

TYÖELÄMÄN TUTKIMUS - ARBETSLIVSFORSKNING 3/2008

Uudistuneen Työelämän tutkimus - Arbetslivsforskning -lehden 6. vuosikerta.

Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning -lehden päämääränä on edistää työelämään ja työyhteiskuntaan kohdistuvaa tutkimusta, keskustelua ja kehittämistä. Lehden artikkeliosaston käsikirjoitukset käyvät läpi normaalin tieteellisten artikkeleiden refereesiprosessin. Muiden osastojen materiaalin julkaisemisesta päättää lehden toimitus. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning julkaisee kirjoituksia molemmilla kotimaisilla kielillä.

Päätoimittaja

Pasi Pyöriä, Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos,
33014 Tampereen yliopisto, 03 3551 6573 / 040 5013
097, pasi.pyoria@uta.fi

Toimitussihteeri

Raisa Aho, 050 366 0357, raisa.aho@uta.fi

Toimituskunta

Annikki Järvinen, puheenjohtaja, kaanja@uta.fi
Timo Anttila, antiei@yfi.jyu.fi
Jan-Erik Johanson, jan-erik.johanson@helsinki.fi
Irja Kandolin, irja.kandolin@ttl.fi
Aki Kangasharju, aki.kangasharju@vatt.fi
Anneli Pulkkis, anneli.pulkkis@hut.fi
Keijo Räsänen, keijo.rasanen@hse.fi

Graafinen suunnittelu ja taitto

Timo Lehtinen, 040 5880090, timo.lehtinen@alku.org

Toimitukselle osoitettava posti

Työelämän tutkimus
Pasi Pyöriä
Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos
33014 Tampereen yliopisto tai pasi.pyoria@uta.fi

Tilaukset ja osoitteenmuutokset

Toimituksen postiosoitteella tai lehden verkkosivuilla, tilausmaksu vuodelle 2008 30 euroa (sisältää Työelämän tutkimusyhdistyksen jäsenyyden), opiskelijahinta 15 euroa. Irtonumerohinta 10 euroa. Vuonna 2008 lehti ilmestyy kolme kertaa.

Lehden verkkosivut

<http://www.uta.fi/laitokset/tyoelama/ttlehti/>

Julkaisija

Työelämän tutkimusyhdistys ry.
<http://www.uta.fi/laitokset/tyoelama/tutkimusyhdistys/>

Painopaikka

Saarijärven Offset Oy

Artikkelit

- 239 Jukka Niemelä & Satu Kalliola: *Ei yksin palkasta*
251 Arttu Saarinen: *Työn merkitys lääkäreille ja yhteydet hyvinvointivaltiomieliopiteisiin*
263 Matti Vuorensyrjä: *Työn jättämisen vakava harkinta vanhusten ja vammaisten perushoitotyössä: komparatiivinen tutkimus Suomessa, Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa*

Katsauksia ja keskustelua

- 282 Pia Härkönen: *Työ- ja oppimismotivaatio julkisella sektorilla*
291 Juhani Pekkola: *Hyvää työtä – kuvauksia hyvän työn olemuksesta*
300 Elina Kokkonen: *Pitkäaikaistyöttömien työllistyminen ja aktivointisuunnitelmien vaikuttavuus*

Lectio praecursoria

- 306 Heli Ahonen: *Oppimisen kohteen ja oppijan vastavuoroinen kehitys: teleyrityksen asiakaspalvelun työyhteisöjen oppimiskäytäntöjen uudistaminen osana teknologisetaloudellista kumousta*

Kirjasto

- 311 Saija Mauno: *Artikkeleita työn ja perheen yhteensovittamisesta (Anna-Maija Castrén toim.: Työn ja perheen tasapaino: sääntelyä, tutkimusta ja kehittämistä)*
313 Seppo Tuomivaara: *Uusi työ – perinteiset kehittämisen ratkaisut? (Matti Vartiainen ym. Distributed and Mobile Work: Places, People and Technology)*
315 Liisa Moilanen: *Epävakaista töistä sopiminen vaatii tarkkuutta (Juha-Matti Moilanen: Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset)*
317 Saraleena Aarnitaival: *Monipuolisesti maahanmuuttajainaisista (Tuomas Martikainen & Marja Tiilikainen toim.: Maahanmuuttajainaiset: kotoutuminen, perhe ja työ)*

- 318 Ohjeita kirjoittajille

Jukka Niemelä & Satu Kalliola Ei yksin palkasta

Artikkeli perustuu tutkimukseen, jonka tavoitteena oli seurata liikkeen luovutuksen yhteydessä ulkoistetuksi joutuneen työntekijäryhmän, UPM:n Rauman paperitehtaan siivoojien kokemuksia uuden työnantajan palvelukseen siirtymisestä. Tutkimusta taustoitetaan sekä koko maan paperiteollisuuden tuotannon supistamisten että UPM:n oman kannattavuusohjelman kuvauksella. Tutkimuksen haastattelu- ja kyselyaineiston kerääminen alkoi välittömästi kannattavuusohjelman julkistamisen jälkeen keväällä 2006 ja jatkui vuoden 2007 loppupuolelle asti. Siivoojien alkuvaiheen kokemuksia leimasi syvä pettymys sekä työnantajaa että omaa ammattiliittoa kohtaan. Huoli siivoustyön laadun heikkenemisestä ja pelko työmäärän kasvusta luonnehtivat siivoojien tunteja. Uuden työnantajan palveluksessa samoja tehtaan tiloja siivosi huomattavasti pienempi määrä ihmisiä kuin aikaisemmin. Liikkeen luovutuksen jälkeen siivoojien sairauspoissaolot alkoivat selvästi lisääntyä. Ne laskivat liikkeenluovutusta edeltäneelle tasolle vasta, kun uudenlaisen, ylläpitosiivouksen hyväksyvän työkuultuurin omaksuminen alkoi ja kun työnantaja samalla kohtuullisti työmäärää tutkimusjakson lopulla. Tuloksia siivoojien stressiin ja sairauspoissaolojen lisääntymiseen haettiin sekä klassisen työn sosiologian että Richard Sennettin uudelleen keskusteluun tuoman käsityömäisen työn ideaalin näkökulmista. Kokonaisuudessaan tutkimus antaa kuvan työilleen ja työnantajalleen lojaaleista siivoojista, joiden oli opittava näkemään itsensä myös uusissa olosuhteissa ammattitaitoisina ja arvokkaina työntekijöinä.

Johdanto

Suomalainen paperiteollisuus on keväältävesta 2006 alkaen supistanut tuotantokapasiteettiaan. Huomattava määrä paperiteollisuuden työntekijöitä on menettänyt työpaikkansa. Heistä onnekkaimmat ovat saaneet uuden työpaikan joltain toiselta alalta. Iäkkäät työntekijät ovat päässeet työttömyyseläkkeelle tai vanhuuseläkkeelle. Osa työntekijöistä on edelleen työttöminä ja osa jatkaa työtä paperitehtaissa, mutta on siirtynyt liikkeen luovutuksen kautta uuden työnantajan palvelukseen.¹

Liikkeen luovutuksen kohteeksi joutuneet UPM:n Rauman paperitehtaan siivoojat ovat tämän artikkelin päähenkilöitä. Rauman tehtaan johto ja paikallinen Paperiliiton ammattiosasto sopivat siivoustyön ulkoistamisesta ja liikkeen luovutuksesta kesäkuussa 2006. Siivoojien siirtyminen uuden työnantajan palvelukseen tapahtui 1. lokakuuta. Artikkelin kirjoittajat saivat touku-kuussa 2006 paperitehtaan työsuhdepäälliköltä ja pääluottamusmieheltä luvan seurata liikkeen luovutusprosessin etenemistä siivoojien näkö-

¹ Esimerkiksi UPM:n lakkautetun Voikkaan tehtaan 555 työntekijästä 22 % oli työttömänä, 5 % oli päässyt eläkkeelle, 11 % oli uudelleen koulutuksessa ja 62 % oli työllistynyt lokakuuhun 2007 mennessä (Melin & Mamia 2007; Valtonen 2007).

kulmasta. Tämä tapahtui sen jälkeen, kun siivoojat itse olivat ilmaisseet halukkuutensa osallistua tutkimukseen. Seurantatutkimus on osa Tampereen yliopiston Porin yksikön alueellista palvelutehtävää, ja myös Paperiliiton keskustoimistoa ja SAK:n aluetoimistoa informoitiin siitä. Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa siivoojien kokemuksia työstään entisen ja uuden työnantajan palveluksessa sekä heidän mahdollisia yksilöllisiä tai kollektiivisia strategioitaan selviytyä muutoksesta.

Aiemmin vastaavan tyyppistä tutkimusta ovat tehneet esimerkiksi Arja Jolkkonen, Pertti Koistinen, Arja Kurvinen, Ritva Linnakangas ja Asko Suikkanen (1992). He selvittivät Postipankin maksupalvelukeskusten henkilöstön sopeutumista maksupalvelutoiminnon keskittämiseen osana 1990-luvun alun pankkikriisin hoitoa. Naisten työkuultuurin osalta tutkimuksellamme on yhtymäkohtia myös Riitta Lavikan (1997) tutkimukseen vaatusteollisuuden siirtymisestä ryhmätyöhön tuotannon joustavoittamiseksi.

Tässä tutkimuksessa seurannan pääteemaksi nousivat väistämättä siivoojien sairauspoissaolot, jotka välittömästi liikkeen luovutuksen jälkeen alkoivat vähitellen lisääntyä. Eniten poissaoloja oli joulukuusta 2006 huhtikuun 2007, jolloin siivoojien tekemät työtunnit vähenivät puoleen normaalista. Lähes kaikki siivoojat olivat tällä ajanjaksolla eripituisilla sairauslomilla. Huhtikuun 2007 jälkeen tilanne alkoi normalisoitua, niin että siivoojien poissaolot laskivat kesäkuuhun mennessä liikkeen luovutusta edeltäneelle tasolle.

Tässä artikkelissa tarkastellaan mahdollisia syitä sairauspoissaolojen muutoksiin sekä työnantajayritysten tekemien valintojen että omien merkitysrakenteidensa ja intressiensä perusteella toimivien siivoojien tasolla. Ammattijärjestön rooli, ja siten laajemmin myös työelämän suhteiden säätelyjärjestelmä, tulevat mukaan analyysiin pääosin työntekijöiden kokemusten kautta.

Artikkelin teoreettisena ja metodologisena näkökulmana on toimintakeskeinen käsitys sosiologiasta: yhteiskunnalliset ilmiöt nähdään seurausina ihmisten toiminnasta. Toiminnan selittämiseksi tarvitaan tietoa toiminnan reunaehdoista ja toisaalta ihmisten toiminnalleen antamista merkityksistä ja tavoitteista.

Toiminnan reunaehdoja ovat tässä tapauksessa globaalit paperiteollisuuden markkinoiden ja tuotannon muutokset sekä suomalaisen paperi-

teollisuuden kilpailukyvyyn heikkeneminen, joiden on tulkittu tuoneen alan yrityksille enemmän toimintapakkoja kuin mahdollisuuksia. UPM:n valinta oli keväällä 2006 käynnistetty pääosin työvoiman vähennyksiin perustuva kannattavuuden parantamisohjelma, joka sai erittäin paljon julkisuutta tiedotusvälineissä (esim. Satakunnan Kansa ja Aamulehti 13.5.2006; Helsingin Sanomat 14.5.2006). Kannattavuuden parantamisohjelmaa olivat edeltäneet alan työtaistelut keväällä ja kesällä 2005. Konflikti päättyi vuosiksi 2005–2008 solmittuun työehtosopimukseen, joka raamitti myös kannattavuusohjelman toteuttamisen tapoja. Aloitamme artikkelimme näiden reunaehdojen tarkastelulla.

Paperiteollisuuden globaalit muutokset, Suomen paperiteollisuuden konflikti keväällä ja kesällä 2005

Tulkintamme paperiteollisuuden globaalista muutoksesta ja suomalaisen paperiteollisuuden kilpailukyvyyn muutoksesta perustuu alan kirjallisuuteen ja UPM:n kannattavuuden parantamisohjelman uutisointiin. Olemme myös haastatelleet Rauman paperitehtaan työsuhdepäällikköä ja pääluottamusmiestä toukokuussa (liite 1) ja lokakuussa 2006.

Paperin kulutuksen painopiste on siirtymässä pois Suomen paperiteollisuuden perinteisiltä markkina-alueilta, Länsi-Euroopasta ja Pohjois-Amerikasta. Näillä alueilla paperin kulutuksen kasvu on pysähtynyt sähköisen viestinnän, internetin ja laajakaistateknologian vaikutuksesta. Paperituotteiden reaali hinnat ovat laskeneet merkittävästi viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana. Laskevan trendin on ennustettu jatkuvan, koska paperin kulutuksen ja tuotannon painopiste siirtyy Venäjälle, Intiaan ja Kiinaan. Näissä maissa puun kasvatusta- ja korjuukustannukset samoin kuin paperituotteiden tuotantokustannukset ovat merkittävästi alhaisemmat kuin läntisissä markkinatalousmaissa. Vielä 1990-luvulla Suomen paperiteollisuus pärjäsi kansainvälisessä kilpailussa hyvin investoimalla uusimpaan tuotantoteknologiaan ja kasvattamalla näin tuottavuuttaan. Hyvä tuottavuus ei kuitenkaan enää 2000-luvulla pystynyt kompensoimaan tuotteiden laskevaa hintaa. Niinpä suomalaisen paperiteollisuuden kannattavuus mitattuna sijoitetun pääoman tuotolla oli alle

USA:ssa, Ruotsissa ja Kanadassa toimivien kilpailuvien yritysten keskitason. (Paperiteollisuuden tulevaisuustyöryhmän raportti.)²

Paperiteollisuuden suhteellisen kilpailukyvyneen heikentyminen selittää alan etujärjestön, Metsäteollisuus ry:n, toimintaa kevään 2005 työehtosopimusneuvotteluissa. Se pyrki neuvottelemaan uuteen työehtosopimukseen sellaisia muutoksia, jotka paperiteollisuuden yritysten mielestä parantavat alan kilpailukykyä. Metsäteollisuus sai osan vaatimuksistaan läpi lähes sellaisenaan työehtosopimusneuvotteluissa. Ehkäpä tärkein näistä muutoksista oli luopuminen juhlapyhien (joulun ja juhannuksen) aikaisista tuotantosei-sokeista ja koneiden huoltotöiden siirtäminen pois juhlapyhistä muuhun vuodenaikaan. Näin Suomen paperiteollisuudessa siirryttiin samantyyppiseen käytäntöön kuin kilpailijamaissa. Samalla kannattavuuteen vaikuttavaa koneiden käyntias-tetta pystyttiin nostamaan ja teettämään huolto-työt aikaisempaa halvemmalla. Paperiteollisuuden työnantajat pitivät tätä muutosta niin tärkeänä, että suostuivat maksamaan työntekijöille 200 prosentin korvaukset juhlapyhinä tehtävästä työstä. Niin ikään työnantajat halusivat muutamia vähäisempiä muutoksia työaikajärjestelyihin. Neuvottelujen tulos oli kompromissi, sillä uusi työehtosopimus vuosiksi 2005–2008 mahdollistaa tällaiset muutokset osapuolten paikallisilla sopimuksilla. (Turun Sanomat 2.7.2005.)

Työnantajat vaativat, että työntekijät eivät saisi palkkaa sairausajan kahdelta ensimmäiseltä päivältä, minkä vaatimuksen työntekijät kuitenkin neuvotteluissa torjuivat. Sairaustajan karenssilla työnantajat uskoivat pystyvänsä vähentämään sairauspoissaolojen määrää, joka Suomen paperiteollisuudessa oli vuonna 2004 keskimäärin 117 tuntia työntekijää kohti. Tämä on lähes kaksinkertainen määrä verrattuna USA:n ja Saksan paperiteollisuuteen (Paperiteollisuuden tulevaisuustyöryhmän raportti, s. 61).³ Työnantajat halusivat paperiliiton ulkopuolisen työvoiman käytön vapaaksi tehtailla. Paperiliitolla säilyi

kuitenkin veto-oikeus ulkopuolisen työvoiman käytössä, sillä työnantajan on edelleen sovittava siitä paikallisesti ammattiliiton kanssa. Työnantajien tavoite ei siis toteutunut. Paperiteollisuudessa toimitaan edelleen eri tavalla kuin muussa teollisuudessa, jossa työnantajan ei tarvitse sopia ay-järjestön kanssa ulkopuolisen työvoiman käytöstä ja toimintojen ulkoistamisesta. (Turun Sanomat 2.7.2005.)

Paperiteollisuuden ongelmat nousivat jälleen näytävästi lehtien otsikoihin yhdeksän kuukautta sen jälkeen, kun alalla oli solmittu uusi työehtosopimus. UPM käynnisti maaliskuussa 2006 ”kannattavuuden parantamisohjelman”. Kaikissa yhtiön yksiköissä käytiin saman vuoden keväällä yhteistoimintaneuvotteluja. Toukokuussa UPM ilmoitti kannattavuuden parantamisohjelman sisältävän seuraavat työvoiman vähennykset: 672 henkilöä irtisanotaan ja 1885 henkilöä joutuu eläkejärjestelyjen tai muun järjestelyn piiriin. Henkilöstövähennysten kohteeksi joutui noin 400 työntekijää vähemmän kuin UPM ilmoitti yhteistoimintaneuvottelujen käynnistytessä maaliskuussa. Eri lehti uutisissa lukumäärät vaihtelivat tietolähteestä riippuen. Faktaksi jäi, että irtisanoituista valtaosa (575) työskenteli lakkautettavalla Voikkaan tehtaalla. Eläkejärjestely tarkoitti joutumista työttömyyseläkeputkeen tai siirtymistä suoraan vanhuuseläkkeelle. Muu järjestely puolestaan merkitsi työpaikan säilymistä paperiteollisuudessa, mutta siirtymistä toisen työnantajan palvelukseen liikkeen luovutuksen kautta.

Raumankin paperitehtaan osalta uutisoinnissa esiintyi eri aikaan erilaisia lukuja vähennystoimien kohteeksi joutuneiden määristä. Tarkistettujen tietojen mukaan Rauman paperitehtaalla ei irtisanoitu ketään, mutta suunnitelman mukaan tehtaan henkilöstö vähenee 173 työntekijällä vuosien 2006–2008 aikana verrattuna toukokuun 2006 henkilöstömäärään, joka oli 1096. Suuri enemmistö oli eläkejärjestelyjen piirissä, mutta joukossa oli myös määräaikaista työntekijöitä, joiden työsuhteita ei uusittu. Lisäksi tähän

² Vuonna 2000 tehdyt suuret sijoitukset ulkomailla toimivaan paperiteollisuuteen eivät ole parantaneet suomalaiset paperiteollisuuden kannattavuutta, vaan pikemminkin päinvastoin, koska suomalaiset paperiyritykset arvioivat väärin markkinoiden tulevan kehityksen. Yritykset ovat sittemmin luopuneet näistä virheinvestoinneista. Esimerkiksi Stora Enso osti Consolidated Papers -yhtiön 4,9 miljardilla vuonna 2000, mutta myi sen pois hintaan 1,8 miljardia syyskuussa 2007 (Turun Sanomat 29.9.2007).

³ Paperiliitto ry. ja alan teollisuuden etujärjestö, Metsäteollisuus ry., käynnistivät syksyllä 2007 Työterveyslaitoksen kanssa kaksivuotisen tutkimushankkeen, jolla pyritään vähentämään poissaoloja ja parantamaan työhyvinvointia (Turun Sanomat 11.9.2007).

henkilöstövähennykseen sisältyivät myös ulkoistamisen ja liikkeen luovutuksen kohteeksi joutuneet siivoojat ja päivälaboratorion työntekijät.

Siivoojien työehdot säilyivät liikkeen luovutuksen yhteydessä ennallaan. Työsopimuslain mukaanhan ”liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhte-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle” (Työsopimuslaki, luku 1, § 10). Työsopimuslain mukaan liikkeen luovutushetkellä voimassa olevat työsuhte-etuudet säilyvät uuden työnantajan palveluksessa niin kauan kuin työehtosopimus on voimassa. Paperiteollisuuden työehtosopimus oli voimassa 31.5.2008 asti. Lisäksi Paperiliiton Rauman tehtaan päälouottamusmies neuvotteli yhden olennaisen parannuksen näihin jo työsopimuslain takaamiin työehtoihin: paperiteollisuuden työehtosopimuksen mukaisia ehtoja työajoista, työajan lyhennyksestä, palvelusvuosikorvauksista, ilta- ja yötyölisistä, sairausajan palkanmaksusta, äitiysvapaan palkasta, vuosilomakorvauksista ja juhlapyhien korotetuista palkoista noudatetaan vuoden 2009 loppuun asti.

Vuoden 2009 jälkeen siivoojien työehdot määrättyvät kuitenkin edellä mainittujen työehtojen osalta kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen mukaan, koska uusi työnantaja on kiinteistöpalvelualan yritys. Siivoojien kannalta tärkeintä on kuitenkin se, ettei yritys saa laskea heidän peruspalkkaansa siitä tasosta, mikä oli voimassa liikkeen luovutuksen tapahtuessa. Tämä on tärkein työntekijöiden työehtoja suojaava työsopimuslain mukainen määräys. Liikkeen luovutuksen tapahtuessa siivoojien perustuntipalkka oli paperiteollisuuden työehtosopimuksen nro 43

mukaan noin 12 euroa. Kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen määräysten mukainen siivoojien säännöllisen työajan keskituntipalkka oli vuoden 2005 lopussa vain 8,41 euroa (Elinkeinoelämän keskusliitto: palkkatilastokatsaus 2006).

Liikkeen luovutuksen yhteydessä käydyt neuvottelut ja jatkossa työsopimuslaki tulevat turvaamaan sen, että siivoojat ovat uuden työnantajansa palveluksessa etuoikeutettu ryhmä, mikäli tilannetta tarkastellaan palkkauksen näkökulmasta. Palkkauksen tason turvaaminen ei kuitenkaan riittänyt estämään muita ongelmia liikkeen luovutuksen tapahduttua.

Kuinka siivoojat suhtautuivat uuden työnantajan palvelukseen siirtymiseen?

UPM:n Rauman paperitehtaalla työskenteli toukokuussa 2006 yhteensä 19 siivoojaa. Heistä yksi jäi normaalisti vanhuuseläkkeelle ja yksi sairaseläkkeelle jo ennen liikkeen luovutusta. Viisi valitsi mieluummin työttömyyseläkeputken kuin siirtyi uuden työnantajan palvelukseen. Näin ollen liikkeen luovutus koski 12 siivoojaa. He olivat työskennelleet paperitehtaalla keskimäärin 27 vuotta. Kokonaisuudessaan olemme koonneet aineistoa liikkeen luovutuksen taustoista ja seurauksista kahdeksan kertaa (ks. kuvio 1) sekä tehneet esityksen toimintatutkimushankkeesta siivoojien uudelle työnantajalle. Toimintatutkimus ei kuitenkaan toteutunut. Liikkeen luovutuksen seurauksia koskevaa aineistoa arvioitaessa onkin otettava huomioon, että liikkeen luovutuksen tapahduttua ei ollut mahdollista järjestää yhteisiä kokoontumisia työajalla. Tältä osin aineisto koostuu vapaaehtoisten yksittäisten haastateltavien näkemyksistä eikä siten välttämättä heijasta kaikkien siivoojien kokemuksia.

Lähtötilan ja odotusten kartoitus fakta- ja kokemusnäkökulmasta:

1. UPM:n Rauman tehtaan työsuhtepäällikön ja päälouottamusmiehen haastattelu toukokuussa 2006 (liite 1).
2. Siivoojien oman luottamusmiehen ja työsuojeluasiamiehen yksilöhaastattelu kesäkuussa 2006 (teemat liitteenä 2).
3. Siivoojien ryhmähaastattelu syyskuussa 2006 (teemat liitteenä 3).
4. Siivoojien täyttämä kyselylomake syyskuussa 2006.
5. UPM:n Rauman tehtaan työsuhtepäällikön ja päälouottamusmiehen haastattelu lokakuussa 2006.

Seurantahaastattelut koskien liikkeen luovutusta seuranneita tapahtumia (pääpaino haastateltavien kokemuksissa):

1. Paperitehtaan päälouottamusmiehen ja siivoojien entisen työsuojeluasiamiehen haastattelu helmikuussa 2007.
2. Paperitehtaan päälouottamusmiehen, työsuojeluvalltuutetun ja siivoojien entisen luottamusmiehen ryhmähaastattelu toukokuussa 2007.
3. Siivoojien entisen luottamusmiehen puhelinhaastattelu marraskuussa 2007.

Kuvio 1. Aineistonkeruun vaiheet.

Siivoojien toiminnalleen antamien merkitysten ja tavoitteiden selvittämiseksi analysoimme siivoojien työkuluttuuria. Sen tunteminen auttaa ymmärtämään, miksi siirtyminen uuden työnantajan palvelukseen lisäsi siivoojien stressiä ja poissaoloja huomattavasti. Vuosikymmenien kuluessa syntynyt siivoojien työkuluttuuri on avain sen ymmärtämiseen, miten siivoojat tuloksivat liikkeen luovutuksen vaikuttavan työhönsä ja miksi he jatkoivat työtään entiseen tapaan venyttäen voimavaroja äärimmilleen. Haastattelutietojen perusteella stressi ja poissaolot alkoivat palautua ”normaalille” (liikkeen luovutusta edeltäneelle) tasolle vasta sen jälkeen, kun siivoojien työkuluttuuri muuttui. Työkuluttuuri muuttui vastaamaan niitä uudenlaisia työn sisältöjä ja vaatimuksia, jotka liikkeen luovutuksen myötä tapahtunut siivoustyön muutos synnytti. Kuvaamme seuraavassa myös, kuinka siivoustyön sisällöt ja vaatimukset ja lopulta myös siivoojien työkuluttuuri muuttuivat. Lopuksi aineistolähtöistä tarkastelua jäsenetään tukeutumalla joihinkin työn sosiologian tarjoamiin tulkintoihin.

Ryhmähaastattelua edeltäneet tutkimusneuvottelut (teemat liitteenä 1) ja siivoojien edustajien yksilöhaastattelut (teemat liitteenä 2) olivat antaneet meille perustiedot siivouksen ulkoistamisen lähtökohtatilanteesta. Niiden mukaan Paperiliiton paikallinen luottamusmiehes ei ollut nähnyt parempaa vaihtoehtoa kuin suostua työnantajan vaatimaan liikkeen luovutukseen. Hän pyrki kuitenkin neuvottelemaan toisen työnantajan palvelukseen siirtyville mahdollisimman hyvät työehdot. Hänen käsityksensä mukaan työnantaja olisi irtisanonut puolet siivoojista tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, jos liikkeen luovutukseen ei olisi suostuttu. Tällöin siivoojat eivät olisi voineet siirtyä uuden työnantajan palvelukseen paperiteollisuuden työehtoilla. Yksilöhaastattelut antoivat aavistaa, että siivoojat eivät täysin yhtyneet pääluottamusmiehen kantaan, vaikka työttömyys ei uhannut ketään ja palkkausasia oli hoidettu kuntoon vuosiksi eteenpäin.

Vain muutamaa päivää ennen liikkeen luovutusta järjestetyn ryhmähaastattelun tulosten perusteella siivoojat olivat hyvin pettyneitä Paperiliiton toimintaan. Siivoojien mielestä Paperiliiton olisi pitänyt estää siivoustyön

ulkoistaminen. Lisäksi ilmapiiri oli hyvin pessimistinen ja jopa kauhistanut tulevan edessä. Kun aiheena olivat yksilölliset tuntemukset työn pian alkaessa uuden työnantajan palveluksessa, kaikki 11 haastatteluun osallistunutta siivoojaa ilmaisivat huolensa jaksamisestaan ja työn määrän kasvusta.

Siivooja A: *Tuntuu sekavalta, selviääkö kaikista töistä.*

Siivooja B: *Mullakin pelottaa se mikä on edessä.*

Siivooja C: *Kerkiääkö kaikki tekemään, kun on niin suuret alueet.*

Siivooja D: *Kyllähän se sekavaa on. Mä teen vain 8-tuntia töitä, en muuta. En yritäkään keretä enempiä kuin mitä ehdin.*

Siivooja E: *On sellainen olo, että varmaan puolessa matkassa väsy. Ei jaksu, ei jaksu kun kattoo sitä listaa alueista. Tarttis olla 16 tuntia aikaa, sitten vois ehtiä.*

Siivooja F: *Tää ei tavallaan koske mua. Mä en siirry. Mä meen putkeen (työttömyyseläkeputkeen – JN) mutta olen hengessä mukana. Suren tyttöjen puolesta. Olen kauhuissani kun olen ne listat (siivottavista alueista – JN) nähnyt. Mä ajattelen, et ei, ei tuu mittään. En määkään hyvällä mielellä lähde, vaikka lähdenkin vapaaehtoisesti. Mää katsoin, että on parempi lähteä pois kun jäädä tänne juoksemaan.*

Siivooja G: *Ensinäkin mä suren sitä, kuinka kroppa kestää siinä työaakassa. Töitä on paljon ja kuinka selkä kestää. Tutkija: Oletko ollut selän takia sairaalomalla? Siivooja G: Mää olen ollut sairaalomalla ja selkä muistuttaa melkein joka päivä.*

Siivooja H: *Mää on ihan kauhun vallassa. Tutkija: Mikä aiheuttaa kauhua? Siivooja H: Kaikki on uutta ja mielentila on kaottinen. Ei oo normaali.*

Siivooja I: *Mullekin kaikki on ihan uutta. Mää en osaa kuvitellaakaan, miten mennään. Tulee uusia alueita portin ulkopuolelta. Katotaan sitten. Sitten mä nään. Nyt ei oo mukavaa.*

Siivooja J: *Kuulostaa uskomattomalta – olen kuullut huhuja – että sama taso säilyy. Sitten on kyllä tosi tehokasta työvoimaa. Puhe samantason säilymisestä – kun samaan aikaan porukka vähenee ja alueet suurenee – tuntuu meidän aikaisemman työn aliarvioimiselta. Ei täällä aikaisemminkin laiskoteltu. Ihminen väsy henkisesti*

ja ruumiillisesti. Ihminen ei ole kone.

Siivoaja K: *Musta tuntuu ihan samalta kuin muistakin, mutta nyt on pakko sopeutua.*

Siivoaja L: *Tuntuu sekavalta ja pelottaa miten selvää kaikista uusista asioista.*

Ryhmähaastattelu oli osaksi järjestetty antamaan siivoojille tilaisuus käsitellä muutostilannettaan yhdessä vielä kerran ja mahdollisesti löytää toisistaan tukea. Kaikille varattiin kuitenkin vielä tilaisuus käydä lävitse ajatuksensa yksin, ilman ryhmäpainetta, täyttämällä suurin piirtein samoja asioita käsittelevä kyselylomake.

Kyselyn tulokset olivat yhdenmukaiset ryhmähaastattelun tulosten kanssa. Haastattelussa ilmaistut huolet työn määrän kasvusta näkyivät myös kyselylomakkeen vastauksissa kysymykseen ”Miten arvelette työnne piirteiden muuttuvan uuden työnantajan palveluksessa?” Kaikki ryhmähaastatteluun osallistuneet ja uuden työnantajan palvelukseen siirtyvät siivoojat arvioivat työnsä määrän kasvavan sekä työnsä rasittavuuden ja kiireen lisääntyvän. Lisäksi lähes kaikki arvelivat, että mahdollisuudet tehdä siivoustyö kunnolla (kymmenen 11:stä) ja työn mielekkyys (yhdeksän 11:stä) vähentyvät.

Näiden pessimististen odotusten taustalla vaikuttivat määrälliset faktat. Kaikkien tiedossa oli, että liikkeen luovutuksen seurauksena siivoojien määrä vähenee 19:stä 12:een, mutta siivottava alue laajenee hiukan.

Kuunneltuamme ryhmähaastattelun nauhoituksen ja saatuamme siivoojien kyselylomakevastaukset teimme sellaisen johtopäätöksen, että siivoojien kokemaa stressiä ja työssä jaksamisongelmat tulevat todennäköisesti kasvamaan uuden työnantajan palveluksessa. Tässä vaiheessa ryhdyimme ideoimaan toimintatutkimushanketta, jossa:

”(...) siivousyrityksen työn suunnittelijat, siivoojat itse sekä heidän lähiesimiehensä ja paperitehtaan henkilöstö kullakin siivousalueella ja niiden

työkohteissa määrittelisivät yhteistyössä tarkoituksenmukaisen siivouksen laatutason. Näin voitaisiin estää työssä jaksamisongelmia, ylläpitää työterveyttä ja päästä kaikkia osapuolia tyydyttävään tarkoituksenmukaiseen siivouksen laatutason. Haastatteleamalla ja kyselylomakkeella saatujen tietojen perusteella siivoojilla on suuri huoli siivouksen laatutason säilymisestä uudessa työssään. Huoli laatutason säilymisestä on seurausta siivoojien korkeasta työmoraalista ja siivottavan alan kasvamisesta per siivoaja. Suuri enemmistö siivoojista ajattelee, että siivouksen laatutaso laskee, kun siivottava ala per siivoaja kasvaa olennaisesti. Tämä puolestaan herättää siivoojissa huolta ja voi pidemmän päälle aiheuttaa stressiä, työssä jaksamisongelmia ja terveysongelmia. Olennaista tässä yhteydessä on se, miten siivoojat käsittävät siivouksen laatutason kullakin siivousalueella ja sen eri työpisteissä.” (Yhteistyöpyyntö toimintatutkimushankkeen käynnistämiseksi UPM:n Rauman paperitehtaan siivoustyössä 19.10.2006.)

Yhteistyöpyynnössä mainittua tarkoituksenmukaista siivouksen laatutasoa oli tarkoitus etsiä työkonferenssimenetelmällä (Lehtonen 2004), jossa demokraattisen dialogin avulla kuullaan kaikkien osapuolten näkemyksiä. Tässä tapauksessa osapuolet olisivat siivoojat, uusi työnantaja ja siivoojien asiakkaaksi muuttunut paperitehdas. Demokraattisen dialogin ollessa työskentelyä ohjaava normi eri osapuolten näkemyksiä on mahdollista yhdistää toteuttamiskelpoisiksi ratkaisuksi (Kalliola ym. 2006, 475). Paperitehtaan työsuhdepäällikkö ja päluottamusmies suhtautuivat myönteisesti ehdotukseemme toimintatutkimushankkeesta. Hanke ei silti koskaan toteutunut, koska se ei herättänyt juuri minkäänlaista vastakaikua siivoojien uudessa työnantajassa.⁴ Siivousyritys ei koskaan vastannut ehdotukseemme virallisesti.

