vastausvaihtoehdot olivat: ei ole/ ei halua tukea; puoliso tai elämänkumppani; läheiset sukulaiset; ystävät; työtoverit; esimies (kysymys 4.14 a-c lomakkeessa).

Työhyvinvointia koskeva muuttuja on muodostettu kyselyyn alun perin analogisesti Työterveyslaitoksen kehittämän työkykyarvio -muuttujan perusteella (ks. Tuomi ym. 1992). Kysymys siis kuului "Millainen on työhyvinvointisi/ hyvinvointisi työssä, jos se vähimmillään saisi arvon nolla ja parhaimmillaan arvon 10?", ja siinä annetaan vastaajalle asteikko "huono 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 hyvä" (kysymys G4 lomakkeessa).

Edellä mainittujen, tutkimusongelman kannalta keskeisten muuttujien lisäksi käytetään jossakin yhteydessä työssäjätkämisodotuksia (kysymys 3.26.) koskevaa kysymystä.

Tutkimuksessa kuvataan aluksi tutkimusaineistoa taustamuuttujittain ja esitellään eo. muuttujien perusjakaumat. Tämän jälkeen kuvataan sosiaalisen pääoman eri osatekijöitä taustamuuttujittain ja sosiaalisen pääoman jakautumista tutkimusjoukossa. Tämän jälkeen selvitetään sosiaalisen pääoman yhteyttä työhyvinvointiin. Erillisessä luvussa pohditaan sosiaalisen verkoston ja sen laajuuden itsenäistä merkitystä työhyvinvoinnin kannalta.

Aineistoa käsitellään kuvailevasti ja tarkastellaan eri tekijöiden välisiä riippuvuuksia, tuotetaan jakaumia, ristiintaulukoita, keskiarvoja varianssianalyysillä ja tarkastellaan muuttujien välisiä korrelaatioita. Analyysit on tehty SPSS-ohjelmalla versio 13.0.

7 TUTKIMUSTULOKSET

7.1 Tutkimusaineiston kuvaus

Aivan kaikki vastaajat eivät ole vastanneet jokaiseen kysymykseen, minkä johdosta kysymyskohtainen vastaajamäärä analyyseissa hieman vaihtelee.

Taulukossa 2 kuvataan taustamuuttujien jakaumat koko aineistossa. Kuten jo aineiston edustavuuden tarkastelussa ilmeni, aineistossa on naisia jonkin verran enemmän kuin miehiä; alle 35-vuotiaiden osuus on pienin ja ikäluokka 45-54 -vuotiaat on suurin; koulutustaso on useimmilla vähintään alempi korkea-aste. Lisäksi vastaajajoukko on hyvin toimihenkilövaltaista, ja erityisesti johdon ja ylempien toimihenkilöiden osuus on suuri. Esimiesasemassa toimii runsas viidennes vastaajista.

Taulukko 2. Taustamuuttujien jakaumat koko aineiston tasolla.

Sosiodemografinen muuttuja	Muuttujan luokat	Lukumäärä	Prosenttia
Sukupuoli	mies	618	43,3
	nainen	808	56,7
Ikäryhmä	alle 35 vuotta	221	15,4
	35-44 vuotta	344	24,0
	45-54 vuotta	529	36,9
	väh. 55 vuotta	338	23,6
Koulutusaste (Sulkeissa olevat numerot viittaavat Tilastokeskuksen luokitukseen)*	perusaste (2)	132	9,2
	keskiaste (3)	246	17,2
	alemmat korkea-ast. (5+6)	540	37,7
	ylemmät korkea-ast. (7+8)	513	35,8
Sosioekonominen asema	johto ja ylemmät toimih.	661	46,5
	alemmat toimihenkilöt	635	44,6
	työntekijät	127	8,9
Asema organisaatiossa	on esimiesasema	321	22,8
	ei esimiesasemaa	1085	77,2
KAIKKI		1434	100,0

* 2 = perusaste, 3 = keskiaste, 5 = alin korkea-aste, 6 = alempi kirkakouluaste, 7 = ylempi kirkakouluaste, 8 = tutkijakoulutusaste

Taulukossa 3 kuvataan tutkimusaineiston taustatekijöiden jakaumat sukupuoliryhmittäin. Aineistosta 43,3 % oli miehiä ja 56,7 % naisia. Miehistä vähintään 45-vuotiaita oli 56,1 % ja

naisista 63,6 % eli naiset olivat miehiä vanhempia. 40 % miehistä oli suorittanut ainakin ylemmän korkeakouluasteen, naisten osalta vastaava luku on 32,9 %, ja perusasteen koulutus oli naisista 10,2 % kun vastaavasti miesten osuus oli 7,9 %, toisin sanoen miesten koulutus oli parempi kuin naisten. Sosioekonomiselta asemaltaan johtoon ja ylempiin toimihenkilöihin kuului miehistä 51,2 % ja naisten osuus on 43,0 %, ja työntekijöihin kuuluvia miehistä oli 13,7 % kun naisten osalta vastaava luku oli 5,4 %. Useimmat naiset (51,6 %) olivat alempia toimihenkilöitä, Esimiesasema oli 14,6 % naisvastaajista, miehillä vastaava asema oli enemmän kuin kaksi kertaa yleisempi (33,5 %).

Taulukko 3. Tutkimusaineiston taustatekijöiden jakaumat sukupuoliryhmittäin (n = 1 426).

Sosiodemografinen tekijä	Luokitus	Sukupuoli (A)		Sukupuoli (B)		yht.	p
		Miehet n~618 %	Naiset n~808 %	Miehet n~618 %	Naiset n~808 %		
Ikäryhmä	Alle 35 vuotta	18,0	13,6	50,2	49,8	100,0	,029
	35-44 vuotta	25,9	22,8	46,5	53,5	100,0	
	45-54 vuotta	34,7	38,8	40,6	59,4	100,0	
	Väh. 55 vuotta	21,4	24,8	39,8	60,2	100,0	
	yht.	100,0	100,0				
	p	,029					
Koulutusaste (suluissa eri luokkien sisältämät koulutusasteet Tilastokeskuksen luokituksen mukaan)*	perusaste (2)	7,9	10,2	37,4	62,6	100,0	,000
	keskiaste (3)	19,8	15,3	49,8	50,2	100,0	
	alemmat korkea-ast. (5+6)	32,3	41,7	37,2	62,8	100,0	
	ylemmät korkea-ast. (7+8)	40,0	32,9	48,2	51,8	100,0	
	yht.	100,0	100,0				
	p	,000					
Sosioekonominen asema	Johto ja ylemmät toimih.	51,2	43,0	47,6	52,4	100,0	,000
	Alemmat toimihenkilöt	35,1	51,6	34,2	65,8	100,0	
	Työntekijät	13,7	5,4	66,1	33,9	100,0	
	yht.	100,0	100,0				
	p	,000					
Asema organisaatiossa	On esimiesasema	33,5	14,6	63,6	36,4	100,0	,000
	Ei esimiesasemaa	66,5	85,4	37,3	62,7	100,0	
	yht.	100,0	100,0				
	p	,000					

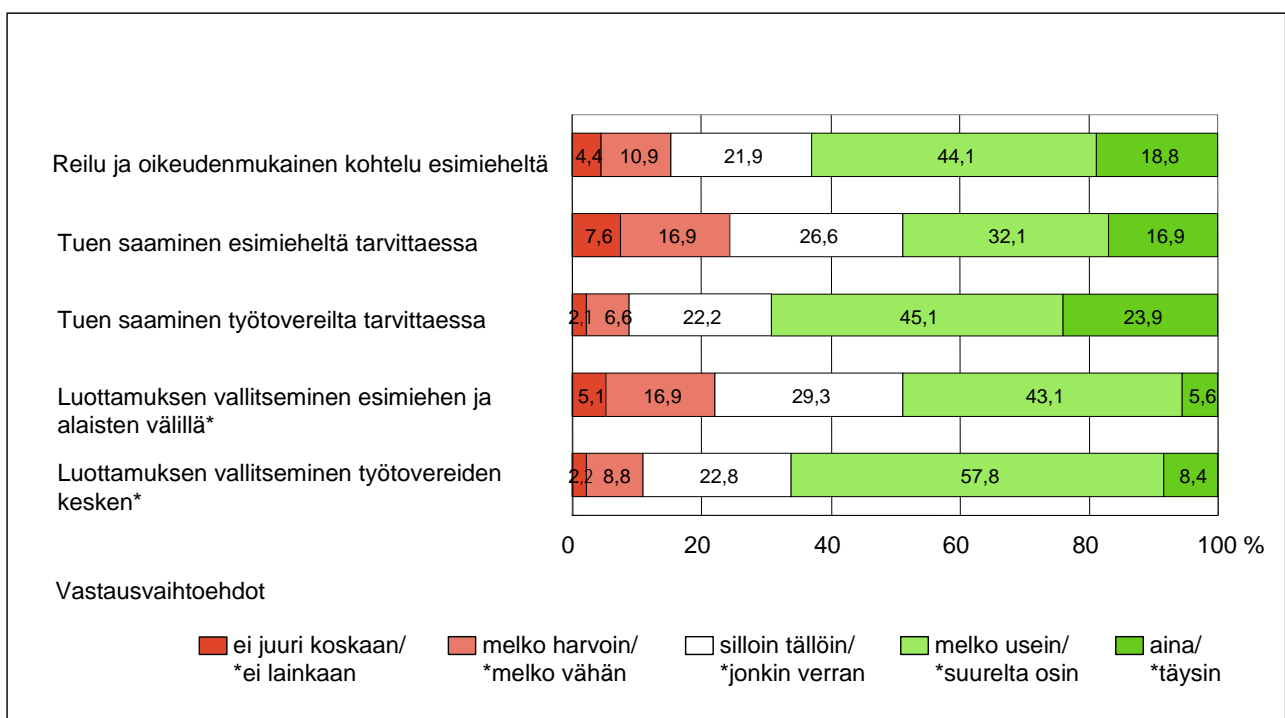
* 2 = perusaste, 3 = keskiaste, 5 = alin korkea-aste, 6 = alempi kirkakouluaste, 7 = ylempi kirkakouluaste, 8 = tutkijakoulutusaste

7.2 Sosiaalisen pääoman rakentuminen

7.2.1 Sosiaalisen pääoman osatekijöiden jakaumat

Kuviossa 2 kuvataan sosiaalisen pääoman luottamusta ja sosiaalista tukea kuvaavien osatekijöiden jakaumat tutkimusaineistossa. Vastaajista piti kohtelua esimiehen taholta reiluna ja oikeudenmukaisena aina tai melko usein 62,9 % ja melko harvoin tai ei juuri koskaan 15,3 %.

Tarvittaessa tukea esimieheltä sai melko usein tai aina 49 %, kun taas 24,5% sai tukea tarvittaessa melko harvoin tai ei juuri koskaan. Ainoastaan 48,7 % prosenttia koki, että esimiesten ja alaisten välillä vallitsi luottamus suurelta osin tai täysin. Yli viidennes vastaajista koki luottamusta olevan esimiesten ja alaisten välillä melko vähän tai ei lainkaan. Työtovereiden kesken luottamus vallitsi suurelta osin tai täysin tutkimusaineistosta kahden kolmanneksen (66,2 %) mielestä, kun taas melko vähän tai ei lainkaan luottamusta työtovereiden välillä kokevia oli 10 % vastaajista. Esimiehen ja alaisten välinen luottamus ja tuen saaminen esimieheltä tarvittaessa olivat siis ne työpaikan ominaispiirteet ja sosiaalisen pääoman osatekijät, joissa vallitsi eniten tyytymättömyyttä tutkimusaineistossa.



Kuvio 2. Sosiaalisen pääoman osatekijät tutkimusaineistossa.

7.2.2 Sosiaalisen pääoman osatekijät eri sosiodemografisissa ryhmissä

Seuraavaksi tarkastellaan sosiaalisen pääoman eri tekijöiden ja tutkimuksen taustamuuttujien välistä yhteyttä. Tarkastelu on tehty yksisuuntaisen varianssianalyysin perusteella ja tekstissä esitellään vain tilastollisesti vähintään melkein merkitseviä ($p < .05$) tuloksia (taulukko 4 seuraavalla sivulla).

Kaikki yhteydet sukupuoliryhmien, ikäryhmien, koulutusasteen, sosioekonomisen aseman ja esimiesaseman mukaan olivat tilastollisesti melkein merkitseviä tai vahvempia. Esimiehen kokivat

reiluksi miehet useammin kuin naiset, nuoret useammin kuin vanhat, johto ja ylemmät toimihenkilöt useammin kuin muut ja esimiesasemassa olevat muita useammin.

Tämän jälkeen tarkastellaan tuen saamista esimieheltä tarvittaessa taustamuuttujittain (taulukko 5, myöhemmällä sivulla). Ainoastaan kahden taustamuuttujan, iän ja sukupuolen mukaan oli tilastollisesti merkitseviä eroja. Miehet saivat naisia useammin ja nuoret vanhoja useammin tukea esimieheltään.

Taulukko 4. Esimiehen reiluus ja oikeudenmukaisuus sukupuolen, iän, koulutustason, sosioekonomisen aseman ja esimiesaseman mukaan (n = 1 400 - 1 425 muuttujittain).

Sosiodemografinen muuttuja	Muuttujan luokat	Lukumäärä	Esimiehen reiluus ja oikeudenmukaisuus	
			Keskiarvo	Keskiahajonta
Sukupuoli	mies	614	3,75	1,03
	nainen	804	3,52	1,04
			,000	
Ikä	alle 35 vuotta	221	3,83	0,938
	35-44	341	3,64	1,024
	45-54	527	3,55	1,041
	väh. 55	336	3,58	1,125
			,008	
Koulutusaste (Sulkeissa olevat numerot vastaavat Tilastokeskuksen luokitusta*)	perusaste (2)	131	3,37	1,152
	keskiaste (3)	243	3,62	1,070
	al. korkea-asteet (5+6)	538	3,57	1,041
	yl. korkea-asteet (7+8)	512	3,73	0,997
			,002	
Sosioekonominen asema	työntekijät	126	3,52	1,129
	alemmat toimihenkilöt	631	3,54	1,074
	johto ja ylemmät toimih.	660	3,72	0,987
			,004	
Asema organisaatiossa	ei esimiesasemaa	1081	3,58	1,061
	on esimiesasema	319	3,75	0,967
			,011	
KAIKKI		1427	3,62	1,046

* 2 = perusaste, 3 = keskiaste, 5 = alin korkea-aste, 6 = alempi kirkakouluaste, 7 = ylempi kirkakouluaste, 8 = tutkijakoulutusaste

Taulukko 5. Esimieheltä saatu tuki sukupuolen, iän, koulutustason, sosioekonomisen aseman ja esimiesaseman mukaan (n = 1 402 - 1 427 muuttujittain).