Seurantahaastatteluissa helmi-, touko- ja marraskuussa 2007 saatujen tietojen mukaan

4 Olimme yhteydessä puhelimitse siivousyrityksen työsuunnittelijaan 8.11.2007 ja tiedustelimme häneltä, miten yhteistyöpyyntöämme oli yrityksessä käsitelty, koska yritys ei ollut kohtuullisessa ajassa reagoinut siihen mitenkään. Työsuunnittelija kertoi lähettäneensä ehdotuksen edelleen esimiehelleen, joka oli lähettänyt sen edelleen yrityksen pääkonttoriin. Työsuunnittelija kertoi, että siivousyritys harkitsee, mitä hyötyä yritykselle olisi hankkeesta ja että yritystä mietityttävät hankkeeseemme ryhtymisestä aiheutuvat työtunnit ja kustannukset. Lisäksi työsuunnittelija kertoi, että siivousyritys on tehnyt ennen sopimusta paperitehtaan kanssa siivoustason ja -alueiden määrittelyt, jotta se pystyisi määrittelemään oikean tuntimäärän ja -hinnan kullekin alueelle.

siivoojien sairauspoissaolot alkoivat lisääntyä välittömästi liikkeen luovutuksen jälkeen. Eniten poissaoloja oli joulukuusta 2006 huhtikuuhun 2007, jolloin siivoojien tekemät työtunnit vähenivät puoleen normaalista. Lähes kaikki siivoojat olivat tällä ajanjaksolla eripituisilla sairaslomilla, eikä siivoojien työnantajan onnistunut hankkia sairauslomasijaisia paperitehtaalle. Huhtikuun 2007 jälkeen tilanne alkoi normalisoitua. Siivoojien sairauspoissaolot vähenivät kesäkuuhun mennessä liikkeen luovutusta edeltäneelle tasolle.

Väitämme, että siivoojien määrän vähentyminen, vuosikymmenien kuluessa syntynyt paperitehtaan siivoojien työkuluttuuri ja siivoojien tapa tehdä työnsä tämän työkuluttuurin mukaisesti aiheuttivat stressin ja sairauspoissaolojen voimakkaan lisääntymisen. Poissaolot alkoivat palautua ”normaalille” tasolle vasta sen jälkeen, kun siivoojien työkuluttuuri muuttui. Uusi työkuluttuuri vastasi uudenlaista työn sisältöä ja tekemisen tapaa, jotka liikkeen luovutuksen myötä tapahtunut siivoustyön rationalisointi synnytti.

Monet haastattelumme ovat tuottaneet tietoa siivoojien työkuluttuurista, vaikka sen piirteitä ei koskaan ole suoraan kysytykään. Ensinnäkin siivoojat näkivät itsensä osana paperitehtaan työntekijöiden työyhteisöä. He siis suhtautuivat vakavasti toisten työntekijöiden pyyntöihin ja huomautuksiin, jotka koskivat paperitehtaan eri tilojen siisteyttä ja siivouksen tarvetta. Jolkkonen tutkimusryhmineen (1992, 36–39) löysi samanlaisen työnantajaan sitoutuneen identiteetin pitkään työnantajaansa palvelleilta, mutta lopputiliin päätyneiltä postipankkilaisilta, jotka uudessa tilanteessaan käyttivät erilaisia irrottautumisen strategioita. Toiseksi siivoojat tekivät työnsä varsin itsenäisesti. He päättivät oman harkintansa pohjalta, miten ja kuinka usein he siivivät eri tilat sen perusteella, mitä itse näkivät omilla silmillään ja mitä toiset työntekijät pyysivät. Lisäksi keskinäinen apu oli tärkeä osa siivoojien työtä. He tuurasivat toisiansa vapaaehtoisesti eli pitivät huolta siitä, että kaikki tarvittavat työt tulivat tehdyiksi silloinkin, kun osa heistä oli poissa töistä sairauden tai jonkin muun syyn vuoksi. Tämä tulos muistuttaa Lavikan (1997, 144) yhdestä vaatetustehdas-

casesta löytämää voimakasta naisten keskinäistä yhteenuuivuuden tunnetta ja me-henkeä.

Seurantahaastattelujen mukaan siivoojien työkuluttuuri pysyi samanlaisena hieman yli puoli vuotta liikkeen luovutuksen jälkeenkin. Itsepintainen kiinnittyminen vanhaan työtapaan venytti siivoojien voimavarat äärimmilleen, koska heitä oli kolmannes vähemmän kuin ennen liikkeen luovutusta. Vähitellen voimavarat alkoivat ehtyä ja ”loppuvuodesta oltiin ihan poikki”. Jo sitä ennen sairauspoissaolot olivat alkaneet lisääntyä ja samalla siivoustyön laatu oli huonontunut eri puolilla paperitehdasta, minkä muut työntekijät panivat merkille. Sairauspoissaolojen vuoksi siivouksen jälki oli huonompaa kuin mitä paperitehdas oli sopinut siivoustyön kanssa ostaessaan niin sanotun ylläpitosiivouksen. Siivoojat vastasivat muiden työntekijöiden huomautuksiin ja moitteisiin pinnistelemällä työssään vieläkin kovemmin. Tämä tietenkin lisäsi siivoojien stressiä ja sairauspoissaoloja entisestään.

Siivoojien piti opetella sopeutumaan ajatuksen uutta työtapaa määrittelevästä niin sanotusta ylläpitosiivouksesta. ”Ylläpitosiivous on säännöllisin väliajoin tapahtuvaa siivousta, jolla ylläpidetään asiakkaan kanssa ennalta määriteltä puhtaustaso. Puhtaustasoa määriteltessä otetaan huomioon asiakkaan toiveet, hygieniavaatimukset, kiinteistön ikä ja pintamateriaalien kunto, tilojen käyttötarkoitus- ja käyttöaste”.⁵ Kun siivoustyö ulkoistetaan, siitä tulee yritysten välinen transaktio. Siinä toinen yritys myy toiselle yritykselle vakiopalveluita (ylläpitosiivousta) tiettyjen alalla sovellettavien yleisten standardien (siivottavan tilan käyttötarkoituksen ja pinta-alan) mukaan. Saadaksesen enemmän kuin standardien mukaisen vakiopalvelun asiakkaan on erikseen tilattava ja neuvoteltava hinta näille räätälöidyille palveluille.

Siivoojien oli vaikea hyväksyä ylläpitosiivouksen ideaa, vaan he yrittivät tehdä työnsä yhtä itsenäisesti ja huolellisesti kuin ennenkin. Näin menetellessään he saattoivat siivota tietyissä tiloissa useammin ja paremmin kuin mitä paperitehdas oli sopinut ostaessaan ylläpitosiivouksen siivoojien uudelta työnantajalta. He saattoivat esimerkiksi ryhtyä pesemään valvomohuoneiden

5 <http://www.hel.fi/wps/portal/Palmia/Siivouspalvelut>

ikkunoita muiden työntekijöiden huomautettua likaisista ikkunoista. Ikkunoiden pesu ei kuitenkaan sisältynyt paperitehtaan ja siivousyritykseen sopimaan ylläpitosiivoukseen. Paperitehtaan oli tilattava ikkunoiden pesu erikseen ja maksettava siitä erillinen hinta.

Siivoojilta kului runsas puoli vuotta oppia ainakin jossain määrin eroon vanhasta työskentelytapaan ("piti sopeutua siihen, että mun pitää jättää toi ikkuna pesemättä, vaikka mua häiritsee se") ja oppia uusi menettelytapa. He saavat ryhtyä tekemään muita kuin ennalta sovittuja siivoustöitä vasta sitten, kun paperitehtaan yhdyshenkilö on tilannut tällaisia töitä siivousyritykseltä. "Me ollaan vierastyövoimaa, ei vierastyövoimaa tee muuta kuin sen minkä joku ostaa."

Myös paperitehtaassa työskenteleviltä työntekijöiltä kului aikansa oppia, että oikea osoite siivoustyötä koskeville pyynnöille ja moitteille on paperitehtaan yhdyshenkilö. Siivoojat tekevät vain ylläpitosiivouksen ja paperitehtaan erikseen tilaamat ja ostamat siivoustyöt. Välittäväksi menettelyksi on omaksuttu noin kerran kuussa niin sanotut laatukierrokset. Paperitehtaan kiinteistönhoitopäällikkö asiakkaan edustajana, siivoojen esimies (uuden työnantajan puolelta) ja paperitehtaan siivoojen palveluohjaaja (yksi liikkeen luovutuksen mukana siirtyneistä siivoojista) arvioivat siivoustasoa asteikolla 1–5. Taso 4 on sopivan hyvä, kun taas tasolla 5 on kysymys jo "ylisiivouksesta". Ensimmäisen puolen vuoden aikana liikkeen luovutuksen jälkeen arvosanoja 5 tuli usein, mikä on yksi osoitus siitä, että siivoojat yrittivät jatkaa työtään vanhan työskentelytapansa mukaisesti. Toukokuusta 2007 alkaen arvosanoja 5 on tullut harvoin, mikä kertoo osaltaan siivoojen sopeutumisesta uuden työnantajan vaatimaan työskentelytapaan.

Seurantahaastattelujen mukaan jo toukokuun puolivälissä 2007 oli nähtävissä, että siivoojen stressi oli vähenemässä. Tässä autoivat muiden työntekijöiden oikeaksi muuttuneet menettelytavat siivoustyön kohteisiin ja laatuun vaikuttamiseksi sekä siivoojen sopeutuminen uuden työnantajan vaatimuksiin. Samalla sairauspoissaolot alkoivat vähentyä niin, että ne laskivat kesäkuuhun mennessä liikkeen luovutusta edeltäneelle tasolle.

Pelkästään siivoojen ja muiden paperitehtaassa työskentelevien muuttunut käsitys siivoustyöstä ei ollut ainoa syy sairauspoissaolojen

vähentymiseen. Helpotusta siivoojen työhön toi sekin, että siivoojen uusi työnantaja palkkasi paperitehtaan siivoustyöhön kaksi uutta vakituista työntekijää. Tarpeen tullen paperitehtaalla myös käytetään sijaisena työntekijää, joka kiertää siivousyrityksen eri työkohteissa Raumalla. Niin ikään tärkeää oli se, että paperitehdas alkoi ostaa aikaisempaa enemmän erikseen tilattavia palveluita siivousyritykseltä.

Tulkinta: Mitä tapahtui ja miksi?

Klassinen työn sosiologia

Katsantokannasta riippuen nämä siivoojen työmääriin ja työn sisältöihin myönteisesti vaikuttaneet tapahtumat voidaan tulkita joko eri osapuolten käytännön kautta oppimisen tai työntekijöiden vastarinnan näkökulmasta. Voidaan perustellusti esittää, että sekä siivoojen uusi työnantaja että paperitehtaan johto huomasivat mitoittaneensa siivoustyön liian tiukalle etsiessään taloudellista hyötyä. Alun perin siivouksen ulkoistaminen oli tehtaalta yksi keino etsiä taloudellista tehokkuutta osana kannattavuuden parantamisen ohjelmaansa. Siivoustyön oli tarkoitus jatkossa maksaa vähemmän kuin omana työnä. Toisaalta uudelle työnantajalle paperitehtaan työehtojen mukaista palkkaa nauttivat siivoojat olivat kallis ratkaisu eli heitä ei olisi saanut olla liian paljon. Työvoiman käytön tehostaminen ei kuitenkaan täysin onnistunut. Siivouksen taso laski liikaa jatkuvien sairauspoissaolojen vuoksi, ja vastaan tuli työvoiman kulumisesta ja työkyvyn alentumisesta johtuva tuottavuusraja (Julkunen 1987, 315).

Lisäksi sairauspoissaoloja voidaan tarkastella myös siivoojen tarkoituksenmukaisena vastarinnan muotona. Muunlainen työstä kieltäytyminen ei kyseisessä työelämän suhteiden tilanteessa olisi saanut tukea miltään taholta, kun entinen oma työnantaja ja ammattiliitto olivat liikkeen luovutusjärjestelyn jo neuvotteleet. Tässä kohdin siivoojen pettymystä ("meidät myytiin") voi käsitteellistää työpaikan sosiaalisen sopimuksen ja siihen kiinteästi liittyvän luottamuksen rikkoontumisena. Sosiaalinen sopimus sisältää työpaikalla tapahtuvan vaihdon säännöt, toisin sanoen säännöt siitä, miten työntekijä käyttää itseään ja mitä hän siitä saa (Julkunen 1987, 139–141). Luottamus alkoi syntyä uudestaan ja siivoojat olivat valmiit uuteen sosiaaliseen sopimukseen, kun sekä uusi että en-

ntinen työnantaja tulivat siivoojia vastaan lisäämällä työntekijöitä ja parantamalla siivouksen laatua. Siivoojat olivat myös valmiita luopumaan vastarinnastaan ja organisoivat uudelleen suostumuksensa työntekoon (vrt. Julkunen 1987, 136–139), mutta tällä kertaa eri tavalla kuin ennen.

Käsityöllisyys uudessa kapitalismissa

Siivoojien työtilanteen muutosprosessin tässä vaiheessa on vielä liian aikaista sanoa, kuinka perin pohjin siivoojat omaksuivat uudenlaisen suostumuksen työntekoon eli missä määrin he todella oppivat pois vanhasta työkulttuuristaan. Jos likainen ikkuna edelleen häiritsee, sopeutuminen ei ole omaehtoista, vaan ulkoisten olosuhteiden sanelemaa. Siivoojien työkulttuuriteeman jatkokehittely tuo väistämättä mieleen ajatuksen siivoojista käsityömäisen työn tekijöinä. Heidän suhtautumistaan työhönsä leimasi käsityölläisäsanne, joka tarkoittaa ”pyrkimystä tehdä jonkin asia hyvin sen itsensä vuoksi” ja ”halua saada tyydytystä hyvin tehdystä työstä” (Sennett 2007, 180). Lähes kaikki kyselyymme vastanneet siivoojat arvioivat juuri ennen työnsä aloittamista uudessa yrityksessä, että ”mahdollisuudet tehdä siivoustyö kunnolla” (kymmenen 11:stä) ja ”työn mielekkyys” (yhdeksän 11:stä) vähenevät.

Käsityöllisyys liitetään perinteisesti käden-taitoihin, ja sillä tarkoitetaan laadun tavoittelua esimerkiksi viulun, kellon tai saviruukun valmistuksessa. Tällainen näkemys käsityöllisyydestä on Richard Sennettin (2007, 99) mielestä kuitenkin liian suppea. Hän ehdottaakin tilalle käsityöllisyyden laajaa määritelmää, joka voisi olla ”jonkin asian tekeminen hyvin sen itsensä vuoksi. Käsityöllisyyteen liittyvät kaikilla aloilla itsekuri ja itsearviointi. Vaatimustasoista pidetään kiinni, ja laadun tavoittelusta tulee päämäärä sinänsä”. Tällaisen asenteen avulla ”voivat myös näennäisen ammattitaidottomat ja vähän arvostetut työntekijät tuntea ylpeyttä työstään”. Tässä yhteydessä Sennett (2007, 100) viittaa joukkoon huonosti palkattuja siivoojajaisia, jotka työpäivän

päätteeksi ”kokosivat omanarvontunteensa siitä, että olivat siivonneet talon hyvin, vaikka heitä kiitettiin siitä harvoin”.

Mikäli työorganisaation tehokkuuden ja toiminnan joustavuuden lisääminen on ristiriidassa työntekijöiden käsityölläisäsen kanssa, voi näitä tavoitteita olla hyvin vaikea saavuttaa. Käsityölläisäsanne ”soveltuu huonosti joustavan kapitalismin instituutioihin” ja ”kyseenalaistaa” niiden edellyttämän ”ihanneluonteen”, joka sopeutuu sujuvasti ja nopeasti muutoksiin (Sennett 2007, 181). Käsityölläisäsen yhteensopimattomuus joustavan kapitalismin kanssa johtuu ”viime kädessä” käsityölläisyyden määritelmästä ”jonkun tekeminen hyvin sen itsensä vuoksi”. Sennettin mukaan ”mitä paremmin yksilö ymmärtää miten jokin tehtävä suoritetaan hyvin, sitä enemmän hän kantaa siitä huolta”. (Sennett 2007, 100.)

Huoli siivouksen laadun säilymisestä ja siivoojien ponnistelut sen ylläpitämiseksi aiheuttavat stressin ja poissaolojen voimakkaan lisääntymisen siivoustyön ulkoistamisen jälkeen tilanteessa, jossa siivoojien lukumäärä oli vähentynyt kolmanneksella ulkoistamista edeltäneeseen aikaan verrattuna.⁶ Siten siivousyritys ei kyennyt välittömästi ylläpitämään sitä siivoustyön laatutasoa, jonka se oli myynyt paperitehtaalle.

Siivoojat luopuivat käsityölläisäsen teesta ja siivoojien stressi ja poissaolot vähenivät vasta runsaan puolen vuoden jälkeen. Paperitehtaalle ei kuitenkaan riittänyt ylläpitosiivouksella saavutettava laatutaso, vaan se ryhtyi ostamaan siivousyritykseltä aikaisempaa enemmän erikseen tilattavia palveluita. Ylläpitosiivouksella ei siis pystytty tavoittamaan sitä laatua, joka työssä oli saavutettu siivoojien ollessa vielä paperitehtaan omia työntekijöitä. Tässäkin tapauksessa siivoustyön ulkoistaminen aiheutti varsin tutun ja työpaikoilla yleisen ilmiön: työhuoneet, toimistot, luentosalit ynnä muut sellaiset tilat eivät ole enää yhtä siistejä kuin silloin, kun siivoojat olivat vielä talon omia työntekijöitä. Päästäkseen yhtä hyvään siivoustyön laatutasoon kuin aikaisemmin työ-

6 Siivoojien huoli työn laadun heikkenemisestä liittyi siivoojien lukumäärän vähentymisen lisäksi siihen, etteivät he uskoneet uudella työnantajallaan olevan parempaa tietoa siivoustyön menetelmistä kuin heillä itsellään. Paperitehdas oli antanut siivoojilleen hyvät mahdollisuudet kehittää ammattitaitoaan. Koska siivousalan opiskelijoita oli ollut paperitehtaassa antamassa siivousalan ammattitutkintoon kuuluvia näyttöjä, suuri osa siivoojista oli suorittanut itsekin näyttötutkinnon ollakseen päteviä arvioimaan opiskelijoiden antamia näyttöjä ja kolme siivoojaa oli suorittanut siivoustyön ohjaajan tutkinnon. Lisäksi yksi siivooja oli siivousteknikon koulutuksessa haastattelujen suorittamisen aikaan.

paikan on ostettava siivousyritykseltä muitakin palveluja kuin ylläpitopitosiivous. Nämä erikseen tilattavat ja maksettavat siivoustyöt merkitsevät palvelujen räätälöintiä asiakkaan tarpeisiin.

Paperitehtaan siivoustyön ulkoistaminen on myös hyvä esimerkki siitä, että siivoustyön muuttuessa yritysten väliseksi kauppatavaraksi siivoojien työn itsenäisyys ja joustavuus vähenevät. Kun jokaiselle siivouspalvelulle on määritelty hinta, siivoojat eivät enää voi tehdä työtään niin kuin itse parhaaksi näkevät eivätkä he voi joustavasti toteuttaa muiden työntekijöiden pyyntöjä siivota tiettyjä kohteita. Työkohteiden valitseminen ja niiden siivoaminen perustuu nyt siihen, että asiakasyritys ja siivouspalveluja myyvä yritys ovat sopineet hinnan kyseisen työkohteen siivoukselle.

Avoin kysymys on, merkitseekö tämä itsenäisyyden vähentyminen myös työn mielekkyyden vähentymistä. Työn mielekkyyden voi tulkita oleen siivoojille erittäin tärkeän, kun työsuhteen jatkuminen sinänsä ja siihen liittyvä palkkausky-symyksen myönteinen ratkaisu eivät kyetä estämään turhautumisen kokemuksia. Työn tekemisen mieltä jäytää se, jos työntekijä ajattelee, että ”mun pitää jättää toi ikkuna pesemättä, vaikka mua häiritsee se.” Vasta sitten kun työntekijät luopuvat käsityöläisasteesta, ”jonkun asian tekemisestä hyvin sen itsensä vuoksi” (kun likainen ikkuna lakkaa häiritsemästä), lakkaa kysymys työn mielekkyydestä kenties olemasta polttava. Samalla he luopuvat ainakin osasta aikaisempaa itsenäisyyttään ja todella sisäistävät ajatuksen ”me ollaan vierastyövoimaa, ei vierastyövoima tee muuta kuin sen, minkä joku ostaa”. Näin työntekijät ryhtyvät siis suhtautumaan työhönsä aikaisempaa välineellisemmin.

Lopuksi

Seurantatutkimuksemme valottaa yksittäisen, voimakkaan tehdas- ja ammatti-identiteetin omaavan henkilöstöryhmän kriisiä ja kriisistä selviämistä nykyisessä työelämän muutostilanteessa. Tämän tapauksen taustalla oleva laaja koko paperiteollisuuden muutos on nostanut yhteiskunnalliseen keskusteluun kaksi asiaa, jotka eivät ajankohtaistuneet liikkeen luovutuksessa, mutta korostuvat etenkin laajoissa irtisanomis-

sa. Kysymyksessä ovat muutosturva ja yritysten yhteiskuntavastuu.

Muutosturvalla tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä ja työvoimapalveluita, joilla tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanottujen uudelleen työllistymistä pyritään nopeuttamaan. Muutosturva koskee ennakoivasti myös heitä, jotka ovat vasta vaarassa joutua irtisanotuiksi ja sen toimintamalli sisältää esimerkiksi palkallisen vapaan irtisanomisajalla työn hakua varten ja erilaisia kouluttautumishohjelmia.⁷ Muutosturva voidaan nähdä osana yritysten sosiaalista yhteiskuntavastuuta (Takala 2004), jonka konkretisointia käytäntöön on vaikeampi määritellä kuin sen taloudellisia ja ekologisia ulottuvuuksia. Yritysten yhteistoimintalaki (334/2007, 8. luku) edellyttää tuotannollisista tai taloudellisista syistä henkilöstöään irtisanovalta yritykseltä muun muassa tehostunutta tiedottamista. Yrityksen on tiedotettava työntekijöille heidän oikeudestaan muutosturvapalveluihin ja työvoimaviranomaisille irtisanottavien työntekijöiden määrä. Lisäksi yrityksen on tehtävä yhdessä henkilöstön kanssa toimintasuunnitelma koskien muutosturvaprosessia. Varsinaiset työllistymisho- jemat työntekijät tekevät yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa.

Maamme paperiteollisuuden kriisi on herättänyt keskustelua siitä, kuinka pitkälle yritysten sosiaalisen vastuun tulisi ulottua. Ihmisten on vaikea hyväksyä paikkakunnalle perushengen ja perusturvan tuoneen työnantajan vetäytymistä työnantajan roolista. Esiin nousee usein kunnallista- loudellinen rahoituskriisi verotulojen menetyksen myötä, mutta myös monet muunlaiset ongelmat voivat nostaa päätään. Tutkimuksemme siivoojien kokema pettymys siirrostaan toisen työnantajan palvelukseen on tästä selkeä ilmaus. Yhteiskunnallisen tilanteen muuttumisen myötä tarpeelliseksi koetut työllistämistä edistävät muutosturvapalvelut joutunevat koetukselle sen suhteen, missä määrin ne pystyvät vastaamaan työntekijöiden tarpeeseen pitää yllä tai uudistaa ammatillista identiteettiään. Siinä mielihyvällä omasta työnantajasta on tärkeä osa. Työllistymisessä ei ole aina kysymys vain työsuhteen olemassaolosta sinänsä eikä palkastakaan, vaan oman työn mielekkyydestä osana paikallisyhteisön toimintaa.

7 [www.mol.fi/mol.fi/01-tyovoimapalvelut/08-tyottomuus/03irtisanotun_muutosturva /index.jsp-15k](http://www.mol.fi/mol.fi/01-tyovoimapalvelut/08-tyottomuus/03irtisanotun_muutosturva/index.jsp-15k)

Liite 1. Seurantatutkimuksen tausta-aineiston keruu: Tutkimusneuvottelu 10.5.2006 (UPM-Rauman työsuhteyttäjä, Paperiliiton pääluottamusmies ja tutkijat).

1. Tapahtumat 8.3.2006 alkaen: Mitä kannattavuuden parantamisohjelmasta jo tiedetään?
Ohjelman toteuttamistapa, sisältö ja keinot Rauman tehtaalla; tiedottaminen ja yhteistoimintamiettelö, paikallinen sopiminen neuvotteluosapuolten toiminta eri tasoilla
2. UPM-Rauman tehdas
Paperitehtaan vaiheet, henkilöstön ammatillinen koulutus
3. UPM-konsernin toimintatapa ja organisaatio,
UPM:n henkilöstöpoliittinen ohjelma, YT-menettely konsernissa ja European Work Council -toiminta
4. Syitä kannattavuuden heikentymiseen
5. Haastateltavien henkilökohtaiset työurat ja suhtautuminen tilanteeseen

Liite 2. Yksilöhaastattelujen teemat 6.6. ja 8.6.2006.

1. Työssäolo UPM-Rauman tehtaalla
Töihin tulo ja ensimmäiset tehtävät, oliko muita vaihtoehtoja, viihtyminen, kouluttautuminen, tehtäväkierto, ammatti-, tehdas- ja liittoidentiteetti
2. Tunnelmat UPM:n kannattavuuden parantamisohjelman vaikutusten suhteen
Tietojen saanti kokonaistilanteesta ja sen vaikutuksista omaan työhön, tunnelmat ja suhtautuminen, asian käsittely työpaikalla ja yhteistoimintaelimissä, tiedon kulku, taloudelliset vaikutukset oman perheen talouteen, ei-ulkoistettavien suhtautuminen
3. Mitä seuraavaksi
Siirtyminen liikkeen luovutuksen mukana uuden työnantajan palvelukseen; kouluttautumisuu- nitelmat; tes-kysymykset

Liite 3. Siivoojien ryhmähaastattelun teemat 27.9.2006.

1. Henkilökohtaiset tunnelmat, kun työ uuden työnantajan palveluksessa on alkamassa.
2. Odotukset tulevan työnantajan suhteen
3. Arviot oman työn muuttumisesta
4. Muutokseen valmistautuminen etukäteen
5. Kokemukset paikallisen pääluottamusmiehen, työvoimaviranomaisten ja yrityksen johdon toiminnasta muutostilanteessa

Kirjallisuus

- JULKUNEN, R. (1987). *Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisointimuotojen synty ja yleistyminen*. Tampere: Vastapaino.
- ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO (2006). *Palkkatilastokatsaus 2006*. http://www.ek.fi/ek_suomeksi/ajankohtaista/tutkimukset_ja_julkaisut/ek_julkaisuarkisto/2007/Palkkatilastokatsaus20062007_Net.pdf
- JOLKKONEN, A., KOISTINEN, P., KURVINEN, A., LINNANKANGAS, R. & SUIKKANEN, A. (1992). *Loppupiti ja saldo. Tutkimus Postipankin maksupalvelutoiminnan keskittämisestä ja henkilöstön sopeutumisesta*. Joensuu: Joensuun yliopisto. Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita 9.
- KALLIOLA, S., NAKARI, R. & PESONEN, I. (2006). *Learning to Make Changes: Democratic Dialogue in Action*. *Journal of Workplace Learning*, 18, 464–477.
- Laki yhteistoiminnasta yrityksistä (334/2007).
- LAVIKKA, R. (1997). *Big Sisters – Spacing Women Workers in the Clothing Industry. A Study on Flexible Production and Flexible Women*. Tampere: University of Tampere. Research Institute for Social Sciences. Work Research Center. Publication Series T 16.
- LEHTONEN, J. TOIM. (2004). *Työkonferenssi Suomessa. Vuoropuhelun perustuva työyhteisöjen kehittämismetodi. Raporttisarja 2004:1*. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Paperiteollisuuden työehtosopimus 2005–2008.
- MELIN, H. & MAMIA, T. (2007). *Tapaus Voikkaa. Esitelmä Työelämän tutkimuspäivillä marraskuussa 2007*.

- Paperiteollisuuden tulevaisuustyöryhmän raportti 31.5.2006. Paperiteollisuus – Toimialan tilanne ja tulevaisuuden haasteet. Helsinki: Metsäteollisuus ry ja Paperiliitto ry.*
- SENNETT, R. (2007). *Uuden kapitalismin kulttuuri. Tampere: Vastapaino.*
- TAKALA, T. (2004). *Yrityksen yhteiskuntavastuu globalisoituvassa maailmassa. Teoksessa I. Kauppinen (toim.): Moraalitalous (s. 212–232). Tampere: Vastapaino.*
- Työsopimuslaki (55/2001).*
- VALTONEN, T. (2007). *Muutosturvan toimivuus työvoimatoimiston palvelupisteen näkökulmasta. Lopputyö. Kemi-Tornion Ammattikorkeakoulu.*
- www.mol.fi/mol.fi/01-tyovoimapalvelut/08-tyottomuus/03irtisanotut_muutosturva/index.jsp-15k.

Sanomalehtiartikkelit

- Pitkän taiston alku. Helsingin Sanomat 22.5.2005, D1.*
- Teollisuus kiirehtii sovittuja muutoksia heti käytäntöön. Paperiliiton Ahonen kehui sopimusta torjuntavoitoksi. Turun Sanomat 2.7.2005.*
- Ammattiliitot ärtyivät UPM:n eläkepuheista. Vähennykset: UPM:lta lähtee 2557 ihmistä, 627 irtisanotaan suoraan. Aamulehti 13.5.2006, Etusivu.*
- UPM piilottelee potkuja eläkkeillä, syyttävät liitot. Irtisanomiset: UPM tarjoaa väkeään telakoille, lakko alkaa maanantaina. Aamulehti 13.5.2006, A11.*
- UPM:n Rauman tehtaalta vähenee 189 työpaikkaa. Suorat irtisanomiset yritetään välttää eläkkeelle siirroilla ja ulkoistamisella. Satakunnan Kansa 13.5.2006, 7.*
- UPM päätyi yli 2500 työntekijän vähentämiseen. Työpaikkansa menettäville tukiohjelma. Tehtaiden alasajo alkaa sunnuntaina. Satakunnan Kansa 13.5.2006, 7.*
- Liitot syyttävät UPM:ää irtisanomisten vähättelystä. Paperitehtaat menevät kiinni maanantaina. Turun Sanomat 13.5.2006.*
- Tervakosken paperitehdas harkitsee lomautuksia Paperiliiton lakon takia. Helsingin Sanomat 14.5.2006, Kotimaa A6.*
- Tehtaiden portit kiinni kahdeksi päiväksi. Mielenilmaus: Paperiteollisuuden alasajo alkoi jo sunnuntaina, lakko tänä aamuna. Aamulehti 15.5.2006, Etusivu.*
- Paperikoneet vaikenivat puoliltaoin. Tervakosken tehtaan itävaltalaisjohto reagoi ilmoittamalla yt-neuvotteluista. Aamulehti 15.5.2006, A6.*
- Metsäteollisuus pettyi ulkoistamisen tahtiin. Tes: Tähtisen (Metsäteollisuus ry:n työmarkkinajohtaja) mielestä maailma on muuttunut, mutta Paperiliitto ei. Aamulehti 18.5.2006, A6.*
- Paperiteollisuus selvittää sairastelun syitä. Turun Sanomat 11.9.2007.*
- Suuret möhläykset tehtiin vuonna 2000. Turun Sanomat 29.9.2007.*

Arttu Saarinen

Työn merkitys lääkäreille ja yhteydet hyvinvointivaltiomielipiteisiin

Artikkelissa kuvaillaan ensin, mikä merkitys työllä on lääkäreille. Tämän jälkeen tarkastellaan, miten erilaiset merkitykset työn kokemiselle ovat yhteydessä siihen miten lääkärit suhtautuvat sosiaaliturvan tasoon, näkevät terveydenhuollon toimivuuden sekä yksityisen terveydenhuollon roolin. Aineistona on lääkäreille kohdistettu postikysely, joka kerättiin alkuvuodesta 2007 (N = 1092, vastausprosentti 54,6). Kuvailevana menetelmänä artikkelissa ovat prosenttijakaumat, ristiintaulukointi ja selittävänä menetelmänä käytetään multinominaalista logistista regressioanalyysiä. Selvästi tärkein merkitys lääkärille työssään on mahdollisuus auttaa muita ihmisiä. Myös joustavat työskentelyolosuhteet, mahdollisuus toteuttaa itseään ja työn itsenäisyys ovat keskimäärin tärkeitä. Voimakkaimmat erot taustamuuttujittain työn merkityksen osalta ovat työnantajasektoria tarkasteltaessa. Yksityisellä sektorilla työskentelevät näkevät joustavat työskentelyolosuhteet poikkeuksellisen tärkeiksi. Ne jotka kokevat joustavat työskentelyolosuhteet tärkeänä haluavat selvästi useammin lisätä yksityistä terveydenhuoltoa. Tämä on työn merkityksen ja sosiaaliturvamielipiteiden yhteyksien osalta tutkimuksen tärkein tulos. Artikkelin rajoituksena on, että aineiston avulla ei kuitenkaan lopulta pystytä selvittämään, mikä on joustavuuden merkitys työskentelysektorin valinnassa.

Johdanto

Työ merkitsee eri ihmisille eri asioita. Toisille se merkitsee ensisijaisesti taloudellista turvaa, toisille taas esimerkiksi mahdollisuutta toimia muiden ihmisten hyväksi tai toteuttaa itseään. Tässä artikkelissa kuvaillaan ensin, mikä merkitys työllä on lääkäreille. Tämän jälkeen tarkastellaan, miten erilaiset merkitykset työn kokemiselle ovat yhteydessä siihen, miten lääkärit suhtautuvat sosiaaliturvan tasoon ja näkevät terveydenhuollon toimivuuden sekä yksityisen terveydenhuollon roolin.

Perinteisesti lääkärin ammatti on ollut arvostettu ja työ nojaa vahvoihin eettisiin periaatteisiin. Vaikka lääkäreillä on myös oma yksilöllinen arvopohjansa, voidaan ammatin olettaa

sosiaalistavan arvojen osalta (esim. Neittaanmäki ym. 1999). Arvoilla on selkeä merkitys, kun tarkastellaan hyvinvointivaltiomielipiteitä (Forma 1998, 19–20). Työn merkityksen kokemisen ja hyvinvointivaltiomielipiteiden yhteyttä tarkastelevia tutkimuksia ei ole tehty väestötasolla eikä myöskään lääkäreiden osalta. Aiemmin hyvinvointivaltioon liittyviä mielipiteitä on selitetty intressi- ja ideologiapohjaisilla muuttujilla. Lääkäreiden hyvinvointivaltioon liittyviä mielipiteitä tutkittaessa on edellisten lisäksi käytetty myös niin sanottuja lääkärikohtaisia intressejä selittäviä muuttujia (Saarinen 2007c). Tässä artikkelissa aiemmin käytettyjä muuttujia käytetään hyväksi vakioinnissa. Tavoitteena ei ole todistaa, että työn

merkityksen kokemisen tietyt tekijät selittäisivät erityisen merkittävästi mielipiteitä hyvinvointivaltiosta. Tavoitteena on vain tarkastella sitä, mitkä työn merkityksen osa-alueet selittävät mielipiteitä parhaiten.

Aiemman tutkimuksen mukaan lääkärit pitivät sosiaaliturvan tasoa liian korkeana ja ovat halukkaita laskemaan veroja selvästi useammin kuin väestö keskimäärin, korkeakoulutettu väestö tai väestön ylin tuloviidennes (Saarinen 2007a). Väestötasoon verrattuna lääkärit ovat myös valmiimpia uusimaan terveydenhuoltojärjestelmää (Saarinen 2007b). Jos lääkäreitä verrataan koko väestöön, sen korkeakoulutettuun osaan tai ylimpään tuloviidennekseen, he eivät kuitenkaan ole erityisen innokkaita lisäämään yksityistä terveydenhuoltoa. Tosin juuri yksityissektorilla työskentelevät ovat selvästi muita voimakkaammin lisäämässä yksityistä terveydenhuoltoa. (Saarinen 2007c.)

Lääkäreiden työn rasittavuuden lisääntymisestä on keskusteltu viime vuosina varsinkin kansainvälisesti (Wallace & Lemaire 2007). Yhdeksi syyksi on nähty profession muuttuminen yhä virkamiesmäisemmäksi. Potilas-lääkärisuhteen lisäksi merkittäväksi on noussut se, kuinka lääkäri toteuttaa järjestelmän asettamia vaatimuksia. (ks. von Vultée ym. 2007.) Myös Suomessa suhde lääkäreiden ja hyvinvointivaltion välillä on jatkuvassa muutostilassa. Esimerkiksi perusterveydenhuoltoon on tullut uusia sopimusmuotoja vuokralääkäriyritysten tullessa mukaan tuottamaan julkisia palveluja. Vuokralääkäritoiminnan etuna on työntekijän kannalta esimerkiksi työaikajärjestelmien joustavuus (Mäkitalo-Keinonen ym. 2005).

Miten suhtautumista työhön on tutkittu väestötasolla

Abraham Maslowin (1943) kehittämässä teoriassa tarpeiden tärkeysjärjestys on seuraava: 1) fysiologiset, 2) turvallisuuden, 3) yhteenkuuluvuuden ja rakkauden, 4) arvonannon ja 5) itsensä toteuttamisen tarpeet. Hierarkiassa alempana ovat perustarpeet kuten ruoka ja ylimpänä korkeammat tarpeet kuten kunnioitus muiden taholta. Työn avulla ja kautta tyydytetään sekä perustarpeita että korkeampia tarpeita, mutta tarpeiden tyydytyksen hierarkiassa on yksilökohtaisia eroavaisuuksia.

Työn merkityksen kokeminen on yhteydessä arvopohjaan. Arvoilla viitataan ympäristöstä opittuihin, pysyviin valintatapumuksiin (Roe & Ester 1999, 5). Mielipiteet ovat linkittyneet enemmän tiettyyn kohteeseen. Arvot ovat tällöin mielipiteiden taustalla. (Hollander 1971; Rokeach 1973.) Työhön suhtautumisen tutkimukselle on tunnuksenomaista, että se on hajautunut erityyppisiin näkökulmiin, joissa on käytetty monenlaisia mittareita (Forma 2004, 209). Myös työarvoihin liittyvässä tutkimuksessa on käytetty hyvin erityyppisiä mittareita ja lähestymistapoja (esim. Middtun 2007). Tässä artikkelissa tutkitaan työhön suhtautumista vastaajan antamien merkitysten kautta. Aiemman tutkimuksen mukaan työarvon ulottuvuudet ovat yleisesti 1) itsensä toteutus, 2) aineellinen turvallisuus, 3) sosiaaliset tekijät, 4) arvovalta eli itsekorostus. Ensimmäisessä ulottuvuudessa korostuu itsensä kehittäminen ja autonomian tavoittelu. Toisessa korostuu työpaikan varmuus ja palkka. Kolmannessa ulottuvuudessa on olennaista sosiaalisten suhteiden luominen ja yhteiskunnan hyväksi toimiminen. Neljännessä olennaista on vallan, hierarkian ja tunnustuksen tavoittelu. Erityisesti ensimmäinen ja neljäs ulottuvuus sekoittuvat toisiinsa. (Ros, Schwartz, Surkiss 1999.)

Työn merkityksen kokemisella on yhteyksiä myös työmotivaatiotekijöihin. Aiemmassa tutkimuksessa työmotivaation taustatekijät on jaettu kahteen osaan, ulkoisiin ja sisäisiin. Frederick Herzbergin (1971) klassisessa niin sanotussa kahden faktorin teoriassa tuotiin esille, että tekijät jotka vaikuttavat työtyytyttömyyteen ja -tyytyväisyyteen, ovat toisistaan riippumattomia. Työtyytyväisyyteen eli motivaatiotekijöihin vaikuttavat enemmän henkilön suhde itse työn tekemiseen. Tytyttömyyttä aiheuttavat hygieniatekijät taas viittaavat työympäristöön ja -oloihin, mutta eivät suoraan itse työhön. Sisäiset motivaatiotekijät ovat aineettomia ja liittyvät työstä saatuun tyydytykseen, kuten kasvun mahdollisuuteen ja vastuuseen. Vastaavasti ulkoisia motivaatiotekijöitä ovat esimerkiksi palkka, työsuhte-edut ja työn kautta saavutettu asema. (Herzberg 1971; ks. uudemmissa empiirisistä sovelluksista esim. Forma 2004, 212; Karisalmi 2001, 70.)

Tutkimusten mukaan työhön suhtautumisessa on eroja taustamuuttujittain. Työntekijän asemalla on havaittu olevan merkitystä siihen, miten hän

kokee työnsä merkityksen. Vähemmän koulutetut ja työntekijäasemissa olevat pitävät ulkoisia tekijöitä tärkeinä useammin kuin korkeasti koulutetut ja ylemmissä toimihenkilöasemissa olevat. (Karisalmi 2001; Lehto & Sutela 2003; Ronen & Sadan 1984.) Myös miesten ja naisten suhtautumista työhön on väestötasolla tutkittu runsaasti, mutta tulokset ovat ristiriitaisia (ks. ristiriitaisista tuloksista Forma 2004, 212–213).

Lääkäreiden suhdetta työhön selvittänyt tutkimus

Lääkäreiden yleisiä arvoja on Suomessa usein tutkittu kysymällä, mikä on tärkeää elämässä. Vastausvaihtoehtoina tällaisissa kyselyissä ovat olleet esimerkiksi terveys, lasten menestyminen ja hyvä työpaikka. Kaikkiaan aiemman tutkimuksen mukaan lääkärien arvoista tärkeimmät ovat perhekeskeisyys sekä terveys. (Esim. Mattila & lääkäri 98-tutkimusryhmä 2003.) Merkittävä tulos oli myös se, että lääkäreiden arvot vastaavat muidenkin suomalaisten arvoja (Puohiniemi 1995).

Lääkäreiden suhdetta työhönsä on tutkittu kysymyspatteristoilla, joissa on ollut lukuisia vaihtoehtoja sille, minkälaisena lääkäri kokee itsensä suhteessa ammattiin. Esimerkiksi Esko Kumpusalo tutkimusryhmineen (1994) käytti 18-kohtaista kysymystä, jossa tiedusteltiin miten eri tekijät kuvaavat ammatillista identiteettiä. Ammatillista identiteettiä kuvattiin muun muassa termeillä sosiaalityöntekijä, teknikko, shamaani ja auttaja. Ammatillinen identiteetti oli erilainen paitsi sukupuolen mukaan, myös toimipaikoittain. Sairaaloissa työskentelevät kokivat itsensä enemmän parantajiksi ja tiedemiehiksi, kun taas perusterveydenhuollossa työskentelevät kokivat olevansa enemmän humanisteja, virkamiehiä ja terveydenedistäjiä. (Emt.)

Kyselyiden mukaan naiset korostavat kiinnostusta ihmisiin uravalintansa syynä miehiä enemmän. Miehillä uravalintaan vaikuttavina seikkoina ovat ammatin korkea arvostus sekä korkeat tulot (Hyppölä ym. 1998; Neittaanmäki ym. 1999). Lääkärien työskentelysektorin valintaan vaikuttavia tekijöitä tutkittaessa on havaittu, että palkkaa tärkeänä pitävät lääkärit olivat haluttomia valitsemaan työskentelysektorikseen julkisen. Pelkät taloudelliset tekijät kuten palkka eivät kuitenkaan olleet vaikuttimena sille, kumpi työ-

skentelysektori valittiin. (Kankaanranta ym. 2006.) Aiemmassa lääkäriopiskelijoiden arvomaailmaa selvittäneessä tutkimuksessa on myös tuotu esille, että kiinnostus ihmisiin on merkittävin vaikuttaja ammatinvalinnassa. Myös ammatin arvostus, monipuoliset työmahdollisuudet sekä koulumestystys olivat enemmistölle syitä lääkärinammatin valinnalle. Vastaavasti palkka tai kutsumus olivat vain alle puolelle merkittäviä motiiveja ammatinvalintaan. (Hyppölä 2001.)

Harri Hyppölä ja hänen tutkimusryhmänsä (2000, 67) kyselytutkimuksessa ammatti-identiteetti nähtiin erilaisena sukupuolen perusteella. Mieslääkärit kokivat olevansa enemmän tekniikoita, parantajia, yrittäjiä ja johtajia. Naiset pitivät itseään enemmän kutsumuslääkärenä, lohduttajina, kuuntelijoina tai sosiaalisen työn tekijöinä. Myös muissa tutkimuksissa on tuotu esille, kuinka naislääkäreiden arvot ovat perinteisessä mielessä pehmeämpiä kuin miehillä. Naislääkärit esimerkiksi arvostavat läheisiä ystäviä enemmän (Neittaanmäki ym. 1999).

Aiemmissa ulkomaisissa tutkimuksissa on selvitetty, mitkä tekijät selittävät lääkärin tyytymättömyyttä työhönsä. Esimerkiksi Katharina Januksen ja kumppaneiden (2007) tutkimuksessa tyytymättömyyttä mitattiin taloudellisilla ja eitaloudellisilla tekijöillä. Ei-taloudellisia tekijöitä olivat esimerkiksi kouluttautumismahdollisuudet. Ei-taloudelliset tekijät osoittautuivat analyysissa huomattavan merkittäviksi tyytymättömyyttä selittäviksi tekijöiksi. (Emt.) Ulkomaisessa tutkimuksessa on selvitetty myös muun muassa sitä, miten työskentelysektorin (yksityinen/julkinen) valinta on yhteydessä työarvoihin. Työarvotekijät jaettiin tutkimuksessa ulottuvuuksiin professionalismi, tulot/etuudet sekä autonomia. Autonomiaan liittyviä tekijöitä ovat erityisesti työn joustavuus. Professionaalaisia arvoja on esimerkiksi ammatilliset haasteet. Suurin ero on juuri siinä, että yksityisellä sektorilla työskentelevät näkivät autonomian tärkeäksi, kun taas julkisen työskentelysektorikseen valitsevilla professionaaliset arvot olivat merkittävämpiä. (Midttun 2007.)

Tutkimusasetelma

Aineistona on lääkäreille kohdistettu postikysely, joka kerättiin yhteistyössä Suomen Lääkäriliiton kanssa alkuvuodesta 2007. Suomen Lääkäriliiton rekisteristä valittiin 2000 Suomessa asuva

työikäistä lääkäriä. Itse otos poimittiin satunnaisesti, mutta yhdellä rajoituksella. Varsinainen perusjoukko eli Suomessa asuvat työikäiset (v. 1944 ja myöhemmin syntyneet) on määrältään 17 134 lääkäriä. Tästä poistettiin 4 905 työolot ja terveys -tutkimuksen otoksessa mukana olutta. Näin vastaaja ei saanut lyhyen ajan sisään kahta kyselyä. Työolot ja terveys -kysely tehtiin loppuvuodesta 2006 ja alkuvuodesta 2007 (ks. Elovainio ym. 2007). Jäljelle jäi näin 12 229 lääkärin joukko, josta lopullinen otos poimittiin. Myös työolot ja terveys -kyselyssä otos oli satunnaisesti poimittu, joten se ei vääristä millään tavoin tämän kyselyn otosta (Ks. Saarinen 2007).

Lomakkeita oli palautunut toisen kyselykierroksen jälkeen yhteensä 1 092 kappaletta (vastausprosentti 54,6). Otos edustaa aiemmin tehdyn analyysin perusteella hyvin työikäisiä lääkäreitä, vaikka pieniä eroja on. Naiset ja hieman yllättäen yksityissektorilla työskentelevät ovat vastanneet aktiivisimmin. (Ks. tarkemmin otoksesta Saarinen 2007.) Viimeisimmissä kotimaisessa lääkärikyselyssä vastausprosentti oli samaa tasoa kuin tässä kyselyssä (Elovainio ym. 2007). Myös ulkomaisissa lääkärikyselyissä vastausprosentit ovat olleet vastaavia (Janus ym. 2007; Cummings ym. 2001; Middtun 2007).

Artikkelissa tarkastellaan ensin lääkäreiden työnsä merkitykselliseksi kokemista. Tämän jälkeen pohditaan, kuinka nämä tekijät selittävät hyvinvointivaltiomieliä. Työn merkitystä mitataan artikkelissa kymmenellä kysymyksellä, joista jokainen on alun perin viisiluokkainen (ks. kysymykset liitetaulukko 1.). Lääkärin antamat merkitykset kuvaavat samalla hänen suhtautumistaan työhön. Työn merkityksen kysyminen ei lopulta ole täysin ongelmaton. Emme nimittäin tiedä, miten asiat vastaajan työpaikalla ovat. Esimerkiksi jos palkka on vastaajan mielestä riittävä, niin vastaako hän eri tavalla kuin sellainen lääkäri, joka kokee palkkansa riittämättömäksi?

Työn merkitystä kuvaavista muuttujista poistettiin (taulukkojen 3 ja 4 osalta) alkuperäisessä kysymyksessä vastausvaihtoehtona ollut en osaa sanoa sekä yhdistettiin luokat. Näin kyseiset selittävät muuttujat ovat kaksiluokkaisia. Näin ollen myös monimuuttujamalleissa kokonaishavaintomäärät ovat alhaisemmat. En osaa -vastausten poistaminen vähentää hieman havaintomääriä,

mutta parantaa tilastollisesti mallien luotettavuutta. En osaa sanoa -luokissa on nimittäin hyvin pienet havaintomäärät. Artikkelissa selitettävänä muuttujina käytetään seuraavia väittämiä: 1) yksityistä terveyden/sairaanhoitoa tulisi lisätä, 2) veroja tulisi alentaa vaikka sosiaaliturvan kustannuksella, 3) terveydenhuoltojärjestelmää tulisi uusia, 4) yksityistä terveydenhuoltoa tulisi lisätä. Kysymykset ovat samantyyppisiä tai täysin identtisiä kuin aiemmissa mielipidekyselyissä. Esimerkiksi terveydenhuollon toimivuutta mittaavaa kysymystä on käytetty Stakesin HYPY-kyselyssä vuonna 2004.

Vaihtoehdot kysymyksille 1, 2 ja 3 olivat täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, en osaa sanoa, jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä. Monimuuttujamalleja varten näistä viisiluokkaisista muuttujista tehtiin kolmiluokkaisia, eli vaihtoehdot olivat samaa mieltä, en osaa sanoa ja eri mieltä. Tämäkin ratkaisu vähentää hieman informaatiota, mutta vähän havaintomääriä mukana olevien luokkien yhdistäminen tekee tilastollisesta testauksesta luotettavampaa. Erityisesti ääripäissä havaintoja on vähemmän. Terveydenhuollon toimivuutta mittaavasta muuttujasta tehtiin kaksiluokkainen monimuuttujamalleja varten. Alun perin kyseinen muuttuja oli neliluokkainen: a) kokonaisuutena katsoen terveyden- ja sairaanhoito toimii hyvin, b) terveyden- ja sairaanhoidossa on joitakin hyviä piirteitä ja sitä voitaisiin edelleen parantaa pienillä muutoksilla, c) terveyden- ja sairaanhoidossa on joitakin hyviä piirteitä, mutta sen parantamiseksi tarvitaan perusteellisia muutoksia ja d) terveyden- ja sairaanhoito toimii niin huonosti, että koko järjestelmä tulisi uudistaa.

Kun arvoja on aiemmin tutkittu, vastaajalle on yleensä esitetty lista erilaisista yleisluontoisista asioista ja pyydetty häntä arvioimaan niiden tärkeyttä (esim. Helkama ja Seppälä 2006, 132; Ros ym. 1999). Itse työn merkityksen kokemista mittaavia muuttujia vakioitiin tässä artikkelissa aiemmissa tutkimuksissa merkitseväksi havaituilla. Näin ollen sosiaaliturvan tason osalta mukaan vakioitaviksi muuttujiksi otettiin ikä, poliittinen suuntautuminen ja erikoistumistilanne. Verojen alentamisen osalta käytettiin vakioivina sukupuolta ja poliittista suuntautumista. (Saarinen 2007a.) Terveydenhuoltojärjestelmän uudistamisen osalta muka-

na analyyseissa ovat työnantajasektori, työn mielekkäisyys ja työn ansiotasot (Saarinen 2007b). Yksityisen terveydenhuollon lisäämisen osalta otettiin mukaan poliittinen suuntautuminen, työnantajasektori ja erikoistumistilanne (Saarinen 2007c)¹. Mukaan otetuista aiemmissa tutkimuksissa merkityksellisiksi havaituista muuttujista sukupuoli, työnantajasektori ja ikä kuvaavat yleisiä intressejä. Lääkärikohtaisia intressejä kuvaavia ovat erikoistumistilanne, työn mielekkäisyys ja ansiotason riittävyys. Ideologiaa mitattiin artikkelissa vastaajan omalla arviolla poliittisesta suuntautumisestaan.

Työn merkityksen kokemisen voidaan olettaa osin ohjaavan sitä, minkä työskentelysektorin lääkäri valitsee (Midttun 2007). Huomioon on kuitenkin otettava sekin, että kyselyä tehtäessä ei ole oletettu lääkärin valitsevan työpaikkansa pelkästään sektorin mukaan. Molempien sektorien sisällä kun on Suomessa hyvin erityyppisiä työpaikkoja ja suurta hajontaa. Selvyyden vuoksi on tuotava esille, että vaikka vuokralääkäri työskentelee julkisessa toimipaikassa (terveyskeskuksessa) hänen oletetaan valitsevan yksityinen sektori kyselylomakkeesta, mikäli työnteko on todella päätoimista eikä esimerkiksi sivutoimista. Lääkärihän voi päätoimissaan olla normaalissa työsuhteessa julkiseen ja tehdä sivutoimisesti esimerkiksi päivityksiä vuokralääkäriyrityksen kautta.

Kuvailevana menetelmänä artikkelissa ovat prosenttijakaumat, ristiintaulukointi ja selittävä menetelmä käytetään multinominaalista logistista regressioanalyysiä. Analyyseissa käytetään merkitsevyytasoja: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. Multinominaalisessa logistisessa regressioanalyysissä olennaisin tunnusluku on niin sanottu riskisuhde. Kun riskisuhde on alle yhden, todennäköisyys on pienempi kuin referenssikategoriassa (Tabachnick & Fidell 2001, 548). Terveydenhuoltoa koskevan kysymyksen osalta selitettävä muuttuja on kaksiluokkainen. Teknisesti ottaen SPSS -ohjelmistolla pystyy

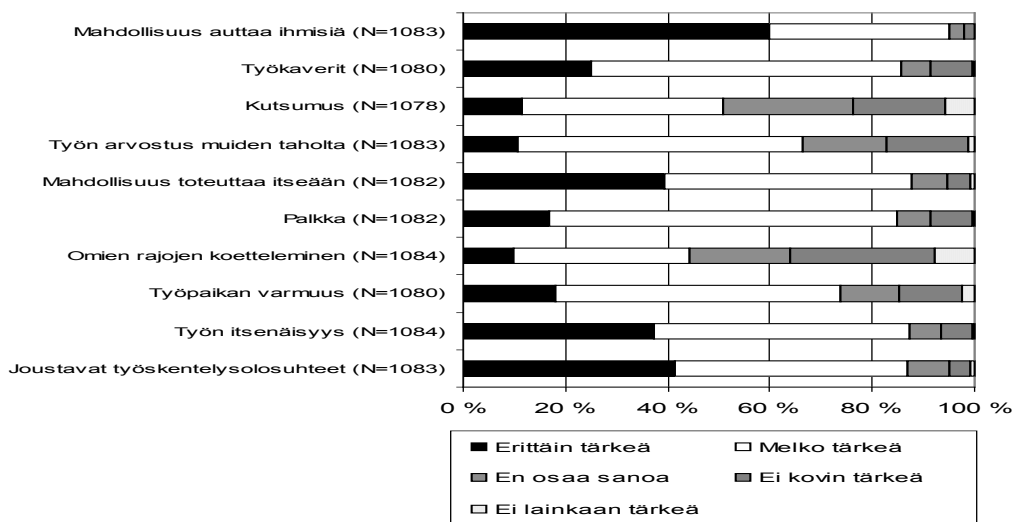
kuitenkin tekemään multinominaalisen logistisen regressioanalyysin myös kun selitettävä on kaksiluokkainen (ks. Nummenmaa 2004, 319) ja kyseessä on periaatteessa binäärinen mallinnus. Tehdyissä malleissa selityksasteet ovat kokonaisuudessaan suhteellisen matalat. Näin ollen mallit selittävät kokonaisuudessaan aineiston vaihtelua heikosti. Tarkoituksena ei ole ensisijaisesti muodostaa hyvin selittäviä malleja vaan tarkastella yhteyksiä.

Työn merkitystä mittaavien muuttujien yhteyttä tarkasteltiin myös faktorianalyysin avulla. Muuttujista muodostuu viisi faktoria. Nämä ovat ensinnäkin yhteinen hyvä (mahdollisuus auttaa ihmisiä ja kutsumus) ja autonomia (työn itsenäisyys ja joustavat työskentelyolosuhteet). Loput kolme faktoria ovat individualismi (työn arvostus muiden taholta, mahdollisuus toteuttaa itseään, omien rajojen koetteleminen) ja talous (palkka, työpaikan varmuus). Muodostetut ulottuvuudet ovat samantyyppisiä kuin aiemmassa lääkäritutkimuksessa (Midttun 2007) ja väestötasolla (Ros ym. 1999). Kun faktoreita koetettiin summata yhteen, jäivät Cronbachin alfa -testin reliabiliteetit heikoiksi. Siksi artikkelissa tehdään tarkastelut yksittäismuuttujien eikä faktorianalyysin tuloksia raportoida tämän tarkemmin.

Työn merkitys lääkäreille ja eri tekijöiden yhteydet

Selvästi tärkein merkitys lääkärille työssään on mahdollisuus auttaa muita ihmisiä. Myös joustavat työskentelyolosuhteet, mahdollisuus toteuttaa itseään ja työn itsenäisyys ovat keskimäärin tärkeitä. Työkaverit ja palkka ovat kohtuullisen tärkeitä. Vähiten merkitykselliseksi koetaan omien rajojen koetteleminen. Myös kutsumus, työn arvostus muiden taholta ja työpaikan varmuus ovat keskimääräistä vähemmän merkityksellisiä. Kutsumuksen ja omien rajojen koettelemisen osalta en osaa sanoa -vastausten osuudet ovat korkeat kysymysten abstraktiustason vuoksi. (Kuvio 1.)

¹ Artikkelissa (Saarinen 2007c) olivat myös toimipaikka ja erikoistumisala tilastollisesti merkitseviä, mutta tässä niitä ei sellaisenaan oteta mukaan. Erikoistumista mitataan karkeammin erikoistumistilanne - muuttujalla ja toimipaikkaa työnantajasektorilla.



Kuvio 1. Eri tekijöiden merkitys lääkäreiden työssä, %.

Taustamuuttujien yhteydet työn merkityksen kokemiseen

Seuraavaksi tarkastellaan, kuinka eri taustamuuttujat selittävät työhön liitettävien merkitysten toteutumista (Taulukko 1.). Sukupuolittain tarkasteltuna tärkein ero on, että naiset kokevat työkaverit (myös Neittaanmäki ym. 1999) sekä joustavat työolosuhteet merkittävämpänä tekijänä kuin miehet. Vastaavasti työn itsenäisyys on tärkeämpi vanhemmille ikäluokille ja samalla luonnollisesti myös erikoistuneille.

Työn autonomiaan liittyvät arvot on nähty merkittäväksi erityisesti yksityisellä sektorilla työskenteleville (Midttun 2007). Voimakkaimmat erot taustamuuttujittain on juuri työnantajasektoria tarkasteltaessa. Palkka on tärkeä yksityissektorilla työskenteleville, kun taas työpaikan varmuus ja omien rajojen koetteleminen eivät ole yhtä merkityksellisiä kuin julkisella sektorilla työskenteleville. Suurin ero on siinä, että yksityisellä sektorilla työskentelevät näkevät joustavat työskentelyolosuhteet poik-

keuksellisen tärkeiksi. Samansuuntaisia tuloksia on saatu myös ulkomaisesta tutkimuksesta (Midttun 2007).

Palkan tärkeys näkyy tarkasteltaessa poliittista suuntautumista. Vasemmiston edustajiksi itsensä laskeville palkka ei ole yhtä tärkeä kuin keskustaan tai oikeistoon kuuluville. Työnsä mielekkääksi kokevat lääkärit pitivät mahdollisuutta auttaa ihmisiä ja toteuttaa itseään sekä työkavereita, työn arvostusta ja omien rajojen koettelemista tärkeämpinä kuin lääkärit, jotka eivät kokeneet työtään mielekkääksi. Ansiotasonsa riittäväksi kokevat näkevät muita hieman useammin tärkeänä työn itsenäisyyden ja mahdollisuuden auttaa ihmisiä. Voidaan olettaa, että eri asiat koetaan merkitykselliseksi riippuen lääkärin iästä. Erityisesti työkaverit näyttävät olevan tärkeitä nuorille lääkäreille. Tämä johtuu osaksi siitä, että uraa aloittelevalla lääkärille seniorien tuki ja konsultointimahdollisuudet ovat tärkeitä.

Taulukko 1. Seuraavien tekijöiden merkitys työssänne, taulukossa niiden osuus jotka pitävät tärkeänä, kolmiluokkainen muuttuja, %.

	Mahdollisuus auttaa ihmisiä	Työkaverit	Kutsutus	Työn arvostus muiden taholta	Mahdollisuus toteuttaa itseään	Palkka	Omien rajojen koettelu	Työpaikan varmuus	Työn itsenäisyys	Joustavat työskentelyolosuhteet
Sukupuoli		**								**
Nainen	95,9	88,8	52,1	65,2	86,5	85,5	46,3	74,1	86,6	88,9
Mies	94,0	81,6	49,0	67,6	88,4	84,9	41,5	73,4	88,1	84,4
Ikä		**	*						***	
Alle 35	94,3	95,4	49,4	63,6	89,1	85,6	43,1	75,9	69,9	85,1
35–49	95,1	85,2	47,6	67,5	88,0	88,5	49,1	70,7	89,9	89,8
50–63	95,3	82,7	54,5	66,1	86,8	82,1	40,5	76,0	90,9	84,6
Erikoistuminen		**	**	*					***	
Erikoistunut	95,7	83,0	51,8	67,9	88,6	84,8	44,9	74,4	91,5	86,9
Ei erikoistunut	93,9	90,7	48,7	63,1	85,7	85,5	42,9	72,5	79,2	86,8
Työnantajasektori	***	*				**	*	**	**	***
Kunta/yritys	96,1	87,4	48,7	65,1	87,0	85,3	45,3	77,5	84,9	83,3
Valtio	83,1	81,7	52,1	67,6	91,5	74,6	54,9	67,6	93,0	90,1
Yksityinen	95,3	81,0	57,1	69,8	88,6	87,8	38,8	65,4	93,0	95,7
Politiikka		*				**				
Vasemmisto	94,6	85,6	57,2	62,6	85,7	77,3	36,9	78,2	84,2	83,7
Keskusta	96,9	87,6	52,7	64,6	88,5	85,4	45,4	68,5	84,8	88,5
Oikeisto	95,2	85,3	48,9	67,5	88,2	87,1	46,3	73,7	88,6	87,7
Päätoimen mielekkyys	***	*		**	***		**			
Mielekästä	96,2	86,1	52,0	67,5	89,3	85,0	45,8	74,6	88,0	86,8
Ei-mielekästä	84,0	81,3	40,0	53,3	77,3	85,1	32,0	70,7	78,7	88,0
Päätoimen ansiotaso	**								*	
Riittävä	95,8	85,9	52,1	67,1	87,9	86,8	43,3	74,7	88,8	87,6
Ei-riittävä	93,1	84,4	46,0	64,5	88,2	81,5	47,2	71,5	82,2	86,1

Taulukossa kaksi on esitetty vakioituneet tulokset. Malleihin on otettu mukaan yksittäistarkasteluisa tilastollisesti merkitsevät selittävät muuttujat. Mukana ei ole arvoja muuttujille mahdollisuus toteuttaa itseään ja työpaikan varmuus, koska molemmissa vain yksi taustamuuttuja oli ristiintaulukoinneissa merkitsevä. Nyt työskentelysektori ei enää ole yhteydessä mahdollisuuteen auttaa ihmisiä. Vakioinnin jälkeen sukupuoli, erikoistumistilanne ja poliittinen suuntautuminen eivät

enää selitä eroja siinä, kuinka tärkeä on työkaverien merkitys. Myöskään työn itsenäisyyden ja erikoistumistilanteen ja työskentelysektorin välillä ei enää ole yhteyttä. Kaikkiaan merkittävin tulos on, että kunnan ja yksityisen sektorin työntekijöiden ero suhtautumisessa joustavuuteen on merkittävä. Toki täytyy huomioida, että tulokset eivät anna tietoa siitä, ovatko yksityisellä sektorilla työskentelevät lääkärit valinneet sen juuri joustavien työskentelyolosuhteiden vuoksi.

Taulukko 2. Eri tekijöiden merkitys työssä. Multinomiaalinen logistinen regressioanalyysi, riskisuhteet ja tilastolliset merkitsevyydet. Vastemuuttujan referenssikategoriana kaikissa malleissa: ei tärkeä.

	Mahdollisuus auttaa ihmisiä		Työkaverit		Kutsumus		Työn arvostus muiden taholta		Palkka		Omien rajojen koettelu		Työn itsenäisyys*		Joustavat työskentelyolosuhteet	
	Tärkeä	Ei osaa sanoa	Tärkeä	Ei osaa sanoa	Tärkeä	Ei osaa sanoa	Tärkeä	Ei osaa sanoa	Tärkeä	Ei osaa sanoa	Tärkeä	Ei osaa sanoa	Tärkeä	Ei osaa sanoa	Tärkeä	Ei osaa sanoa
Sukupuoli (ref.nainen)	-	-	0.70	1.18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.31***	0.35**
Mies																
Ikä (ref. 50–63)	-	-	0.92	0.94	0.62**	0.67*	-	-	-	-	-	-	0.78	0.31	-	-
35–49																
Alle 35			9.88*	5.54	0.90	1.05	-	-	-	-	-	-	0.22***	0.52	-	-
Erikoistuminen (ref. ei erikoistunut)	-	-	0.54	0.58	1.52*	1.83**	1.66**	1.72*	-	-	-	-	1.59	0.89	-	-
Erikoistunut																
Politiittinen suuntautuminen (ref. oikeisto)	-	-	1.27	1.92	-	-	-	-	0.37***	0.43*	-	-	-	-	-	-
Vasemmisto																
Keskusta			0.71	0.10	-	-	-	-	0.79	0.84	-	-	-	-	-	-
Työnantajasektori (ref. yksityinen)	2.29	1.20	2.16**	1.88	-	-	-	-	1.09	1.95	1.51*	1.56*	0.46 (julkinen)	0.83	0.14**	0.51
Kunta	0.32	1.89	0.92	0.70*	-	-	-	-	0.28**	0.13	2.13*	1.68	-	(julkinen)	0.39	0.94
Valtio																
Työn mielekkäisyys (ref. ei mielekäs)	6.72**	1.63	2.66**	5.35*	-	-	2.67***	2.57*	-	-	2.32**	2.20*	-	-	-	-
Mielekäs																
Työn ansiotaso (ref. ei riittävä)	3.62*	4.91	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.66	1.28	-	-
Riittävä																
Pseudoselitysaste	11,4 %	993	10,0 %	1002	2,0 %	1071	2,5 %	1036	4,8 %	1046	2,3 %	1036	10,0 %	1019	6,9 %	1068
N																

* Mallissa ei voitu käyttää kolmiluokkaista sektori-muuttujaa, koska se aiheutti epäselviä muuttujakombinaatioita ja laskutoimitusta ei voitu uskottavasti suorittaa kyseisen muuttujan luokissa (ongelmat heessian-matriisissa). Kyse ei kuitenkaan ole esimerkiksi osaluokan havaintomäärien pienyydestä. Näin ollen päädyttiin ratkaisuun missä kyseinen kolmiluokkainen muuttuja on tässä mallissa kaksiluokkainen (julkinen/yksityinen). Referenssikategoria on yksityinen.

Työn merkityksen kokemisen yhteydet hyvinvointivaltiomieliteisiin

Taulukossa 3 on esitetty, kuinka eri tavalla työn merkityksen kokevat suhtautuvat sosiaaliturvaan, verojen alennukseen sosiaaliturvan kustannuksella, terveydenhuoltojärjestelmän toimivuuteen ja yksityisen terveydenhuollon lisäämiseen. Ne, jotka pitävät tärkeänä palkkaa ja arvostusta muiden taholta, ovat useammin sitä mieltä, että sosiaaliturvan taso on liian korkea ja veroja tulee alentaa vaikka sosiaali-

turvan kustannuksella. Lääkärit, jotka kokevat mahdollisuuden auttaa muita ihmisiä tärkeäksi, ovat harvemmin uudistamassa terveydenhuoltojärjestelmää. Mikäli palkka ja joustavat työskentelyolosuhteet ovat tärkeitä, löytyy myös halua lisätä yksityisen sektorin osuutta. Vastaavasti työpaikan varmuus ei ole yhtä tärkeä niille, jotka ovat valmiimpia lisäämään yksityisen terveydenhuollon roolia.

Taulukko 3. Samaa mieltä olevien osuudet, muut selitettävät kolmiluokkaisia paitsi terveydenhuolto kaksiluokkainen, samaa mieltä olevien osuudet, %.