Sosiodemografinen muuttuja	Muuttujan luokat	Lukumäärä	Tuen saaminen tarvittaessa esimieheltä	
			Keskiarvo	Keskiahajonta
Sukupuoli	mies	616	3,44	1,159
	nainen	805	3,26	1,163
	p		,006	
Ikä	alle 35 vuotta	221	3,53	1,118
	35-44	343	3,41	1,166
	45-54	528	3,27	1,149
	väh. 55	335	3,24	1,199
	p		,008	
Koulutusaste (Sulkeissa olevat numerot vastaavat Tilastokeskuksen luokitusta*)	perusaste (2)	132	3,26	1,215
	keskiaste (3)	243	3,38	1,159
	al. korkea-asteet (5+6)	539	3,38	1,104
	yl. korkea-asteet (7+8)	512	3,28	1,211
	p		,408	
Sosioekonominen asema	työntekijät	126	3,41	1,154
	alemmat toimihenkilöt	632	3,36	1,154
	johto ja ylemmät toimih.	660	3,32	1,168
	p		,624	
Asema organisaatiossa	ei esimiesasemaa	1081	3,31	1,169
	on esimiesasema	321	3,45	1,120
	p		,073	
KAIKKI		1429	3,34	1,164

* 2 = perusaste, 3 = keskiaste, 5 = alin korkea-aste, 6 = alempi kirkakouluaste, 7 = ylempi kirkakouluaste, 8 = tutkijakoulutusaste

Kun tarkasteltiin työtovereilta saatua tukea, ainoastaan yhden taustamuuttujan osalta havaittiin tilastollisesti merkitsevä ero (taulukko 6). Nuoremmat saivat tukea iäkkäämpiä (45+) useammin.

Taulukko 6. Tuen saaminen työtovereilta tutkimusaineistossa sukupuolen, iän, koulutustason, sosioekonomisen aseman ja esimiesaseman mukaan (n = 1389 - 1 414 muuttujittain).

Sosiodemografinen muuttuja	Muuttujan luokat	Lukumäärä	Tuen saaminen tarvittaessa työtovereilta	
			Keskiarvo	Keskiahajonta
Sukupuoli	mies	607	3,85	0,915
	nainen	802	3,81	0,962
	p		,449	
Ikä	alle 35 vuotta	219	3,91	0,980
	35-44	341	3,91	0,885
	45-54	524	3,76	0,912
	väh. 55	330	3,76	1,005
	p		,030	
Koulutusaste (Sulkeissa olevat numerot vastaavat Tilastokeskuksen luokitusta*)	perusaste (2)	129	3,63	0,985
	keskiaste (3)	241	3,85	0,928
	al. korkea-asteet (5+6)	536	3,82	0,940
	yl. korkea-asteet (7+8)	507	3,86	0,932
	p		,091	
Sosioekonominen asema	työntekijät	125	3,83	0,965
	alemmat toimihenkilöt	627	3,81	0,958
	johto ja ylemmät toimih.	653	3,84	0,912
	p		,797	
Asema organisaatiossa	ei esimiesasemaa	1072	3,82	0,948
	on esimiesasema	317	3,83	0,920
	p		,963	
KAIKKI		1416	3,82	0,940

* 2 = perusaste, 3 = keskiaste, 5 = alin korkea-aste, 6 = alempi kirkakouluaste, 7 = ylempi kirkakouluaste, 8 = tutkijakoulutusaste

Kysyttäessä luottamusta työyhteisössä esimiehen ja alaisten kesken saatiin suuri määrä tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä (taulukko 7, seuraavalla sivulla). Miehet, johto ja ylemmät toimihenkilöt sekä esimiesasemassa olevat kokivat luottamuksen vallitsevan useammin kuin naiset, sosioekonomiselta asemaltaan alemmat ja ne, joilla ei ollut esimiesasemaa. Voimme pohtia, liittyykö tehty huomio vain asemaan johdossa ja esimiehenä - näissä asemassa oli enemmän miehiä kuin naisia.

Taulukko 7. Luottamus työyhteisössä esimiehen ja alaisten kesken sukupuolen, iän, koulutustason, sosioekonomisen aseman ja esimiesaseman mukaan (n = 1 401 - 1 426 muuttujittain).

Sosiodemografinen muuttuja	Muuttujan luokat	Lukumäärä	Luottamus esimiesten ja alaisten välillä	
			Keskiarvo	Keskiahajonta
Sukupuoli	mies	616	3,44	0,952
	nainen	804	3,15	0,980
	p		,000	
Ikä	alle 35 vuotta	221	3,26	0,997
	35-44	343	3,26	0,976
	45-54	526	3,24	0,982
	väh. 55	336	3,34	0,961
	p		,496	
Koulutusaste (Sulkeissa olevat numerot vastaavat Tilastokeskuksen luokitusta*)	perusaste (2)	129	3,23	1,042
	keskiaste (3)	246	3,27	0,999
	al. korkea-asteet (5+6)	539	3,20	0,962
	yl. korkea-asteet (7+8)	511	3,35	0,962
	p		,115	
Sosioekonominen asema	työntekijät	126	3,25	1,048
	alemmat toimihenkilöt	632	3,18	1,015
	johto ja ylemmät toimih.	659	3,37	0,922
	p		,003	
Asema organisaatiossa	ei esimiesasemaa	1081	3,19	0,999
	on esimiesasema	320	3,56	0,832
	p		,000	
KAIKKI		1428	3,27	0,977

* 2 = perusaste, 3 = keskiaste, 5 = alin korkea-aste, 6 = alempi kirkakouluaste, 7 = ylempi kirkakouluaste, 8 = tutkijakoulutusaste

Viimeisenä taustamuuttujien ja sosiaalisen pääoman osatekijöiden yhteytenä tarkastellaan luottamusta työyhteisössä työtovereiden kesken. Tässäkin kohden havaittiin suuri määrä tilastollisesti merkitseviä eroja (taulukko 8, samoin seuraavalla sivulla).

Taulukko 8. Luottamus työyhteisössä työtovereiden kesken sukupuolen, iän, koulutustason, sosioekonomisen aseman ja esimiesaseman mukaan (n = 1 401 - 1 426 muuttujittain).

Sosiodemografinen muuttuja	Muuttujan luokat	Lukumäärä	Luottamus työtovereiden välillä	
			Keskiarvo	Keskihajonta
Sukupuoli	mies	616	3,82	0,755
	nainen	804	3,46	0,877
			,000	
Ikä	alle 35 vuotta	221	3,70	0,828
	35-44	343	3,71	0,806
	45-54	526	3,51	0,866
	väh. 55	336	3,62	0,845
			,003	
Koulutusaste (Sulkeissa olevat numerot vastaavat Tilastokeskuksen luokitusta*)	perusaste (2)	129	3,50	0,920
	keskiaste (3)	246	3,70	0,808
	al. korkea-asteet (5+6)	539	3,54	0,881
	yl. korkea-asteet (7+8)	511	3,68	0,790
			,005	
Sosioekonominen asema	työntekijät	126	3,63	0,873
	alemmat toimihenkilöt	632	3,57	0,880
	johto ja ylemmät toimih.	659	3,65	0,798
			,228	
Asema organisaatiossa	ei esimiesasemaa	1081	3,56	0,871
	on esimiesasema	320	3,79	0,719
			,000	
KAIKKI		1428	3,61	0,844

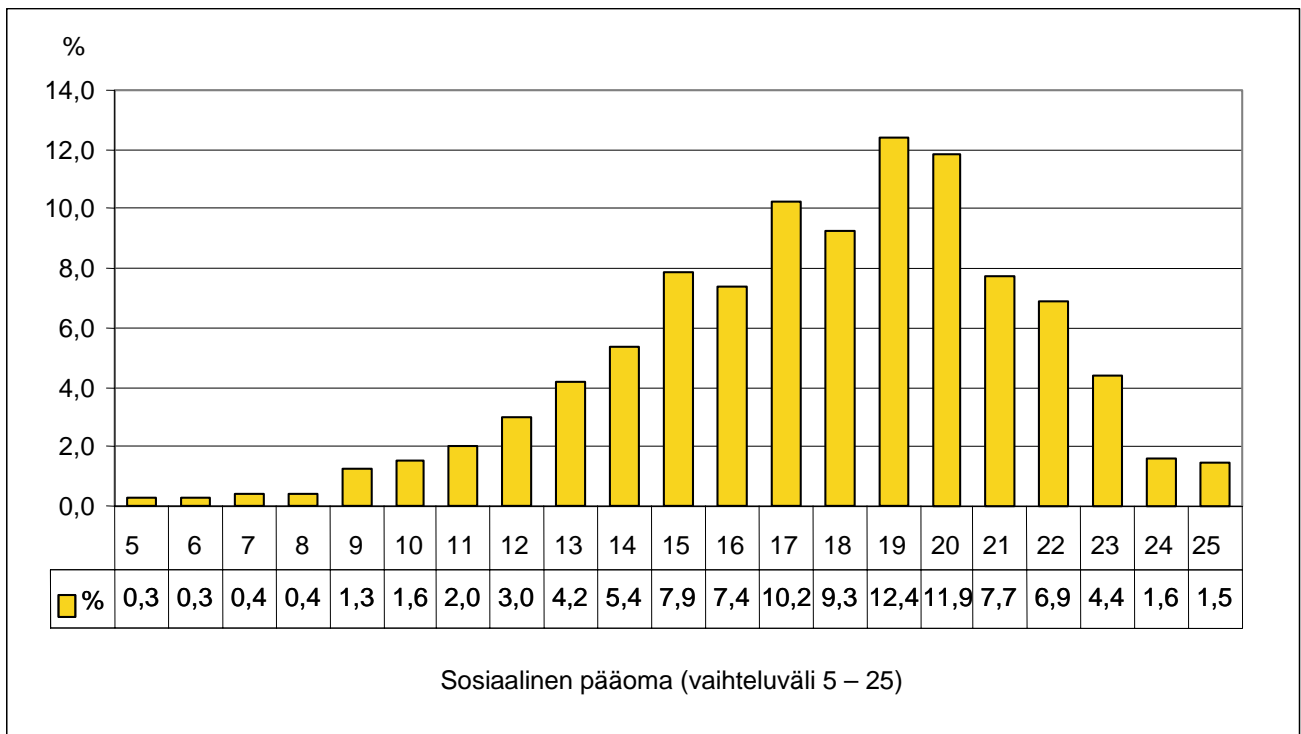
* 2 = perusaste, 3 = keskiaste, 5 = alin korkea-aste, 6 = alempi kirkakouluaste, 7 = ylempi kirkakouluaste, 8 = tutkijakoulutusaste

Työtovereiden kesken luottamusta kokivat miehet useammin kuin naiset, alle 45-vuotiaat useammin kuin iäkkäämmät ja esimiesasemassa olevat useammin kuin ne, joilla ei ollut vastaavaa asemaa. Koulutusasteen osalta yhteys ei ollut samalla tavoin suoraviivainen: luottamusta kokivat työtovereiden kesken muita useammin keskiasteen ja ylempään korkea-asteen koulutuksen saaneet.

7.2.3 Sosiaalisen pääoman summamuuttuja

Seuraavaksi siirrytään tarkastelemaan sosiaalista pääomaa kuvaavaa summamuuttujaa, joka muodostettiin aiemmin kuvatulla tavalla sosiaalisen pääoman osatekijöiksi määritellyt osatekijä-

osiot yhteen laskien. Aivan kaikista tutkimusaineistoon kuuluvista yhteenlaskua ei voinut puuttuvien vastausten vuoksi suorittaa, mutta muuttuja muodostettiin 1 409:lle vastaajalle. Osatekijöiden väliset korrelaatiot olivat kaikki tilastollisesti erittäin merkitseviä ja ne on esitetty liitteessä 2. Summaamalla muodostetun muuttujan reliabiliteetti oli Cronbachin alfa-kertoimen mukaan 0.79, mitä voidaan pitää hyvänä. Sosiaalisen pääoman jakautuminen tutkimusaineistossa on esitetty kuviossa 3.



Kuvio 3. Sosiaalinen pääoman määrä tutkimusaineistossa (vaihteluväli 5- 25, n = 1409)

Summamuuttuja siis sisältää luottamukseen ja reiluuteen liittyvät kolme kysymystä ja kaksi kysymystä jotka koskevat tuen saantia työpaikalla. Summamuuttujan keskiarvo oli 17,7 ja keskihajonta 3,92. Tämän mukaan sosiaalisen pääoman määrä tässä aineistossa näyttää olevan korkea, sillä mittarin teoreettisen keskiarvon (5) yläpuolelle sijoittui lähes kolme neljäsosaa (73,3 %) vastaajista. Kymmeneen alimpaan luokkaan, joiden sosiaalista pääomaa voi pitää vähäisenä, sijoittui vajaa viidennes (18,8 %).