	Sosiaaliturvan taso liian korkea	Veroja tulisi alentaa vaikka sosiaaliturvan kustannuksella	Terveydenhuoltojärjestelmää tulisi uusia huomattavasti	Yksityistä terveydenhuoltoa tulee lisätä
Mahdollisuus auttaa ihmisiä				
Tärkeä	36,9	26,1	*	48,6
Ei-tärkeä	47,6	38,1	44,8 66,7	47,6
Työkavereiden merkitys				
Tärkeä	37,5	28,5	45,9	47,8
Ei-tärkeä	41,8	27,2	51,1	50,0
Kutsumus				
Tärkeä	36,8	25,8	46,8	48,0
Ei-tärkeä	40,1	28,6	44,7	50,6
Arvostus muiden taholta	*	***		
Tärkeä	39,1	30,1	44,6	48,5
Ei-tärkeä	35,5	18,2	50,3	44,7
Mahdollisuus toteuttaa itseään				
Tärkeä	36,6	27,0	44,8	49,7
Ei-tärkeä	37,9	24,6	53,4	37,9
Palkka	*	***		*
Tärkeä	38,2	28,1	46,2	49,1
Ei-tärkeä	25,5	11,7	39,8	36,2
Omien rajojen koetteleminen		*		**
Tärkeä	40,0	30,4	47,1	53,6
Ei-tärkeä	37,1	24,2	44,8	42,2
Työpaikan varmuus				*
Tärkeä	37,4	24,8	44,3	45,3
Ei-tärkeä	40,6	28,1	51,6	54,7
Työn itsenäisyys				
Tärkeä	37,1	26,6	44,7	49,1
Ei-tärkeä	40,6	20,0	51,4	45,7
Joustavat työskentelyolosuhteet				**
Tärkeä	37,5	26,4	46,2	49,3
Ei-tärkeä	39,6	31,5	40,7	40,7
Kaikki ka.	37,5	26,4	54,6	48,1

Taulukossa ei erikseen esitetä muiden myöhemmin vakioinnissa esitettävien taustamuuttujien jakaumia

Taulukossa 4 on esitetty monimuuttujamalli. Jokaiseen malliin on otettu mukaan ne työn merkitystä kuvaavat muuttujat, jotka ovat tilastollisesti

merkittäviä yksittäistarkasteluissa. Kaksi työn merkitystä mittaavaa muuttujaa eli omien rajojen koetteleminen ja kutsumus eivät ole lainkaan mu-

kana monimuuttujamalleissa, koska niiden osalta en osaa sanoa -vastaukset olivat korkeimmat ja näin ollen ne laskivat merkittävästi kokonaishavaintomäärää monimuuttujamalleissa.²

Kun työn merkitys -muuttujat vakioidaan muilla, vain arvostus muiden taholta nousee sosiaaliturvan osalta esille. Ne, joille arvostus muiden taholta on tärkeä, ovat useammin sitä mieltä, että sosiaaliturvan taso on liian korkea ja veroja tu-

lisi alentaa vaikka sosiaaliturvan kustannuksella. Myös ne, joille palkka on tärkeä, ovat useammin halukkaita laskemaan veroja. Terveysturvallisuuden uudistamisen osalta yksikään työn merkitystä mittaava muuttuja ei ole merkitsevä vakioinnin jälkeen. Tärkein tulos on, että ne jotka kokevat joustavat työskentelyolosuhteet tärkeänä haluavat selvästi useammin lisätä yksityistä terveydenhuoltoa.³

Taulukko 4. Työn merkitysten yhteydet mielipiteisiin. Multinominaalinen logistinen regressioanalyysi: riskisuhteet ja tilastolliset merkitsevyydet. Vastemuuttujan referenssikategoriana sosiaaliturvakysymyksessä: liian matala, verot: eri mieltä, terveydenhuoltojärjestelmä: ei tarvitse uudistaa merkittävästi, yksityissektori: eri mieltä.

	Sosiaaliturvan taso		Veroja tulisi alentaa vaikka sosiaaliturvan kustannuksella		Terveysturvallisuutta tulisi uusia huomattavasti		Yksityistä terveydenhuoltoa tulee lisätä	
	Liian korkea	Sopiva	Samaa mieltä	En osaa sanoa	Samaa mieltä	Samaa mieltä	En osaa sanoa	
Sukupuoli (ref. nainen)								
Mies	-	-	1.66**	1.00	-	-	-	
Ikä (ref. 50–63)								
35–49	1.15	1.10	-	-	-	-	-	
Alle 35	1.97	1.70						
Erikoistumistilanne (ref. ei erikoistunut)								
Erikoistunut	1.62	1.29	-	-	-	0.70*	0.99	
Poliittinen suuntautuminen (ref. oikeisto)								
Vasemmisto	0.09***	0.52**	0.07***	0.32**	-	0.20***	0.62	
Keskusta	0.37**	0.55	0.42**	0.58		0.34***	0.39**	
Työnantajasektori (ref. yksityinen)								
Kunta	-	-	-	-	0.44***	0.29***	0.52*	
Valtio					0.36**	0.27**	0.54	
Työn mielekkäisyys (ref. ei mielekäs)								
Mielekäs	-	-	-	-	0.23***	-	-	
Työn ansiotaso (ref. ei riittävä)								
Riittävä	-	-	-	-	0.66**	-	-	
Mahdollisuus auttaa ihmisiä (ref. ei tärkeä)								
Tärkeä	-	-	-	-	0.67	-	-	
Palkka (ref. ei tärkeä)								
Tärkeä	1.02	0.67	3.17**	2.00	-	1.14	0.78	
Työpaikan varmuus (ref. ei tärkeä)								
Tärkeä	-	-	-	-	-	0.94	1.80	
Joustavat työskentelyolosuhteet (ref. ei tärkeä)								
Tärkeä	-	-	-	-	-	2.54*	3.64*	
Arvostus muiden taholta (ref. ei tärkeä)								
Tärkeä	1.50	1.80*	1.74*	2.25*	-	-	-	
Pseudoselityssaste	12,8 %		17,8 %		8,2 %		16,1 %	
N	830		833		956		824	

Mallien tuloksia ei raportoida tekstissä muiden taustamuuttujien kuin työn merkitystä mittaavien osalta, koska tulokset on esitetty aiemmin hieman erilaisin muuttujakombinaatioin (ks. Saarinen 2007a; b & c)

2 Yksittäistarkasteluissa kutsumus ei ollut yhteydessä mielipidemuuttujiin. Omien rajojen koetteleminen oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä verojen alentamiseen ja yksityisen terveydenhuollon lisäämiseen. Kun omien rajojen koetteleminen otettiin mukaan monimuuttujamalliin, se oli tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä yksityisen sektorin lisäämiseen. Omien rajojen koetteleminen merkittävämmäksi kokevat haluavat lisätä useammin yksityissektoria.

3 Mallit tehtiin myös artikkelissa esitettyjen ohella niin, että työn merkitystä mittaavat (yksittäistarkasteluissa merkitsevät) pistettiin intressejä, ideologiaa tai lääkärikohtaisia intressejä kuvaavien muuttujien kanssa yksitellen mukaan. Tulokset eivät muuttuneet muuten kuin, että yksityisen terveydenhuollon lisäämisen osalta joustavat työskentelyolosuhteet ei enää ollut tilastollisesti merkitsevä selittävä tekijä.

Johtopäätökset

Lääkärit kokevat työssään tärkeimmäksi muiden auttamisen. Taloudelliset tekijät (palkka) eivät ole lääkäreille erityisen merkityksellisiä. Merkityksellisimpiä ovat joustavat työskentelyolosuhteet, mahdollisuus toteuttaa itseään, työn itsenäisyys ja työkaverit. Taustamuuttujittain tarkasteltuna on tiettyjä selkeitä eroja työn merkityksen kokemisen osalta. Voimakkaimmat erot ovat työskentelysektorin kohdalla. Erityinen ero on siinä, että yksityissektorilla työskentelevät näkevät joustavat työskentelyolosuhteet erityisen tärkeiksi. Tulos tukee aiempia hieman erilaisin kysymyksenasetteluin operoivien tutkimusten tuloksia (Midttun 2007).

Työn ulkoiset motivaatiotekijät ovat yksinkertaistaen tärkeämpiä yksityisellä kuin julkisella sektorilla työskenteleville (vrt. Herzberg 1971). Juuri yksityisellä sektorilla joustavuus erityisesti työajan ja rytmin osalta on koettu lääkäriyössä suurimmaksi. Esimerkiksi vuokralääkäriyrityksen kautta perusterveydenhuollossa työskentelevällä lääkärillä on hyvä mahdollisuus vaikuttaa työaikoihinsa. Tunne siitä, että työ joustaa voidaan nähdä myös tärkeäksi työhyvinvoinnin tekijäksi. Aiemman tutkimuksen mukaan juuri työn hallinnan tunne on olennainen esimerkiksi työhyvin-

voinnin kannalta. Vastaavasti päätösvapaus työssä lievittää kuormitusta (Esim. Karasek 1979; Karasek & Theorell 1990). Näin ollen joustavuus on merkittävä tekijä. Artikkelin rajoituksena on, että aineiston avulla ei kuitenkaan pysty selvittämään sitä, mikä on joustavuuden merkitys työskentelysektorin valinnassa.

Kun työn merkityksen ja hyvinvointivaltiomieli-
lipiteiden yhteyksiä tarkasteltiin vakioimattomina, havaittuja yhteyksiä oli paljon. Kun työn merkitystä mittaavia muuttujia vakioitiin toisillaan ja muilla aiemmin merkityksellisiä olleilla muuttujilla, havaittiin, että työn merkitys ei ole erityisesti yhteydessä mielipiteisiin hyvinvointivaltiosta. Lähinnä tärkein tulos on, että individuaalisesti työhönsä suhtautuvat lääkärit ovat myös individualistisempia suhteessa hyvinvointivaltiota kohtaan. Yksityiskohtaisemmassa tarkastelussa kävi ilmi, että terveydenhuollon uudistamisen osalta yksikään työn merkitys -muuttujia ei selitä eroja. Sosiaaliturvan tasoa liian korkeana pitävät ja verojen alentajat ovat useammin lääkäreitä, joille työn arvostus muiden taholta on tärkeää. Erityisen merkittävästi veroja haluavat alentaa ne, joille palkka on tärkeää. Yksityisen terveydenhuollon lisäämistä kannattavat erityisesti työskentelyolosuhteiden joustavuutta tärkeänä pitävät lääkärit.

Liitetaulukko 1. Käytetyt kysymykset työn merkityksestä.

Mikä on seuraavien tekijöiden merkitys työssänne? Rengastakaa yksi vaihtoehto jokaiselta riviltä.

	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	En osaa sanoa	Ei kovin tärkeä	Ei lainkaan tärkeä
a) Mahdollisuus auttaa ihmisiä	1	2	3	4	5
b) Työkaverit	1	2	3	4	5
c) Kutsumus	1	2	3	4	5
d) Työn arvostus muiden taholta	1	2	3	4	5
e) Mahdollisuus toteuttaa itseään	1	2	3	4	5
f) Palkka	1	2	3	4	5
g) Omien rajojen koetteleminen	1	2	3	4	5
h) Työpaikan varmuus	1	2	3	4	5
i) Työn itsenäisyys	1	2	3	4	5
j) Joustavat työskentelyolosuhteet	1	2	3	4	5

Kirjallisuus

- CUMMINGS, S.M., SAVITZ, L.A. & KONRAD, T.R. (2001). Reported Response rates to Mailed Physician Questionnaires. *Health Services Research, 35*, 1347–1355.
- ELOVAINIO, M., HEPONIEMI, T., VÄNSKÄ, J., SINERVO, T., KUJALA, S., LAAKSO, E., JALONEN, P., HAKANEN, J., HUSMAN, K., TÖYRY, S. & HALILA, H. (2007). Miten suomalainen lääkäri voi 2000-luvulla? *Suomen Lääkärelehti, 62*, 2071–2076.
- FORMA, P. (2004). Työhön suhtautuminen ja työssä jatkaminen. Teoksessa P. Forma & J. Väänänen (toim.) *Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla*. (s. 209–232). Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.
- FORMA, P. (1998). *Mielipiteiden muutos ja pysyvyys: Suomalaisen mielipiteet hyvinvointivaltiosta, sosiaaliturvasta ja hyvinvointipalveluista vuosina 1992 ja 1996*. Helsinki: Stakes.
- HELKAMA, K. & SEPPÄLÄ, T. (2006). Arvojen muutos Suomessa 1980-luvulta 2000-luvulle. Teoksessa R. Heiskala & T. Seppälä, T. (toim.) *Uusi jako. Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta?* (s. 131–155). Helsinki: Gaudeamus.
- HERZBERG, F. (1971). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.
- HOLLANDER, E.P. (1971). *Principles and methods of social psychology*. New York: Oxford University Press.
- HYPPÖLÄ, H. (2001). *Development and Evaluation of Undergraduate Medical Education in Finland*. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- HYPPÖLÄ, H., VIRJO, I., MATTILA, K., KUMPUSALO, E., KUJALA, S., HALILA, H., LUHTALA, R., NEITTAANMÄKI, L. & ISOKOSKI, M. (2000). Lääkäri 98. Raportti kyselytutkimuksesta vuosina 1987–1996 välimatulle lääkäreille ja vertailu tilanteeseen kymmenen ja viisi vuotta aikaisemmin. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- HYPPÖLÄ, H., KUMPUSALO, E., NEITTAANMÄKI, L., MATTILA, K., VIRJO, I., KUJALA, S., LUHTALA, R., HALILA, H. & ISOKOSKI, M. (1998). *Becoming a Doctor – Was it the Wrong Career Choice?* *Social Science & Medicine, 47*, 1383–1387.
- JANUS, K., VOLKER, E.A., GAITANIDES, M., SCHWATZ, F.W. (2007). German physicians “on strike” – Shedding light on the roots of physician dissatisfaction. *Health Policy, 82*, 357–365.
- KANKAANRANTA, T., VAINIOMÄKI, J., AUTIO, V., HALILA, H., HYPPÖLÄ, H., ISOKOSKI, M., KUJALA, S., KUMPUSALO, E., MATTILA, K., VIRJO, I., VÄNSKÄ, J. & RISSANEN, P. (2006). Factors Associated with Physicians’ Choice of Working Sector: A National Longitudinal Survey in Finland. *Applied Health Economics and Health Policy, 5*, 125–136.
- KANKAANRANTA, T., NUMMI, T., VAINIOMÄKI, J., HALILA, H., HYPPÖLÄ, H., ISOKOSKI, M., KUJALA, S., KUMPUSALO, E., MATTILA, K., VIRJO, I., VÄNSKÄ, J. & RISSANEN, P. (2007). The role of job satisfaction, job dissatisfaction and demographic factors on physicians’ intentions to switch work sector from public to private. *Health Policy, 83*, 50–64.
- KARASEK, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain. *Administrative Science Quarterly, 24*, 295–309.
- KARASEK, R.A. & THEORELL, T. (1990). *Healthy work, stress, productivity and reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- KARISALMI, S. (2001). Työelämän laatu ja eläkesuuntautuminen. Teoksessa S. Forss, S. Karisalmi & P. Tuuli (toim.) *Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatus*. (s. 55–93). Helsinki: Eläketurvakeskus.
- KUMPUSALO, E., NEITTAANMÄKI, L., MATTILA, K., VIRJO, I., ISOKOSKI, M., KUJALA, S., JÄÄSKELÄINEN, M. & LUHTALA, R. (1994). *Professional Identities of Young Physicians: A Finnish National Survey*. *Medical Anthropology Quarterly, 8*, 69–77.
- LEHTO, A.-M. & SUTELA, H. (2004). Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2003. Helsinki: Tilastokeskus.
- MASLOW, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*, 370–396.
- MATTILA, K. & LÄÄKÄRI 98-TUTKIMUSRYHMÄ. (2003). Suomalaisen lääkärin arvovalinnat. *Suomen Lääkärelehti, 58*, 1199–1201.
- MIDTTUN, L. (2007). Private or public? An empirical analysis of the importance of work values for work sector choice among Norwegian medical specialists. *Social Science & Medicine, 64*, 1265–1277.
- MÄKITALO-KEINONEN, T., VIRTANEN, P., SALONIEMI, A., VÄNSKÄ, J., PARMANNE, P. (2005). Vuokralääkärit – keitä he ovat? *Suomen Lääkärelehti, 60*, 5007–5010.
- NEITTAANMÄKI, L., GROSS E.B., VIRJO, I., HYPPÖLÄ, H. & KUMPUSALO, E. (1999). Personal values of male and female doctors: gender aspects. *Social Science & Medicine, 48*, 559–568.
- NUMMENMAA, L. (2004). *Käyttätymistieteiden tilastolliset menetelmät*. Helsinki: Tammi.
- PUOHINIEMI, M. (1995). Values, consume attitudes and behaviour. An application of Schwartz’s value to the analysis of consumer behaviour and attitudes in two national samples. Helsinki: Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian laitos.
- ROE, R.A. & ESTER, P. (1999). Values and Work: Empirical Findings and Theoretical Perspective. *Applied Psychology: An International Review, 48*, 1–21.
- ROKEACH, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Press.
- RONEN, S. & SADAN, S. (1984). Job attitudes among different occupational status groups. An economic analysis. *Work and Occupations, 11*, 77–97.
- ROS, M., SCHWARTZ, S.H. & SURKISS, S. (1999). Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied psychology: an international review, 48*, 49–71.
- SAARINEN, A. (2007). Raportti suomalaisten lääkäreiden terveyspoliittisia mielipiteitä kartoittavan kyselyaineiston keruusta ja teknistä seikoista. Turku: Turun yliopiston sosiaalipolitiikan laitos.
- SAARINEN, A. (2007A). The opinions of Finnish physicians on social security system. *Käsikirjoitus*.
- SAARINEN, A. (2007B). Lääkäreiden näkemykset terveydenhuoltojärjestelmästä. Hoitotakuujärjestelmä on tuonut riittävästi resursseja harvojen lääkäreiden mielestä. *Suomen Lääkärelehti, 62*, 4441–4445.
- SAARINEN, A. (2007C). Lääkäreiden näkemykset terveydenhuollon markkinoistumiseen. *Yhteiskuntapolitiikka, 72*, 599–612.
- SCHWARTZ, S.H. (1992). *Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries*. Teoksessa M.P. Zanna (toim.) *Advances in experimental social psychology*. (s. 1–65). New York: Academic Press, New York.
- TABACHNICK, B.G. & FIDELL, L.S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Allyn & Bacon.
- WALLACE, J.E. & LEMAIRE, J. (2007). On physician well being – You’ll get by with a little help from your friends. *Social Science & Medicine, 64*, 2565–2577.
- VON VULTÉE, P., AXELSSON, R. & ARNETZ, B. (2007). The impact of organisational settings on physician wellbeing. *International Journal of Health Care Quality Assurance, 20*, 506–515.

Matti Vuorensyrjä

Työn jättämisen vakava harkinta vanhusten ja vammaisten perushoitotyössä: komparatiivinen tutkimus Suomessa, Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa*

Yhteispohjoismaisen Nordcare-hankkeen kyselytutkimuksessa (2005) neljän eri Pohjoismaan perushoitotyöntekijöiltä kysyttiin, ovatko he viimeksi kuluneen vuoden aikana vakavasti harkinneet nykyisen työnsä jättämistä. Artikkelissa tukeudutaan tähän komparatiiviseen aineistoperustaan ja tutkitaan, mitkä tekijät ovat vanhus- ja vammaistyön tehtäväalueiden perushoitotyöntekijöille niin vaikeita, että ne saavat heidät harkitsemaan työnsä jättämistä. Tutkimusstrategia on kaksiosainen. Maakohtaisten eksploraatiivisten faktorianalyyseiden avulla tutkitaan ja analysoidaan työolosuhteita ja työssä jaksamiseen kytkeytyviä eri tekijöitä perushoitotyössä. Tuloksena saatavia faktoripistemääriä käytetään maakohtaisissa logistisissa regressioanalyyseissa, joiden avulla pyritään selittämään työn jättämisen vakavaa harkintaa. Tutkimuksen tulokset vastaavat aiempien toimiala- ja ammattikohtaisten tutkimusten tuloksia. Fyysinen ja psyykinen rasitus, esimiehen ja organisaation luottamus ja tuki sekä työn koettu mielekkäisyys vaikuttavat tilastollisesti merkittävästi ja myös taustamuuttujiin nähden vakaalla tavalla siihen, harkitseeko hoitotyöntekijä jättävänsä oman työnsä vai ei.

Johdanto ja tutkimusongelma

Yhteispohjoismaisen Nordcare-hankkeen kyselytutkimuksessa (2005) Suomen, Ruotsin, Norjan ja Tanskan perushoitotyöntekijöiltä kysyttiin, ovatko he viimeksi kuluneen vuoden aikana vakavasti harkinneet jättävänsä nykyisen työnsä. Tässä artikkelissa tukeudutaan tähän komparatiiviseen aineistoperustaan ja tutkitaan, mitkä tekijät ovat vanhus- ja vammaistyön tehtäväalueiden perushoitotyöntekijöille niin vaikeita, että ne saavat heidät harkitsemaan työnsä jättämistä.

Tutkimuskysymys on merkittävä ainakin kolmesta eri syystä. Ensinnäkin työn jättämisen vakava harkinta (t. *aikomus*; engl. *labour turnover*

intention, intention to quit a job) ennustaa aieman tutkimuksen perusteella työn varsinaista jättämistä (*labour turnover; quitting a job*) (esim. Parasuraman 1989; Alexander ym. 1998; Griffeth ym. 2000; Laine 2005). Se on siten mielenkiintoinen ja merkittävä muuttuja työn tarjontapäätösten kannalta. Suomessa työn tarjonnan tukeminen, erityisesti hyvinvointipalvelujen kenttätyössä, on väestörakenteen kehityksen vuoksi yksi kaikkein tärkeimmistä tulevaisuushaasteista lähivuosien aikana. Väestönkehitys on samansuuntainen myös muissa EU-maissa. Eurooppa vanhenee. Toisekseen muuttujalla on merkittä-

* Artikkelit on osa Nordcare (2006–2008) -tutkimushanketta, jota ovat rahoittaneet Forskningsrådet för Arbetsliv och Socialvetenskap (FAS), Työsuojelurahasto (TSR) ja Jyväskylän yliopisto.

vä oma indikaattoriarvonsa riippumatta siitä, johtaako työn jättämisen vakava harkinta työn jättämisspäätökseen vai ei. Toimiala, ammatti tai organisaatio, jossa merkittävä osa työntekijöistä harkitsee vakavasti jättävänsä oman työnsä, ei ole syystä tai toisesta kyennyt sitouttamaan työntekijöitä tehtäviinsä. Työntekijöiden tavoitehorisontti työtehtäviensä ja työpaikkansa suhteen on keskimääräistä lyhyempi. Oman osaamisen kehittäminen nykyistä työpaikkaa varten ei tällöin ole heille yhtä tärkeää kuin pitempiä aikaisia tavoitehorisontin ja sitoutumisen tapauksessa. Kolmanneksi hoitotyöntekijöiden työsuhteen jatkuvuus on tärkeää myös monien eri potilas- ja asiakasryhmien hyvinvoinnin kannalta (Alexander ym. 1998).

Tässä artikkelissa työn jättämisen vakavaa harkintaa tutkitaan tietyllä toimialalla ja tietyn ammatin näkökulmasta. Ajatuksena on, että työ ja työvoima ovat ehkä perustavallakin tavalla erilaisia eri toimialoilla ja ammasteissa. Yksittäinen selittävä tekijä tai työn tutkimuksen malli, joka toimii yhdellä toimialalla tai ammatissa, ei välttämättä toimi lainkaan toisella toimialalla tai toisessa ammatissa.

Toimialojen ja ammattien välillä on merkittäviä ja pitkällä aikavälillä vakaita tuottavuuseroja, palkkaeroja ja kysynnän tulojoustoeroja (ks. esim. Maddison 1991; Borjas & Ramey 2000; Björklund ym. 2007; vrt. Bowen & Baumol 1966; Baumol 1967; Baumol ym. 1985; Lindbeck 2006). Myös työn jättämisen vakavan harkinnan syiden voidaan olettaa olevan toimiala- ja ammattikohtaisia. Ne ovat vanhus- ja vammaispalvelujen tehtäväalueiden perushoitotyössä erilaisia kuin toimisto-, teollisuus- tai maataloustyössä. On mahdollista, että kyse on kokonaan eri syistä ja syyluokista kuin muilla toimialoilla ja muissa ammasteissa.

Suuressa osassa aiempaa tutkimuskirjallisuutta työvoiman toimialoittaista ja ammattien mukaista heterogeenisuutta ei ole otettu huomioon lainkaan tai se on otettu huomioon vain kontrollimuuttujana. Kun toimiala tai ammatti on otettu huomioon kontrollimuuttujina, niiden on poikkeuksetta havaittu vaikuttavan tuloksiin (ks. Cotton & Tuttle 1986; Mitchell ym. 2001; Laine ym. 2006; yksityiskohtaisista ammattispesifeistä tutkimuksista ks. erityisesti Sjögren ym. 2005; Alotaibi 2007; Vuorensyrjä 2008; ks. myös Alexander ym. 1998; Fang

2001; Laine 2005; Castle ym. 2007). Siksi muun muassa John L. Cotton ja Jeffrey M. Tuttle (1986, 66) ovat esittäneet, että työntekijöiden vaihtuvuuden tutkimuksessa täytyy vähintään määritellä mahdollisimman tarkoin, mistä toimialasta tai ammatista tutkimuksessa on kyse.

Kontrollimuuttujien (toimiala, ammatti) käyttö tai perusjoukon määrittelemisen ammatin ja toimialan mukaan ei kuitenkaan yksistään ratkaise perusongelmaa: eri ammatteja ja toimialoja käsitellään silti yhdessä ja samassa käsitteellisessä kehyksessä. *Selittävät muuttujat* pitäisi tulkita ja mallintaa toimiala- ja ammattikohtaisesti. Muuten mallinnukseen sisältyy yhä ajatus siitä, että tekijät, jotka vaikuttavat työn jättämisen vakavaan harkintaan ja työn varsinaiseen jättämiseen, ovat perushoitotyössä samanlaisia – samoja – kuin missä tahansa muussa työssä. Niitä ajatellaan suureina, jotka voidaan kuvata yksinä ja samoina toimialasta ja ammatista riippumatta.

Tällaisina abstrakteina tekijöinä on yleensä kuvattu tyytymättömyys palkkaan (*pay dissatisfaction*), tyytymättömyys työhön (*job dissatisfaction*) tai sitoutumattomuus työorganisaatioon (*lack of organizational commitment*). Näin siis myös silloin, kun tutkimusta on tehty jollakin tietyllä toimialalla tai jonkin tietyn ammatin suhteen. (esim. Lum ym. 1998; Sjöberg & Sverke 2000; Karsh ym. 2005.) Tutkimuksellisen ymmärryksen ja toimintapolitiikan kannalta toimialat ja ammatit ylittävän abstraktin tutkimuksen tulokset ovat kuitenkin epätydyttäviä. Yleistä ”työtyytyväisyyttä” ja ”sitoutuneisuutta” on toki varmasti hyvä lisätä. Työtyytyväisyyteen, sitoutuneisuuteen ja työntekijöiden vaihtuvuuden vähentämiseen tähtäävän toimintapolitiikan efektiiviset keinot voivat kuitenkin olla ytimeltään ala- ja ammattikohtaisia. Jos näin on, ekologisesti validi ja toimintapolitiikan kannalta käyttökelpoinen tutkimus edellyttää yksityiskohtaista ja konkreettista, työvoiman heterogeisuusoletukseen myöntyvää tutkimusotetta. (Cotton & Tuttle 1986; Alexander ym. 1998; Castle ym. 2007; Vuorensyrjä 2008.)

Tässä tutkimuksessa vanhus- ja vammaistyön tehtäväalueiden perushoitotyöntekijöitä ei hukata muiden työntekijöiden aineistoon. Ei myöskään kysytä, mitä parametristimaatteja kaikille eri toimialoille ja ammasteille yhteiset selittävät tekijät saavat näiden toimialojen perushoitotyöntekijöiden osa-aineistossa, kun

pyritään selittämään työn jättämisen vakavaa harkintaa. Tässä tutkimuksessa kysytään, mitkä nämä tekijät ovat. Mitkä tekijät ovat vanhus- ja vammaistyön tehtäväalueiden perushoitotyöntekijöille niin vaikeita, että ne saavat heidät harkitsemaan työnsä jättämistä?

Tutkimusstrategia

Tämän artikkelin tutkimusstrategiana on hyödyntää perushoitotyön arjen kuvaukseen tarkoitettua aineistoa työn jättämisen vakavan harkinnan tutkimuksessa. Hoitotyön rakennetta analysoidaan maakohtaisten eksploratiivisten faktorianalyyseiden avulla ja tuloksina saatavia faktoripistemääriä käytetään maakohtaisissa, työn jättämisen vakavaa harkintaa selittävässä logit-malleissa. Tutkimuksen menetelmä- ja aineistovalinnat ovat tässä mielessä avoimia uusille selittäville muuttujille ja niiden operationalisoinneille.

Tuloksia verrataan aiemman tutkimuskirjallisuuden tuloksiin artikkelin loppupuolella. Jo tässä vaiheessa voidaan kuitenkin todeta, että tulokset olivat työvoiman heterogeenisuusoletuksen mukaisia. Työvoiman heterogeenisuusoletuksen mukaan työssä ja työvoimassa on vahvoja toimiala- ja ammattispesifejä piirteitä. Näiden piirteiden voidaan olettaa olevan erilaisia eri toimialoilla ja eri ammateissa. Suomen logit-mallissa löytyi työn jättämisen vakavan harkinnan tilastollisesti merkitseviä selittäjiä perushoitotyön eri rakennetekijöistä. Näitä olivat fyysinen ja psyykinen rasitus, esimiehen ja organisaation luottamus ja tuki sekä työn koettu mielekkyys. Fyysisen ja psyykkisen rasituksen faktoriin sisältyi muun muassa selkä kivun osiomuuttuja. Tämän artikkelin laadullisessa sisäartikkelissa selkä kivun on havaittu olevan yksi tärkeimmistä työn jättämisen aikomusten tekijöistä vanhusten ja vammaisten perushoitotyössä. Työn koetun mielekkyyden faktoriin sisältyi työntekijän kokemus siitä, että asiakaskohtaamiset ovat antoisia. Tämän on puolestaan havaittu olevan yksi tärkeimmistä tekijöistä työssä pysymisen aikomusten taustalla vanhusten ja vammaisten perushoitotyössä. (Vuorensyrjä 2008.)

Työvoiman heterogeenisuusoletuksella on mielenkiintoinen korollaari. Jos voidaan olettaa, että työssä ja työvoimassa on vahvoja toimiala- ja ammattispesifejä piirteitä, voidaan myös olettaa, että nämä piirteet ovat samanlaisia saman toimialan samassa ammatissa eri maissa.

Tutkimuksen tulokset olivat myös tästä näkökulmasta katsottuna mielenkiintoisia. Tutkimuksen faktoriratkaisuissa ja niiden sisäisissä rakenteissa oli joitakin maakohtaisia eroja. Yleisesti ottaen sekä maakohtaisten faktorianalyyseiden että maakohtaisten logististen regressioanalyysien tulokset olivat kuitenkin hämmästyttävän yhdenmukaisia yli eri maiden.

Aineisto ja menetelmät

Tutkimuksen käytössä oli Nordcare-kyselytutkimuksen (2005) komparatiivinen aineisto, joka koostuu helmikuusta huhtikuuhun vuonna 2005 Suomessa, Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa tehdyistä samoista kotikielisistä kyselytutkimuksista. Nordcare-hanke on Marta Szebehelyn johtaman pohjoismaisen tutkijaryhmän suunnittelema ja toteuttama tutkimuskokonaisuus. Hankkeen ja kyselytutkimuksen tavoitteena oli vertailukelpoinen kuvaus ja analyysi perushoitotyön arkipäivän eri osatekijöistä Pohjoismaissa. Kyselylomakkeen kysymykset laadittiin tutkijaryhmän yhteistyönä. Lomakkeessa ei käytetty valmiita standardisoituja mittareita. Sen kysymykset ovat tutkimusryhmän itse laatimia tai muokkaamia. Useiden kysymysten pohjana on kuitenkin käytetty aiempia ruotsalaisia ja kansainvälisiä kyselyjä (*Arbetslivsinstitutin ja European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions -säätiön työolotutkimuksia*). Tutkimusryhmän jäsenet ovat hoito- ja hoivatyön asiantuntijoita. Ryhmässä katsottiin, että hoitotyön eri ulottuvuudet saadaan tavoitettua paremmin sen jäsenten aiempiin tutkimustuloksiin ja -kokemuksiin nojaavilla, itse muokatuilla kysymyksillä kuin valmiiden mittareiden avulla. (Hankkeen taustasta ks. Szebehely 2005; Kröger & Vuorensyrjä 2008.)

Aineisto on ammattiliittoperustainen. Se on kerätty satunnaisotannalla eri maiden ammattiliittojen jäsenlistoilta helmikuusta huhtikuuhun vuonna 2005. Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa voitiin tukeutua yhteen ammattiliittoon (Komunal, Fagforbundet, FOA, vastaavassa järjestyksessä). Suomessa käytettiin kolmea eri liittoa (SuPer, Tehy, KTV/JHL). Eri liitoista valittiin vastaajia samassa suhteessa kuin niissä on jäseninä vanhus- ja vammaistyön perushoitotyöntekijöitä. Mukaan pyrittiin saamaan nimenomaan alan perushoitotyöntekijöitä, eli perusjoukko pyrittiin liittojen tuella rajaamaan näihin työntekijöihin.

Esimerkiksi sairaanhoitajat ja terveydenhoitajat rajattiin tutkimuksen ulkopuolelle, sillä heidän koulutuksensa on nykyään korkeakoulutasoinen ja heidän työhönsä sisältyy usein myös hallinnollisia tehtäviä.

Lomakkeita lähetettiin jokaisessa maassa 1 200 kappaletta. Norjassa lähetyksiä täydennettiin syksyllä 2005 vielä 150 vastaajalla, koska ammattiliiton tekemän otantavirheen vuoksi aineistossa ei ollut tarpeeksi kotipalvelutyöntekijöitä. Näin täydennettynä Norjan lähetyksiä oli yhteensä 1 350.

Lomakkeen alussa oli kysymys siitä, onko vastaaja viimeisten 12 kuukauden aikana hoitanut työssään vanhuksia tai vammaisia. Vain niitä, jotka vastasivat tähän kysymykseen myöntävästi, pyydettiin vastaamaan myös muihin kyselylomakkeen kysymyksiin. Kaikkia vastaajia pyydettiin kuitenkin palauttamaan lomake. Suomessa tähän ensimmäiseen kysymykseen tuli muihin maihin verrattuna poikkeuksellisen paljon kielteisiä vastauksia (197). Ruotsissa kielteisiä vastauksia oli 97, Norjassa 118 (tässä, kuten jatkossakin, puhutaan Norjan koko otoksesta, mukaan lukien

syksyn 2005 täydennys) ja Tanskassa 107. ”Nettolähetyksiä” oli täten Suomessa 1003, Ruotsissa 1 103, Norjassa 1 232 ja Tanskassa 1 093. Jos palautuneiden lomakkeiden määrä suhteutetaan ”nettolähetysten” määrään (eli pois lukien niiden vastaajien lomakkeet, jotka ilmoittivat, etteivät olleet viimeisen 12 kuukauden aikana hoitaneet vanhuksia eivätkä vammaisia), vastausosuudet olivat eri maissa seuraavat: Suomi 72.4, Ruotsi 66.6, Norja 73.5 ja Tanska 79.9 prosenttia. Jos palautuneiden lomakkeiden määrä suhteutetaan ”bruttolähetysten” määrään, Suomessa vastausosuus oli 60.5, Ruotsissa 61.3, Norjassa 67.1 ja Tanskassa 70.1 prosenttia.

Taulukossa 1 esitetään joitakin yleisiä jakaumia eri maiden osa-aineistoista. Näiden perustietojen lisäksi voidaan huomauttaa, että Suomen osa-aineistossa yleisimpiä ammatteja olivat perushoitajan (32.4 %) ja lähihoitajan (28.8 %) ammatit. Seuraavina tulivat kodinhoitaja (13.4 %), hoitoapulainen (7.1 %), hoitaja (6.7 %), kotiavustaja (3.4 %) ja henkilökohtaisen avustaja (1.0 %). Muita ammatteja oli yhteensä 7.1 prosenttia.

Taulukko 1. Nordcare 2005, aineiston perusjakaumia.

	Suomi	Ruotsi	Norja	Tanska
Ikä	\bar{x} = 45.2 v. S.E. = 0.406	\bar{x} = 44.1 v. S.E. = 0.443	\bar{x} = 47.0 v. S.E. = 0.354	\bar{x} = 46.3 v. S.E. = 0.345
Sukupuoli: nainen	98.3 %	93.4 %	95.4 %	98.0 %
Työnantaja: julkinen	84.0 %	93.3 %	98.5 %	96.3 %
Työsuhte 1: vakituinen	74.7 %	84.7 %	92.1 %	94.6 %
Työsuhte 2: kokoaikainen	88.1 %	36.8 %	34.6 %	40.2 %
N*	706	712	869	799
Puuttuvia havaintoja**	20	23	37	42
Otos	726	735	906	841

* Havaintoja eri jakauma-arvioiden perustana, min.

** Puuttuvia havaintoja eri jakauma-arvioissa, max.

Lähde: Nordcare 2005.

Ammattiliittoihin tukeutuva aineistonhankinta vinouttaa otosta. Edellä esitettyjen jakaumien perusteella tilanne vaikuttaa kuitenkin yleisesti ottaen hyvältä. Otos ei näytä merkittävästi vinoutuneelta myöskään käytettävissä oleviin vertailutietoihin nähden (sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden perusjakaumista vuonna 2005 ks. Laine ym. 2006). Otoksen ammattiliittosidonnaisuus on kuitenkin pidettävä mie-

lessä tuloksia tulkittaessa. Esimerkiksi yrittäjät puuttuvat ammattiliittoperustaisesta aineistosta kokonaan.

Tutkimuksen faktorianalyttisessä osuudessa käytettiin kyselytutkimuksen D-osan osiomuuttujia. Ne kuvaavat perushoitotyön keskeisiä ulottuvuuksia ja tekijöitä: työtehtävien, työolosuhteiden, työssä jaksamisen ja työssä uupumisen (jne.) eri ulottuvuuksia ja tekijöitä. Mukana oli yhteen-

sä 28 osiomuuttujaa. Lopullisiin faktoriratkaisuihin jääneet osiomuuttujat on kuvattu kootusti Suomen osiomuuttujia kuvaavassa liitteessä I (muista muuttujista ks. Kröger ym. 2008).

Tulkinnallista helpoutta silmällä pitäen kaikki osiomuuttujat käännettiin ennen analyysia siten, että esimerkiksi ”Mielekkäitä työtehtäviä” -muuttuja saa suurempia arvoja silloin, kun työtehtävät koetaan mielekkäiksi ja vastaavasti pienempiä arvoja silloin, kun ne koetaan epämielekkäiksi. Osiomuuttujat standardoitiin (0,1) ennen analyysia, koska niitä ei ollut mitattu samalla asteikolla. Osa asteikoista oli neliportaisia, osa viisiportaisia.

Perushoitotyöntekijät olivat vastanneet kyselytutkimuksen D-osan kysymyksiin tunnollisesti, mutta mukana oli myös puuttuvia tietoja. Puuttuvien tietojen käsittely jaettiin kahteen osaan. 1. Otokseen ei haluttu imputoida syneteettisiä havaintoyksiköitä. Tästä syystä ne havaintoyksiköt, joilla oli puuttuvia tietoja paljon ($\geq .33\%$:n osuus osiomuuttujien tiedoista), poistettiin analysoitavasta otoksesta. Näin rajatusta otoksesta puhutaan jatkossa ”rajattuna otoksena” (ks. taulukot 2,...,8). Suomessa tällaisia havaintoyksiköitä oli 8 (1.1 % koko otoksesta), Ruotsissa 9 (1.2 %), Norjassa 7 (0.8 %) ja Tanskassa 6 (0.7 %). 2. Otoksesta ei haluttu tarpeettomasti hukata informaatiota. Tästä syystä lopuille niistä havaintoyksiköistä, joilla oli puuttuvia tietoja, ne korvattiin imputoimalla niille maakohtaisesti vastineet muiden mukaan tulevien osiomuuttujien avulla. Imputointi oli järkevää, sillä vaikka puuttuvia tietoja ei sinänsä ollut kovin paljon, oli niitä aineistossa kuitenkin sporadisesti. Esimerkiksi Suomen otos olisi listwise-proseduuria käytettäessä supistunut rajatun otoksen 718 havaintoyksiköstä 632 havaintoyksikköön.

Imputoinnissa käytettiin regressioanalyysia. Suomen tapauksessa rajatun otoksen osiomuuttujamatriisin soluista imputoitiin noin 0.8 prosenttia (160/20104), Ruotsin tapauksessa noin 1.1, Norjan tapauksessa noin 1.5 ja Tanskan tapauksessa noin 1.2 prosenttia. Yksittäisistä muuttujista eniten imputoitavia tietoja oli Norjan otoksen ”Täydennyskoulutus”-muuttujassa, noin 6.7 prosentilla havaintoyksiköistä. Kaikkien muiden muuttujien kohdalla imputoitavien tietojen määrä jäi selvästi alle 5 prosentin rajan.

Menetelmät

Tässä tutkimuksessa käytettiin eksploraatiivista faktorianalyysia ja logistista regressioanalyysia. Tutkimusstrategia oli kaksiosainen. 1. Maakohtaisten eksploraatiivisten faktorianalyysien avulla tutkittiin ja analysoitiin yhteispohjoismaisen Nordcare -kyselytutkimuksen D-osan muuttujia. Näiden on ollut tarkoitus kuvata perushoitotyön arkea ja perushoitotyön keskeisiä ulottuvuuksia ja tekijöitä. Muuttujat kuvaavat siis muun muassa työtehtävien, työolosuhteiden, työssä jaksamisen ja työssä uupumisen eri ulottuvuuksia ja tekijöitä perushoitotyössä. Faktoreita toisin sanoen esitettiin ja niiden annettiin vapaasti määrityä työn arkea kuvaavien muuttujien kentässä. 2. Faktorianalyysin tuottamia maakohtaisia faktoripistemääriä käytettiin maakohtaisissa logistisissa regressioanalyyseissa. Selitettävänä muuttujana tutkittiin vastauksia samassa kyselylomakkeessa esitettyyn kysymykseen siitä, onko työntekijä viimeisen vuoden aikana vakavasti harkinnut jättävänsä nykyisen työnsä vai ei.

Faktorianalyysin oli tässä oltava nimenomaan eksploraatiivinen, ei konfirmatorinen. Eksploraatiivisessa faktorianalyysissa kaikki Λ -matriisin lataukset λ_{ij} estimoidaan (ks. yhtälö, alla). Siinä esitetään sellaisia latenttien muuttujien $F = F_1, \dots, F_m$ ja osiomuuttujien $X = x_1, \dots, x_n$ välisiä lineaarisia sovitteita (faktoriratkaisuja), jotka ovat sekä teknisesti tyydyttäviä että sisällöllisesti mielekkäitä. Vektorin $E = \varepsilon_1, \dots, \varepsilon_n$ tekijät kuvaavat mallin virhetermejä.

$$X = \Lambda F + E,$$

$$\Lambda = \begin{pmatrix} \lambda_{11} & \dots & \lambda_{1m} \\ \vdots & & \vdots \\ \lambda_{n1} & \dots & \lambda_{nm} \end{pmatrix}.$$

Faktorianalyysi voidaan toteuttaa monin eri menetelmin, jotka kuitenkin yleensä tuottavat samanlaisia ratkaisuja. Tämän tutkimuksen näkökulmasta toistettavuus oli tärkeä kriteeri. Nordcare-kyselytutkimuksen lomaketta käytettiin nyt – vuoden 2005 aineistonhankinnassa – ensimmäistä kertaa. Lomakkeella toteutettiin pieniä pilottitutkimuksia ennen aineistonhankin-

taa, mutta se on olennaisesti uusi, testaamaton tutkimusinstrumentti. Siksi tavoitteena oli tuottaa maakohtaisten faktoriratkaisujen joukko yhdenmukaisesti yli eri maiden ja tavallisimpien faktorointi- ja rotatointimenetelmien avulla (MLE, PAF, GLS; Varimax, Promax). Osiomuuttujien jakaumat olivat vinoja, minkä vuoksi faktoroinnissa ei käytetty suurimman uskottavuuden estimointimenetelmää (MLE). Lopullinen faktorointimenetelmää koskeva ratkaisu tehtiin GLS- ja PAF-menetelmien välillä. Menetelmät antoivat pitkälti yhteneviä tuloksia. GLS antoi kuitenkin jonkin verran voimakkaampia latauksia ja niin ikään jonkin verran korkeampia faktoripistemäärien variansseja. Faktorointimenetelmäksi valittiin GLS. Faktoriratkaisujen perustana oli korrelaatiomatriisi.

Faktorien vahvan keskinäisen korrelaation vuoksi suorakulmainen rotaatio ei ollut perusteltu. Lopullisissa faktoriratkaisuissa eri faktorien keskinäiset korrelaatiot estimoitii välillä $0.142 \leq |r| \leq 0.613$. Kaikkien maiden faktoriratkaisuissa oli suhteellisen korkeita faktorien keskinäisiä korrelaatioita: kaikissa maissa yksi tai useampia korrelaatioita oli $.474 \leq |r|$. Tästä syystä rotatoinnissa ei käytetty suorakulmaista Varimax-rotatointia, vaan vinokulmaista Promax-rotatointia. Yhdenmukaisuuden vuoksi kaikissa eri analyyseissa käytettiin siten GLS-estimointia ja Promax-rotatointia ($\kappa = 4$).

Logistinen regressioanalyysi voidaan kuvata todennäköisyysuhteen $p/(1-p)$ luonnollisen logaritmin funktiona selittävien muuttujien $X = (x_1, \dots, x_k)$ lineaarisesta yhtälöstä. Logistisessa regressioanalyysissä ei ole vastinetta lineaarisen regressioanalyysin selityssasteelle (R^2) eikä t-testisuurelle (t, p-arvo). Näiden sijasta logistisessa regressioanalyysissä käytetään pseudoselityssasteita ja t-testisuureen vastineena Wald-testisuuretta (Wald, p-arvo). Koska Wald on kuitenkin harhainen konservatiiviseen suuntaan, sen rinnalla voidaan käyttää likelihood ratio -kriteeriä (LR) parametrin tilastollisen merkitsevyyden tarkastelussa. Tässä tutkimuksessa sovellettiin pakotetun logistisen regressioanalyysin rinnalla taaksepäin askeltaavaa logistista regressioanalyysia, jonka osana LR-kriteeri tutkii jokaisen yksittäisen muuttujan vaikutusta koko malliin ja hyväksyy tai hylkää muuttujan näillä perusteilla.

Tuloksista raportoidaan tässä artikkelissa tutkimuskirjallisuudessa yleistyneeseen tapaan e^{β} -suureet (OR), ei β -suureita. Raportoidun parametrin tulkinta on tässä tapauksessa se, että yhden mittayksikön lisäys selittävässä muuttujassa x_i kasvattaa ($e^{\beta_i} > 1$) tai vähentää ($e^{\beta_i} < 1$) tutkittavaa todennäköisyysuhtetta $p/(1-p)$ kertoimella e^{β_i} (OR).

Tulokset

Perushoitotyön rakennetekijät

Faktorianalyysi toteutettiin aineistoa kartoittavana ja erilaisille faktoriratkaisuille avoimena tutkimuksena. Kaikki osiomuuttujat eivät sopineet tutkimuksen faktoriratkaisuihin. Osiomuuttujia suljettiin analyysin ulkopuolelle ja toisaalta integroitiin analyysiin kolmesta eri syystä.

1. Aineistossa oli mukana muuttujia, jotka eivät latautuneet eri faktoreille lainkaan tai latautuivat niille vain heikosti. 2. Aineistossa oli myös muuttujia, jotka korreloivat vain yhden tai kahden toisen osiomuuttujan, mutta eivät muiden kanssa. Näitä olivat esimerkiksi ”Palkallinen ylityö” ja ”Palkaton ylityö” sekä ergonomisia haittoja kuvaavat muuttujat ”Raskaita taakkoja”, ”Hankala työasento” ja ”Työtehtäviin sopimaton tila”. Näistä erityisesti ergonomiafaktori olisi ollut estimoitavissa ja integroitavissa eri maiden faktoriratkaisuihin, mutta se olisi tarvinnut tuekseen lisää osiomuuttujia, kuten muutkin estimoimatta jääneet faktorit. 3. Teknisistä ja tulkinnallisista vaikeuksista huolimatta otoksesta löytyi toimivia faktoreita ja faktoriratkaisuja. Joitakin osiomuuttujia integroitiin tässä vaiheessa mukaan analyysiin maakohtaisten faktoriratkaisujen keskinäisen vertailukelpoisuuden vuoksi, ei kuitenkaan siinä laajuudessa, että maakohtainen faktoriratkaisu – faktorien joukko – olisi muuttunut. Siten esimerkiksi Suomen ratkaisuun otettiin mukaan osiomuuttujat ”Aikaa keskustella työtovereiden kanssa” ja ”Vaikuttamismahdollisuudet”, vaikka niiden kommunaliteetit olivat verrattain heikkoja ($h^2 = .289$, $h^2 = .312$), koska ne latautuivat Esimiehen ja organisaation luottamuksen ja tuen faktoreille muissa maissa.

Lopulliset ratkaisut rakennettiin maakohtaisten erityispiirteiden ja nämä erityispiirteet yllättävien vertailukelpoisuus-kriteerien yhdistel-

minä. Hankkeen myöhemmässä vaiheessa palataan maakontaisiin eroihin ja faktoriratkaisujen kehittämiseen näillä perusteilla. Jatkotutkimuksessa palataan myös niiden osiomuuttujien analyysiin, jotka eivät latautuneet tässä artikkelissa

tutkituille faktoreille. Yksittäisen osiomuuttujan heikko korrelaatio suhteessa muihin osiomuuttujiin ei näet oikeuta päättelemään, että muuttujalla ei olisi merkitystä työn jättämisen vakavan harkinnan kannalta.

Taulukko 2. Suomi, faktoriratkaisu.

	FA	FB	FC	FD	h ²
Mielekkäitä työtehtäviä		-0.106		0.767	0.549
Liian paljon tekemistä	0.200		0.501		0.443
Kehittymismahdollisuudet		0.253	0.145	0.548	0.489
Vaikuttamismahdollisuudet		0.295	-0.156	0.290	0.312
Tietoa työnjohdolta		0.687		-0.114	0.447
Aikaa keskustella työtovereiden kanssa		0.406	-0.158		0.289
Tukea lähimmäältä esimieheltä		0.748			0.521
Täydennyskoulutus		0.536	0.103		0.335
Riittämättömyyden tunne, kun asiakkaat eivät saa kohtuullista hoitoa			0.624		0.389
Lounastauko pitämättä			0.486		0.370
Alimiehitys			0.507		0.327
Työpaikalla rohkaistaan kritiikkiin ja aloitteellisuuteen	0.154	0.535	-0.216		0.353
Asiakaskohtaukset antoisia		-0.100		0.572	0.308
Fyysinen väsymys	0.647				0.586
Selkäkipu	0.568				0.439
Psyykinen väsymys	0.779				0.614
Univaikeudet	0.687				0.473
VAR(Fi)*	.826	.792	.729	.731	
Det.					.019
KMO					.847
Bartlett, p					<.001
N (rajattu otos)					718
Otos					726

GLS, Promax, faktoripistemäärien laskennassa käytetty regressiomenetelmää.

Taulukossa esillä lataukset > |.10|

* Faktoripistemäärien varianssi

Lähde: Nordcare 2005.

Taulukko 3. Ruotsi, faktoriratkaisu.

	FA	FB	FD	h ²
Mielekkäitä työtehtäviä			.835	.639
Liian paljon tekemistä	.505		.128	.336
Kehittymismahdollisuudet		.126	.518	.413
Vaikuttamismahdollisuudet	-.103	.236	.238	.241
Tietoa työnjohdolta		.820		.633
Aikaa keskustella työtovereiden kanssa		.494		.336
Tukea lähimmältä esimieheltä		.773		.598
Täydennyskoulutus		.604		.479
Lounastauko pitämättä	.439			.316
Asiakaskohtaiset antoisia			.461	.282
Fyysinen väsymys	.798			.675
Selkäkipu	.697			.543
Psyykinen väsymys	.562			.502
Univaikeudet	.551			.463
VAR(Fi)*	.834	.829	.758	
Det.				.031
KMO				.791
Bartlett, p				<.001
N (rajattu otos)				726
Otos				735

GLS, Promax, faktoripistemäärien laskennassa käytetty regressiomenetelmä. Taulukossa esillä lataukset > .10

* Faktoripistemäärien varianssi

Lähde: Nordcare 2005.

Taulukko 4. Norja, faktoriratkaisu.

	FA	FB	FD	h ²
Mielekkäitä työtehtäviä		.103	.458	.313
Liian paljon tekemistä	.479	-.106	.108	.316
Kehittymismahdollisuudet			.843	.668
Vaikuttamismahdollisuudet		.298	.340	.335
Tietoa työnjohdolta		.701		.494
Aikaa keskustella työtovereiden kanssa		.516		.343
Tukea lähimmältä esimieheltä		.754		.616
Täydennyskoulutus		.249	.382	.338
Lounastauko pitämättä	.357	-.271	.223	.288
Fyysinen väsymys	.851	.140		.704
Selkäkipu	.652			.452
Psyykinen väsymys	.564			.463
Univaikeudet	.484			.396
VAR(Fi)*	.828	.784	.764	
Det.				.051
KMO				.797
Bartlett, p				<.001
N (rajattu otos)				899
Otos				906

GLS, Promax, faktoripistemäärien laskennassa käytetty regressiomenetelmä. Taulukossa esillä lataukset > .10

* Faktoripistemäärien varianssi

Lähde: Nordcare 2005.

Taulukko 5. Tanska, faktoriratkaisu.

	FB	FA	FC	h ²
Liian paljon tekemistä			.694	.507
Kehittymismahdollisuudet	.566	-.128	.159	.403
Tietoa työnjohdolta	.671			.506
Aikaa keskustella työtovereiden kanssa	.489		-.342	.434
Tukea lähimmältä esimieheltä	.762			.579
Täydennyskoulutus	.624			.446
Riittämättömyyden tunne, kun asiakkaat eivät saa kohtuullista hoitoa		.162	.418	.312
Lounastauko pitämättä			.694	.410
Alimiehitys			.481	.321
Fyysinen väsymys		.707	.134	.626
Selkäkipu		.737		.552
Psyykinen väsymys		.597	.138	.551
Univaikeudet		.554		.421
VAR(F _i)*	.809	.821	.769	
Det.				.029
KMO				.846
Bartlett, p				<.001
N (rajattu otos)				835
Otos				841

GLS, Promax, faktoripistemäärien laskennassa käytetty regressiomenetelmä. Taulukossa esillä lataukset > |.10 |

* Faktoripistemäärien varianssi

Lähde: Nordcare 2005.

Faktoriratkaisuihin jääneistä osiomuuttujista muodostui verrattain yhtenäisellä ja luotettavalla tavalla samanlaisia faktoreita yli eri maiden. (Ks. taulukot 2, ..., 5; osiomuuttujien nimet on tässä lyhennetty, kyselylomakkeen muotoilusta ks. liite I.) Kaksi faktoria muodostui kaikkiin maihin. Ne nimettiin seuraavalla tavalla, ja niihin latautui seuraavia osiomuuttujia:

F_A, Fyysinen ja psyykinen rasitus: ”Fyysinen väsymys”, ”Psyykinen väsymys”, ”Univaikeudet”, ”Selkäkipu” kaikissa maissa; ”Liian paljon tekemistä” kolmessa maassa (Suomi, Ruotsi ja Norja) ja; ”Lounastauko pitämättä” kahdessa maassa (Ruotsi ja Norja). Reliabiliteettimitana käytetään tässä faktoripistemäärien varianssia, $rel(F) \equiv VAR(F)$, joka sai eri maissa arvoja väliltä $rel(F_{\lambda})$: (.821, ..., .834).

F_B, Esimiehen ja organisaation luottamus ja tuki: ”Tukea lähimmältä esimieheltä”, ”Tietoa työnjohdolta”, ”Täydennyskoulutus”, ”Aikaa keskustella työtovereiden kanssa” kaikissa maissa, ”Vaikuttamismahdollisuudet” kolmessa maassa (Suomi, Ruotsi, Norja); ”Kehitty-

mismahdollisuudet” kolmessa maassa (Suomi, Ruotsi, Tanska) ja; ”Työpaikalla rohkaistaan kritiikkiin ja aloitteellisuuteen” yhdessä maassa (Suomi). $rel(F_{\beta})$: (.784, ..., .829).

Näiden faktorien lisäksi faktoriratkaisuihin sisältyi kaksi faktoria, joista toinen (F_C) estimoitiin kahteen (Suomi ja Tanska) ja toinen (F_D) kolmeen eri maahan (Suomi, Ruotsi ja Norja).

F_C, Kiire, työpaine, työntekijävaje: ”Lounastauko pitämättä”, ”Liian paljon tekemistä”, ”Riittämättömyyden tunne, kun asiakkaat eivät saa kohtuullista hoitoa” ja ”Alimiehitys” kahdessa maassa (Suomi, Tanska). $rel(F_{\gamma})$: (.729, ..., .769).

F_D, Työn mielekkäisyys: ”Mielekkäitä työtehtäviä”, ”Kehittymismahdollisuudet” ja ”Vaikuttamismahdollisuudet” kolmessa maassa (Suomi, Ruotsi, Norja); ”Asiakaskohtaukset antoisia” kahdessa maassa (Suomi, Ruotsi) ja; ”Täydennyskoulutus” yhdessä maassa (Norja). $rel(F_{\delta})$: (.731, ..., .764).

Suomen ja Ruotsin ja osittain myös Norjan faktoriratkaisut olivat hyvin lähellä toisiaan, lukuun

ottamatta Kiire, työpaine, työntekijävaje -faktoria, joka estimoititiin vain Suomelle ja Tanskalle. Norjan erottaa Suomesta ja Ruotsista Työn mielekkäys -faktori, joka latautui Norjassa eri tavoin kuin Suomessa ja Ruotsissa. Suomen faktoriratkaisussa latausten suuruusjärjestys oli lähes sama kuin Ruotsin faktoriratkaisussa. (Ks. taulukot 2, 3 ja 4.)

Suomi eroaa muista maista mielenkiintoisella tavalla myös Fyysinen ja psyykinen rasitus -faktorin suhteen. Muissa maissa tätä faktoria määrittävät ensisijaisesti ”Fyysinen väsymys” ja ”Selkäkipu”, Suomessa ”Psyykinen väsymys” ja ”Univaikeudet”.

Faktoriratkaisut olivat teknisesti kelvollisia (Det., KMO, Bartlett, Anti-image -matriisi), vaikka kommunaliteetit (h^2) jäivät suhteellisen pieniksi. Faktorien reliabiliteetit olivat niin α -arvojen kuin faktoripistemäärien varianssienkin $\text{rel}(F_i) \equiv \text{VAR}(F_i)$ näkökulmasta kohtuullisen hyviä kaikissa maissa. Faktorit olivat sisällöllisesti mielekkäitä. Siihen nähden, että tutkittavana oli kokonaan uusi tutkimusinstrumentti, faktorianalyysin ja myös logistisen regressioanalyysin tulokset osoittautuivat suhteellisen luotettaviksi ja vakaiksi.

Työn jättämisen vakava harkinta perushoitotyössä

Logistisessa regressioanalyysissä selitettävänä muuttujana käytettiin Nordcare-kyselytutkimuksen kysymystä d14a. Käytännössä vastaajilta kysyttiin seuraava kysymys:

d14a. ”Oletko viimeisen vuoden aikana vakavasti harkinnut lopettaa nykyisen työsi?”

Olen

En ole

Estimoitavassa logit-mallissa ”olen” sai arvon 1 ja ”en ole” arvon 0. Tarkennettuna tulkintana voidaan siten esittää, että logistisessa regressio-

analyysissä tutkimuksen kohteena on työn jättämisen vakavaa harkintaa koskeva todennäköisyysuhde $p/(1-p)$, kun p on todennäköisyys, että henkilö on viimeisen vuoden aikana vakavasti harkinnut lopettavansa nykyisen työnsä. Mallinnuksessa ei aineistoperustan rajoitusten vuoksi voitu erottaa työtehtävien jättämistä, organisaation jättämistä, ammatin jättämistä ja työvoiman jättämistä toisistaan. ”Työn lopettaminen” voi viitata näihin kaikkiin, ja sen voi olettaa eri vastaajien mielteissä viitanneenkin.

Selitettävän muuttujan maakohtaiset jakaumat on esitetty taulukossa 6. Suomessa ”olen” vastanneiden osuus oli pienin (25.9 %) ja Ruotsissa suurin (39.7 %). Suomen osalta osuudet näyttävät vastaavan aiemman tutkimuksen tuloksia. Superin, Tehyn ja KTV/JHL:n lähihoitajajäsenille vuonna 2004 tehdyn kyselytutkimuksen lähihoitajista 74.1 prosenttia arvioi tekevänsä viiden vuoden kuluttua töitä lähihoitajana tai vastaavassa perushoitotyön ammatissa. 25.9 prosenttia arvioi, että ei. (Vuorensyrjä 2006.) Marjukka Laine tutkimusryhmineen (2006) on havainnut, että noin 30.5 prosenttia sosiaali- ja terveysalan henkilöstöstä jatkaisi nykyisessä työpaikassaan ja tehtävissään, ”jos toimeentulo olisi joka tapauksessa turvattu” (vuoden 2005 tilanne). 35.8 prosenttia siirtyisi samalla ehdolla tekemään osa-aikaista työtä. Lopuista vastaajista (33.7 %) 8.9 vaihtaisi työpaikkaa nykyisellä ammattialalla, 7.5 vaihtaisi toiselle ammattialalle ja 13.3 prosenttia luopuisi työstä kokonaan. Tutkimus osoittaa lisäksi, että työn jättämisen aikomuksissa on merkittäviä ammattikohtaisia eroja. Esimerkiksi lääkäreistä 34.7 prosenttia jatkaisi nykyisessä työpaikassaan entiseen tapaan, ”jos toimeentulo olisi joka tapauksessa turvattu”. Perushoitotyötä tekevillä vastaava osuus oli 28.1 ja sairaanhoitajilla 25.0 prosenttia. (Laine ym. 2006.)

Taulukko 6. Työn jättämisen vakava harkinta perushoitotyössä, perusjakaumat eri maissa.

Työn jättämisen vakava harkinta	Suomi	Ruotsi	Norja	Tanska
En ole	526 (74,1 %)	431 (60,3 %)	641 (72,6 %)	506 (62,2 %)
Olen	184 (25,9 %)	284 (39,7 %)	242 (27,4 %)	307 (37,8 %)
N analyysi	710	715	883	813
N puuttuvia tietoja	8	11	16	22
N (rajattu otos)	718	726	899	835
Otos	726	735	906	841

Lähde: Nordcare 2005

Kaikille maille estimoitiin kuusi logistista regressiomallia. Ensimmäisessä mallissa olivat mukana faktorianalyysin perusteella estimoidut faktorikohtaiset faktoripistemäärät (jatkoksa ”faktorit”; faktoripistemäärien laskennassa käytettiin regressiomenetelmää; Malli A). Toisessa mallissa olivat faktorien lisäksi mukana faktorien pareitaiset vuorovaikutustermit (Malli B). Kolmannessa mallissa olivat faktorien lisäksi mukana taustamuuttujat, joita oli yhteensä viisi kappaletta: ikä, siviilisääty, koulutus, työsuhde (vakainainen; määräaikainen) sekä työnantajan juridinen muoto (kunta, kuntayhtymä t. valtio, julkinen; yksityinen t. muu työnantaja) (Malli C).

Sukupuolta ei voitu käyttää taustamuuttujana, koska otoksessa oli liian vähän miehiä. Palkkatekijää ei myöskään saatu mukaan taustamuuttujaksi, koska sitä ei ollut alun perin sisällytetty kyselytutkimukseen. Taustamuuttujien joukko ei ole tyhjentävä, mutta sen avulla saadaan auttava kuva siitä, mitä faktorikohtaisille parametreille tapahtuu, kun malliin tulee mukaan muita muuttujia.

Neljännessä mallissa olivat mukana ne muuttujat, jotka jäivät malliin taaksepäin askeltavassa logistisessa regressioanalyysissa (LR-kriteeri) (Malli D). Tuloksia ei esitetä askellusketjun viimeisen estimoinnin mukaisina, vaan sellaisen pakotetun estimoinnin mukaisina, johon on otettu mukaan askellusketjun viimeisen estimoinnin

muuttujat. Näillä keinoin analyysiin saatiin mukaan mahdollisimman suuri määrä havaintoyksiköitä. Askelluksen vakaus tarkistettiin vielä kunkin maan tapauksessa erikseen erillisten pakotettujen estimointien avulla.

Viidennessä mallissa olivat mukana samat muuttujat kuin neljännessä mallissa, mutta faktoripisteet standardoitiin (0,1) ennen tätä estimointia, jotta tulokset olisivat mahdollisimman vertailukelpoisia yli eri maiden ja eri faktoreiden (Malli E). Mallien E ja F tuloksia voidaan lukea siten, että yhden keskihajonnan kasvu faktorissa $Z(F_i)$ muuttaa todennäköisyysuhdetta $p/(1-p)$ kertoimella e^{β_i} (OR), kun $0 \leq p \leq 1$ on todennäköisyys, että henkilö on viimeisen vuoden aikana vakavasti harkinnut jättää työnsä.

Kuudes malli oli käytännössä sama kuin viides malli, mutta taustamuuttujat otettiin analyysiin mukaan inklusiivisesti. Jos taustamuuttuja oli josakin yksittäisessä maassa tilastollisesti merkitsevä (LR-kriteeri), se otettiin vertailukelpoisuuden vuoksi mukaan kaikkien maiden regressioihin (Malli F). Tällä tavoin määriteltyjen F-mallien estimointitulokset on esitetty taulukossa 8.

Suomen osalta mallien A, B, C, D ja E tulokset on esitetty taulukossa 7. Muiden maiden kuin Suomen osalta taulukkoa 7 vastaavat tulokset esitetään hankkeen vuonna 2008 ilmestyvässä loppuraportissa (Kröger ym. 2008).

Taulukko 7. Työn jättämisen vakava harkinta perushoitotyössä, Suomi: logit-mallit (A, B, C, D, E).

	Malli A, OR	Malli B, OR	Malli C, OR	Malli D, OR	Malli E, OR
vakio	0.268***	0.265***	0.320*	0.237***	0.237***
FA: Fyysinen ja psyykinen rasitus	2.446***	2.456***	2.434***	2.407***	2.222***
FB: Esimiehen ja organisaation luottamus ja tuki	0.747*	0.740	0.724*	0.756*	0.779*
FC: Kiire, työpaine, työntekijävaje	0.949	0.935	0.961		
FD: Työn mielekkyys	0.600***	0.615***	0.597***	0.590***	0.637***
FA x FB		1.030			
FA x FC		1.019			
FA x FD		1.004			
FB x FC		1.005			
FB x FD		1.039			
FC x FD		0.946			
IKÄ					
alle 30 vuotta			1.000		
30–60 vuotta			0.807		
yli 60 vuotta			1.287		
SIVIILISÄÄTY					
naimisissa tai yhdessä asuva			1.000		
yksinäinen			0.727		
KOULUTUS					
alle 1 vuosi			1.000		
1–2 vuotta			0.781		
yli 2 vuotta			1.066		
TYÖNANTAJA					
julkinen sektori			1.000	1.000	1.000
yksityinen tai kolmas sektori			1.891*	2.028**	2.028**
TYÖSUHDE					
vakituinen			1.000		
määräaikainen, tai muu työsuhde			1.010		
$\chi^2(df)$	142.373(4)	142.652(10)	147.876(11)	147.912(4)	147.912(4)
p	p < .001	p < .001	p < .001	p < .001	p < .001
-2LL	670.110	669.831	614.757	645.366	645.366
Hosmer-Lemeshow, p	.954	.993	.983	.919	.919
R ² _{C-S}	.182	.182	.200	.192	.192
R ² _N	.267	.267	.293	.282	.282
N analyysi	710	710	662	692	692
N puuttuvia	8	8	56	26	26
N (rajattu otos)	718	718	718	718	718
Otos	726	726	726	726	726

* p (Wald) < .05

** p (Wald) < .01

*** p (Wald) < .001

Lähde: Nordcare 2005.

Logit-mallien keskeisenä estimointituloksena voidaan esittää, että tutkitut faktorit olivat tilastollisesti merkitseviä tai erittäin merkitseviä ja että

niiden vaikutukset olivat laadullisesti uskottavan suuntaisia. Lisäksi voidaan todeta, että faktorit olivat taustamuuttujia vastaan suhteellisen vakaita.

Taulukko 8. Työn jättämisen vakava harkinta perushoitotyössä, Suomi, Ruotsi, Norja ja Tanska, standardoidut faktoripisteet: logit-mallit (F)

	Suomi, OR	CI (95 %)	Ruotsi, OR	CI (95 %)	Norja, OR	CI (95 %)	Tanska, OR	CI (95 %)
vakio	0.311***		0.959		0.718		0.983	
ZFA: Fyysinen ja psyykinen rasitus	2.236***	1.756 - 2.848	1.753***	1.426 - 2.154	1.959***	1.597 - 2.403	1.630***	1.268 - 2.095
ZFB: Esimiehen ja organisaation luottamus ja tuki	0.771*	0.607 - 0.979	0.744*	0.591 - 0.937	0.710**	0.569 - 0.885	0.682***	0.563 - 0.825
ZFC: Kiire, työpaine, työntekijävaje							1.394**	1.090 - 1.782
ZFD: Työn mielekkyys	0.644***	0.520 - 0.798	0.541***	0.430 - 0.681	0.624***	0.501 - 0.776		
ZFA x ZFB								
ZFA x ZFC								
ZFA x ZFD								
ZFB x ZFC								
ZFB x ZFD					0.824**	0.712 - 0.953		
ZFC x ZFD								
IKÄ								
alle 30 vuotta	1.000		1.000		1.000		1.000	
30–60 vuotta	0.726	0.387 - 1.364	0.590	0.337 - 1.034	0.433**	0.236 - 0.793	0.525	0.271 - 1.015
yli 60 vuotta	1.149	0.311 - 4.239	0.409*	0.178 - 0.941	0.459	0.199 - 1.061	1.020	0.351 - 2.966
TYÖNANTAJA								
julkinen sektori	1.000		1.000		1.000		1.000	
yksityinen tai kolmas sektori	1.918*	1.147 - 3.207	2.851**	1.456 - 5.583	1.471	0.405 - 5.346	0.864	0.342 - 2.181
TYÖSUHDE								
vakituinen	1.000		1.000		1.000		1.000	
määräaikainen, tai muu työsuhde	1.028	0.650 - 1.628	0.580	0.329 - 1.022	0.965	0.514 - 1.812	1.197	0.572 - 2.503
χ^2 (df)	147.339(7)		165.311(7)		148.475(8)		150.771(7)	
p	p < .001		p < .001		p < .001		p < .001	
-2LL	624.297		730.543		807.412		843.410	
Hosmer-Lemeshow, p	.873		.443		.716		.175	
R ² _{C-S}	.197		.219		.167		.183	
R ² _N	.289		.297		.241		.248	
N analyysi	670		670		814		748	
N puuttuvia	48		56		85		87	
N (rajattu otos)	718		726		899		835	
Otos	726		735		906		841	

* p (Wald) < .05

*** p (Wald) < .01

**** p (Wald) < .001

Lähde: Nordcare 2005

Tutkimuksen keskeiset tulokset saatiin F-malleista. Näiden tulosten perusteella voidaan todeta, että kun faktoripistemäärä

ZF_A , Fyysinen ja psyykinen rasitus, kasvaa yhden keskihajonnan verran, työn jättämisen vakavan harkinnan todennäköisyysuhde kasvaa eri maissa kertoimella 1.7–2.3.