Taulukko 9. Tutkimuksen taustatekijöiden ja sosiaalisen pääoman yhteys, keskiarvovertailu yksisuuntaisella varianssianalyysillä

Sosiodemografinen muuttuja	Muuttujien luokat	Sos. pääoma asteikolla 5-25, keskiarvo	Keski-hajonta	Lukumäärä	p
Sukupuoli	mies	18,31	3,57	604	,000
	nainen	17,18	3,71	798	
Ikä	alle 35 vuotta	18,21	3,54	219	,013
	35-44	17,93	3,61	339	
	45-54	17,35	3,64	521	
	väh. 55	17,51	3,92	328	
Koulutusaste (suluissa eri luokkien sisältämät koulutusasteet Tilastokeskuksen luokituksen mukaan)*	perusaste (2)	16,9	4,04	126	,033
	keskiaste (3)	17,8	3,77	241	
	alemmat korkea-ast. (5+6)	17,5	3,59	535	
	ylemmät korkea-ast. (7+8)	17,9	3,64	504	
Sosioekonominen asema	työntekijät	17,59	3,99	124	,099
	alemmat toimihenkilöt	17,46	3,77	624	
	johto ja ylemmät th.	17,90	3,53	651	
Esimiesasema	ei ole esimiesasemassa	17,46	3,74	1067	,000
	on esimiesasemassa	18,39	3,37	315	
KAIKKI		17,66	3,69	1409	

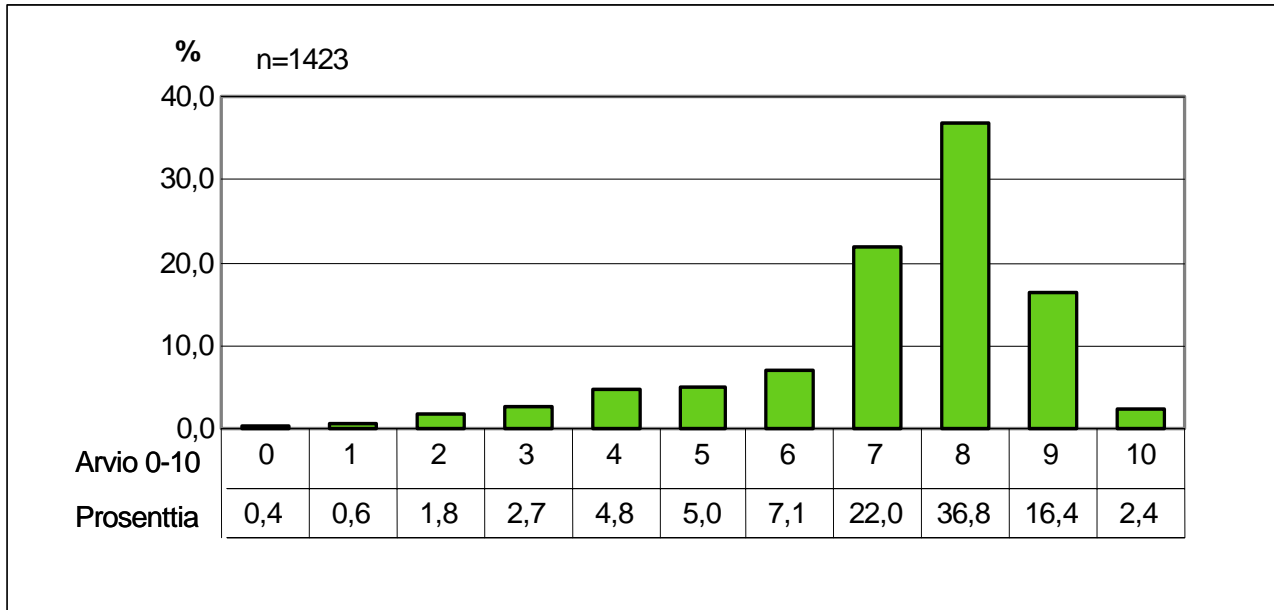
* 2 = perusaste, 3 = keskiaste, 5 = alin korkea-aste, 6 = alempi kirkakouluaste, 7 = ylempi kirkakouluaste, 8 = tutkijakoulutusaste

Taustatekijöiden ja sosiaalisen pääoman välillä oli tilastollisesti vähintään melkein merkitseviä yhteyksiä kaikkien muiden paitsi sosioekonomisen aseman mukaan. Miehillä sosiaalista pääomaa oli enemmän kuin naisilla ja nuorimmalla ikäluokalla enemmän kuin vanhemmilla. Perusasteen suorittaneilla sosiaalista pääomaa oli vähiten. Esimiesasemassa olevilla oli sosiaalista pääomaa muita enemmän.

7.3 Sosiaalinen pääoma ja työhyvinvointi

7.3.1 Työhyvinvoinnin jakautuminen ja esiintyminen eri sosiodemografisissa ryhmissä

Itsearvioidun työhyvinvoinnin keskiarvoksi 10-luokkaisella asteikolla tuli koko aineiston osalta 7,19 (kuvio 4 seuraavalla sivulla). Kaiken kaikkiaan vastaajista yli puolet (55,6 %) arvioi työhyvinvointinsa vähintään kahdeksaksi, joten työssä koetun hyvinvoinnin taso on valtaosalla vastaajista tutkimusaineistossa varsin korkea. Kuitenkin myös työhyvinvointinsa erittäin heikoksi, enintään viiden arvoiseksi, arvioineiden osuus on haasteellisen suuri.



Kuvio 4. Työhyvinvoinnin jakautuminen tutkimusaineistossa (n=1423).

Seuraavaksi tarkastellaan tutkimuksen selitettävän muuttujan työhyvinvoinnin yhteyttä taustatekijöihin (Taulukko 10 seuraavalla sivulla).

Miesten ja naisten välillä ei ollut eroa koetun työhyvinvoinnin suhteen. Nuorin ikäluokka arvioi työhyvinvointinsa alhaisimmaksi keskiarvolla 7,03 ja parhaaksi työhyvinvointi arvioitiin iän mukaan tarkastellen vähintään 55-vuotta täyttäneiden luokassa keskiarvon ollessa 7,34. Koulutusasteen mukaan ylempien korkeasteen opinnot suorittaneet kokivat eniten tyytyväisyyttä keskiarvon ollessa 7,28 ja perusasteen suorittaneiden kohdalla keski-arvo on 7,09. Myös sosioekonomisella asemalla oli merkitystä johdon ja ylempien toimihenkilöiden keskiarvo työhyvinvoinnistaan oli 7,38, kun työtekijöiden vastaavan arvion keskiarvo on 7,06. Esimiesaseman omaavilla arvio työhyvinvoinnistaan oli korkeampi (keskiarvo 7,38) kuin työntekijöillä (keskiarvo 7,12). Nuorimmat ikäluokat arvioivat työhyvinvointinsa alhaisemmaksi kuin iäkkäämmät mutta erot eivät olleet tilastollisesti merkittäviä, vaikkakin sinänsä kiinnostavia. Esimiesasemassa olevien työhyvinvointi oli tilastollisesti melkein merkitsevästi parempi kuin niiden, joilla ei ollut esimiesasemaa.

Taulukko 10. Työhyvinvoinnin vaihtelu sosiodemografisten tekijöiden mukaan; keskiarvovertailu yksisuuntaisella varianssianalyysillä.

Sosiodemografinen muuttuja	Muuttujien luokat	Työhyvinvointi asteikolla 0-10, keskiarvo	Keskiahajonta	Lukumäärä	p
Sukupuoli	mies	7,19	1,86	613	,944
	nainen	7,18	1,74	802	
Ikä	alle 35	7,03	2,04	220	,226
	35-44	7,19	1,70	341	
	45-54	7,16	1,80	527	
	väh. 55	7,34	1,69	334	
Koulutusaste (suluissa eri luokkien sisältämät koulutusasteet Tilastokeskuksen luokituksen mukaan)*	perusaste (2)	7,09	1,88	130	,517
	keskiaste (3)	7,17	1,82	245	
	alemmat korkea-ast. (5+6)	7,13	1,80	534	
	ylemmät korkea-ast. (7+8)	7,28	1,75	511	
Sosioekonominen asema	työntekijät	7,06	2,11	126	,078
	alemmat toimihenkilöt	7,09	1,84	628	
	johto ja ylemmät th.	7,30	1,69	658	
Esimiesasema	ei ole esimiesasemassa	7,12	1,81	1075	,026
	on esimiesasemassa	7,38	1,78	321	
KAIKKI		7,19	1,79	1423	

* 2 = perusaste, 3 = keskiaste, 5 = alin korkea-aste, 6 = alempi kirkakouluaste, 7 = ylempi kirkakouluaste, 8 = tutkijakoulutusaste

7.3.2 Sosiaalisen pääoman ja sen osatekijöiden korrelaatiot työhyvinvointiin

Sosiaalista pääomaa kuvaavat muuttujat korreloivat tilastollisesti erittäin merkittävästi työhyvinvointiin. Korrelaatiot vaihtelivat $r = .29$ (saako tarvittaessa tukea työtovereilta) ja $r = .43$ (vallitseeko työyhteisössä luottamus esimiesten ja alaisten kesken) välillä. Luottamusosoiden korrelaatiot olivat suurempia kuin niiden osioiden, jotka mittasivat työpaikalla saatua tukea (taulukko 11, seuraavalla sivulla).

Taulukko 11. Sosiaalista pääomaa kuvaavien muuttujien korrelaatiot työhyvinvointia koskevaan arvioon.

Sosiaalista pääomaa kuvaavat muuttujat		Arvio omasta työhyvinvoinnista asteikolla 0-10
Kohtelee esimies reilusti ja oikeudenmukaisesti	r p n	0,408 0,000 1417
Saako tarvittaessa tukea esimieheltä	r p n	0,342 0,000 1419
Saako tarvittaessa tukea työtovereilta	r p n	0,289 0,000 1406
Vallitseeko työyhteisössä luottamus esimiesten ja alaisten kesken	r p n	0,432 0,000 1419
Vallitseeko työyhteisössä luottamus työtovereiden kesken	r p n	0,363 0,000 1419

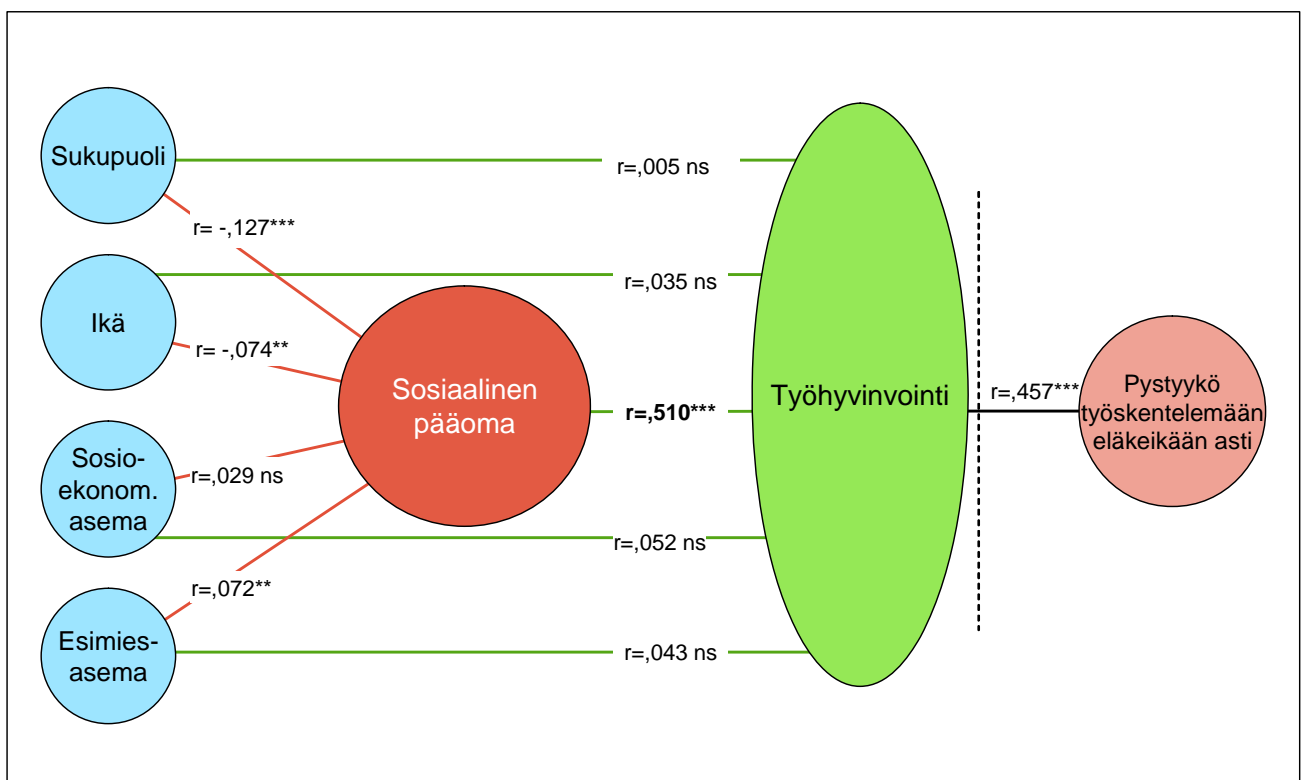
Kuviossa 5 seuraavalla sivulla esitetään tutkimuksen tärkeimmät huomiot. Yhteenvedona tuotettiin esitetyt tutkimuksen taustatekijöiden, sosiaalisen pääoman ja työhyvinvoinnin väliset riippuvuudet ja työhyvinvoinnin ja työssä jatkamisen (oma arvio) välinen riippuvuus. Koska koulutusaste ja sosioekonominen asema korreloivat voimakkaasti ($r=.689$, $p=.000$), yhteenvedotarkasteluun valittiin mukaan vain sosioekonominen asema. Tarkastelu perustuu korrelaatioihin, taustatekijöiden yhteyksiä mitattaessa muiden taustatekijöiden vaikutus vakioitiin.

Kuvio tiivistää taustatekijöiden ja sosiaalisen pääoman väliset yhteydet, joista voidaan todeta, että sosiaalista pääomaa oli tilastollisesti merkitsevästi miehillä enemmän kuin naisilla, nuorilla enemmän kuin iäkkäämmillä ja esimiesasemassa olevilla enemmän kuin niillä joilla ei ollut esimiesasemaa. Toisaalta millään näistä taustatekijöistä ei ollut yllättävästi yhteyttä työhyvinvointiin - sen sijaan työhyvinvointi oli tilastollisesti melkein merkitsevässä yhteydessä esimiesasemaan siten että esimiesasemassa se oli korkeampi.

Tulokset siis osoittavat, että vaikka naisilla ja iäkkäämmillä on vähemmän sosiaalista pääomaa kuin miehillä ja nuoremmilla, tämä heikompi lähtöasema ei tunnu heijastuvan työhyvinvointiin. Tulosten mukaan tutkimuksen lähtökohtana ollut näkemys sosiaalisen pääoman merkityksestä on oikea. Sosiaalisen pääoman ja työhyvinvoinnin yhteys oli tilastollisesti varsin voimakas ($r = .51$, $p=.000$),

mikä merkitsee sitä, että selittävässä mallissa sosiaalisen pääoman muuttuja voisi selittää noin 25 % työhyvinvoinnin vaihtelusta. Tämä osuus on yleisen käsityksen mukaan kohtuullisen hyvä.

Kuvioon on otettu mukaan myös Kaikki hyvin työssä? -kyselyyn sisältynyt kysymys siitä, kykenisikö vastaaja oman arvionsa mukaan työskentelemään eläkeikään asti. Yhteys työhyvinvoinnin ja tavanomaiseen eläkeikään jaksamisen välillä oli sekin melko voimakas ($r = .46$, $p = .000$) tutkimusaineistossa. Tämä osoittaa, että työhyvinvoinnilla on työssä jatkamista tukeva vaikutus.