Vastaavasti, kun faktoripistemäärä

ZF_B , Esimiehen ja organisaation luottamus ja tuki, kasvaa yhden keskihajonnan verran, työn jättämisen vakavan harkinnan todennäköisyysuhde vähenee eri maissa kertoimella 0.7–0.8.

Lisäksi voidaan todeta, että kun faktoripistemäärä

ZF_D , Työn mielekkyys, kasvaa yhden keskihajonnan verran, työn jättämisen vakavan harkinnan todennäköisyysuhde vähenee Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa kertoimella 0.5–0.6.

Pareittaisista vuorovaikutustermeistä vain $ZF_B \times ZF_D$, ja vain Norjassa, oli tilastollisesti merkitsevä. Norjassa Esimiehen ja organisaation luottamuksen ja tuen ja Työn mielekkyyden faktoreilla näyttäisi olevan tilastollisesti merkitsevä yhteisvaikutus työn jättämisen vakavaan harkintaan: todennäköisyysuhde vähenee, kun yhteisvaikutus kasvaa.

Taustamuuttujista ikä oli tilastollisesti merkitsevä Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa, mutta ei Suomessa. Työn jättämisen vakava harkinta on todennäköisempää uran muutosvaiheissa (–30-vuotiaat, + 60-vuotiaat), erityisesti nuorena, kuin vakiintuneessa uravaiheessa (30–60-vuotiaat).

Työnantajan juridinen muoto oli tilastollisesti merkitsevä Suomessa ja Ruotsissa. Kun yksityistä ja kolmatta sektoria käsitellään yhdessä, on työn jättämisen vakava harkinta niillä todennäköisempää kuin julkisella sektorilla.

Työsuhde (vakituinen; määräaikainen) oli tilastollisesti merkitsevä Ruotsissa, mutta ei muissa maissa. Havainto oli yllättävä ja ehkä myös hieman vaikea tulkita, koska vakituisten alttius työn jättämisen vakavaan harkintaan oli Ruotsissa määräaikaisia suurempi.

Siviilisäätty ja koulutus eivät olleet tilastollisesti merkitseviä yhdessäkään maassa. Sama pätee joukkoon muita testattuja taustamuuttujia, muun muassa työkokemukseen, työtunteihin (osa-aikaisuus; kokoaikaisuus) ja pääasialliseen työpaikkaan (laitos t. asumispalveluysikkö; kotihoito t. muu pääasiallinen työpaikka).

Tutkimuksen päätelmät ja aiempi tutkimus

Tässä artikkelissa kysyttiin, mitkä tekijät ovat perushoitotyöntekijöille niin vaikeita, että ne saavat heidät vakavasti harkitsemaan työnsä jättämistä. Tutkimuskysymystä lähestyttiin työvoiman heterogeenisuusoletuksen näkökulmasta. Siihen vastattiin maakohtaisten eksploratiivisten faktorianalyyseiden ja faktoripistemääriä hyödyntäneiden maakohtaisten logististen regressioanalyyseiden avulla. Tutkimuksen käytössä oli Nordcare-kyselytutkimuksen (2005) komparatiivinen aineisto. Se koostuu 2/2005–4/2005 Suomessa, Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa tehdyistä kyselytutkimuksista.

Tulokset vahvistavat Nordcare-hankkeessa laadullisin menetelmin saatuja tutkimustuloksia (Vuorensyrjä 2008). Fyysinen ja psyykinen rasitus (mukaan lukien selkäkipu) on työn jättämisen vakavan harkinnan tilastollisesti merkitsevä ja taustamuuttujien vaikutuksia vastaan vakaa selittäjä. Fyysisen ja psyykkisen rasituksen faktori sisältyi kaikkien Pohjoismaiden faktoriratkaisuihin. Se oli niin ikään kaikissa maissa työn jättämisen vakavan harkinnan tilastollisesti merkitsevä selittäjä. Faktorin tärkeimmät osiomuuttujat tässä tutkimuksessa olivat fyysinen väsymys, psyykinen väsymys, selkäkipu ja työstä aiheutuvat univaikeudet. Kun tämän faktorin standardoitu faktoripistemäärä kasvaa yhden keskihajonnan verran, työn jättämisen vakavan harkinnan todennäköisyysuhde kasvaa eri maissa kertoimella 1.7–2.3.

Tutkimuksessa löytyi myös tekijöitä, jotka vähentävät työn jättämisen vakavan harkinnan todennäköisyyttä. Sekä Esimiehen ja organisaation luottamus ja tuki että Työn mielekkyys vähensivät tätä todennäköisyyttä. Esimiehen ja organisaation luottamuksen ja tuen tärkeimpiä osiomuuttujia olivat tuki lähimmältä esimieheltä, työnjohdolta saatu tieto ja informaatio sekä täydennyskoulutus. Työn mielekkyyden tärkeimpiä osiomuuttujia olivat työtehtävien yleinen mielekkyys, asiakas kohtaamisten kokeminen antoisiksi ja kehittymismahdollisuudet omassa työssä. Todennäköisyysuhteeseen vaikuttavan kertoimen ($e^{\beta} = OR$) mittaluokka oli näiden kahden faktorin osalta eri maissa noin 0.5–0.8. Myös nämä faktorit olivat taustamuuttujien vaikutukseen nähden vakaita selittäjiä.

Taustamuuttujista työn jättämisen vakavaan harkintaan vaikuttivat ikä, työnantajan juridinen muoto (julkinen; yksityinen t. muu työnantaja) ja Ruotsissa myös se, oliko työsuhde vakituinen vai määräaikainen. Siihen eivät vaikuttaneet esimerkiksi työkokemus, pääasiallinen työpaikka (laitos t. asumispalveluyksikkö; kotihoito t. muu pääasiallinen työpaikka), siviilisäätty, koulutus, eivätkä työtunnit (osa-aikaisuus; kokoaikaisuus). Sukupuolen ja palkan vaikutuksia ei voitu tutkia aineistoperustan rajoitusten vuoksi.

Tulokset ovat samansuuntaisia kuin aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa. Fyysisen ja psyykkisen rasituksen – eri muodoissaan ja eri osatekijöineen – on monissa eri tutkimuksissa havaittu selittävän työn jättämisen harkintaa hoitotyössä (ks. erityisesti Sjögren ym. 2005; Vuorensyrjä 2008; ks. myös Parasuraman 1989; Krausz ym. 1995; Alexander ym. 1998; Tai ym. 1998; Fang 2001; Gardulf ym. 2005; Laine 2005; Camerino ym. 2006; Hayes ym. 2006). Lähimmän esimiehen ja organisaation tuen on niin ikään havaittu selittävän työn jättämisen harkintaa hoitotyössä (ks. erityisesti Alotaibi 2007; ks. myös Tai ym. 1998; Fang 2001; van der Heijden ym. 2007). Myös työn mielekkyyden – etenkin mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen sen osatekijänä – on havaittu selittävän työn jättämisen harkintaa hoitotyössä (ks. erityisesti Sjögren ym. 2005; Alotaibi 2007; Vuorensyrjä 2008; ks. myös Alexander ym. 1998; Laine 2005; Hayes ym. 2006). Taustamuuttujista ikä on ollut yleensä tilastollisesti merkitsevä siten, että nuorten hoitajien alttius jättää työnsä on suurempi kuin vanhojen (Parasuraman 1989; Alexander ym. 1998; Tai ym. 1998; Hasselhorn ym. 2003; Laine ym. 2003; Karsh ym. 2005; Laine 2005; Camerino ym. 2006). Työnantajan juridisen muodon vaikutuksia on tutkittu vähemmän, mutta myös se on mainittu työn jättämisen vakavaa harkintaa selittävien tekijöiden joukossa (Tai ym. 1998).

Tässä tutkimuksessa ei havaittu tilastollisesti merkitseviksi selittäjiksi joitakin niistä tekijöistä, jotka on yleensä nähty tärkeiksi perushoitotyön kannalta. Suomen osalta erityisesti Kiireen, työpaineen ja työntekijävajeen faktori on tässä suhteessa mielenkiintoinen ja merkittävä. Kysymykseen palataan artikkelin viimeisessä jaksossa.

Tutkimuskysymyksen kannalta merkittäviä tai suoraan ratkaisevia voivat olla myös ne teki-

jät, joita ei tässä artikkelissa tutkittu, tai joita ei aineistoperustan rajoitusten vuoksi voitu tutkia. Näistä ehkä tärkeimpiä ovat työn ergonomiset haitat ja työntekijöiden keskinäinen vertaistuki, mutta myös palkka ja sukupuoli. Tärkeää voi olla sekin, kuinka kiinteästi fyysinen ja psyykinen rasitus tosiasiaa kytkeytyvät yhtäältä toisiinsa ja (mahdollisesti erillisinä tekijöinä) työn jättämisen vakavaan harkintaan.

Tutkimuksen päätelmät ja jatkotutkimus

Tämän artikkelin tutkimus oli luonteeltaan eksploratiivinen, työn jättämisen vakavan harkinnan eri tekijöitä etsivä ja kartoittava analyysi. Tutkimuksessa esitetyt mallinnukset eivät olleet tyhjentyviä. Niitä voivat siis rasittaa monet erilaiset spesifikaatiovirheet. Keskeinen pohdinnan aihe jatkotutkimuksen kannalta on se, mitä Kiireen, työpaineen ja työntekijävajeen faktorille tapahtui Suomen logit-mallissa. Miksi faktori ei ollut työn jättämisen vakavan harkinnan tilastollisesti merkitsevä selittäjä?

Alustavat tulokset viittaavat multikollineaarisuusongelmaan, erityisesti kiirefaktorin ja rasitusfaktorin voimakkaaseen keskinäiseen korrelaatioon. Faktoreiden keskinäinen korrelaatio oli Suomessa $r = .595$ ja faktoripistemäärien keskinäinen korrelaatio oli vielä tätä suurempi. Kiirefaktori oli työn jättämisen vakavan harkinnan tilastollisesti merkitsevä selittäjä Suomen logit-mallissa, kun rasitusfaktori ei ollut mallissa mukana.

Alustavien, rakenneyhtälömallien (SEM) tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella näyttää siltä, että Suomen otoksessa kiirefaktori voidaan tulkita rasitusfaktorin syyksi ja että tutkimuksessa on tältä osin edettävä polkuanalyttiseen tutkimukseen. Kiirefaktorilla on alustavien tulosten perusteella rasitusfaktorin välittämä tilastollisesti merkitsevä välillinen vaikutus niin työn mielekkyyteen (negatiivinen, toisin sanoen vähentävä vaikutus) kuin työn jättämisen vakavaan harkintaan (positiivinen, toisin sanoen lisäävä vaikutus).

Ongelma on kuitenkin yksinkertaista multikollineaarisuustapausta monitahoisempi. Tanskan logit-mallissahan kiirefaktori oli työn jättämisen vakavan harkinnan tilastollisesti merkitsevä selittäjä, vaikka myös rasitusfaktori sisältyi tähän malliin ja vaikka faktoreiden keskinäinen korrelaatio oli Tanskassa $r = .613$.

Jatkotutkimuksessa on näistä syistä edettävä kaikkien edellä mainittujen selittävien tekijöiden keskinäissuhteiden analyysiin. Jatkotutkimuksessa on palattava myös tässä tutkimuksessa vähemmälle huomiolle jääneiden selittävien tekijöiden analyysiin. Ainakin sukupuolta, palkkaa, ergonomiatekijöitä ja työntekijöiden keskinäistä vertaistukea olisi analysoitava.

Vaikutusyhteyksiä koskeviin päätelmiin on suhtauduttava varoen niin tämän tutkimuksen kuin alustavasti tutkittujen rakenneyhtälömallienkin osalta. Aineistoperustana on poikkileikkausaineisto, mikä vaikeuttaa vaikutusyhteyksien analyysia. Lisäksi mahdollinen vaikutussuhde voi kärsiä inflaatiosta, koska aineiston perustana on työntekijöiden oma kokemus ja koska selitettävän ja selittävien muuttujien aineistolähde on sama.

Työvoiman heterogeenisuusoletus avaa joka tapauksessa mielenkiintoisen näkökulman tutkimustuloksiin. Työvoiman heterogeenisuusoletuksen mukaan työssä ja työvoimassa on vahvoja toimiala- ja ammattispesifejä piirteitä. Niiden voi-

daan olettaa olevan erilaisia eri toimialoilla ja eri ammateissa; toisaalta toimiala- ja ammattispesifien piirteiden voidaan olettaa olevan samanlaisia saman toimialan samassa ammatista eri maissa.

Tutkimuksen faktoriratkaisuissa ja niiden sisäisissä rakenteissa oli joitakin maakohtaisia eroja, mutta yleisesti ottaen maakohtaisten faktorianalyyssien ja logististen regressioanalyyssien tulokset olivat eri maissa yllättävän yhdenmukaisia. Ne erot, jotka tutkimuksessa havaittiin, voivat johtua yhtä hyvin tutkimuksen instrumentin heikkouksista kuin todellisista eroista eri maiden välillä.

Osiomuuttujien joukko oli alun perin kehitetty kuvaamaan perushoitotyön arkipäivää ja perushoitotyön keskeisiä ulottuvuuksia ja tekijöitä vanhus- ja vammaistyön tehtäväalueilla. Tutkimusinstrumenttia ei ollut testattu eikä käytetty aiemmin. Silti mainittujen eri ulottuvuuksien ja tekijöiden kenttä näytti jäsentyvän samalla tavalla eri Pohjoismaissa. Niiden suhde työn jättämisen vakavaan harkintaan oli sekin samanlainen, ja vakaa, kaikkialla Pohjoismaissa.

Kirjallisuus

- ALEXANDER, J.A. & LICHTENSTEIN, R. & OH, H.J. & ULLMAN, E. (1998). *A Causal Model of Voluntary Turnover among Nursing Personnel in Long-Term Psychiatric Settings*. *Research in Nursing and Health*, 21, 415–427.
- ALOTAIBI, M. (2007). *Voluntary Turnover among Nurses Working in Kuwaiti Hospitals*. *Journal of Nursing Management*. Online Early Articles. Accepted for publication. <http://www.blackwell-synergy.com/doi/abs/10.1111/j.1365-2934.2007.00802.x>. PDF. (Linkki tarkastettu 29.1.2008.)
- BAUMOL, W.J. (1967). *Macroeconomics of Unbalanced Growth: The Anatomy of Urban Crisis*. *The American Economic Review*, 57, 415–426.
- BAUMOL, W.J. & BLACKMAN, S.A.B. & WOLFF, E.N. (1985). *Unbalanced Growth Revisited: Asymptotic Stagnancy and New Evidence*. *The American Economic Review*, 75, 806–817.
- BJÖRKLUND, A. & BRATSBERG, B. & ERIKSSON, T. & JÄNTTI, M. & RAAUM, O. (2007). *Interindustry Wage Differentials and Unobserved Ability: Siblings Evidence from Five Countries*. *Industrial Relations*, 46, 171–202.
- BOWEN, W.G. & BAUMOL, W.J. (1966). *Performing Arts – The Economic Dilemma. A Study of Problems Common to Theater, Opera, Music and Dance*. First published in 1966, the M.I.T. paperback edition in August 1968. Cambridge, Ma.: The M.I.T. Press.
- BORJAS, G.J. & RAMEY, V. (2000). *Market Responses to Inter-Industry Wage Differentials*. NBER Working Paper 7799. Cambridge, Ma.: NBER.
- CAMERINO, D. & CONWAY, P.M. & VAN HEIJDEN, B.I.J.M. & ESTRYN-BEHAR, M. & CONSONNI, D. & GOULD, D. & HASSELHORN, H.-M. & THE NEXT-STUDY GROUP (2006). *Low-Perceived Work Ability, Ageing and Intention to Leave Nursing: A Comparison among 10 European Countries*. *Journal of Advanced Nursing*, 56, 542–552.
- CASTLE, N.G. & ENGBERG, J. & ADERSON, R. & MEN, A. (2007). *Job Satisfaction of Nurse Aides in Nursing Homes: Intent to Leave and Turnover*. *The Gerontologist*, 47, 193–204.
- COTTON, J.L. & TUTTLE, J.M. (1986). *Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research*. *The Academy of Management Review*, 11, 55–70.
- FANG, Y. (2001). *Turnover Propensity and Its Causes among Singapore Nurses: an Empirical Study*. *International Journal of Human Resource Management*, 12, 859–871.
- GARDULF, A. & SÖDERSTRÖM, I.-L. & ORTON, M.L. & ERIKSSON, L.E. & ARNETZ, B. & NORDSTRÖM, G. (2005). *Why Do Nurses at a University Hospital Want to Quit Their Jobs?* *Journal of Nursing Management*, 13, 329–337.
- GRIFFETH, R.W. & HOM, P.W. & GAERTNER, S. (2000). *A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium*. *Journal of Management*, 26, 463–488.

- HASSELHORN, H.-M. & TACKENBERG, P. & MÜLLER, B.H. & THE NEXT-STUDY GROUP (2003). *Intent to Leave Nursing in the European Nursing Profession*. Teoksessa H. Hasselhorn, P.Tackenberg & B. Müller (toim.), *Working conditions and intent to leave the profession among nursing staff in Europe (s. 115–124)* SAL TSA Report no. 2003:7. PDF: <http://www.next.uni-wuppertal.de/>. (Linkki tarkistettu 17.1.2008.)
- HAYES, L.J. & O'BRIEN-PALLAS, L. & DUFFIELD, C. & SHAMIAN, J. & BUCHAN, J. & HUGHES, F. & LASCHINGER, H.K.S. & NORTH, N. & STONE, P. W. (2006). *Nurse Turnover. A Literature Review*. *International Journal of Nursing Studies*, 43, 237–263.
- VAN DER HEIJDEN, B.I.J.M. & VAN DAM, K. & HASSELHORN, H.-M. & THE NEXT-STUDY GROUP. (2007). *Occupational Turnover: Understanding Nurses Intent to Leave the Nursing Profession*. Paper submitted to the 22nd Annual Conference of the Society of Industrial and Organizational Psychology, New York, USA, 27–29 May, 2007. PDF: <http://www.ou.nl/Docs/Faculteiten/MW/MW%20Working%20Papers/GR%2006-05%20Heijden%20sept%202006.pdf>. (17.1.2008.)
- KARSH, B. & BOOSKE, B.C. & SAINFORT, F. (2005). *Job and Organizational Determinants of Nursing Home Employee Commitment, Job Satisfaction and Intent to Turnover*. *Ergonomics*, 48, 1260–1281.
- KRAUSZ, M. & KOSLOWSKY, M. & SHALOM, N. & ELYAKIM, N. (1995). *Predictors of Intentions to Leave the Ward, the Hospital, and the Nursing Profession: A Longitudinal Study*. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 277–288.
- KRÖGER, T. & LEINONEN, A. & VUORENSYRJÄ, M. (2008). *Hoivatyön arkipäivä Pohjoismaissa (NORDCARE)*. Loppuraportti. Mimeo 4/2008. Julkaistaan.
- KRÖGER, T. & VUORENSYRJÄ, M. (2008). *Suomalainen hoivatyö pohjoismaisessa vertailussa. Vanhuspalvelujen koti- ja laitoshoitotyön piirteitä ja ongelmia*. *Yhteiskuntapolitiikka*, 73, 250–266.
- LAINEN, M. & PENTTI, J. & WICKSTRÖM, G. (2003). *Intent to Leave Nursing in Finland*. Teoksessa H. Hasselhorn, P.Tackenberg, & B. Müller, B. (toim.), *Working Conditions and Intent to Leave the Profession Among Nursing Staff in Europe (s. 146–156)*. SAL TSA Report no. 2003:7. PDF: <http://www.next.uni-wuppertal.de/>. (Linkki tarkistettu 17.1.2008.)
- LAINEN, M. & WICKSTRÖM, G. & PENTTI, J. & ELOVAINIO, M. & KAARLELA-TUOMAALA, A. & LINDSTRÖM, K. & RAITOHARJU, R. & SUOMALA, T. (2006). *Työolot ja hyvinvointi sosiaal- ja terveysalalla 2005*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- LAINEN, M. (2005). *Hoitajana huomennakin. Hoitajien työpaikkaan ja ammattiin sitoutuminen*. Tutun yliopiston julkaisuja. Sarja C osa 233. Turku: Turun yliopisto.
- LINDBECK, A. (2006). *Sustainable Social Spending*. *International Tax and Public Finance*, 13, 303–324.
- LUM, L. & KERVIN, J. & CLARK, K. & REID, F. & SIROLA, W. (1998). *Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment?* *Journal of Organizational Behaviour*, 19, 305–320.
- MADDISON, A. (1991). *Dynamic Forces in Capitalist Development. A Long-Run Comparative View*. Oxford: Oxford University Press.
- MITCHELL, T.R. & HOLTOM, B.C. & LEE, T.W. (2001). *How to Keep Your Best Employees: Developing an Effective Retention Policy*. *Academy of Management Executive*, 15, 96–109.
- NORDCARE (2005). *Kyselytutkimus 1200:lle vanhustyön ja vammaistyön työntekijälle jokaisessa tutkimukseen osallistuneessa maassa (Suomi, Ruotsi, Norja, Tanska; Norjassa 1350:lle työntekijälle) vuonna 2005*. FAS, TSR, Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. SAV. (12/2005.)
- PARASURAMAN, S. (1989). *Nursing Turnover: An Integrated Model*. *Research in Nursing & Health*, 12, 267–277.
- SJÖBERG, A. & SVERKE, M. (2000). *The Interactive Effect of Job Involvement and Organizational Commitment on Job Turnover Revisited: a Note on the Mediating Role of Turnover Intention*. *Scandinavian Journal of Psychology*, 41, 247–252.
- SJÖGREN, K. & FOCHSEN, G. & JOSEPHSON, M. & LAGERSTRÖM, M. (2005). *Reasons for Leaving Nursing Care and Improvements Needed for Considering a Return: A Study Among Swedish Nursing Personnel*. *International Journal of Nursing Studies*, 42, 751–758.
- SZEBEHELY, M. RED. (2005). *Äldreomsorgsforskning i Norden. En kunskapsöversikt*. TemaNord 2005: 508. Köpenhamn: Nordiska Ministerrådet.
- TAI, T.W. & BAME, S. & ROBINSON, C.D. (1998). *Review of Nursing Turnover Research, 1977–1996*. *Social Science & Medicine*, 47, 1905–1924.
- VUORENSYRJÄ, M. (2006). *Lähihoitajat 2015*. Teoksessa Vuorensyrjä, M. & Borgman, M. & Kemppainen, T. & Mäntysaari, M. & Pohjola, A. 2006. *Sosiaalialan osaajat 2015*. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti. Jyväskylän yliopisto. Sosiaaliryön julkaisusarja 4. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 90–156.
- VUORENSYRJÄ, M. (2008). *Työn jättämisen ja työssä pysymisen aiemukset vanhusten ja vammaisten perushoitotyössä*. *Gerontologia*, 22, 82–96.

Liite I. Osiomuuttujien muotoilu kyselylomakkeessa, Suomen osa-aineiston standardoimattomien osiomuuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja minimi- ja maksimiarvot sekä standardoitujen osiomuuttujien korrelaatiomatriisi (korrelaatiomatriisin N = 718).

1. Ovatko työtehtäväsi kiinnostavia ja mielekkäitä?
2. Onko sinulla liian paljon tekemistä työssäsi?
3. Antaako työ sinulle mahdollisuuksia oppia uutta ja kehittyä ammatissasi?
4. Voitko vaikuttaa siihen, mitä päivittäinen työsi pitää sisällään?
5. Saatko työnjohdolta riittävästi tietoa työpaikallasi tapahtuvista muutoksista?
6. Onko sinulla aikaa keskustella työstä työtoveriesi kanssa?
7. Saatko työssäsi tukea lähimmältä esimieheltäsi?
8. Saatko työssäsi tarvitsemaasi täydennyskoulutusta?
9. Tapahtuuko sellaista, että tunnet itsesi riittämättömäksi, koska asiakkaat eivät saa sinun mielestäsi kohtuullista apua?
10. Kuinka usein työssäsi jätät lounastauon pitämättä tai lyhennät sitä sen vuoksi, että sinulla on liian paljon tekemistä?
11. Kuinka usein työssäsi työpaikaltasi puuttuu henkilökuntaa sairaslomien tms. vuoksi?
12. Väittämä: ”Työpaikallani henkilökuntaa rohkaistaan esittämään kritiikkiään ja näkemyksiään toiminnasta”
13. Väittämä: ”Asiakkaitten kohtaamisissa saan usein paljon myös itselleni”
14. Tapahtuuko, että: tunnet itsesi päivän työn jälkeen fyysisesti väsyneeksi?
15. Tapahtuuko, että: sinulla on työn jälkeen selkäkipua?
16. Tapahtuuko, että: tunnet itsesi päivän työn jälkeen henkisesti uupuneeksi?
17. Tapahtuuko, että: sinulla on vaikeuksia nukkua, koska työhön liittyvät asiat valvottavat sinua?

	\bar{x}	SD	Min	Max	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.
1.	3.821	0.429	1	4	1.000																
2.	3.328	0.663	1	4	-0.069	1.000															
3.	3.350	0.715	1	4	0.449	-0.099	1.000														
4.	3.100	0.840	1	4	0.258	-0.180	0.325	1.000													
5.	3.288	0.814	1	4	0.127	-0.148	0.219	0.221	1.000												
6.	3.550	0.632	1	4	0.119	-0.225	0.189	0.236	0.310	1.000											
7.	3.181	0.841	1	4	0.165	-0.196	0.287	0.296	0.483	0.326	1.000										
8.	2.848	0.897	1	4	0.150	-0.083	0.343	0.258	0.309	0.237	0.359	1.000									
9.	3.098	0.717	1	4	-0.088	0.415	-0.052	-0.181	-0.174	-0.172	-0.176	-0.090	1.000								
10.	3.096	1.315	1	5	-0.060	0.276	-0.018	-0.074	-0.161	-0.280	-0.132	-0.142	0.280	1.000							
11.	3.274	1.098	1	5	-0.092	0.273	-0.037	-0.146	-0.183	-0.156	-0.133	-0.116	0.298	0.359	1.000						
12.	2.433	0.914	1	4	0.107	-0.225	0.209	0.295	0.342	0.239	0.390	0.294	-0.230	-0.167	-0.180	1.000					
13.	3.605	0.593	1	4	0.404	-0.028	0.291	0.208	0.052	0.033	0.125	0.103	-0.012	0.020	-0.077	0.055	1.000				
14.	3.887	0.911	1	5	-0.150	0.426	-0.160	-0.223	-0.221	-0.234	-0.245	-0.193	0.276	0.276	0.257	-0.169	-0.087	1.000			
15.	2.950	1.115	1	5	-0.105	0.334	-0.127	-0.147	-0.198	-0.155	-0.182	-0.157	0.239	0.206	0.263	-0.156	-0.072	0.507	1.000		
16.	3.318	0.974	1	5	-0.150	0.359	-0.162	-0.129	-0.239	-0.209	-0.200	-0.152	0.266	0.280	0.264	-0.129	-0.092	0.551	0.404	1.000	
17.	2.647	1.062	1	5	-0.088	0.299	-0.105	-0.075	-0.147	-0.164	-0.148	-0.101	0.207	0.264	0.222	-0.102	-0.074	0.391	0.423	0.529	1.000

Pia Härkönen

Työ- ja oppimismotivaatio julkisella sektorilla

Johdanto

Viime vuosina motivaatiosta työelämässä on muodostunut yhä ajankohtaisempi ja tärkeämpi tutkimusaihe työelämän jatkuvien muutosten ja uudistusten vuoksi. Muutokset ovat koskeneet myös julkista sektoria, jota on perinteisesti pidetty turvattuna ja muutoksissaan yksityistä alaa hitaampana. Keskustelussa on huomioitu monen julkisen sektorin toimialan heikentyneet työolosuhteet ja työn luonteen muuttuminen. Työn vaatimusten lisäksi työntekijöiden tulisi nykyään jaksaa työssään entistä pidempään ja sopeutua joustavasti organisaatioiden muutoksiin. Miten tämä vaikuttaa työntekijöiden – organisaation tärkeimmäksi voimavaraksi kutsutun resurssin – motivaatioon ja onko henkilöstö enää edes motivoitunut työhönsä? Entä miten motivaatiota voitaisiin parantaa työelämässä?

Seuraavassa katsauksessa pyritään vastaamaan näihin kysymyksiin tarkastelemalla työ- ja oppimismotivaatiota sekä motivaatiota selittäviä tekijöitä julkisella sektorilla. Työ ja oppiminen yhdistyvät nykyisessä työelämässä niin tiiviisti toisiinsa (Garrick 1998; Vaherva 1998), että molempiin liittyvän motivaation tutkiminen on tärkeää. Työn vaatimusten kasvu sekä muutosten nopeus ja voimakkuus asettavat myös uusia haasteita työ- ja oppimismotivaatiolle. Työ- ja oppimismotivaatio ovat keskeisiä tekijöitä sekä työn mielekkyyden että työssä jaksamisen, mutta myös organisaation toiminnan ja menestyksen kannalta. Varsinkin oppimismotivaation sekä jatkuvan oppimisen ja itsensä kehittämisen merkitys on korostunut viime vuosina.

Oppimisen ja kehittymisen merkityksestä huolimatta oppimismotivaatiota työelämässä ei ole tutkittu kovin paljon. Monet aiemmista tutkimuksista ovat keskittyneet pelkästään työmotivaatioon (esim. Salmi 2001). Oppiminen ja motivaatio on perinteisesti yhdistetty lapsiin ja nuoriin sekä kouluoppimiseen, jolloin käsite oppimismotivaatio on yleensä korvautunut opiskelumotivaatiolla. Osaltaan tämän taustalla on formaalin oppimisen korostaminen ja koulutusoptimismi, joiden rinnalle on vasta myöhemmin noussut jokapäiväisessä elämässä tapahtuva, informaalinen oppiminen (Tuomisto 1998).

Tulevina vuosina motivaation merkitys korostuu erityisesti julkisella sektorilla ikääntyvien ja ikääntyneiden työntekijöiden suuren määrän vuoksi. Toisaalta työikäisen väestön vähentyessä ja työvoimapolun uhatessa juuri julkisen sektorin organisaatiot voivat

joutua kilpailemaan työvoimasta, jolloin motivoiva työympäristö saattaa vaikuttaa entistä enemmän työpaikan valintaan. Vuoren (1993) mukaan yksi motivaatiotutkimuksen ongelmista

on kuitenkin ollut, että julkinen sektori on pitkään jäänyt suomalaisen motivaatiotutkimuksen ulkopuolelle, sillä huomion kohteena ovat 1980-luvulle asti olleet pääasiassa yksityiset tuotanto-organisaatiot. Kansainvälisissä tutkimuksissa tutkimuskohteena ovat useimmiten olleet tehdasorganisaatiot, yliopiston laitokset tai armeijan yksiköt. Lisäksi tutkimuksissa ei ole tarkasteltu taustatekijöiden ja organisaatiokulttuuriin yhdistyvien tekijöiden vaikutusta motivaatioon. (Vuori 1993.) Seuraavassa pyrin vastaamaan näihin haasteisiin sekä täydentämään ja laajentamaan tietämystä juuri julkisella sektorilla työskentelevien työ- ja oppimismotivaatiosta.

Motivaatio käsitteenä

Motivaation määrittely käsitteenä on varsin haastavaa, sillä motivaatioteorioita ja -kirjallisuutta on paljon ja määritelmät ovat olleet laajoja ja epätarkkoja. Raineyn (2001) mukaan motivaatiosta onkin muodostunut yhä enemmän ”sateenvarjakäsite”, johon liitetään useita aiheita ja käsitteitä. Motivaatio on kuitenkin tärkeä työelämän käsite, jonka avulla voidaan ymmärtää, miten yksilöt tulkitsevat ympäristöään sekä ohjaavat ja suuntaavat toimintaansa ja tavoitteitaan (Vartiainen & Nurmela 2002). Alun perin motivaation tutkimisen työelämässä on ajateltu palvelevan organisaation johtoa ja tuottavan tietoa työntekijöistä motivoivista tekijöistä ja parantavan siten organisaation kannattavuutta. Nykyään motivaation tutkimisen taustalla on puolestaan yhä useammin työntekijöiden hyvinvointi sekä tarkoitus edistää työntekijöiden henkilökohtaisen tyydytyksen, täyttymyksen ja saavuttamisen tunteita. (Foster 2000.)

Motivaatio määritellään biologisen, sosiaalisen ja kognitiivisen säätelyn ytimeksi, joka yhdistyy yksilön aikomuksiin ja toimintoihin sekä toiminnan energiaan, suuntaamiseen ja jatkuvuuteen. Motivaation tutkimisessa huomio kohdistetaan siis yksilön ajatteluun ja käyttäytymiseen sekä sen syihin, voimakkuuteen, suuntaan ja keston. (Ruohotie 2002; Vartiainen & Nurmela 2002; Rainey 2001; Ryan & Deci 2000; Thierry 1998; Graham & Weiner 1996, 63.) Motivaatioon liittyykin Steersin, Porterin ja Bigleyn (1996) mukaan kolme ydinkysymystä:

1. Mikä energisoi ihmisiä eli mitkä sisäiset voimat saavat ihmiset toimimaan tietyllä tavalla?
2. Mikä suuntaa tai kanavoi toiminnan eli mikä saa ihmiset toimimaan tiettyjen tavoitteiden mukaisesti?
3. Miten oikeasuuntaista toimintaa pidetään yllä eli mitkä tekijät yksilössä ja ympäristössä joko vahvistavat nykyistä toimintaa tai suuntaavat sen uudelleen?

Motivaatiota selittävät tekijät

Motivaatiota selittäviä tekijöitä lähestytään tässä tutkimuksessa taustatekijöiden, kuten iän, keskeisimpien Locken (1991) motivaatiosekvenssin tekijöiden sekä työn kokemuksen ja työelämän muutoksen näkökulmista. Aiemmissä tutkimuksissa iän yhteydestä motivaatioon on saatu ristiriitaisia tuloksia: työolotutkimuksen mukaan ikääntyvät työntekijät ovat halukkaimpia työnteon lopettamiseen (Lehto & Sutela 2004), kun taas osassa tutkimuksia ikääntyvät ovat olleet nuoria motivoituneempia työhön (Salmi 2001; Eriksson 1998). Myös perusasteen koulutuksen saaneiden työntekijöiden on todettu olevan muita halukkaampia työnteon lopettamiseen (Lehto & Sutela 2004), ja naisten miehiä motivoituneempia työhön (Eriksson 1998).