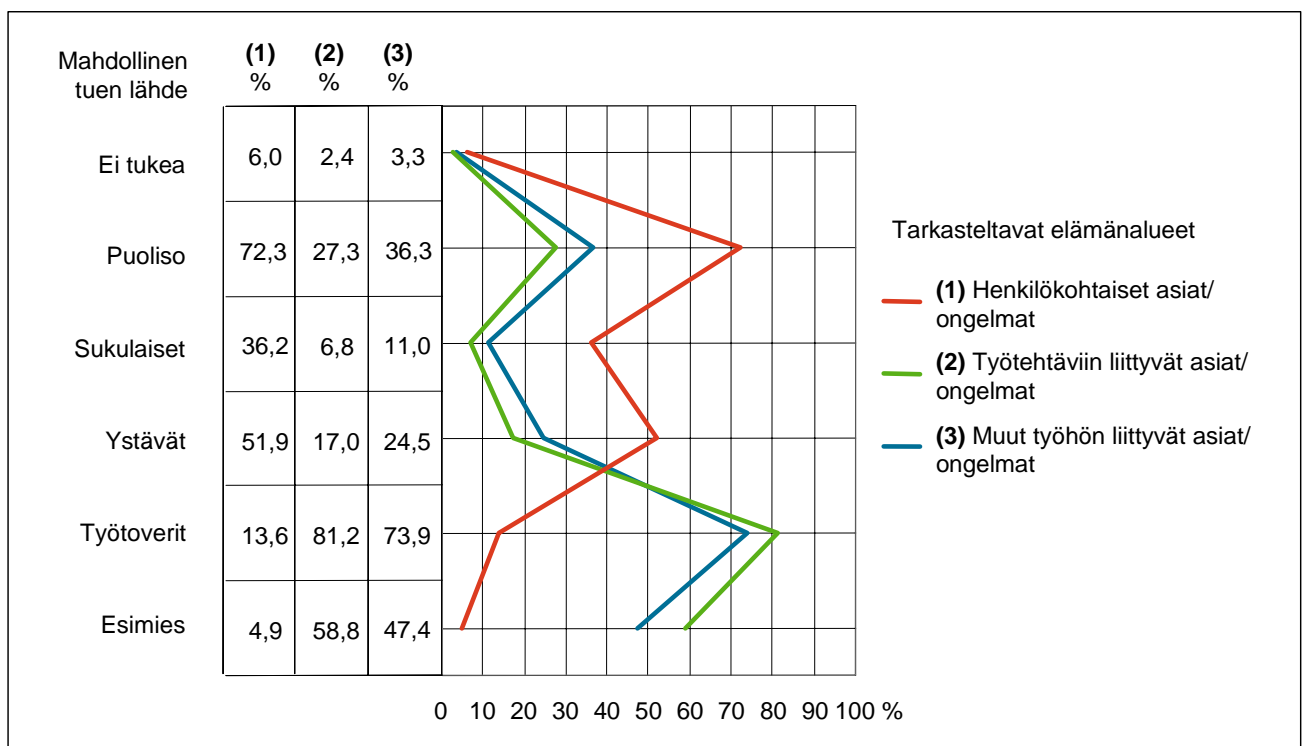
Kuvio 5. Tutkimuksen taustatekijöiden, sosiaalisen pääoman ja työhyvinvoinnin väliset riippuvuudet ja työhyvinvoinnin ja työssä jatkamisen (oma arvio) välinen riippuvuus. Korrelaatioissa taustatekijät on vakioitu.

7.4 Sosiaalisen tuen kompensoiva vaikutus?

Tutkimus herättää kysymyksen siitä, mitä naisilla ja iäkkäämmillä työntekijöillä on sellaista joka voi kompensoida heikomman sosiaalisen pääoman vaikutusta. Tästä syystä tarkasteltiin vielä yhtä muuttujaa, joka kuvaa vastaajien sosiaalista verkostoa ja heidän eri suunnilta saamaansa tukea

työtehtäviin liittyvissä ongelmissa, muissa työhön liittyvissä ongelmissa ja henkilökohtaisissa asioissa. Kuviossa 6 esitetään nämä tulokset tiiviissä muodossa sukupuolia erottelematta.

Työtehtäviin liittyvissä asioissa tuen ensi sijassa kääntyttäisiin työtoverin puoleen (81 %) ja esimiehen puoleen kääntyisi ainoastaan 58,8 prosenttia vastaajista. Tulos on mielenkiintoinen, koska esimiehen tuki olisi oletettavasti tärkeää työpaikalla ja sillä on uskottavasti keskeinen merkitys työhyvinvoinnin näkökulmasta. Puolison puoleen kääntyisi työtehtäviin liittyvissä ongelmissa yli neljännes vastaajista. Muissa työhön liittyvissä asioissa työtoverit olisivat taho joiden puoleen kääntyttäisiin ensi sijassa (73,9 %), kun taas esimiehen puoleen kääntyisi alle puolet vastaajista (47,4 %). Puolison tai vastaavan antamaa tukea työhön liittyvissä asioissa saisi tarvittaessa yli kolmannes (36,3 %) vastaajista. Tukea henkilökohtaisissa asioissa ajateltiin saatavan ensi sijassa puolisoilta tai ystäviltä, kun taas työyhteisön rooli näissä asioissa oli vähäinen. Ilmeisesti ihmiset pitävät työroolin ja yksityiselämän erillään, mikä on ehkä tämän tarkastelun tärkein tulos. Huomionarvoista on vielä, että valtaosalla vastaajista on jokin taho olemassa, jonka puoleen kääntyä tarvittaessa tukea saadakseen.



Kuvio 6. Sosiaalinen tuki ja sen lähteet työtehtäviin liittyvissä, muissa työhön liittyvissä ja henkilökohtaisissa asioissa/ongelmissa.

Seuraavaksi rakennettiin summamuuttuja niistä eri tahoista, joilta vastaaja voi saada tukea työtehtävissä tai muissa työhön liittyvissä asioissa. Näin saatiin muuttuja, joka kuvaa käytettävissä olevan sosiaalisen verkoston laajuutta ja jossa oli kaksi eri tilannetta ja kummassakin viisi vaihtoehtoa sekä lisäksi vaihtoehto, ettei saa tukea mistään, joten vaihteluväli oli 0 - 10. Taulukossa 11 kuvataan miesten ja naisten tukiverkoston laajuutta (yksityiskohtaisemmat tiedot liitteessä 3 liitetäulukkoissa 2 ja 3).

Taulukko 12. Sosiaalisen verkoston laajuus työtehtävissä ja työhön liittyvissä muissa asioissa (0 - 10) miehillä ja naisilla.

Sukupuoli	Lukumäärä	Keskiarvo	Keskihajonta	p
Mies	618	3,56	1,844	,000
Nainen	808	4,06	2,062	
Kaikki	1426	3,84	1,986	

Tulokset osoittavat, että naisten sosiaalinen verkosto oli laajempi kuin miesten. Sukupuolten välillä oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ero ystävien (32,4 % ja 14,4 %) ja sukulaisten (14,6 % ja 6,5 %) tuen saatavuudessa naisten hyväksi eli naisilla näitä tuen muotoja oli käytettävissä miehiä yleisemmin. Sosiaaliset verkostot ovat Suomessa eri sukupuolilla ilmeisesti kuvatulla tavalla erilaisia, ja sen tähden sosiaalinen pääomakin on eri sukupuolilla osittain erilaista. Tässä käytetty sosiaalisen pääoman mittari on työpaikkakeskeinen ja ottaa huomioon vain työpaikalla saatavan tuen, jonka puutteita naiset voivat sitten kompensoida työpaikan ulkopuolisten verkostojen avulla.

Vastaava tarkastelu suoritettiin myös ikäryhmittäin, mutta sellaisia eroja ei havaittu, että iän mukana sosiaalinen verkosto olisi laajempi. Päinvastoin verkosto supistui nuoremmista vanhempiin siirryttäessä. Toisin sanoen ikääntymiseen liittyy työpaikkaan liittyvän sosiaalisen pääoman heikkenemistä ja sosiaalisen verkoston supistumista, mutta tämä ei näytä vaikuttavan työhyvinvointia heikentävästi. Yhtenä tulkintana voi ajatella, että ikääntymisen mukana terveys tavallisesti heikkenee (Aromaa & Koskinen 2002) ja muuttuu elämässä aiempaa tärkeämmäksi, ja se alkaa vaikuttaa työhyvinvointiinkin niin, että muiden tekijöiden merkitys jää vähemmälle. Terveystilaa ei kuitenkaan ole käsitelty tässä Kaikki hyvin työssä? -aineiston osatutkimuksessa.

8 TULOSTEN POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena oli perehtyä sosiaalisen pääoman käsitteeseen etenkin työyhteisöjen ja organisaatioiden näkökulmasta ja pohtia sosiaalisen pääoman yhteyttä työhyvinvointiin. Työhyvinvointi määriteltiin Valtiokonttorin Kaiku-työhyvinvointitoiminnan määritelmän mukaisesti, työhyvinvointi syntyy työssä, se luodaan yhdessä ja se pohjaa hyvään johtamiseen, osaamiseen ja työhallintaan sekä osallisuuteen.

Tutkimuksen mukaan sosiaalista pääomaa oli tilastollisesti merkitsevästi miehillä enemmän kuin naisilla, nuorilla enemmän kuin iäkkäämmillä ja esimiesasemassa olevilla enemmän kuin niillä, joilla ei ollut esimiesasemaa. Yllättävästi sukupuolella ja iällä ei kuitenkaan ollut yhteyttä työhyvinvointiin, mutta työhyvinvointi oli korkeampi esimiesasemassa olevilla. Lisätarkastelun perusteella pääteltiin, että miehillä ja naisilla saattaa olla jossakin määrin erilaista sosiaalista pääomaa. Sosiaalisen pääoman ja työhyvinvoinnin yhteys oli tilastollisesti voimakas, ja selittävässä mallissa sosiaalinen pääoma voisi selittää noin 25 prosenttia työhyvinvoinnin vaihteluista.

Kuten edellä on todettu, sosiaalisen pääoman teoriaa on tutkittu viime vuosien aikana runsaasti, mutta edelleen käsitteen määrittely ja sosiaalista pääomaa kuvaavien mittareiden kehittäminen on käynnissä. Yllättävää oli, kuinka vähän onnistuin löytämään tietoa tutkimuksista, joita sosiaalisesta pääomasta olisi tehty organisaatioiden ja työyhteisöjen näkökulmasta. Tietojeni mukaan toukokuussa tarkastetaan Tampereen yliopistossa Jaakko Koivumäen väitöskirja sosiaalisesta pääomasta työhön liittyen, mutta tätä aihepiiriä olisi hyödyllistä käsitellä enemmän. Valtiohallinnon henkilöstöpolitiikan haasteena on työntekijöiden nopea iän mukaiselle eläkkeelle siirtyminen, koska suuri osa henkilöstöstä on suhteellisen iäkästä. Tässä tilanteessa puhutaan paljon hiljaisen tiedon siirtämisestä, millaisessa kontekstissa luodaan hiljaisen tiedon siirtämiselle suotuisat olosuhteet. Sosiaalisesta pääomasta käyty keskustelu ja tutkimus voi auttaa tässä siirtämisessä omalta osaltaan. Työhyvinvoinnin käsitteen määrittelystä ei ole myöskään yksimielisyyttä. Olen pitäytynyt työssäni Valtiokonttorin työhyvinvointimääritelmään. Työhyvinvointitermi tuntuu viime aikoina läpikäyneen inflaation, kun täsmennykset yleisessä keskustelussa puuttuvat siitä, mistä me puhumme, kun puhumme työhyvinvoinnista. Tutkimuksessa työhyvinvointi on operationalisoitu kysymykseksi vastaajan omasta arviosta työhyvinvoinnistaan, ja tätä kysymystä on käytetty Kaikki hyvin työssä? -kyselyssä vuosina 2004- 2006.

Empiiriseen osaan lyövät leimansa haasteet, jotka nousevat valmiin aineiston käsittelystä ja tulkinnasta. Kyselylomaketta ei ole rakennettu vartavasten tutkielman teemojen tarkasteluun. Sosiaalisen pääoman tutkimista varten on tässä tutkielmassa rakennettu uusia indikaattoreita, työssä käsitellään sosiaalisesta pääomasta käytyä laajaa keskustelua ja tehdään siitä yksinkertaistava tulkinta.

Tämä työ on auttanut minua monella tavoin työtehtävissäni työhyvinvointiasioiden parissa. Valtiokonttori on myös työeläkelaitos ja työtämme tulee tarkastella myös eläkevakuutuslaitoksen tarpeista käsin, eli tavoitteena on tukea valtion henkilöstöä jatkamaan mahdollisimman pitkään työelämässä. Olemme usein kohdanneet sen haasteen, joka nousee tutkitun tiedon viemisestä käytännön toimenpiteiden tasolle työpaikoille. Sosiaalisen pääoman käsitteen avaamisen kautta pystymme kohdentamaan kehittämistoimenpiteitä täsmällisemmin ja arvioimaan toimenpiteiden vaikuttavuutta paremmin. Tutkimustuloksilla on käytännön merkitystä työpaikkojen henkilöstöhallintoa ja henkilöstön työkykyinterventioita kehitettäessä. Koherenssin tunne, psykologinen sopimus, sosiaalinen pääoma, luottamus, verkostot, osaamispääoma ovat käsitteitä, jotka ovat keskeisiä työhyvinvoinnissa. Tilanteessa, jossa valtionhallinnossa suuntaus on kohti suurempia organisaatiokokonaisuuksia, eri virastojen ja organisaatioiden yhdistämien seurauksena, olisi perusteltu arvioida sitä miten sosiaalista pääomaa voisi kehittää. Tämän tutkimuksen yhtenä tuloksena on sosiaalisen pääoman ja työhyvinvoinnin läheinen yhteys. Sukupuolen ja iän osalta saatujen tulosten perusteella näyttää siltä, että on tarvetta erilaisiin interventioihin kohderyhmän ja organisaation mukaan. Ilkka Pirttilän (2005, 128) esittämä ajatus, jonka mukaan organisaatioiden sosiaalinen pääoma tulisikin nähdä organisaation eri alaryhmien tavoitteisiin suuntautuneen sosiaalisen pääoman resultantiksi, on kiinnostava käytännön työn kehittämisen kannalta.

Tutkielman parissa työskentely on antanut uusia ajatuksia ja virikkeitä erityisesti sosiaalisen pääoman verkostotutkimuksen puolelta. Valtionhallintoon on rakennettu Kaiku-kehittäjä -toimijaverkosto, joka tavallaan edelleen muotoutuu ja etsii luontaisinta toimintatapaa. Alkuun verkoston koordinaatiovastuu oli Valtiokonttorin työntekijöillä, nyt aktiivisesti toimivien piiri on kasvanut, ja Kaiku-kehittäjät ovat tulleet esille näkyvämmiin. Organisaatioissa Kaiku-kehittäjien rooli on vielä täsmennystä vaativa, legitimitettä siihen on haettu myös Valtion työmarkkinalaitokselta. Maaliskuussa 2007 kysyttiin valtio-organisaatioiden johdolta näkemystä Kaiku-kehittäjien tarpeellisuudesta ja mallin toimivuudesta. Yhteensä 32 % vastaajista piti tulevaisuudessa Kaiku-kehittäjää erittäin tarpeellisena organisaatiossaan ja 62 % tarpeellisena. Työhyvinvointihankkeita 85 % vastanneista piti erittäin tarpeellisina (Taloustutkimus ja

Valtiokonttori 2007, 29). Tulevaisuuden kysymys toiminnan kehittämisen kannalta on, minkä tyyppinen verkosto olisi suotuisinta työhvvinvointitoiminnan edistämiseksi, onko syytä edetä kohti bonding-mallia eli haetaanko verkostolle suurempaa sisäistä koheesiota vai onko bridging-tyyppinen hajanaisempi malli parempi. Oma kysymyksensä on, miten verkoston toimijoille haetaan kumppanuuksia valtionhallinnon ulkopuolelta. Kyse on siis tässä kohden luottamuksen ja sosiaalisen verkoston eli sosiaalisen pääoman kasvattamisesta.