Locken motivaatiosekvenssillä tarkoitetaan eri motivaatioteorioita integroivaa viitekehystä, joka kattaa keskeisimmät motivaatioon liittyvät käsitteet (Locke 1991). Metsämuurosen (1995, 69) mukaan Locken motivaatiosekvenssin etuna on yritys ”saada järjestystä motivaatiotutkimuksen kentän sekavuuteen ja käsitteelliseen epäselvyyteen”. Vahvuutena Locken motivaatiosekvenssissä on myös sen hyvä soveltuvuus työelämän tutkimiseen (Metsämuuronen 1995). Motivaatiosekvenssin tekijöitä eli tarpeita, arvoja, pystyvyyssodotuksia, tavoitteita, palkitsemista ja tyytyväisyyttä ei tässä tutkimuksessa tarkastella sekvenssinomaisena jatkumona, vaan yksittäisinä tekijöinä. Lisäksi Locken motivaatiosekvenssiä täydennetään sosiaalisen kontekstin käsitteellä, joka on erityisen keskeinen työyhteisöjä tutkittaessa, mutta joka jää Locken motivaatiosekvenssissä lähes huomiotta.

Locken motivaatiosekvenssin tekijöistä tarpeet ovat perusta yksilön toiminnalle ja siksi keskeisiä motivaation ymmärtämisen kannalta. Aiemmissä tutkimuksissa seuraavien motivaatiosekvenssin tekijöiden on todettu lisäävän työmotivaatiota: pystyvyyssodotukset eli yksilön omiin kykyihin liittyvät uskomukset ja odotukset (Zhang & Lu 2002; Bandura 1999; 1997), tyytyväisyys itsensä kehittämisen- ja toteuttamismahdollisuuksiin, tyytyväisyys saatuun arvostukseen sekä tyytyväisyys työhön kokonaisuudessaan (Salmi 2001). Työn arvoista työmotivaatiota voimistavat hyvän työilmapiirin ja johdon sekä työn sisällön arvostaminen (Salmi 2001) sekä uusien asioiden oppimisen ja henkilökohtaisen kasvun mahdollisuus (Vartiainen ym. 1999). Palkitsemisella on

puolestaan todettu olevan sekä myönteisiä (Eisenberger & Cameron 1996) että kielteisiä (Deci ym. 1999) vaikutuksia motivaatioon.

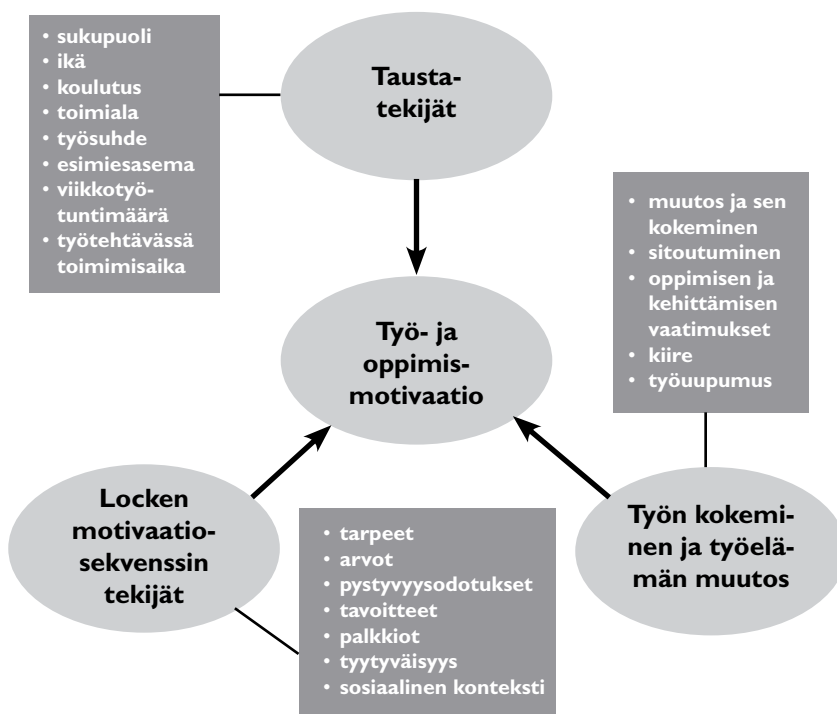
Työn kokemuksen ja työelämän muutoksen tekijöitä tarkastellaan tässä tutkimuksessa muutosten ja niiden kokemuksen, organisaatioon sitoutumisen, oppimisen ja kehittymisen vaatimusten, kiireen ja työuupumuksen näkökulmista. Työuupumus vähentää motivaatiota ja halukkuutta uuden oppimiseen (Hämäläinen 2004), joskin kiireellä on kahdenlaisia vaikutuksia motivaatioon. Kiire ja määrällinen ylikuormitus vähentävät sisäistä motivaatiota (Salmela-Aro & Nurmi 2005) ja työn imua eli tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kokemuksia (Hakanen 2004), mutta toisaalta kiireellä ja aikapaineilla on todettu olevan vireyttä ja aikaansaamisen tunnetta (Järnefelt & Lehto 2002) sekä työn imua ja työhön uppoutumista (Mauno ym. 2005) lisäävä vaikutus.

On perusteltua olettaa, että myös muutosten ja oppimisen vaikutukset motivaatioon ovat hyvin moninaisia, sillä motivaation kannalta ratkaisevia ovat niihin liittyvät kokemukset ja vaatimukset. Esimerkiksi Kautto-Koivulan (2000) tutkimuksen mukaan oppimisen motiiveina oli itsensä kehittäminen, uralla eteneminen, tyytymättömyys nykyiseen koulutustasoon sekä ulkoinen kannustus. Toisaalta Varilan ja Rekolan (2003) tutkimuksessa oppimisen lähtökohdana ei ollut yksilön sisäinen halu oppimiseen, vaan oppiminen oli uuden tai ongelmallisen tilanteen eli pakottavan ympäristön seurausta.

Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksessa tarkastellaan työ- ja oppimismotivaatiota julkisella sektorilla kuvailevan, vertailevan ja selittävän lähestymistavan avulla. Tarkoituksena on kuvata työ- ja oppimismotivaatiota sekä selvittää työ- ja oppimismotivaatioon liittyviä eroja suhteessa erilaisiin taustatekijöihin. Lisäksi tavoitteena on tutkia työ- ja oppimismotivaatiota selittäviä tekijöitä ja testata tutkimuksen taustalla olevia malleja. Tutkimuskysymyksinä ovat:

1. Miten yleistä työ- ja oppimismotivaatio on?
2. Miten työ- ja oppimismotivaatio eroavat suhteessa taustatekijöihin?
3. Mitkä tekijät selittävät työ- ja oppimismotivaatiota? Tutkimuksessa työ- ja oppimismotivaatiota selittävinä tekijöinä tarkastellaan taustatekijöitä ja Locken motivaatiosekvenssin sekä työn kokemuksen ja työelämän muutoksen tekijöitä (Kuvio 1). Näistä selittäjistä Locken motivaatiosekvenssin tekijät liittyvät pääasiassa yksilöön, kun taas useimmat työn kokemiseen ja työelämän muutokseen yhdistyvät asiat ovat rakenteellisia, työoloihin ja työelämään liittyviä tekijöitä. Työ- ja oppimismotivaatiota lähestytään siis teoreettisen triangulaation tavoin eri teorioiden tai mallien näkökulmasta (ks. Denzin 1978).



Kuvio 1. Tutkimusasetelma.

Tutkimusaineisto

Tutkimuksen aineisto kerättiin kevään 2005 aikana yhdeksänsivuisella kyselylomakkeella (150 muuttujaa) kuudesta julkisen sektorin organisaatiosta. Organisaatioina olivat käräjäoikeus, seurakunta sekä kaksi verotoimiston ja terveysaseman toimipistettä, joten aineistossa on organisaatioita sekä valtion- että kunnallishallinnon puolelta. Tutkimusorganisaatioista puolet on keskenään samantyyppisiä, vakaita ja hallinnollisia valtion organisaatioita, kun taas aineiston toinen osa on palveluorganisaatioita, joiden työolosuhteet ovat olleet viime aikoina julkisessa keskustelussa esillä.

Enemmistö kyselylomakkeista täytettiin henkilöstökokousten yhteydessä. Osa täytettiin työn ohessa tai tauoilla henkilöstön yhteisissä tiloissa, jolloin ne palautettiin suljettuun vastauslaatikkoon. Tutkimusaineiston koko on 190 kyselylomakevastausta ja tutkimuksen vastausprosentiksi muodostui 67. Toimialoitain eniten vastauksia on veroviraston työntekijöiltä (37 %), terveysasemilla työskenteleviä on aineistossa 29 prosenttia. Seurakunnasta ja käräjäoikeudesta vastauksia on suunnilleen yhtä paljon: seurakunnasta 18 prosenttia ja käräjäoikeudesta 16 prosenttia aineistosta.

Tutkimukseen vastaajista suurin osa (86 %) oli naisia, miehiä oli 14 prosenttia. Ikäjakama oli 24–65-vuotta, ja vastaajien keski-ikä oli 46 vuotta (kh = 9.9). Aineiston ikärakenne oli painottunut keski-ikäisiin ja ikääntyviin, mikä onkin tyypillistä julkisella sektorilla. Vastaajista run-

nas puolet oli suorittanut opistotasoisesta koulutuksen (57 %), korkeakoulun suorittaneita oli 29 prosenttia ja ammattikoulutuksen saaneita 10 prosenttia. Nykyisessä työtehtävässään tutkimukseen vastaajat olivat työskennelleet keskimäärin 13 vuotta (kh = 10.1), vastaukset jakaantuivat yhdestä kuukaudesta 40 vuoteen. Enemmistöllä vastaajista oli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde (87 %), määräaikaista työsuhteita oli 13 prosenttia. Työsuhteiden määrä viimeisen kymmenen vuoden aikana vaihteli yhdestä jopa seitsemäänkymmeneen, keskiarvo oli kolme (kh = 5,5). Viikoittainen työaika ylityöt mukaan lukien vaihteli 7 tunnista 55 tuntiin, keskimääräinen viikkotuntien määrä oli vähän alle 38 tuntia (kh = 8.2). Esimiesasemassa vastaajista oli kahdeksan prosenttia.

Tutkimuksen muuttujat ja aineiston analysointi

Selitettävänä muuttujina tutkimuksessa olivat työmotivaatio ja oppimismotivaatio, joita kumpaakin mitattiin seitsemän väittämän avulla. Mittarien osioista muodostettiin summamuuttujat: työmotivaatio ($\alpha = 0.74$) ja oppimismotivaatio ($\alpha = 0.73$). Summamuuttujien saamat arvot palautettiin alkuperäiselle kysymysten arviointiasteikolle jakamalla summapistemäärät osioiden määrällä. Selitettävänä muuttujina tutkimuksessa olivat taustatekijät ja Locken motivaatiosekvenssin sekä työn kokemuksen ja työelämän muutoksen tekijät.

Taustatekijöitä olivat sukupuoli, ikä, ammatillinen koulutus, toimiala, työsuhte, esimiesasema, viikko-työtuntimäärä ja työtehtävässä toimimisaika. Locken motivaatiosekvenssin sekä työn kokemisen ja työelämän muutoksen tekijät on esitelty taulukossa 1, josta ilmenee muuttujat, muuttujien osioiden alkuperäinen lukumäärä, vaihteluväli ja summamuuttujien reliabi-

liteetti Cronbachin alfa-kertoimen mukaan. Locken motivaatiosekvenssin tekijöistä tarpeita tarkasteltiin Ryanin ja Decin (2000) määrittämien synnynnäisten, psykologisten perustarpeiden eli pätevyuden, autonomian ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden näkökulmasta. Työn arvojen summamuuttujat on muodostettu pääkomponenttianalyysin pohjalta.

Taulukko 1. Analyseissa käytetyt muuttujat sekä niiden osioiden alkuperäinen lukumäärä, vaihteluväli ja Cronbachin alfa-kertoimet.

Muuttujat	Osioiden lukumäärä	Vaihteluväli	α
Locken motivaatiosekvenssin tekijät			
Pätevyiden tarve	3	1-4	0.57
Autonomian tarve	2	1-4	0.64
Yhteenkuuluvuuden tarve	3	1-4	0.67
Kehityksen ja oppimisen arvo	9	1-4	0.87
Vallan ja vastuun arvo	4	1-4	0.79
Työn leppoisuuden arvo	3	1-4	0.63
Työpaikan sijainnin arvo	1	1-4	-
Pystyvyysodotukset	7	1-4	0.74
Tavoitteiden määrä	1	1-3	-
Tavoitteiden laatu	1	-	-
Palkitseminen	8	1-4	0.87
Työn määrään perustuvat palkkiot	1	1-2	-
Työn laatuun perustuvat palkkiot	1	1-2	-
Työyksikön tulokseen perustuvat palkkiot	1	1-2	-
Työn vaativuuteen perustuvat palkkiot	1	1-2	-
Työtyytyväisyys	1	1-4	-
Sosiaalinen konteksti	7	1-4	0.84
Syrjintä	5	1-4	0.87
Työn kokeminen ja työelämän muutos			
Muutoksista tiedottaminen	1	1-3	-
Muutosten kokeminen	1	1-5	-
Organisaatioon sitoutuminen	7	1-4	0.71
Oppimis- ja kehittämisvaatimusten yleisyys	1	1-6	-
Oppiminen työn teon ohessa	1	1-4	-
Oppiminen lyhyillä kursseilla	1	1-4	-
Oppiminen pidempiaikaisessa koulutuksessa	1	1-4	-
Oppimisen kokeminen	1	1-5	-
Kiire	6	1-4	0.81
Työuupumuksen määrä	1	0-10	-

Työ- ja oppimismotivaation yleisyys ja erot suhteessa taustatekijöihin

Työ- ja oppimismotivaatiota mitattiin neliportaisella asteikolla (1 = täysin samaa mieltä, 4 = täysin eri mieltä). Työmotivaatiota koskevien väitteiden kanssa täysin samaa mieltä (1.00–1.49) oli 18 prosenttia vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä (1.50–2.49) oli 71 prosenttia vastaajista. Eri mieltä (arvot 2.50–

4.00) työmotivaatiota koskevien väittämien kanssa olevia eli ei-motivoituneita työntekijöitä oli ainoastaan 11 prosenttia.

Tutkimukseen vastaajat olivat myös hyvin motivoituneita oppimiseen, sillä summamuuttujan asteikolla täysin samaa mieltä (1.00–1.49) oppimismotivaatiota

koskevien väittämien kanssa oli 27 prosenttia ja jonkin verran samaa mieltä (1.50–2.49) oli 68 prosenttia vastaajista. Eri mieltä (2.50–4.00) oli vain kuusi prosenttia vastaajista. Oppimismotivaatio oli hieman työmotivaatiota korkeampi, sillä vastaajat olivat useammin samaa mieltä oppimismotivaatiota (94 %) kuin työmotivaatiota koskevien väittämien (89 %) kanssa.

Työ- ja oppimismotivaation eroja suhteessa erilaisiin taustatekijöihin tarkasteltiin ristiintaulukoinnin, t-testin ja yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla. Taustatekijöistä sukupuoli, ikä, ammatillinen koulutus, toimiala ja työsuhde eivät olleet yhteydessä työ- ja oppimismotivaatioon. Esimiesasema tuotti eroja molempiin motivaatioihin, sillä esimiehet olivat muita työntekijöitä motivoituneempia työhön ($t(26) = -2.767$; $p = .01$) ja oppimiseen ($t(176) = -3.57$; $p = .000$). Samalla esimiesasema oli ainut työmotivaatiota erottelava taustatekijä.

Oppimismotivaatio vaihteli nykyisessä työtehtävässä toimimisaikan mukaan, sillä alle viisi vuotta ja 5–15 vuotta työtehtävässään toimineet erosivat Tukeyn ja Scheffén testin mukaan toisistaan ($F(2, 175) = 3.679$; $p = .027$). Motivoituneimpia oppimiseen olivat työntekijät, jotka olivat työskennelleet tehtävässään alle viisi vuotta. Alhaisin oppimismotivaatio oli 5–15 vuotta työssä toimineilla, mutta yli 15 vuotta nykyisessä työtehtävässä työskentelyn jälkeen motivaatio uuden oppimiseen lisääntyi jonkin verran. Lisäksi oppimismotivaatiossa oli eroja lyhyttä, alle 37-tuntista ja pitkää, yli 38-tuntista

työviikkoa tekevien välillä ($F(2, 172) = 3.105$; $p = .047$). Voimakkain motivaatio oppimiseen oli yli 38-tuntia viikossa työskentelevillä ja motivaatio oppimiseen kasvoi lineaarisesti viikkotyötuntien lisääntyessä.

Työmotivaatiota selittävät tekijät

Tutkimuksen kolmantena tavoitteena oli tutkia työ- ja oppimismotivaatiota selittäviä tekijöitä, mikä toteutettiin logistisen regressioanalyysin avulla. Ennen logistisen regressioanalyysin toteuttamista selvitettiin logistiseen regressioanalyysiin liittyvien oletusten toteutumista eli tarkasteltiin outlieriä, multikollineaarisuutta, residuaalien jakautumista ja mittausvirheitä (ks. Metsämuuronen 2005). Varsinaisessa logistisessa regressioanalyysissä selittäviä tekijöitä tutkitaan ristitulo-suhteiden (odds ratio) eli todennäköisyyksien ennustamisen sekä jokaisesta selittävästä tekijästä valitun vertailuryhmän avulla.

Logistinen regressioanalyysi toteutettiin askelta-valla mallilla, jossa 76 prosenttia havainnoista luokit-tui oikein. Malli oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p = .000$) ja selitti 56 prosenttia työmotivaation vaihtelusta. Tilastollisesti merkitseviä työmotivaation selittäjiä oli yhteensä kuusi, ja logistisen regressioanalyysin asettamassa järjestyksessä ne olivat työtyytyväisyys, kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys, oppiminen lyhyillä työhön liittyvillä kursseilla, esimiesasema, sosiaalinen konteksti ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tarve (Taulukko 2).

Taulukko 2. Työmotivaatiota selittävät tekijät.

Työmotivaatiota selittävät tekijät	Työmotivaatio Exp (B) + Sig.	
Työtyytyväisyys		
tyytymätön / hieman tyytyväinen	1	
erittäin tyytyväinen	13.762	***
Kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys		
ei tärkeä	1	
melko tärkeä	4.494	**
erittäin tärkeä	4.576	**
Oppiminen työhön liittyvillä kursseilla		
ei tärkeä	1	
melko tärkeä	4.283	**
erittäin tärkeä	10.715	***
Esimiesasema		
ei esimiesasemassa	1	
esimiesasemassa	14.305	*
Sosiaalisen kontekstin kokeminen		
kielteisenä	1	
melko myönteisenä	0.280	*
erittäin myönteisenä	0.730	
Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tarve		
heikko	1	
melko voimakas	1.355	
voimakas	3.685	*

Sig.: <0.05*, <0.01**, <0.001***

Työmotivaation todennäköisyys oli suurin tyytyväisyyden ollessa korkea, ja ero tyytymättömiin tai hieman tyytyväisiin työntekijöihin verrattuna oli jopa yli 13-kertainen. Toinen työmotivaatiota selittävä tekijä oli kehityksen ja oppimisen arvo, joka oli lineaarisessa yhteydessä työmotivaation todennäköisyyteen. Kehityksen ja oppimisen erittäin tai melko tärkeiksi tuntevien ero muihin työntekijöihin oli yli nelinkertainen.

Kolmanneksi työmotivaatiota selitti oppiminen lyhyillä työhön liittyvillä kursseilla, mikä lisäsi lineaarisesti työmotivaation todennäköisyyttä. Työntekijöillä, joille työhön liittyvät kurssit olivat erittäin tärkeitä oppimisen paikkoja, oli yli 10-kertainen todennäköisyys motivaatioon verrattuna työntekijöihin, joille työhön liittyvät kurssit eivät olleet oppimisen kannalta tärkeitä. Neljäntenä tekijänä mallissa oli esimiesasema, jossa selittävän muuttujan vaikutus oli erityisen voimakas, sillä esimiesten todennäköisyys työmotivaatioon oli yli 14-kertainen muihin työntekijöihin verrattuna.

Viides selittäjä oli sosiaalinen konteksti eli työympäristö, jota tässä tutkimuksessa tarkasteltiin suhteessa oppimiseen sekä työntekijöiden ja työyhteis-

sön kehittämiseen. Todennäköisyys työmotivaatioon oli suurin työntekijöillä, jotka tunsivat työyhteisön suhtautumisen osaamiseen ja kehittämiseen kielteiseksi. Ero työntekijöihin, jotka tunsivat työympäristön suhtautumisen osaamisen ja työyhteisön kehittämiseen erittäin myönteiseksi, oli kuitenkin melko pieni. Lisäksi suurin todennäköisyys työmotivaatioon oli työntekijöillä, joiden sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tarve oli voimakas, ja ero oli lähes nelinkertainen verrattuna heikon sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tarpeen omaaviin työntekijöihin. Muuttujien välinen yhteys oli tässä lineaarinen.

Oppimismotivaatiota selittävät tekijät

Oppimismotivaation selittäjiä tarkasteltiin logistisen regressioanalyysin askeltavalla mallilla, jossa 76 prosenttia havainnoista luokitui oikein. Malli selitti oppimismotivaation vaihtelusta 45 prosenttia ja oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ($p = .000$). Oppimismotivaatio vaihteli työyhteisössä esiintyvän syrjinnän, kehityksen ja oppimisen merkityksellisyyden, muutosten kokemisen, autonomian tarpeen, oppimisen kokeamisen sekä sukupuolen mukaan (Taulukko 3).

Taulukko 3. Oppimismotivaatiota selittävät tekijät.

Oppimismotivaatiota selittävät tekijät	Oppimismotivaatio Exp (B) + Sig.	
Työyhteisössä esiintyvä syrjintä		
ei lainkaan	1	
vähän	3.330	*
melko paljon	0.359	*
Kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys		
ei tärkeä	1	
melko tärkeä	1.053	
erittäin tärkeä	4.321	**
Muutosten kokeminen		
kielteisesti	1	
ei myönteisesti, muttei kielteisestikään	0.456	**
myönteisesti	1.894	
Autonomian tarve		
heikko	1	
melko voimakas	3.073	
voimakas	6.797	**
Oppimisen kokeminen		
raskaana	1	
ei helppona, muttei raskaana	7.724	*
helppona	11.701	**
Sukupuoli		
mies	1	
nainen	3.119	

Sig.: <0.05*, <0.01**, <0.001***

Oppimismotivaatio oli suurinta työyhteisöissä, joissa ilmeni vain vähän syrjintää. Tällöin todennäköisyys oppimismotivaatioon oli yli yhdeksän kertaa suurempi verrattuna työyhteisöihin, joissa esiintyi melko paljon syrjintää. Toisena tekijänä mallissa oli kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys, joka lisäsi lineaarisesti oppimismotivaation todennäköisyyttä.

Muutosten kokeminen oli kolmantena tekijänä yhteydessä oppimismotivaatioon. Suurin todennäköisyys oppimismotivaatioon oli työntekijöillä, jotka olivat tunteneet työssä tapahtuneet muutokset myönteisesti. Pienin todennäköisyys työmotivaatioon oli työntekijöillä, jotka olivat kokeneet muutokset neutraalisti eli eivät myönteisesti, mutteivät kielteisestikään. Neljäs selittäjä oli autonomian tarve, joka lisäsi lineaarisesti oppimismotivaation todennäköisyyttä. Työntekijöillä, joiden autonomian tarve oli voimakas, oli melkein seitsemän kertaa suurempi todennäköisyys oppimismotivaatioon verrattuna heikon autonomian tarpeen omaaviin työntekijöihin.

Viidenneksi oppimismotivaatiota selitti oppimisen kokeminen. Todennäköisyys oppimismotivaatioon oli suurin työntekijöillä, jotka tunsivat oppimisen olevan helppoa. Tällöin todennäköisyys oppimismotivaatioon oli erityisen suuri, lähes 12-kertainen verrattuna työntekijöihin, jotka pitivät oppimista raskaana. Oppimismotivaation todennäköisyys lisääntyi lineaarisesti oppimisen helpouden tuntemusten kanssa. Viimeisenä tekijänä malliin tuli vielä mukaan sukupuoli. Naiset olivat kolme kertaa miehiä todennäköisemmin motivoituneita oppimiseen. Sukupuolen vaikutus ei ollut kuitenkaan mallissa tilastollisesti merkitsevä.

Pohdinta

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata ja vertailla työ- ja oppimismotivaatiota julkisella sektorilla sekä tutkia työ- ja oppimismotivaatiota selittäviä tekijöitä, joita lähestyttiin taustatekijöiden, Locken motivaatiosekvenssin tekijöiden sekä työn kokemisen ja työelämän muutoksen näkökulmasta. Tulokset osoittavat, että selvä enemmistö työntekijöistä oli motivoituneita sekä työhön että oppimiseen ja työ- ja oppimismotivaatio vaikuttaisivat olevan ilmiönä melko samankaltaisia ja yhteneviä.

Työmotivaation yleisyys voi liittyä työn mielekkyyteen, suomalaisille tyypilliseen protestanttiseen työetiikkaan tai työelämän lisääntyneeseen epävarmuuteen, joka edesauttaa oman työn arvostamista. Oppimiseen motivoituneiden suuri määrä tutkimuksessa voi puolestaan yhdistyä oppimisen ja varsinkin koulutuksen tuomaan vaihteluun, mikä mahdollistaa ”hengähdystauon” työn arjesta ja rutiineista sekä uusien, työtä helpottavien tai rikastavien tietojen ja taitojen oppimisen. Toisaalta oppimismotivaation taustalla voi olla esimerkiksi elinikäisen oppimisen merkityk-

sen omaksuminen, jolloin oppiminen ei välttämättä pohjautu varsinaiseen kiinnostukseen, vaan opittuun asenteeseen ja tietoisuuteen oppimisen tärkeydestä.

Tutkimuksen tulosten mukaan työmotivaatiota selittivät korkea työtyytyväisyys, kehityksen ja oppimisen sekä työhön liittyvien kurssien merkityksellisyys, esimiesasema, sosiaaliseen kontekstiin yhdistyvät kielteiset tuntemukset ja voimakas sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tarve. Tulokset ovat samankaltaisia Salmen (2001) tutkimuksen kanssa, jonka mukaan kokonaisuutyytyväisyys työhön sekä tyytyväisyys itsensä kehittämisen- ja toteuttamismahdollisuuksiin olivat tärkeimmät työmotivaation selittäjät. Uusien asioiden oppiminen ja henkilökohtaisen kasvun mahdollisuus olivat myös keskeisimmät motivoivat tekijät Vartiainen ym. (1999) tutkimuksessa. Esimiesaseman on aiemmissa tutkimuksissa todettu olevan yhteydessä työn imuun eli uppoutumisen, tarmokkuuden ja omistautumisen kokemuksiin (Mauno ym. 2005).

Tutkimuksessa ilmennyt sosiaalisen kontekstin ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden yhteys työmotivaatioon on havaittu jo Hawthorne-tutkimuksissa, joissa sosiaalinen työympäristö mahdollisti työsuoritusten paranemisen työolosuhteiden heikentymisestä huolimatta (ks. Juuti 1983). Myös Ryan ja Deci (2000) korostavat yhteenkuuluvuuden tarpeen merkitystä motivaation kannalta. Merkillä pantavaa tuloksissa on kuitenkin, että suurin todennäköisyys työmotivaatioon oli työntekijöillä, jotka tunsivat työyhteisön suhtautuvan osaamiseen ja kehittymiseen kielteisesti. Kehittymismahdollisuuksien puute saattaa siis turhauttaa, mutta samalla motivoida työntekijöitä. Yksilö saattaa tällöin jopa paneutua voimakkaammin omaan työhönsä ja pyrkiä itse aktiivisemmin kehittämään sitä. Vastaavasti myönteisesti kehittymiseen suhtautuvissa työyhteisöissä kehittymismahdollisuuksiin on jo totuttu, jolloin niiden vaikutus motivaatioon ei ole enää niin voimakas.

Oppimismotivaation selittäjät eli työyhteisössä esiintyvän syrjinnän vähäisyys, kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys, myönteiset kokemukset työyhteisössä tapahtuneista muutoksista, voimakas autonomian tarve sekä oppimisen tunteminen helposki olivat keskenään melko erityyppisiä. Kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys sekä oppimisen kokeminen liittyvät selvästi oppimiseen, muutokset puolestaan johtavat usein oppimiseen. Autonomian ja siihen liittyvien tekijöiden on aiemminkin todettu olevan yhteydessä motivaatioon (esim. Salmela-Aro & Nurmi 2005; Siltala 2004; Vartiainen ym. 1999; Hackman & Oldham 1980). Muutoinkin autonomia ja oppiminen yhdistetään usein kiinteästi toisiinsa (esim. Front 2003). Lisäksi työyhteisössä esiintyvän syrjinnän vaikutus oppimismotivaatioon liittyy aiemmissa tutkimuksissa todettuun työntekijöiden

eriarvoiseen asemaan esimerkiksi kehitymis- ja koulutusmahdollisuuksissa (ks. Siltala 2004; Kauhanen 2002; Kouvonen 1999).

Työ- ja oppimismotivaatiota selittävät tekijät erosivat siis melko selvästi toisistaan ja ainoastaan kehityksen ja oppimisen merkityksellisyys oli yhteinen, molempia motivaation lajeja selittävä tekijä. Useimmat työmotivaatiota selittävät tekijät kytkeytyivät työhön ja sosiaaliseen työympäristöön, kun taas oppimismotivaation selittäjät liittyivät työyhteisössä esiintyvää syrjintää lukuun ottamatta enemmän yksilöön itseensä ja hänen kokemuksiinsa. Tietysti myös työmotivaation taustalla olevat asiat yhdistyvät yksilön kokemuksiin ja tulkintoihin, mutta oppimismotivaatio näyttäisi silti rakentuvan vielä vahvemmin yksilöön liittyvien tekijöiden pohjalta.

Työ- ja oppimismotivaatiota selittävät tekijät antavat viitteitä siitä, miten motivaatiota voitaisiin parantaa työelämässä, erityisesti julkisella sektorilla. Yksinkertaistetusti motivaation parantamisessa on tärkeää pyrkiä vahvistamaan myönteisesti motivaatioon vaikuttavia asioita sekä vähentämään työyhteisöissä kielteisesti motivaatioon yhteydessä olevia tekijöitä. Työmotivaation parantamisessa keskeisiä asioita ovat työtyytyväisyys, hyvät kehittymisen ja oppimisen mahdollisuudet sekä toimiva sosiaalinen ympäristö. Oppimismahdollisuudet ja myönteiset oppimiskokemukset sekä yksilön kokemusten ja tulkintojen ymmärtäminen ovat avainasemassa oppimismotivaation tukemisessa. Tutkimuksesta saatu tieto auttaa osaltaan henkilöstöjohtamisessa ja esimiestyöskentelyssä sekä työyhteisöjä kehitettäessä.

Tuloksia arvioitaessa on syytä ottaa huomioon tutkimukseen liittyvät metodologiset rajoitukset. Ensinnäkin tutkimusaineiston koko on varsin pieni, minkä vuoksi tulosten yleistämisessä on oltava varovainen. Toiseksi luotettavuuteen vaikuttaa tutkimuksen oivakkaisuusasetelma, joka rajoittaa muuttujien keskinäisen aikajärjestyksen, väliintulevien tekijöiden ja syyseuraussuhteiden pitävää todentamista. Kolmantena rajoituksena ovat tyypilliset kyselylomakkeen luotettavuuteen liittyvät asiat, kuten kysymysten ymmärtämiseen ja vastaamiseen liittyvät satunnaiset virheet sekä sosiaalisesti suotavalla tavalla vastaaminen.

Edellä mainituista rajoituksista huolimatta tutkimuksen avulla saatiin monipuolisesti tietoa työ- ja oppimismotivaatiosta sekä motivaatioon vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksen tulokset vahvistivat jo olemassa olevaa tietoa työ- ja oppimismotivaatiosta, mutta uudenlaisen tutkimusasetelman vuoksi tutkimus tuotti myös uutta tietoa lisäten siten ymmärrystä motivaatiosta. Jatko-tutkimuksissa olisi tärkeä pyrkiä analysoimaan vielä tarkemmin työ- ja oppimismotivaation välistä suhdetta sekä siihen liittyviä yhtäläisyyksiä ja eroja. Motivaatiotutkimuksessa voitaisinkin jatkossa hyödyntää vielä enemmän monimetodista tutkimusta ja metodista triangulaatiota sekä kehittää työyhteisöjä tapaustutkimusten sekä erilaisten arviointi- ja toimintatutkimusten avulla.

Toisaalta yksilö on aina itse vastuussa omasta motivaatiostaan ja voi itse pyrkiä muokkaamaan työstä ja oppimisesta mielekkäämpää. Myös tällöin työ- ja oppimismotivaation kokonaisvaltainen tarkastelu osana elämäntilanteita ja työuraa antaisi arvokasta tietoa motivaatiosta.

Kirjallisuus

- BANDURA, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman.
- BANDURA, A. (1999). *Exercise of personal and collective efficacy in changing societies*. In A. Bandura (ed.) *Self-efficacy in changing societies*. Reprinted. Cambridge: Cambridge University Press, 1–45.
- DECI, E. L., KOESTNER, R. & RYAN, R. M. (1999). *A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation*. *Psychological Bulletin* 125, 627–668.
- DENZIN, N. K. (1978). *The research act: a theoretical introduction to sociological methods*. 2. edition. New York: McGraw-Hill.
- EISENBERGER, R. & CAMERON, J. (1996). *Detrimental effects of reward: reality or myth?* *American Psychologist* 51, 1153–1166.
- ERIKSSON, B. (1998). *Arbetet i människors liv*. Göteborgs universitet. Sociologiska institutionen. Dissertation.
- FOSTER, J. J. (2000). *Motivation in the workplace*. In N. Chmiel (ed.) *Introduction to work and organizational psychology: a European perspective*. Oxford: Blackwell, 302–326.
- FRONT, T. (2003). *Itseohjautuvuus ja oppijan autonomia elämänlaajuisen oppimisen haasteena*. Teoksessa P. Sallila (toim.) *Elämänlaajuisen oppiminen ja aikuiskasvatus*. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. Helsinki: Kansanvalistusseura, 125–151.
- GARRICK, J. (1998). *Informal learning in the workplace: unmasking human resource development*. London: Routledge.
- GRAHAM, S. & WEINER, B. (1996). *Theories and principles of motivation*. In D. C. Berliner & R. C. Calfee (ed.) *Handbook of educational psychology*. New York: Simon & Schuster Macmillan, 63–84.
- HACKMAN, J. R. & OLDHAM, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- HAKANEN, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 27. Helsingin yliopisto. Sosiaalipsykologian laitos. Väitöskirja. Helsinki: Työterveyslaitos.
- HÄMÄLÄINEN, P. (2004). *Työuupumustarinoita informaatioteknologian alalta: syyt, kokemukset ja kehittyminen*. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos. Lisensiaatintyö.
- JUUTI, P. (1983). *Työkäyttäytymisen teoreettinen tausta*. Helsinki: LTK:n erityispalvelut.
- JARNEFELT, N. & LEHTO, A.-M. (2002). *Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla*. Helsinki: Tilastokeskus.