LÄHTEET

Airaksinen, Timo. Luottamus sosiaalisen pääoman perustana. Luento 1.4.2008. Kuntatyö Kunnossa Henkilöstöjohdon seminaari, Helsinki.

Antonovsky, Aaron (1987) Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well. San Francisco, Jossey-Bass Publishers.

Aro, Antti (2002) Yritän vain hoitaa omaa tehtävääni. Helsinki, Edita.

Aromaa, Kauko & Koskinen, Seppo (2002) Terveys ja toimintakyky Suomessa. Terveys 2000-tutkimuksen perustulokset. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B3/ 2002. Helsinki, Kansanterveyslaitos.

Bourdieu, Pierre (1986) The forms of capital. Teoksessa J.G. Richardson (toim.) Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. Greenwood Press, New York, 241-258.

Burt, Ronald S. (1995) Structural Holes. The Social Structure of Competition. Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press.

Cobb, Sidney (1976) Social support as a moderator of life stress. Psychosomatic Medicine 38 (5), 300-314.

Coleman J.S. (1988) Social Capital in Creation of Human Capital. American Journal of Sociology 94, 95-120.

Cox, Eva (2007) Functional Value of Social capital. Australian Journal of Social Issues 42, 4, 503-512.

Feldt, Taru (2000) Sense of coherence. Structure, stability and health promoting role in working life. Jyväskylä, University of Jyväskylä.

Gothoni, Raili (1990) Vanhusten sosiaaliset verkostot ja sosiaalinen tuki-tutkimus kalliolaisten ja kiteeläisten vanhusten elämäntilanteesta, sosiaalisista verkostoista ja tuesta. Helsinki, Sosiaali- ja terveysministeriön suunnitteluosasto.

Granovetter, Mark S. (1983) The Strength of Weak Ties, a Network Theory Revisited. *Sociological Theory*, 201-233.

Elovainio, M. & Forma, P. & Kivimäki, M. & Sinervo, T. & Sutinen, R. (2005) Job demands and Job Control as Correlates of Early Retirement Thoughts in Finnish Social and Health Care Work Force. *Work and Stress* 19 (1), 84-92.

Elovainio, Marko & Vahtera, Jussi & Virtanen, Marianne & Kivimäki, Mika (2006) Reilu organisaatio ja henkilöstön terveys. *Työterveyslääkäri* 1, 32-34.

Esping-Andersen, Gösta (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton, Princeton University Press.

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

Hardy, C. & Phillips, N. & Lawrence, T (2002) Distinguishing trust and power in interorganizational relations: forms and facades of trust. Teoksessa Christel Lane & Reinhard Bachman (toim.) *Trust within and between Organizations. Conceptual Issues and Empirical Applications*. Oxford, Oxford University Press, 64-87.

Hietanen, Lotta (2007) Kumppanuushankkeen vaikutukset työntekijöiden psykologisiin sopimuksiin ja työpaikkasopimuksiin. *Taloustieteen pro gradu- tutkielma*, Oulun Yliopisto.

Hjerpe, Reino (2005) Sosiaalinen pääoma, sen taloudelliset vaikutukset ja akkumulaatio. Teoksessa Pertti Jokivuori, Raija Latva-Karjanmaa & Ropo Arja (toim.) *Työelämän taitekohtia*, 95-116. *Työpoliittinen tutkimus* 309, Helsinki, Työministeriö, 103- 128.

Husman, Päivi & Husman, Kaj (2007) Työ ja terveys. Teoksessa Kauppinen, T & Hanhela, R & Heikkilä, P & Kasvio, A & Lehtinen, S & Lindström, K & Toikkanen, J & Tossavainen, A (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2006. Helsinki, Työterveyslaitos, 159-192.

Hyyppä, Markku T. (2002) Elinvoimaa yhteisöstä sosiaalinen pääoma ja terveys. Jyväskylä, PS-Kustannus.

Ilmonen, Kaj (2000) Sosiaalinen pääoma: käsite ja sen ongelmallisuus. Teoksessa Työ ja terveys Suomessa 2006. Ilmonen, Kaj (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2006. SoPhi 42. Jyväskylä, Jyväskylän yliopisto.

Iisakka, Laura (2004) Sosiaalinen pääoma suomalaisissa haastattelu- ja kyselyaineistoissa vuoden 1990 jälkeen. (www.stat.fi/org/tut/dthemes/papers/sospaaoma), luettu 15.1.2008.

Johanson, Jan-Erik & Uusikylä, Petri (1998) Sosiaalinen pääoma verkostoissa. Sosiologia 1, 17-27.

Johanson, Jan-Erik & Siivonen, Ville. Sosiaalinen pääoma. Verkostonäkökulma organisaatioissa. (www.jyu.fi/erillis/agoracenter/tutkimus/soca/julkaisut), luettu 28.1.2008.

Julkunen, Raija & Kaskisaari, Marja & Rikala, Sanna & Virkki Tuija (2006) Valta ja haavoittuvuus työelämän luottamusrakenteissa. Teoksessa Pertti Jokivuori, Raija Latva-Karjanmaa & Ropo Arja (toim.) Työelämän taitekohtia. Työpoliittinen tutkimus 309. Helsinki, Työministeriö, 95-116.

Julkunen Raija & Niemi Riikka (2002) Mihin luotamme kun luotamme hyvinvointivaltioon? Teoksessa Petri Ruuskanen (toim) Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi, näkökulmia sosiaali- ja terveysaloille. Jyväskylä, PS-kustannus, 161-180.

Kajanoja, Jouko (2007) Sosiaalinen pääoma. Luento sosiaalitalouden seminaarisarjassa 13.12.2007. Helsinki, Stakes.

Kajanoja, Jouko & Simpura, Jussi (2002) Sosiaalisen pääoman lupaukset. Teoksessa Kajanoja, Jouko & Kiander, Jaakko & Voipio, Iikko (toim.) Tutkimus ja talouspolitiikka - kirjoituksia taloudellisesta kasvusta. Helsinki, VATT.

Kalimo, Raija & Mutanen, Pertti & Pahkin, Krista, Tanner-Toppinen, Salla (2001) Työssä jaksamisen voimavarat: työolot ja yksilölliset tekijät jaksamisen ennustajana. *Työ ja ihminen* 15, 2, 73-82.

Kankainen, Tomi (2007) *Yhdistykset, instituutiot ja luottamus*. Jyväskylä, Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research.

Kauppinen, T & Hanhela, R & Heikkilä, P & Kasvio, A & Lehtinen, S & Lindström, K & Toikkanen, J & Tossavainen, A (toim. 2007) *Työ ja terveys Suomessa 2006*. Helsinki, Työterveyslaitos.

Kevätsalo, Kimmo & Ilmonen, Kaj & Jokivuori, Pertti (1999): *Sopiminen, luottamus ja toimipaikkakoko*. Tutkimuslustoja 158. Helsinki, Palkansaajien Tutkimuslaitos.

Kinnunen, Petri (1998) *Hyvinvoinnin ruletti*. Tutkimus sosiaalisen tuenverkostojen jäsentymisestä 1990-luvun lopun Suomessa. *Acta Universitatis Lapponiensis* 20. Rovaniemi, Lapin yliopisto.

Koivumäki, Jaakko & Kankaanpää Arto & Melin, Harri & Blom, Raimo (2006). *Luottamus työorganisaatioissa - empiirinen tarkastelu*. Teoksessa Pertti Jokivuori, Raija Latva-Karjanmaa Raija & Arja Ropo (toim.) *Työelämän taitekohtia*. Työpoliittinen tutkimus 309. Helsinki, Työministeriö, 72-94.

Kääriäinen, Juha & Lehtonen, Heikki (2006) *The Variety of Social capital in welfare state regimes- a comparative study of 21 countries* *European Societies* 8 (1): 27-57

Lehtonen, Veli-Matti (2007) *Henkilöstöjohtamisen tehostaminen valtionhallinnossa henkilöstötilinpäätösinformaation avulla* Empiirinen tutkimus Suomen valtionhallinnossa tuotettavan henkilöstötilinpäätösinformaation arvosta johtamisessa. *Ekonomi och Samhälle* Nr 173.

Lillrank, Paul (2008) *Mihin edellytykset katoavat?* *Suomen kuvalehti* 12-13, 76.

Lin, Nan (2002) *Social Capital. A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge, Cambridge University Press.

Liukkonen, Virpi & Virtanen, Pekka & Kivimäki, Mika & Pentti, Jaana & Vahtera, Jussi (2004) Social capital in working life and the health of employees. *Social Science & Medicine* 59, 12, 2447-2458.

Mäkipeska, Marja & Niemelä, Terttu (2005) Haasteena luottamus- työyhteisön sosiaalinen pääoma ja syvärakenne. Helsinki, Edita Publishing.

Ojala, Jari & Hakoluoto, Tanja & Hjorth, Anna & Luoma-aho, Vilma (2006) Hyvä, paha sosiaalinen pääoma. Teoksessa Pertti Jokivuori, Raija Latva-Karjanmaa & Arja Ropo (toim.) *Työelämän taitekohtia. Työpoliittinen tutkimus 309*. Helsinki, Työministeriö, 13-33.

Oksanen, Tuula & Kouvonen, Anne & Kivimäki, Mika & Pentti, Jaana & Virtanen, Marianne & Linna, Anne & Vahtera, Jussi (2008) Social capital at work as a predictor of employee health: multilevel evidence from work units in Finland. *Social Science & Medicine* 66, 637- 649.

Obstfeld, David (2005) Social Networks: the Tertius Iungens Orientation, and Involvement in Innovation. *Administrative Science Quarterly*, 50: 100-130.

Pirttilä, Ilkka (2006) Jaetusta tietämyksestä ja yhteistoiminnasta akateemisessa organisaatiossa. Teoksessa Pertti Jokivuori, Raija Latva-Karjanmaa & Arja Ropo (toim.) *Työelämän taitekohtia. Työpoliittinen tutkimus 309*. Helsinki, Työministeriö, 117-133.

Putnam Robert D. (2000) *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.

Rissa, Kari (1998) *Hyvinvointia valtion töihin*. Helsinki, Valtiokonttori.

Rissa, Kari (2007) *Tulosta ja hyvinvointia Druvan-malli*. Helsinki, Työturvallisuuskeskus.

Ruuskanen Pertti (2001) *Sosiaalinen pääoma- käsitteet, suuntaukset ja mekanismit: VATT-tutkimuksia 81*. Helsinki, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.

Saloheimo, Kristiina (2004) *Sosiaalisen pääoman ja sitoutumisen yhteys psyykkiseen hyvinvointiin. Työ ja ihminen 18:1, 50-61*.

Seligman, A. (1997) *The Problem of Trust*. Princeton, Princeton University Press.

Siegrist, Johan (2006) Work health and welfare: new challenges. *International Journal of Social Welfare* 2006, 15 (Supplement 1): S5- S12.

Strategia-Kaiku (2007), (www.kaiku-tyohyvinvointipalvelut.fi).

Taloustutkimus ja Valtiokonttori (2007), *Valtiokonttorin Kaiku-kehittäjät 2007*.

Tuomi, Kaija, Ilmarinen, Juhani, Jahkola, A., Katajarinne L., Tulkki, A. (1992) *Työkykyindeksi*. Helsinki, Työterveyslaitos. Helsinki.

Työterveyslaitos (2006) Helsinki, Työsuojelusanasto.

Vahtera, Jussi & Uutela, Antti (1994) Sosiaaliset verkostot ja sosiaalinen tuki terveysresussina. *Duodecim* 110 (11), 1054-1063.

Valtiokonttori, Kaiku-palvelut, (www.kaiku-tyohyvinvointipalvelut.fi)

Valtioneuvosto (2001) *Valtioneuvoston periaatepäätös valtion henkilöstöpolitiikan linjasta*. Helsinki.

Welch, Michael, R & Rivera, Roberto & Conway, Brian, P & Yonkoski, Jennifer & E,N & Lupton, Paul, M & Giancola, Russell (2005) Determinants and Consequences of Social Trust. *Social Inquiry* 75, November, 453- 473.

Volanen, Salla-Maarit & Lahelma Eero & Silventoinen, Karri & Suominen, Sakari (2004) Factors contributing to sense of coherence among men and women. *European Journal of Public Health*, 14, No.3.

Woolcock, Michael (2000) Sosiaalinen pääoma: menneisyys, nykyisyys ja tulevaisuus. Teoksessa Jouko Kajanoja & Jussi Simpura (toim.) *Sosiaalinen pääoma: globaaleja ja paikallisia näkökulmia*. Raportteja 252. Helsinki, Stakes ja Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, 25-56.

Väänänen, Ari (2005) Psychosocial determinants of sickness absence. A longitudinal study of Finnish men and women People and Work, Research Reports 67. Finnish Institute of Occupational Health/ Työterveyslaitos, Helsinki, 2005.

Väänänen- Tomppo, Irma (2001) Kaikki hyvin työssä? Tulosraportti, valtio 2000.Valtiokonttori. Helsinki. (moniste)

Väänänen-Tomppo, Irma, Janatuinen Esa, Törnqvist, Riitta (1999) Kaikki hyvin työssä? Tutkimus varhaiskuntoutuksen vaikuttavuudesta valtionhallinnossa. Helsinki, Valtiokonttori.

Ylöstalo, Pekka (2007) Työolobarometri lokakuu 2007 ennakkotietoja. TM analyysseja 8/2007. Helsinki, Työministeriö.

Liite 1. Pro gradu –tutkielmassa käytetyt vuoden 2006 Kaikki hyvin työssä? -kyselyn muuttujat ja niiden vastausvaihtoehdot

1. TAUSTATIEDOT

1. Sukupuoli 1 Mies
 2 Nainen

2. Ikä 1 Alle 20 vuotta 6 40 - 44 vuotta
 2 20 - 24 vuotta 7 45 - 49 vuotta
 3 25 - 29 vuotta 8 50 - 54 vuotta
 4 30 - 34 vuotta 9 55 - 59 vuotta
 5 35 - 39 vuotta 10 Yli 60 vuotta

3. Mikä on peruskoulutuksesi?

- 1 Kansakoulu
2 Peruskoulu tai keskikoulu
3 Ylioppilastutkinto

4. Mikä on ammatillinen koulutuksesi?

- 1 Ei ammattikoulutusta
2 Ammattikurssi tai työpaikalla saatu koulutus
3 Ammattikoulu / toisen asteen tutkinto
4 Opistotason tutkinto
5 Ammattikorkeakoulututkinto tai alempi korkeakoulututkinto
6 Ylempi korkeakoulututkinto
7 Yliopistollinen tutkijakoulutus

Peruskoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen perusteella voidaan muodostaa Tilastokeskuksen koulutusasteluokitusta vastaavat luokitus

5. Ammattiryhmäsi

Pyydämme merkitsemään alla varatulle riville **tehtävänimikkeesi**. (Tehtävänimikkeitä ei käsitellä sellaisinaan, vaan ne luokitellaan laajemmiksi **ammattiryhmiksi**, jolloin harvinaisemmatkin tehtävänimikkeet sulautuvat yhteen muiden samantyyppisten tehtävien kanssa suuremmaksi ryhmäksi.)

Tehtävänimike → sosioekonomisen aseman luokitus

8. Toimitko esimiesasemassa?

- 1 Toimin esimiesasemassa.
2 En toimi esimiesasemassa.

} Alkuperäinen järjestys käännetty analyyseissa

2. TYÖ JA TYÖYHTEISÖ

B. VUOROVAIKUTUS, ESIMIESTYÖ, RYHMÄ-/TIIMITYÖ

2. Miten johtaminen ja esimiestyö toteutuu kohdallasi seuraavilta osin:	en juuri koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	aina
a. Saatko tarvittaessa tukea lähimmältä esimieheltäsi?	1	2	3	4	5
c. Koetko, että esimiehesi kohtelee Sinua reilusti ja oikeudenmukaisesti?	1	2	3	4	5
3. Saatko tarvittaessa tukea työtovereiltasi?	1	2	3	4	5

C. ILMAPIIRI

2. Vallitseeko työyhteisössäsi luottamus	ei lainkaan	melko vähän	jonkin verran	suurelta osin	täysin
a. työtovereiden kesken,	1	2	3	4	5
b. alaisten ja esimiesten kesken?	1	2	3	4	5

G. TYÖ, TYÖMOTIVAATIO JA TYÖTYTYVÄISYYS

4. Millaiseksi arvioisit oman työhyvinvointisi / hyvinvointisi työssä, jos se vähimmillään saisi arvon nolla ja parhaimmillaan arvon 10?

Huono 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Hyvä

3. OMAN TERVEYDEN JA TYÖKYVYN ARVIOINTI

26. Entä miten arvioisit selviytyväsi ja jaksavasi eläkeikäsi asti?

- 1 Tuskin pystyn työskentelemään eläkeikäni asti
- 2 En ole varma, pystynkö työskentelemään eläkeikään asti
- 3 Näillä näkymin pystyn työskentelemään eläkeikäni asti

4. YKSILÖLLISET VOIMAVARAT JA KUORMITUSTEKIJÄT

14. Kenen/ keiden puoleen käännyt tai kääntyisit seuraavissa asioissa? Merkitse kaikki mahdolliset vaihtoehdot.

	ei ole/ en halua tukea	puoliso/ elämän- kumppani	läheiset suku- laiset	ystävät	työ- toverit	esimies
a. Työtehtävissä esiin tulevat ongelmat	1	2	3	4	5	6
b. Muut työssä/ työpaikalla esiintyvät ongelmat	1	2	3	4	5	6
c. Henkilökohtaiset asiat tai ongelmat	1	2	3	4	5	6

Liite 2. Kaikki hyvin työssä? –kyselyn lomake vuodelta 2006

KAIKKI HYVIN TYÖSSÄ? –henkilöstökysely 2006

TÄYTTÖOHJE

Ole hyvä ja lue jokainen kysymys huolellisesti ja ympyri omaa tilannettasi, käsitystäsi tai kokemustasi parhaiten kuvaavaan vaihtoehtoon numero tai kirjoita vastaus sille varattuun tilaan.

1. TAUSTATIEDOT

Aluksi kysytään joitakin yleisiä Sinua itseäsi kuvaavia sekä työohi ja työpaikkaasi liittyviä taustatietoja.

1. Sukupuoli	1 Mies 2 Nainen	
2. Ikä	1 Alle 20 vuotta 2 20 - 24 vuotta 3 25 - 29 vuotta 4 30 - 34 vuotta 5 35 - 39 vuotta	6 40 - 44 vuotta 7 45 - 49 vuotta 8 50 - 54 vuotta 9 55 - 59 vuotta 10 Yli 60 vuotta
3. Mikä on peruskoulutuksesi?	1 Kansakoulu 2 Peruskoulu tai keskikoulu 3 Ylioppilastutkinto	
4. Mikä on ammatillinen koulutuksesi?	1 Ei ammatillikoulutusta 2 Ammatikurssi tai työpaikalla saatu koulutus 3 Ammatikoulu / toisen asteen tutkinto 4 Opistotason tutkinto	5 Ammatikorkeakoulututkinto tai alempi korkeakoulututkinto 6 Ylempi korkeakoulututkinto 7 Yliopistollinen tutkijakoulutus
5. Ammattiryhmäsi	Pyydämme merkitsemään alla varatulle riville tehtävänimikkeesi. (Tehtävänimikkeitä ei käsitellä sellaisinaan, vaan ne luokitellaan laajemmiksi ammattiryhmiksi, jolloin harvinaisimmatkin tehtävänimikkeet sulautuvat yhteen muiden samantyyppisten tehtävien kanssa suuremmaksi ryhmäksi.)	
Tehtävänimike _____		
6. Kuinka kauan olet työskennellyt	a. nykyisessä työpaikassasi? _____ vuotta. b. työelämässä yhteensä? _____ vuotta.	
7. Onko virka- tai työsuhteesi	8. Toimitko esimiesasemassa?	
1 vakinaisen, 2 määräaikainen?	1 Toimin esimiesasemassa. 2 En toimi esimiesasemassa.	

2. TYÖ JA TYÖYHTEISÖ

Työhön ja työyhteisöön liittyvien tekijöiden on todettu olevan monin tavoin yhteydessä ihmisten terveyteen, työkykyyn ja hyvinvointiin. Toisaalta ne saattavat muodostaa kuormittavia uhkatekijöitä, toisaalta taas tarjota sellaisia voimavaroja, jotka auttavat torjumaan erilaisten kuormittavien tekijöiden haitallista vaikutusta. Seuraavat kysymykset käsittelevät tätä aihepiiriä. Arvioi niissä esitettyjä asioita oman mielipiteesi ja kokemuksesi perusteella.

A. TYÖN SISÄLTÖ JA JÄRJESTELYT

	ei juuri koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	hyvin usein
1. Kuinka usein Sinun täytyy kiirehtiä suoriutuaksesi työstäsi?	1	2	3	4	5
2. Kuinka usein Sinulla on työssäsi tekemättömien töiden painetta?	1	2	3	4	5
3. Millä tavoin saat sovitetta yhteen työaikasi ja työn ulkopuoliset, esim. perheestä johtuvat, aikavaateet?	1	2	3	4	5
4. Kuinka hyvin olet mielestäsi selvillä					
a. oman työsi tavoitteista,	1	2	3	4	5
b. työyksikkösi tehtävistä ja tavoitteista?	1	2	3	4	5
c. koko organisaatiosi tehtävistä ja tavoitteista?	1	2	3	4	5
5. Kuinka vaihtelevaa tai yksitoikkoista työsi on?	1	2	3	4	5
6. Onko työssäsi vaihteita, jolloin työsi on liian vaikeaa? (Käännettävä)	1	2	3	4	5
7. Kuinka paljon työsi tarjoaa mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen?	1	2	3	4	5
8. Kuinka paljon voit vaikuttaa:					
a. työsi monipuolisuuteen ja vaihtelevuuteen,	1	2	3	4	5
b. työsi sisältöön,	1	2	3	4	5
c. työmäärääsi,	1	2	3	4	5
d. töiden ajoittamiseen tai tekemisyjärjestykseen,	1	2	3	4	5
e. toimintaperiaatteisiin ja menettelytapoihin työpaikallasi?	1	2	3	4	5

B. VUOROVAIKUTUS, ESIMIESTYÖ, RYHMÄ-/TIIMITYÖ

	erittäin harvoin	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	erittäin usein
1. Keskustellaanko työyksikkösi yhdessä					
a. työtehtävistä,	1	2	3	4	5
b. työn tavoitteista ja niiden saavuttamisesta?	1	2	3	4	5

9. Kuinka monta tuntia teet kuukaudessa keskimäärin yliröitä päätyössäsä (palkallista ja palkatonta yhteensä)? Noin _____ tuntia.	10. Vietkö päätyöohisi liittyviä töitä kotiin (poisluettuna etätyö) 1 Päivittäin tai lähes päivittäin 2 Viikoittain 3 1-2 kertaa kuukaudessa 4 Harvemmin tai ei koskaan
--	---

11. Pidätkö työtäsi enemmän ruumiillisena vai henkisenä työnä? (Painot työkykyindeksin)

- 1 Pidän työtäni enemmän ruumiillisena työnä.
2 Pidän työtäni enemmän henkisenä työnä.
3 Työssäni on molempia tekijöitä yhtä paljon.

12. Miten suuri on työpaikkasi henkilöstömäärä kokonaisuudessaan?

- 1 alle 20 henkilöä
2 21 - 50 henkilöä
3 51 - 100 henkilöä
4 101 - 500 henkilöä
5 yli 500 henkilöä

13. Kuinka kauan työpaikallasi on ollut käytössä työn vaativuuden / henkilökohtaisen suoriutuuden arviointiin perustuva palkkausjärjestelmä?

- 1 Ainakin viisi vuotta
2 2 - 4 vuotta
3 Yhden vuoden tai vähemmän
4 Ei lainkaan

14. Minkä ministeriön hallinnonalalla työskentelet?

- | | |
|---|--------------------------------------|
| 1 Tasavallan presidentin kanslia,
eduskunta tai valtioneuvosto | 8 SM Sisäasiainministeriö |
| 2 KTM Kauppa- ja teollisuusministeriö | 9 STM Sosiaali- ja terveysministeriö |
| 3 LVM Liikenne- ja viestintäministeriö | 10 TM Työministeriö |
| 4 MMM Maa- ja metsätalousministeriö | 11 UM Ulkoasiainministeriö |
| 5 OM Oikeusministeriö | 12 VM Valtiovarainministeriö |
| 6 OPM Opetusministeriö | 13 YM Ympäristöministeriö |
| 7 PLM Puolustusministeriö | |

	en juuri koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	aina
2. Miten johtaminen ja esimiestyö toteutuu kohdallasi seuraavilta osin:					
a. Saatto tarvittaessa tukea lähimmäitä esimieheltäsi?	1	2	3	4	5
b. Saatto lähimmäitä esimieheltäsi palautetta siitä, miten olet onnistunut työssäsi?	1	2	3	4	5
c. Koetko, että esimiehesi kohtelee Sinua reilusti ja oikeudenmukaisesti?	1	2	3	4	5
3. Saatto tarvittaessa tukea työtovereitasi?	1	2	3	4	5
4. Miten usein käyt ns. kehitys-, tulos- tms. keskusteluja esimiehesi kanssa? _____ kertaa/vuosi					
a. Onko määrä mielestäsi riittävä?	1	2	3	4	5
b. Missä määrin keskusteluissa käsitellään työhyvinvointiin liittyviä asioita?	1	2	3	4	5
c. Onko tulos- ja kehityskeskusteluilla mielestäsi ollut käytännön vaikutuksia?	1	2	3	4	5
d. Missä määrin olet tyytyväinen käymiisi keskusteluihin kaiken kaikkiaan?	1	2	3	4	5
5. Kuinka hyvin ryhmätyöskentely mielestäsi sujuu					
a. työryhmissäsi/tiimissäsi,	1	2	3	4	5
b. oman ja muiden työryhmiensä/tiimien välillä?	1	2	3	4	5
6. Miten hyvin tiedonkulkua on toteutunut					
a. omaa työtäsi koskeissa asioissa,	1	2	3	4	5
b. yleensä työyksikkösi asioissa?	1	2	3	4	5

C. ILMAPIIRI

	täysin eri mieltä	melko eri mieltä	en samaa mieltä	lähes samaa mieltä	täysin samaa mieltä
1. Minkälainen on oman työyhteisösi ilmapiiri?					
a. Jännittynyt ja kilpailuva, omaa etua tavoitteleva (Käänn.)	1	2	3	4	5
b. Kannustava ja uusia ideoita tukeva	1	2	3	4	5
c. Ennakkoluuloinen ja vanhoista kaavoista kiinnipitävä (K)	1	2	3	4	5
d. Leppoisa ja mukava	1	2	3	4	5
e. Riitaisa ja eripurainen (K)	1	2	3	4	5
2. Vallitseeko työyhteisössäsi luottamus					
a. työtovereiden kesken,	1	2	3	4	5
b. alaisten ja esimiesten kesken?	1	2	3	4	5

3. Kuinka hyvin tasa-arvo on toteutunut työpaikallasi?	erittäin huonosti	keskin- melko huonosti	kertaisesti	melk hyvin	erittäin hyvin
a. eri sukupuolten välillä,	1	2	3	4	5
b. eri ikäisten työntekijöiden välillä,	1	2	3	4	5
c. eri ammattiryhmien välillä?	1	2	3	4	5
4. Arvostetaanko työtäsi työyhteisössäsi?	erittäin vähän	melko vähän	jonkin verran	melko paljon	erittäin paljon
5. Tunnetko, että Sinua syrjitään työpaikallasi?	erittäin usein	melko usein	silloin tällöin	melko harvoin	ei koskaan
6. Kuinka usein asiakas on uhkallut, ollut väkivaltainen tai uhannut Sinua väkivalloilla?	1	2	3	4	5
7. Tunnetko olevasi henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena työyhteisössäsi?	kyllä	olen ollut aiemmin, mutta en ole enää		en tunne	
	1	2	3		

D. MUUTOS

1. Kuinka usein seuraavat asiat pitävät paikkansa työpaikallasi tai työyksikössäsi?	ei koskaan	melko harvoin	joskus	melko usein	erittäin usein
a. Tehdään jatkuvia parannuksia toimintaan.	1	2	3	4	5
b. Hankimme palautetta ja parannusideoita asiakkailtamme.	1	2	3	4	5
2. Haluaisitko itsellesi nykyistä laaja-alaisempia ja monipuolisempia työtehtäviä?	en yhtään mielelläni	en kovin mielelläni	se on saman- tekevää	melko mielelläni	erittäin mielelläni
3. Miten muutoksia työpaikallasi johdetaan?	erittäin huonosti	melko huonosti	siltä väliltä	melko hyvin	erittäin hyvin
4. Oletko päässyt osallistumaan muutosten suunnitteluun?	erittäin vähän	melko vähän	siltä väliltä	melko paljon	erittäin paljon
5. Kuinka varma on työpaikallasi pysyvyys?	erittäin epä-varma	melko epä-varma	en osaa sanoa	melko varma	täysin varma
	1	2	3	4	5

G. TYÖ, TYÖMOTIVAATIO JA TYÖTYYTYVÄISYYS

Ajattele vielä hetki työtäsi kokonaisuudessaan kaikkine siihen liittyvine piirteineen. Onko siinä jotakin erityisen motivoivaa, kannustavaa ja puoleensa vetävää tai toisaalta vastenmielisyyden, haluttomuuden tai torjunnan tunteita herättävää?

1. Motivoivatko, kannustavatko tai auttavatko seuraaviin vaihtoehtoihin sisältyvät tekijät Sinua jaksamaan työssäsi? Herättävätkö ne Sinussa vastenmielisyyttä työtäsi kohtaan?	herättää vastenmielisyyttä	ei erityisesti herätä vastenmielisyyttä	motivoi ja kannustaa		
a. Työtehtävät	1	2	3		
b. Työyhteisön johtamistavat	1	2	3		
c. Työpaikan ilmapiiri	1	2	3		
d. Palkkaus	1	2	3		
2. Kuinka tyytyväinen olet kaiken kaikkiaan nykyiseen työhösi?	1	2	3	4	5
3. Kuinka usein tunnet työssäsi työniloa?	1	2	3	4	5

4. Millaiseksi arvioisit oman työhyvinvointisi / hyvinvointisi työssä, jos se vähimmillään saisi arvon nolla ja parhaimmillaan arvon 10?	Huono	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Hyvä
--	-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	------

H. MUUTOKSET TYÖSSÄ

1. Onko seuraavissa asioissa viimeksi kuluneen vuoden aikana tapahtunut omalta kannaltasi merkittäviä muutoksia?	ei muutoksia	kielteisiä muutoksia	myönteisiä muutoksia	(en osaa sanoa)	
a. Virastosi/työpaikkasi organisaatorakenteessa	1	2	3	(4)	
b. Työtehtävien määrässä	1	2	3	(4)	
c. Työtehtävien sisällössä	1	2	3	(4)	
d. Henkilöstön/työtovereiden määrässä	1	2	3	(4)	
e. Lähimmässä johdossasi	1	2	3	(4)	
f. Työvälineissäsi tai työtiloissasi	1	2	3	(4)	
2. Onko jossakin tärkeässä asiassa odotettavissa lähiaikoina merkittäviä muutoksia?	1	2	3	(4)	
3. Miten tarpeellisenä pidät valtionhallinnon tuottavuusohjelman toteuttamista?	aivan tarpeeton	melko tarpeeton	en osaa sanoa	melko tarpeen	erittäin tarpeen
4. Millaiset ovat sen toteuttamismahdollisuudet mielestäsi omalla toimialallasi?	erittäin heikot	melko heikot	en osaa sanoa	melko hyvät	erittäin hyvät
	1	2	3	4	5

6. Tarjoaako työpaikkasi mahdollisuuksia työkiertoon?	aivan liian vähän	hieman liian vähän	jonkin verran	melko riittävästi	täysin riittävästi
7. Haluaisitko itse osallistua työkiertoon työpaikallasi?	1	2	3	4	5

E. FYYSINEN TYÖYMPÄRISTÖ

1. Kuinka paljon Sinua haittaavat seuraavat tekijät omissa työympäristössäsi?	ei esiinny tai ei haittaa	haittaa jonkin verran	haittaa paljon
a. Toistuvat, yksipuoliset liikkeet tai vaikeat ja epämukavat työasennot	1	2	3
b. Työympäristön ahtaus, melu tai rauhattomuus	1	2	3
c. Työvälineiden puutteet	1	2	3
d. Epämukavat lämpötilat, vetoisuus, heikko ilman laatu tms.	1	2	3
e. Jokin muu, mikä? _____	1	2	3

F. HENKILÖSTÖPALVELUT

Seuraavat kysymykset koskevat joitakin työpaikkasi henkilöstölleen tarjoamia palveluja ja kehitysmahdollisuuksia.

1. Kuinka hyvin henkilöstökoulutus on työpaikallasi järjestetty?	erittäin huonosti/vähän	melko huonosti/vähän	kohtalainesti	melko hyvin/paljon	erittäin hyvin/paljon
2. Kannustetaanko tai tuetaanko työpaikallasi omaehtoista opiskelua?	1	2	3	4	5
3. Panostaako työpaikkasi henkilöstön hyvinvoinnin lisäämiseen virkistystoimintaa, työpaikkaliikuntaa tai muita liikuntamahdollisuuksia järjestämällä?	1	2	3	4	5
4. Onko työpaikassasi järjestetty toimintaa henkisen työssäjaksamisen edistämiseksi?	1	2	3	4	5
5. Tiedostetaanko ja otetaanko työpaikallasi johtamis- ja esimiestyössä huomioon niiden vaikutukset henkilöstön hyvinvointiin?	1	2	3	4	5
6. Miten hyvin työpaikkasi työterveyshuolto mielestäsi palvelee	1	2	3	4	5
a. tarpeitaisi sairauksien hoidossa,	1	2	3	4	5
b. mahdollisia kuntoutustarpeitasi,	1	2	3	4	5
c. ennaltaehkäisevän terveydenhuollon tarpeitasi?	1	2	3	4	5

3. OMAN TERVEYDEN JA TYÖKYVYN ARVIOINTI

Seuraavassa kysytään terveytesi ja työkykyysi liittyviä kysymyksiä. Tiedot ovat tärkeitä kartoitettaessa henkilöstön työkyvyn ja hyvinvoinnin tilaa ja tukemistarpeita valtionhallinnossa. Mitään tietoja ei tästä kuten ei muistakaan osista tulla käsittelemään yksilötasolla, ainoastaan suurina tilastollisina kokonaisuuksina.

1. Millaiseksi arvioit seuraavien asioiden tilan tällä hetkellä?	erittäin huono	melko huono	kohtalainen	melko hyvä	erittäin hyvä
a. Terveytesi	1	2	3	4	5
b. Fyysinen kuntosi ikäisiisi verrattuna	1	2	3	4	5
c. Henkisen hyvinvointisi/jaksamisesi	1	2	3	4	5
d. Työkykyysi työssäsi <u>ruumiillisten</u> vaatimusten kannalta	1	2	3	4	5
e. Työkykyysi työssäsi <u>henkisten</u> vaatimusten kannalta	1	2	3	4	5
2. Entä miten arvioit kyseisten asioiden kehittyneen viimeksi kuluneen vuoden aikana?	kehittynyt erittäin huonoon suuntaan	kehittynyt melko huonoon suuntaan	pysynyt ennallaan	kehittynyt melko hyvään suuntaan	kehittynyt erittäin hyvään suuntaan
a. Terveytesi	1	2	3	4	5
b. Fyysinen kuntosi	1	2	3	4	5
c. Henkisen hyvinvointisi/jaksamisesi	1	2	3	4	5
d. Ruumiillinen työkykyysi	1	2	3	4	5
e. Henkinen työkykyysi	1	2	3	4	5

3. Millaisena pidät työkykyäsi kaiken kaikkiaan tällä hetkellä? Jos työkykyysi saa parhaimmillaan 10 pistettä ja nollan silloin, kun et pysty lainkaan työhön, minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkykyyllesi?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Täysin työkyvyttömän											Työkyky parhaimmillaan

4. Kuinka monta lääkäriin toteamaa pitkäaikaista sairautta tai vammaa Sinulla on tällä hetkellä?	1	Ei yhtään sairautta tai vammaa	4	Kolme sairautta
2	Yksi sairaus	5	Neljä sairautta	
3	Kaksi sairautta	6	Vähintään viisi sairautta	

5. Jos Sinulla on sellaisia sairauksia tai vammoja, joista on haittaa nykyisessä työssäsi, miten ne haittaavat? Voit tarvittaessa rengastaa useamman vaihtoehdon.	1	Ei ole sairauksia tai sairauksista ei ole haittaa.
2	Suoriudun työstä, mutta siitä aiheutuu oireita.	
3	Joudun <u>joskus</u> keventämään työtehtäviä tai muuttamaan työskentelytapaa.	
4	Joudun <u>usein</u> keventämään työtehtäviä tai muuttamaan työskentelytapaa.	
5	Sairauteni vuoksi selviytysin mielestäni vain osa-aikatyöstä.	
6	Olen mielestäni täysin kykenemätön työhön.	

6. Onko Sinulla esiintynyt elämäsi tai työnteoksi rajoittavia tai haittaavia tuki- ja liikuntaelin-oireita viimeksi kuluneiden 6 kuukauden aikana?

	ei ole esiintynyt	on esiintynyt tilapäisesti	on esiintynyt jatkuvasti tai lähes jatkuvasti
a. Niska- ja hartiaseudun oireita	1	2	3
b. Yläraajojen oireita	1	2	3
a. Selkäoireita	1	2	3
d. Alaraajojen oireita	1	2	3

7. Kuinka monta kertaa arvioit viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana olleesi poissa työstä oman terveydentilasi vuoksi (sairastaminen, sairauden tai terveyden hoito tai tutkiminen)?

a. 1-3 päivän pituinen poissaolo _____ kertaa.

b. Vähintään neljän päivän pituinen poissaolo _____ kertaa.

8. Montako kokonaista päivää arvioit yhteensä olleesi poissa työstä oman terveydentilasi takia viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?

1	En yhtään päivää
2	Korkeintaan 9 päivää
3	10-24 päivää
4	25-99 päivää
5	100-365 päivää

Seuraavat kysymykset koskevat hieman tarkemmin erilaisia oireita ja mahdollisia työssä selviytymistä ja jaksamista haittaavia tekijöitä.

9. Koetko joidenkin seuraavista asioista vaikeuttavan tai haittaavan työssä jaksamistasi tai selviytymistasi?

	ei esiinny/ ei haittaa	haittaa jonkin verran	haittaa paljon	erittäin haittaa
a. Pysyvä tai pitkäaikainen ruumiillinen sairaus tai vamma	1	2	3	4
b. Epämääräiset oireet	1	2	3	4
c. Henkinen rasittuneisuus	1	2	3	4
d. Mielenterveyden ongelmat	1	2	3	4
e. Päihdeongelmat	1	2	3	4
f. Puutteellinen tai vanhentunut ammattitaito tai koulutus	1	2	3	4
g. Motivaatio-ongelmat, työhalujen väheneminen	1	2	3	4
h. Työyhteisön vuorovaikutus- ja ihmissuhde-ongelmat	1	2	3	4
i. Työn ulkopuoliset vaikeudet (perheessä, taloudellisessa tilanteessa, tms.)	1	2	3	4

21. Oletko viime aikoina tuntenut itsesi onnettomaksi ja masentuneeksi?

1	En ollenkaan
2	En enempää kuin tavallisesti
3	Jonkin verran enemmän kuin tavallisesti
4	Paljon enemmän kuin tavallisesti

22. Onko itseluottamuksesi viime aikoina alentunut?

1	Ei ollenkaan
2	Ei enempää kuin tavallisesti
3	Jonkin verran enemmän kuin tavallisesti
4	Paljon enemmän kuin tavallisesti

23. Oletko viime aikoina tuntenut itsesi ihmisenä arvottomaksi?

1	En ollenkaan
2	En enempää kuin tavallisesti
3	Jonkin verran enemmän kuin tavallisesti
4	Paljon enemmän kuin tavallisesti

24. Oletko viime aikoina tuntenut itsesi kaiken kaikkiaan kohtalaisen onnelliseksi?

1	Enemmän kuin tavallisesti
2	Yhtä paljon kuin tavallisesti
3	Vähemmän kuin tavallisesti
4	Paljon vähemmän kuin tavallisesti

Tämän osan lopuksi pyydämme vielä arviotasi siitä, millaiseksi ajattelet tilanteesi työssäsi pidemmällä tähtäimellä.

25. Uskotko, että työkykyä puolesta pystyisit työskentelemään nykyisessä ammatissasi kaksi vuotta eteenpäin?

1	Tuskin pystyn
2	En ole varma, pystynkö
3	Melko varmasti pystyn

26. Entä miten arvioisit selviytyväsi ja jaksavasi eläkeikäsi asti?

1	Tuskin pystyn työskentelemään eläkeikäni asti
2	En ole varma, pystynkö työskentelemään eläkeikäni asti
3	Näillä näkymin pystyn työskentelemään eläkeikäni asti

27. Mikä olisi mielestäsi paras tulevaisuuden vaihtoehto työsi suhteen?

1	Jatkaminen nykyisessä työssä sellaisenaan
2	Työtehtävien vaihtaminen tai työn tai työolojen uudelleenjärjestely nykyisessä työpaikassa, miten?
3	Työpaikan vaihtaminen
4	Siirtyminen opiskelemaan
5	Siirtyminen osa-aikaeläkkeelle
6	Siirtyminen työkyvyttömyys- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle
7	Siirtyminen vanhuuseläkkeelle
8	Jokin muu

10. Entä millaisena pidät tilannettasi seuraavien asioiden suhteen?

	erittäin huono	melko huono	kohtalainen	melko hyvä	erittäin hyvä
a. Työskentelytapojen tai -välineiden ergonomisuus	1	2	3	4	5
b. Terveyttä tukevien elintapojen noudattaminen	1	2	3	4	5
c. Liikunnan harrastaminen	1	2	3	4	5
d. Taito rentoutua	1	2	3	4	5
e. Itsehoidolliset taidot	1	2	3	4	5

Seuraavat kysymykset koskevat sitä, miten olet kokenut jotkin asiat muutaman viimeksi kuluneen viikon aikana. Kyse on siis vain viimeaikaisista tai tämänhetkistä tuntemuksistasi.

11. Oletko viime aikoina ollut toimekas ja vireä?

	en koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	usein/ aina
0	1	2	3	4	5

12. Oletko viime aikoina tuntenut itsesi toivokkaaksi tulevaisuuden suhteen?

0	1	2	3	4
---	---	---	---	---

13. Oletko viime aikoina pystynyt keskittymään tehtäviisi?

1	Paremmiin kuin tavallisesti
2	Yhtä hyvin kuin tavallisesti
3	Huonommin kuin tavallisesti
4	Paljon huonommin kuin tavallisesti

14. Oletko viime aikoina valvonut paljon huolen takia?

1	En ollenkaan
2	En enempää kuin tavallisesti
3	Jonkin verran enemmän kuin tavallisesti
4	Paljon enemmän kuin tavallisesti

15. Onko Sinusta viime aikoina tuntunut, että Sinusta on hyöttyä asioiden hoidossa?

1	Enemmän kuin tavallisesti
2	Yhtä paljon kuin tavallisesti
3	Vähemmän kuin tavallisesti
4	Paljon vähemmän kuin tavallisesti

16. Oletko viime aikoina tuntenut pystyväsi tekemään päätöksiä?

1	Paremmiin kuin tavallisesti
2	Yhtä hyvin kuin tavallisesti
3	Huonommin kuin tavallisesti
4	Paljon huonommin kuin tavallisesti

17. Oletko viime aikoina tuntenut olevasi jatkuvasti ylläritetty?

1	En ollenkaan
2	En enempää kuin tavallisesti
3	Jonkin verran enemmän kuin tavallisesti
4	Paljon enemmän kuin tavallisesti

18. Onko Sinusta viime aikoina tuntunut, ettet voisi selviytyä vaikeuksista?

1	Ei ollenkaan
2	En enempää kuin tavallisesti
3	Jonkin verran enemmän kuin tavallisesti
4	Paljon enemmän kuin tavallisesti

19. Oletko viime aikoina pystynyt nauttimaan päivittäisistä toiminneistasi?

1	Enemmän kuin tavallisesti
2	Yhtä paljon kuin tavallisesti
3	Vähemmän kuin tavallisesti
4	Paljon vähemmän kuin tavallisesti

20. Oletko viime aikoina kyennyt kohtaamaan vaikeuksia?

1	Paremmiin kuin tavallisesti
2	Yhtä hyvin kuin tavallisesti
3	Huonommin kuin tavallisesti
4	Paljon huonommin kuin tavallisesti

4. YKSILÖLLISET VOIMAVARAT JA KUORMITUSTEKIJÄT

Seuraavana on joitakin arkipäivän elämää ja ajatuksia koskevia kysymyksiä. Jokaisen kysymyksen kohdalla on tarjolla kaksi vastakkaista vastausvaihtoehtoa. Jos jompikumpi vaihtoehto vastaa täysin omaa näkemystäsi, ympyröi sitä lähinnä oleva numero (1 tai 7). Jos molemmat vaihtoehdot kuvaavat näkemystäsi yhtä hyvin tai yhtä huonosti, ympyröi keskimääräinen vaihtoehto. Käytä hyväksesi koko asteikkoa (1 ... 7) sen mukaan, miten voimakkaasti oma näkemysesi vastaa asteikon ääripäissä esitettyjä vaihtoehtoja.

1. Kuinka usein Sinulla on tunne, ettet oikeastaan väitä siitä, mitä ympärilläsi tapahtuu?

hyvin harvoin tai ei koskaan	1	2	3	4	5	6	7	hyvin usein
------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

(Käänn!)

2. Oletko viime aikoina yllätynyt sellaisten henkilöiden käyttäytymisestä, jotka olet uskonut tuntevasi hyvin?

en koskaan	1	2	3	4	5	6	7	jatkuvasti
------------	---	---	---	---	---	---	---	------------

(Käänn!)

3. Oletko joutunut pettymään ihmisiin, joihin luoit?

en koskaan	1	2	3	4	5	6	7	jatkuvasti
------------	---	---	---	---	---	---	---	------------

(Käänn!)

4. Millaista on elämäsi ollut tähän asti?

täysin vailla selkeitä päämääriä ja tarkoitusta	1	2	3	4	5	6	7	siinä on ollut hyvin selkeät päämäärät ja tarkoitus
---	---	---	---	---	---	---	---	---

5. Kuinka usein Sinusta tuntuu, että Sinua kohdellaan epäoikeudenmukaisesti?

hyvin usein	1	2	3	4	5	6	7	hyvin harvoin tai ei koskaan
-------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------------------

6. Kuinka usein Sinulla on sellainen tunne, että olet oudossa tilanteessa etkä tiedä, mitä tehdä?

hyvin usein	1	2	3	4	5	6	7	hyvin harvoin tai ei koskaan
-------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------------------

7. Koetko, että päivittäisten tehtävien hoitaminen on...

suuren mielihyvän ja tyydytyksen lähde	1	2	3	4	5	6	7	tuskallista ja ikävää
--	---	---	---	---	---	---	---	-----------------------

(Käänn!)

8. Kuinka usein tunteesi ja ajatuksesi ovat oikein sekaisin?

hyvin usein	1	2	3	4	5	6	7	hyvin harvoin tai ei koskaan
-------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------------------

9. Kuinka usein koet ristiriitaisia tunteita?

hyvin usein	1	2	3	4	5	6	7	hyvin harvoin tai en koskaan
-------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------------------

10. Monet ihmiset - jopa lujaluontoiset - tuntevat joskus itsensä surkeiksi häviäjiksi tietyissä tilanteissa. Kuinka usein Sinä olet viime aikoina kokenut tällaista?

en koskaan 1 2 3 4 5 6 7 hyvin usein **(Käännä!)**

11. Kun jotain on tapahtunut, oletko yleensä huomannut, että ...

yli- tai aliarvoit asian merkityksen 1 2 3 4 5 6 7 näit asiat oikeassa mittakaavassa

12. Kuinka usein Sinulla on tunne, että päivittäiset tekemisiesi ovat jokseenkin merkityksettömiä?

hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 hyvin harvoin tai ei koskaan

13. Kuinka usein Sinulla on sellaisia tunteita, joita et tunne pystyväsi hallitsemaan?

hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 hyvin harvoin tai ei koskaan

Onko Sinulla joku tai joitakin sellaisia henkilöitä, joiden puoleen voit kääntyä, kun toivot tukea, neuvoja tai käytännön apua joissakin asioissa?

14. Kenen/ keiden puoleen käännyt tai kääntyisit seuraavissa asioissa? Merkitse kaikki mahdolliset vaihtoehdot.

	ei ole/ en halua tukea	puoliso tai elämän- kumppani	läheiset suku- laiset	ystävät	työ- toverit	esimies
a. Työtehtävissä esiin tulevat ongelmat	1	2	3	4	5	6
b. Muut työssä/ työpaikalla esiintyvät ongelmat	1	2	3	4	5	6
c. Henkilökohtaiset asiat tai ongelmat	1	2	3	4	5	6

15. Onko yksityiselämässäsi viimeksi kuluneen vuoden aikana tapahtunut tai onko siinä lähi- aikoina odotettavissa erityisen suuria muutoksia ?

1 Ei suuria muutoksia
2 Myönteisiä tai hyviä muutoksia
3 Kielteisiä tai raskaita muutoksia
4 Sekä myönteisiä että kielteisiä muutoksia

HUOM! Ole hyvä ja käännä, kysely jatkuu vielä takasivulle.

5. TYÖHYVINVOINNIN, TYÖKYKYVYN JA TUOTTAVUUDEN EDISTÄMINEN

1. Tulisiko työpaikallasi mielestäsi tehdä jotain henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn tai oman työhyvinvointisi edistämiseksi? Mitä ensisijaisesti?

2. Millaisin keinoin näkisit mahdolliseksi parantaa tuottavuutta omalla työpaikallasi tai toimialallasi niin, että henkilöstön työhyvinvointi samalla säilyy?

3. Onko työpaikallasi suunniteltu tai toteutettu työhyvinvoinnin edistämistä tukevia hankkeita?

1 Kaiku-hanke
2 Jokin muu hanke
3 Ei ole toteutettu eikä suunniteltu

4. Oletko ollut tietoinen valtionhallinnon työpaikoille tarjolla olevista KAIKU-työhyvinvointipalveluista ennen tätä kyselyä?

1 En ole tiennyt palveluista.
2 Olen lukenut tai kuullut Kaikusta tiedotusvälineistä.
3 Asia on ollut esillä työpaikallani.

Kiitos vastauksestasi!

Liite 3. Liitetaulukot

Liitetaulukko 1. Sosiaalisen pääoman viiden osatekijän keskinäiset korrelaatiot ja niiden merkitsevyys (Pearson).

Sosiaalista pääomaa kuvaavat muuttujat		Kohteleeiko esimies reilusti ja oikeudenmukaisesti	Saako tarvittaessa tukea esimieheltä	Saako tarvittaessa tukea työtovereilta	Vallitseeko työyhteisössä luottamus esimiesten ja alaisten välillä	Vallitseeko työyhteisössä luottamus työtovereiden välillä
Kohteleeiko esimies reilusti ja oikeudenmukaisesti	r p n	1 0,000 1427	0,665 0,000 1426	0,274 0,000 1414	0,566 0,000 1422	0,357 0,000 1422
Saako tarvittaessa tukea esimieheltä	r p n	0,665 0,000 1426	1 0,000 1429	0,339 0,000 1416	0,487 0,000 1424	0,325 0,000 1424
Saako tarvittaessa tukea työtovereilta	r p n	0,274 0,000 1414	0,339 0,000 1416	1 0,000 1416	0,278 0,000 1411	0,491 0,000 1411
Vallitseeko työyhteisössä luottamus esimiesten ja alaisten kesken	r p n	0,566 0,000 1422	0,487 0,000 1424	0,278 0,000 1411	1 0,000 1428	0,544 0,000 1428
Vallitseeko työyhteisössä luottamus työtovereiden kesken	r p n	0,357 0,000 1422	0,325 0,000 1424	0,491 0,000 1411	0,544 0,000 1428	1 0,000 1428

Liitetaulukko 2. Mahdollisuus hakea tukea eri tahoilta työtehtäviin liittyvissä asioissa ja ongelmissa eri sosiodemografisissa ryhmissä, ristiintaulukointi ja khin neliö-testi.

Sosiodemografinen tekijä	Muuttujan luokat	Mahdollinen tuen lähde työtehtävissä						N
		Ei tukea %	Puoliso %	Sukulaiset %	Ystävät %	Työtoverit %	Esimies %	
Sukupuoli	miehet	4,5	26,9	3,9	11,0	78,3	58,3	618
	naiset	2,0	27,7	9,0	21,5	83,3	59,2	808
	p	,080	,717	,000	,000	,017	,731	
Ikäryhmä	alle 35 vuotta	2,7	38,0	12,2	24,0	81,4	67,0	221
	35-44	3,2	28,8	7,0	20,1	84,3	60,5	344
	35-54	1,7	25,0	5,7	14,6	81,5	59,4	529
	55-	2,7	22,5	5,0	13,3	77,2	51,2	338
	p	,536	,000	,005	,002	,127	,002	
Koulutusaste (Sulkeissa oleva numerointi viittaa Tilastokeskuksen luokitukseen)*	perusaste (2)	2,3	18,2	4,5	12,9	71,2	49,2	132
	keskiaste (3)	2,8	21,1	5,7	15,9	80,9	59,3	246
	al. korkea-ast. (5+6)	1,5	23,3	5,4	13,9	82,6	61,5	540
	yl. korkea-ast. (7+8)	3,3	37,0	9,6	22,0	82,7	58,1	513
	p	,272	,000	,025	,002	,018	,082	
Sosio-ekonominen asema	työntekijät	3,9	21,3	3,9	12,6	70,9	55,1	127
	alemmat toimih.	1,6	20,8	5,8	14,2	82,4	59,1	635
	johto ja yl. toimih.	2,9	34,2	8,3	20,7	82,3	59,6	661
	p	,151	,000	,082	,003	,007	,640	
Asema organisaatiossa	ei esimiesasemaa	2,0	26,6	7,0	17,3	81,8	57,0	1085
	on esimiesasema	3,7	29,9	5,9	15,0	79,1	65,4	321
	p	,080	,248	,496	,317	,274	,007	
Kaikki		2,4	27,3	6,8	17,0	81,2	58,8	1434

* 2 = perusaste, 3 = keskiaste, 5 = alin korkea-aste, 6 = alempi korkeakouluaste, 7 = ylempi korkeakouluaste, 8 = tutkijakoulutusaste

Liitetaulukko 3. Mahdollisuus hakea tukea eri tahoilta muissa työhön liittyvissä asioissa ja ongelmissa eri sosiodemografisissa ryhmissä, ristiintaulukointi ja khin neliö –testi.

Sosiodemografinen tekijä	Muuttujan luokat	Mahdollinen tuen lähde muissa työhön liittyvissä asioissa						N
		Ei tukea %	Puoliso %	Sukulaiset %	Ystävät %	Työtoverit %	Esimies %	
Sukupuoli	miehet	5,5	34,5	6,5	14,4	74,4	47,4	618
	naiset	1,6	37,9	14,6	32,4	73,3	47,4	808
	p	,000	,185	,000	,000	,620	,997	
Ikäryhmä	alle 35 vuotta	3,6	55,7	22,6	33,5	73,3	50,2	221
	35-44	3,2	39,2	11,9	26,2	79,4	48,5	344
	35-54	3,0	34,2	8,3	25,0	71,5	47,3	529
	55-	3,6	24,0	6,8	16,3	72,8	44,7	338
	p	,965	,000	,000	,000	,065	,593	
Koulutusaste (Sulkeissa oleva numerointi viittaa Tilastokeskuksen luokitukseen)*	perusaste (2)	3,8	19,7	5,3	17,4	59,8	43,9	132
	keskiaste (3)	3,3	25,6	9,3	19,5	73,6	46,7	246
	al. korkea-ast. (5+6)	2,2	34,3	10,4	23,9	76,9	48,0	540
	yl. korkea-ast. (7+8)	4,3	48,1	14,0	29,6	74,7	47,8	513
	p	,302	,000	,018	,003	,001	,857	
Sosio-ekonominen asema	työntekijät	4,7	27,6	7,1	17,3	71,7	52,0	127
	alemmat toimih.	2,8	30,2	9,0	22,2	72,6	44,4	635
	johto ja yl. toimih.	3,3	43,7	13,6	28,4	75,6	49,5	661
	p	,537	,000	,010	,004	,381	,107	
Asema organisaatiossa	ei esimiesasemaa	3,0	36,8	12,4	26,3	73,4	43,5	1085
	on esimiesasema	4,0	36,4	7,2	18,4	75,7	60,4	321
	p	,372	,915	,010	,004	,402	,000	
Kaikki		3,3	36,3	11,0	24,5	73,9	47,4	1434

* 2 = perusaste, 3 = keskiaste, 5 = alin korkea-aste, 6 = alempi kirkakouluaste, 7 = ylempi kirkakouluaste, 8 = tutkijakoulutusaste