- KAUHANEN, M. (2002). Määraaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit. *Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia* 69. Helsinki: Kansaneläkelaitos.
- KAUTTO-KOIVULA, K. (2000). Degree-oriented professional adult education in the work environment. Teoksessa J. Honka, P. Ruohotie, A. Suvanto & L. Mustonen (toim.) *Ammattikasvatuksen haasteet 2000*. Hämeenlinna: Hämeen ammatti-korkeakoulu, 52–66.
- KOUVONEN, A. (1999). Ikäsiyrjäntäkokemukset työssä ja työhönötossa. *Työpoliittinen tutkimus* nro 203. Helsinki: Työministeriö.
- LEHTO, A.-M. & SUTELA, H. (2004). Uhkia ja mahdollisuuksia: työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Helsinki: Tilastokeskus.
- LOCKE, E. A. (1991). The motivation sequence, the motivation hub, and the motivation core. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50, 288–299.
- MAUNO, S., PYYKKÖ, M. & HAKANEN, J. (2005). Koetaanko organisaatioissamme työn imua?: työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatiossa. *Psykologia* 40, 16–30.
- METSÄMUURONEN, J. (1995). *Harrastukset ja omaehtoinen oppiminen: sitoutuminen, motivaatio ja coping: teoreettinen tausta, rakenneanalyysi ja sitoutuminen*. Helsingin yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Väitöskirja.
- METSÄMUURONEN, J. (2005). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. 3. laitos. Helsinki: International Methelp.
- RAINEY, H. C. (2001). *Work motivation*. In R. T. Golembiewski (ed.) *Handbook of organizational behavior*. 2. edition, revised and expanded. New York: Dekker, 19–42.
- RUOHOE, P. (2002). *Oppiminen ja ammatillinen kasvu*. 2. painos. Helsinki: WSOY.
- RYAN, R. M. & DECI, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist* 55, 68–78.
- SALMELA-ARO, K. & NURMI, J.-E. (2005). Mikä meitä motivoi? Teoksessa M. Vartiainen & J. Kauhanen (toim.) *Palkitseminen globaalissa Suomessa*. Helsinki: WSOY, 132–148.
- SALMI, P. (2001). Seurakuntien hengellistä työtä tekevien työmotivaatio. Helsingin yliopisto. JTO-tutkimuksia sarja 14. Johtamistaidon opisto. Käytännöllisen teologian laitos. Väitöskirja.
- SILTALA, J. (2004). *Työelämän huonontumisen lyhyt historia: muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Helsinki: Otava.
- STEERS, R. M., PORTER, L. W. & BIGLEY, G. A. (1996). *Motivation and leadership at work*. 6. edition. New York: McGraw-Hill.
- THIERRY, H. (1998). *Motivation and satisfaction*. In P. J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. de Wolff (ed.) *Handbook of work and organizational psychology*. Volume 4: *Organizational psychology*. 2. edition. Hove: Psychology Press, 253–289.
- TUOMISTO, J. (1998). *Arkipäiväoppiminen aikuiskasvatuksen ja elinikäisen oppimisen kontekstissa*. Teoksessa P. Sallila & T. Vaherva (toim.) *Arkipäivän oppiminen*. Aikuiskasvatuksen 39. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu, 30–58.
- VAHERVA, T. (1998). *Informaali ja satunnainen oppiminen työpaikalla*. Teoksessa P. Sallila & T. Vaherva (toim.) *Arkipäivän oppiminen*. Aikuiskasvatuksen 39. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu, 156–177.
- VARILA, J. & REKOLA, H. (2003). Mitä on työssä oppiminen: teoreettisia ja empiirisiä näkökulmia työssä oppimiseen. *Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia* nro 83. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- VARTIAINEN, M. & NURMELA, K. (2002). Tavoitteet ja tulkinnat – motivaatio ja palkitseminen työelämässä. Teoksessa J.-E. Nurmi & K. Salmela-Aro (toim.) *Mikä meitä liikuttaa: modernin motivaatiopsykologian perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 188–212.
- VARTIAINEN, M., RANTAMÄKI, T., HAKONEN, M. & SIMOLA, A. (1999). *Tuotekehityksen palkitseminen*. Helsinki: Metalliteollisuuden kustannus.
- VUORI, J. (1993). *Motivaatio julkisessa ja yksityisessä organisaatiokulttuurissa: vertaileva tutkimus yksityisen ja julkisen sairaalan henkilöstöstä*. Tutkimuksia no. 175. Vaasa: Vaasan yliopisto.
- ZHANG, A. & LU, Q. (2002). The regulation of self-efficacy and attributional feedback on motivation. *Social Behavior and Personality* 30, 281–288.

Juhani Pekkola
Hyvää työtä
 – kuvauksia hyvän
 työn olemuksesta

Etiikan piirissä hyvä on inhimilliseen liittyvä käsite. Hyvänä voidaan muutoin pitää esimerkiksi teknisiä tai taloudellisia arvoja. Seuraavassa katsauksessa arvioidaan muutamia työn laatua ja työn ominaisuuksia koskevia konsepteja.

6. arvokkuus kunnioittavana kohteluna ja osallistumismahdollisuutena työympäristöä koskevaan päätöksentekoon ja järjestäytymisoikeus

Työtä koskevat perusnormit

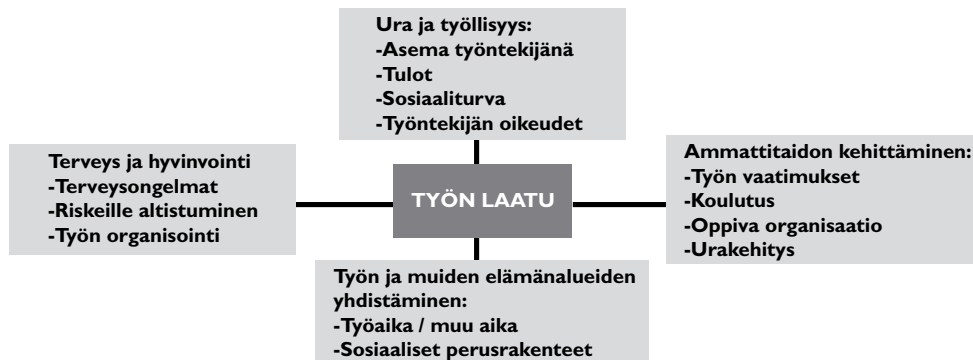
Kansainvälinen työjärjestö ILO on asettanut hyvää työtä (decent work) koskevat perusnormit sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja hyvinvoinnin tasolle. Työn on ILO:n mukaan oltava tuottavaa, ihmisen arvoa korostavaa ja turvallisuutta kasvattavaa toimintaa. Työn on tarjottava toimeentulo ja sosiaalinen turva myös työntekijöiden perheille. Työssä on oltava kehittymisen mahdollisuudet, samoin mahdollisuus järjestäytyä ja osallistua sekä saada tasavertaista kohtelua. ILO:n hyvän työn perusteet muodostavat neljä pilaria: työllisyyden luominen ja yritysten kehitys, sosiaaliturva, työtä koskevat määräykset ja oikeudet sekä hallinta ja työmarkkinadiologi. (Toolkit... 2007.) ILO on hahmotellut myös mitattavissa olevan hyvän työn ominaisuuksia asettaen tällöin kuusi ennakkoehtoa:

1. työn olemassaolo (mm. jatkuvuus)
2. työn vapaaehtoinen luonne (orjatyön ja lapsityön kieltäminen)
3. työn tuottavuus edellytyksenä toimeentulon hankkimiselle
4. yhdenvertaisuus; yhdenvertainen kohtelu ja mahdollisuus työhön
5. turvallisuus, sosiaalisenä turvallisuutena (tapaturma, vanhuus, sosiaaliturva)

Osa edellä mainituista periaatteista on ILO:n mukaan pidettävä ehdottomina, kaikille työntekijöille, kaikissa maissa kuuluvina oikeuksina. Niiden sovellutuksia – esimerkiksi asianmukaisen palkkauksen tasoa – on kuitenkin pidettävä ympäristöstä riippuvina tekijöinä. ILO:n periaatteet on kohdistettu erityisesti niihin maapallon ihmisiin, joiden asema työmarkkinoilla on haavoittuvin.

Tutkijat ovat ehdottaneet hyvää työtä koskevien indikaattoreiden pääluokiksi työllistymismahdollisuuksia sinänsä, työn yleistä kohtuullisuutta sekä riittävää ansiotasoa ja tuottavuutta. Lisäksi kriteereihin kuuluvat kohtuulliset työajat, työn pysyvyys sekä mahdollisuus työn ja perheen yhdistämiseen. Työssä on saatava reilua kohtelua ja työssä tulee vallita sekä työturvallisuus että sosiaaliturva. Hyvään työhön liittyvät myös työmarkkinaosapuolten neuvottelut ja siihen kytkeytyvät muut taloudelliset-sosiaaliset tekijät. Edellä mainittujen luokkien piirissä Anker ym. (2002) esittävät mitattavaksi 37 tekijää, jotta keskustelu hyvän pidettävän työn määrästä etenisi. Keskustelu hyvän työn indikaattoreista on käynnissä, mutta päätöksiä ei ILO:ssa ole vielä tehty.

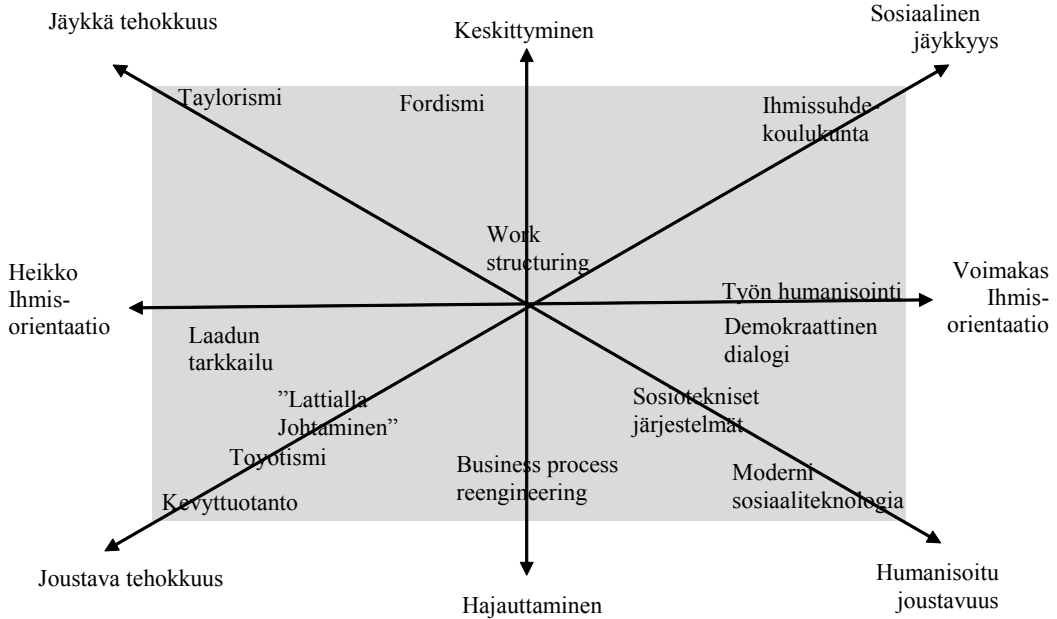
ILO:n standardit ovat merkityksellisiä kaikessa työssä, myös hyvinvoivissa ja varakkaisissa ympäristöissä. Niitä on pidettävä minimistandardeina, välttämättöminä edellytyksinä hyvän työn olemassaoloon. Ne eivät perusmuodoissaan kuitenkaan ole kaikkialla riittäviä edellytyksiä hyvänä pidettävään työhön.



Kuvio 1. Työn laadun osatekijät Euroopan työ- ja elinolojen kehittämissäätiön muistiossa (Quality... 2002, 6).

Myös EU on määritellyt hyvää työtä koskevia standardeja. Tukholman huippukokous listasi vuonna 2001 työn ja työllisyyden oleellisia rakenteita. Euroopan työ- ja elinolojen kehittämissäätiö¹ asetti tämän pohjalta työryhmän, joka esitti laadukkaan työn kriteereiksi uran ja työllisyyden turvan, työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin turvaamisen ja edistämisen, taitojen ja osaamisen kehittämisen sekä työn ja muiden (non-working) elämäalueiden yhdistämisen. Laadukkaan työn kriteereitä voidaan näiden pääluokkien alla edelleen tarkentaa. (Kuvio 1.)

Hyvän työn edellytyksiä voidaan tarkastella myös liikkeenjohdon näkökulmasta. Tällöin johdon valinnat määräävät työn organisointia. Organisoinnilla puolestaan on vaikutusta työolosuhteisiin ja näillä työn laatuun. Erilaisten liikkeenjohdon ratkaisujen perusteella päädytään toisistaan poikkeaviin työn organisointimalleihin ja käytännössä laadultaan erilaisiin työnteon malleihin. Näiden mallien piirissä työn tavoiteltavana pidetyt piirteet ovat alisteisia johdon asettamille tavoitteille ja työn järjestelyn tavoille.



Kuvio 2. Työn organisoinnin ja liiketoiminnan malleja keskittymisen ja inhimillisen orientaation ulottuvuuksilla (Oeij & Wiezer, ei painovuotta, s. 10).

Tayloristisella työpaikalla työ on ositettua ja tuotannon järjestykseen tiukasti sidottua. Inhimilliset vapausasteet ovat vähäiset. Kevyttuotannossa työntekijöiden tulee mukautua tuotannon nopeisiin muutoksiin. Sostoteknisesti rakennetulla työpaikalla ihmisen ja teknisen järjestelmän vaatimukset on pyritty suhteuttamaan toisiinsa. Demokraattisessa dialogissa työntekijöitä kuullaan ja heidän näkemyksensä vaikuttaa työpaikan päätöksentekoon ja mahdollisesti myös työn sisällön muotoiluun.

Jos vertaamme ILO:n yleisiä kriteereitä eri tavoin organisoituun tuotantoon, voisi tuottavuuden, yhdenvertaisuuden jne. edellytykset toteutua monin tavoin järjestetyssä työssä. Mikäli tavoitteena pidettäisiin EU:n asettamaa vaatimusta ammattitaidon kehittämisestä tai oppivasta organisaatiosta, syntyisi eri työn organisointimallien tarkoituksenmukaisuuden välillä jo eroja.

Hyvän työn tavoitteet ja niiden asettajat

Palkansaajien näkökulmasta hyvänä pidettävän työn ominaisuuksina on ajateltu työn materiaalisia, sisällöllisiä ja sosiaalisia ominaisuuksia. Materiaalisiin edellytyksiin voidaan katsoa kuuluvan esimerkiksi työn jatkuvuus, sopiva fyysinen ja psyykinen rasittavuus, turvallisuus ja palkkaus. Hyvän työn sisällöllisiin ominaisuuksiin voidaan lukea itsenäisyyden, vastuullisuuden, kehittymismahdollisuuksien, ammattitaitovaatimusten yms. työelämän laatuun liittyvien asioiden riittävä olemassaolo. Työn sosiaaliset ehdot liittyvät työntekijöiden ja esimiesten, työntekijöiden keskinäisten, henkilöstön ja asiakkaiden välisiin suhteisiin, yhteydenpitoon ja arvostukseen. Tällöin havaitaan optimaalisten työo-

¹ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

losuhteiden suhteellisuus; Henkilöt pitävät eri tavoin tärkeinä työn materiaalisia, sisällöllisiä ja sosiaalisia olosuhteita. (vrt. Alasoini & Pekkola 1988.)

Joillekin hyvä työ merkitsee turvattua työsuhdetta ja palkkaa samalla kun työhön kohdistuvalla ulkopuolisten arvostuksella tai vaikutusmahdollisuuksilla on vähemmän merkitystä. Toiselle ryhmälle tärkeää on rasisuhteiden välttäminen, kolmannelle vaikutusmahdollisuudet työssä, neljännelle joukolle tärkeänä pidetty työ merkitsee ammattitaitovaatimuksia, vastuullisuutta, itsenäisyyttä, luovuutta, kehittymismahdollisuuksia sekä mielenkiintoista ja vaihtelevaa työtä samalla kun työn rasisuhteitä ei pidetä ongelmana, viides ryhmä arvostaa hyviä suhteita esimiehiin ja työtovereihin jne. (vrt. Alasoini & Pekkola 1988, liite 8.)

Työtä koskevia preferenssejä on mahdollista selittää tarvehierarkioin, jolloin kulloinkin tavoiteltujen asioiden luonne riippuu aikaisemmin tyydyttyjen tarpeiden luonteesta. Tyypillistä on Maslowin tarvehierarkian soveltaminen työn arvostusten arvioinnissa. Preferenssejä olisi mahdollista tarkastella myös arvoevoluutioteorioiden lähtökohdista. Tällöin persoonallisuuden piirteiden, iän ja kokemuksen oletetaan yhdistyvän työorientaatioon ja työtä koskeviin arvostuksiin sekä vertautuvan ympäristössä esiintyviin arvo-orientaatioihin. Näin voidaan rakentaa tyypittelyjä henkisen kasvun, tavoitteiden ja elämäkokemuksen muokkaamista persoonallisuuden muodoista. Hyvää työtä koskevalla keskustelulla on historiansa. Mari Kira (2003, 4–5) kuvaa hyvän työn käsitteen kehitystä eri koulukuntien tärkeinä pitämien tarpeiden tyydyttämisenä ja ”kiipeämisenä” Maslowin tarvehierarkiassa.

Kritiikkiä hyvän työn subjektiivisuutta kohtaan voidaan rakentaa yhteiskunnan funktionaalisuutta korostavista näkökulmista tai ontologisista, ihmisen asemaa koskevista pakottavista ja rakenteellisista lähtökohdista. Mikäli yhteiskunnan olemus ja ihmisten harkinnan ulottuvuudet voidaan pelkistää muutamiin ylihistoriallisiin peruskysymyksiin, on Hofsteden mukaan mahdollista määritellä ”pysyvät” ja ajasta ja paikasta toiseen toistuvat konseptuaaliset lähtökohdat, joihin on haettava vastaus. Näitä ovat: suhde valtaan ja auktoriteetteihin, yksilökorostuneisuus vs. ryhmäkorostuneisuus, maskuliinisuus ja feminiinisyys sekä epävarmuuden välttäminen/sietäminen. (Ylöstalo 2007b.)

Näillä ulottuvuuksilla voidaan ajatella olevan relevanssia myös siinä, mitä pidetään tavoiteltavana työnä. Hofsteden mukaan kysymyksiin annetut vastaukset saattavat vaihdella, mutta kansallinen sijoittuminen suhteessa muihin pysyy samana. Tämän Ylöstalo arvioi johtuvan siitä, että ihmisillä on kulttuurisesti määräytynyt tapa arvostaa ja ratkaista asioita. Suomea luonnehtii pieni etäisyys vallasta ja auktoriteeteista eli pieni eriarvoisuuden aste. Asennoituminen on vertailuissa individualistinen ja feminiininen. Suomalaiset arvosta-

vat varmuutta ja sietävät huonosti epävarmuutta. (Ylöstalo 2007b.) Ylöstalon mukaan Hofsteden mallin avulla voidaan ymmärtää ja selittää esimiesten ja alaisten välisiä suhteita, suhtautumista ryhmätööhön, työelämän individualisten ja kollektiivisten piirteiden muodostumista sekä johtamisen sisältöön, työn arvostukseen ja työelämän muutoksista johtuviin epävarmuustekijöihin reagoimista. Kyseessä ovat arvoinen kohdistuvat arvostelmat, joten orientaatiot selittävät ja ennustavat käsityksiä hyvänä pidetyn työn ominaisuuksista. Esimerkiksi jos muutoksen sietokyky on keskimääräistä vähäisempi ja työelämässä ennakoitaan turbulenssia, on odotettavissa keskimääräistä suurempaa tyytymättömyyttä ja ahdistusta. Analyysi antaa viitteitä siitä, millaiset ilmiöt lisäsivät työtyytyväisyyttä edistäessään kulttuurisesti annettuja, tavoiteltavana pidettäviä asioita. (Ylöstalo 2007b.)

Selkeintä on, että hyvästä työstä puhuttaessa ollaan selvillä siitä, kuka asian esittää, ketä se koskee ja mitkä ovat tavoitteet ja hyvän työn kriteerit, joita on valittu käytettäväksi. Kansallisessa työelämän kehittämissuunnitelmassa (Tykes) on tavoiteltavan työn kriteereiksi luettu tuottavuus, työelämän laatu sekä säilyvä ja lisääntyvä työllisyys. Tällöin hyvän työn kriteerit on asetettu työntekijän, työnantajan ja yleisten tavoitteiden mukaan optimoiden.

Haittojen välttäminen

Hyvän työn edellytyksillä voidaan tarkoittaa sekä positiivisten asioiden esiintymistä että negatiivisten välttämistä. Usein viitataan terveyttä uhkaavaan lyhyt- tai pitkäkestoiseen fyysiseen tai psyykkiseen kuormittavuuteen. Kyse voi olla pahoinvoinnista työssä tai loppuun palamisesta. Arvioiden mukaan 35–40 prosenttia työssäkäyvistä kokee työnsä henkisesti rasittavaksi. Työstä ja työoloista aiheutuvan stressin ja tästä johtuvien sairastumisten kustannukset on arvioitu noin 1–1,5 prosentiksi bkt:stä. Suomessa kustannukset olisivat siten vuosittain 1,5–2 miljardia euroa. Työsuojelu- ja työelämän kehittämissuunnitelman tavoitteena on sekä työhön liittyvien ongelmien arvioiminen ja välttäminen että työhön kytkeytyvien mahdollisuuksien vahvistaminen ja hyödyntäminen. (Waris; 2007.)

Vuonna 2003 noin 30 prosenttia työkäisistä sanoi kiireen haittaavan työtään paljon. Kiire on yleisintä työpaikoilla, joilla ei ole tarpeeksi työntekijöitä, joilla on piilossa olevia asioita, jotka eivät ole hyvin organisoituja, joissa henkilöstösuhteet eivät ole avoimet, joilla tiedonkulku takkuilee jne. Työolosuhteilla on myös monimutkaisia kasautuvia vaikutuksia, jolloin esimerkiksi krooniseen aikapulaan liittyvän kriittisen kynnyksen ylittämisen jälkeen uudelleenorganisoinnit ja työelämän parantamiseksi tarkoitetut kehittämistoimet aiheuttavat sinällään kiireen lisääntymistä. (Ylöstalo 2007a.) Myös ”hyvin” organisoiduilla ja avoimilla työpaikoilla

on haittaavaa kiirettä. Hyvän työn kriteerit eivät siten ole ehdottomia vaan suhteellisia ja keskinäisille vaikutuksille alttiita.

Työhyvinvoinnin piirteiden paranemisesta huolimatta ihmisten tyytyväisyys työhönsä tai työnsä mielekkyyteen ei näytä lisääntyvän. Työn ominaisuuksia ja työhyvinvointia koskevat muutokset ovat ristiriitaisia. Lisää monimutkaisuutta hyvän työn arviointiin tuo se, että työkultuurit ja tavoiteltavana pidettävät ilmiöt ovat toisistaan poikkeavia. (Ylöstalo 2007b.)

Ongelmalähtöisen näkökulman mukaan ”hyvänä” pidetään esimerkiksi stressin tai sairauspoissaolojen karttamista. Työhyvinvoinnin selityksenä ja kehittämisen kohteena saattaa olla työilmapiiri, jolla on yhteytensä kuormittavuuteen, autonomiaan ja esimiestoimintaan. (Nakari 2003.) Määritellyllä ja aineistoon sopivalla arvolähtökohdalla ja tutkimusasetelmalla voidaan kunnollisesta aineistosta arvioida ja optimoida ilmiöiden vaikutussuhteiden suuntaa ja voimakkuutta. Tällöin oleellista on se, että ”hyvä työ” on ennalta operatiivisesti määritelty.

Jälkibyrokraattinen organisaatio

Kira kuvaa jälkibyrokraattisten toimintaperiaatteiden leviämistä työpaikoille. Niihin kuuluvat: institutionalisoitu dialogi, ehdottomien sääntöjen sijaan sovellettavat periaatteet, päätöksenteon relativisointi ja hajauttaminen, organisaation rajojen hälveneminen sekä jatkuva muutos. Jälkibyrokraatia tarjoaa työntekijöille tehtäviä, joita on pidetty ”hyvän työn” esim-

erkkeinä. Kuitenkin henkilökohtaisen kehittymisen mahdollisuuden kääntöpuolena voi olla uupumus, mittavien oppimismahdollisuuksien ja monipuolisen työn seurauksena ylikuormitus ja loppuunpalaminen riski. Tutkijat ovat erimielisiä siitä, kuinka jälkibyrokraatia voidaan hallita työn laatuongelmien välttämiseksi. Eräät painottavat ammatillista koulutusta ja johtamisen merkitystä, toiset yhteiskunnan kontrollia, kolmannet jälkibyrokraattisten piirteiden hillitsemistä, neljännet pitävät työelämän hallintaa mahdolltomana tai jopa katsovat työntekijöiden olevan lähtökohtaisesti aseettomia kontrollin tavoittelussa. (Kira 2003, 21–27.)

Kira arvioi, että organisaation rakenne ja sen antama tai epäämä tuki on merkityksetöntä suhteessa siihen, kuinka työntekijät ymmärtävät tämän rakenteen. Työn luonne edellyttää, että he ymmärtävät itsensä osana verkostoja ja ryhmiä organisaatiossa. Jos he keskittyvät vain omaan työhönsä ja lähimpiin työntekijöihin, mahdollisuuksia yhteistoimintaan ja yhteisymmärrykseen menetetään. Vastaus mielekkään työn tavoitteluun on työn toistuva ja yhteistoiminnallinen rajaus toimintaan liittyvien tarpeiden mukaan. Rajat eivät saa estää työntekijää liikkumasta organisaatiossa vaan niiden tulee rajata työ ihmisen mittaisiin ja ymmärrettäviin kokonaisuuksiin. Lopullisena ratkaisuna ”hyvän työn” tavoittelussa Kira päätyy ajatukseen organisaation sisään rakennetusta, jatkuvasta työn ja yhteistyön roolin ja tehtävien sekä organisatoristen käytäntöjen kehittämistä, minkä tarkoituksena on luoda ja ylläpitää uudistavaa työtä. (Kira; 2003, 80–83, 91.) (Asetelma I.)

Asetelma I. Jälkibyrokraattinen ja byrokraattinen logiikka työssä ja organisoinnissa (Kira 2003, 76).

<div style="text-align: center;">Työn logiikka</div> <div style="text-align: left;">Organisoinnin logiikka</div>	<div style="text-align: center;">Byrokraattinen työ</div> <ul style="list-style-type: none"> - ennalta määrätty selvä työ - rajoittunut vastuualue - vähäisiä mahdollisuuksia taitojen hyödyntämiseen 	<div style="text-align: center;">Jälkibyrokraattinen työ</div> <ul style="list-style-type: none"> - ennalta määräämätön - laaja (rajaton) vastuualue - laajat sekä mahdollisuudet että vaatimukset taitojen hyödyntämiseen
<div style="text-align: center;">Byrokraattinen organisaatio</div> taylorismi byrokraatia säännöt korkea hierarkia, kommunikaatio ylhäältä alas päälliköt esimiehiä	<div style="text-align: center;">Rajoittunut työtilanne</div> <ul style="list-style-type: none"> - työntekijä koneiston osana - työ voi olla kuluttavaa ja työntekijää uhkaa henkinen ”ruostuminen” 	<div style="text-align: center;">Systeemivirheitä</div> organisaatio ei tue työtä työ voi olla kuluttavaa ja työntekijää uhkaa henkinen loppuunpalaminen
<div style="text-align: center;">Jälkibyrokraattinen organisaatio</div> vähän ennalta määrättyä hajautettu vallankäyttö ohjeita ja dialogeja matala hierarkia, kommunikaatio kaikkiin suuntiin päälliköt valmentajia	<div style="text-align: center;">Laajeneva työtilanne</div> <ul style="list-style-type: none"> - mahdollisuus ”hyvään työhön” - haaskattuja investointeja: työntekijät eivät voi suppeassa työssä hyödyntää organisaation tarjoamia uusia mahdollisuuksia 	<div style="text-align: center;">Kestävästi kehittyvä työjärjestelmä</div> <ul style="list-style-type: none"> - organisaatio tukee monimuotoisen työn ymmärtämistä ja hallitsemista - mahdollisuus uudistavaan työhön

Kira arvioi Antonovskyn koheressi- ja Csikszentmihalyin flow-teorioita. Keskeistä molemmissa on se, mikä kokemukset uudistavat työntekijöiden resurssuja. Teoriat ovat vastauksia kysymykseen optimaalisen kokemuksen piirteistä. Nämä kokemukset luovat painolastin sijaan voimavaroja. Antonovskylle keskeistä on henkilön tuntema korkea koherenssin tunne eli tunne elämän ymmärrettävyydestä, joka johtaa ratkaisujen löytymiseen monimutkaisissakin asioissa. Koherenssin tunnetta voimistavat ymmärrettävät, hallittavat ja merkitykselliset elämäkokemukset.² Työ, jonka työntekijä voi kokea ymmärrettäväksi, hallittavaksi ja merkitykselliseksi, on uudistavaa. Näiden työn piirteitä tuottavien ja vaarantavien työolosuhteiden selvittäminen on tutkijoiden haaste. (Kira 2003, 6.)

Flow – sujuvuuden kantava virta

Csikszentmihalyi (2005) käsittelee optimaalista kokemusta, jota hän nimittää käsitteellä ”Flow”. Se on yksilöllinen kokemus osallisuudesta elämänsisällön määräämiseen, mikä johtaa kohti onnellisuutta. Flow on tila, jossa muut asiat menettävät merkityksensä. Kokemukseen liittyy vastaanotettavan informaation valikointi ja hallinta. Edellytyksenä on, että ihminen ottaa haltuunsa kokemuksensa, jos arvot ja instituutiot eivät kykene antamaan malleja mielekkäälle ja tyydyttävälle elämälle. Sosiaalisesta kontrollista vapautuva ihminen oppii löytämään palkkiot hetkestä ja tapahtumien virrasta.

”Kun ihminen käyttää kaiken psyykkisen energiansa vuorovaikutukseen joko toisen ihmisen tai veneen tai vuoren tai musiikkikappaleen kanssa, hänestä todella tulee osa toimintajärjestelmää, joka on suurempi kuin hän itsessään on aikaisemmin ollut. Tämä järjestelmä saa muotonsa toiminnan säännöistä; sen energia syntyy henkilön tarkkaavaisuudesta... ja se joka on osa sitä (järjestelmää), laajentaa rajojaan ja kasvaa kompleksisemmaksi kuin ennen.” (Csikszentmihalyi, 2005, 104.)

Flow:n ominaisuuksiin kuuluu, ettei vapautumiseen tarvittava tieto tai viisaus ole kasvavaa eikä sitä voi tiivistää kaavaksi tai soveltaa rutiininomaisesti. Tietoisuuden hallinnasta ei voi tehdä instituutiota. (emt. 19, 22, 36, 41, 43–44.) Flow-kokemukseen liittyy ilo, josta voidaan erottaa kahdeksan myönteisen kokemuksen elementtiä:

1. mahdollisuus suorittaa
2. keskittyminen
3. tavoite
4. palaute
5. syvä mutta ponnistelematon keskittyminen
6. toiminnan hallinta

7. ei huolta itsestä ja kokemuksen jälkeen aikaisempaa voimakkaampi tietoisuus itsestä
8. käsitys ajan kestosta muuttuu (emt. 77–82.)

Flow:n piirissä olevalle tarkkavaisuuden keskittymisen vähentää mentaalista ponnistusta (emt. 135–136). Flow liittyy seuraaviin suorituksen osatekijöihin:

- tehtävällä on selvät päämäärät
- yksilön keskittyminen tehtävään on täydellistä
- oman minän arviointi vähenee
- ajantaju katoaa
- tehtävän etenemisestä saa välitöntä palautetta
- yksilön kyvyt ja tehtävän vaativuus ovat tasapainossa
- yksilö tuntee pystyvänsä kontrolloimaan tilannetta
- tehtävä on itsessään palkitseva

Csikszentmihalyin teoria on mielenkiintoinen, mutta sen ongelmana työelämän kannalta on Flow:n yksilöllinen rakenne. Flow on tila, jonka yksilö voi saavuttaa, mutta pikemminkin vältellen sosiaalista kontrollia ja organisaatioita kuin organisaation tai työyhteisön sisällä.

Luova työote

Työministeriö on muistiossaan ”Luova työote – tuottava työ” (2005) viitannut useisiin luovuuden määritelmiin, joita ovat muun muassa:

- kyky saada aikaan merkityksellisiä uusia asioita: muotoja, ideoita, esineitä, palveluja, prosesseja, menettelytapoja
- kyky yhdistää ilmiöitä tai asioita aikaisemmasta poiketen ja tavalla, jolla on elämyksellistä, taiteellista, tieteellistä tai taloudellista merkitystä
- kyky suoriutua ongelmista yhdistelemällä uutta ja vanhaa tietoa
- kyky synnyttää uusia tapoja nähdä ja tulkita totut asiat ja ilmiöt uudella tavalla (emt. 2.)

Luovuuden määritelmä on osoittava. Määritelmän kärki kohdistuu yksilöllisiin ominaisuuksiin. Kuitenkin myös kollektiivinen ja organisatorinen kyky luovuuden tuottamiseen ja tukemiseen on vähintään yhtä merkittävä luovan työotteen edellytys ja samalla sen ominaisuus. Muistio viittaaakin yleisesti kulttuuriin, kasvatuksellisiin, koulutuksellisiin ja vuorovaikutteisiin ympäristöihin luovuuden edellytystekijöinä. Innovatiivisen toimintaympäristön luonnehdinnassa viitataan identiteettiin, verkostoon, luottamukseen, johtamiseen sekä tilannetietoisuuteen ja rohkeuteen. (emt. 4–5.) Tavoitteena on innovatiivisten ja luovuutta edistävien työympäristöjen tuottaminen.

² Jos ”ymmärryksen” luonne tulkitaan kokemuksen ja henkisen kehityksen tulokseksi, voidaan arvoevoluitiokastelujen valossa tulkita orientaatiot hierarkkiseksi malliratkaisuiksi, jotka ilmentävät saavutetun ymmärryksen ”tasoa”; erityispiirteitä ja laajuutta.

Kun hyvää työtä tarkastellaan utilitaarisesti tiedon tuottamisen tilana, on keskeinen arvioinnin taso ”luova työote”. Tällöin ovat kyseessä edellytystekijät. Tiedon luontia voidaan tällöin hahmottaa merkityksen etsimisenä, merkityksen löytämisenä, merkityksen antamisenä ja merkityksen ja merkityksen määrittelyprosessin ymmärtämisenä.

Voimavarojen jatkuva uusintaminen työssä merkitsee perimmiltään jatkuvaa kykyä henkilökohtaiseen ymmärrykseen eli jatkuvaan tulkintaan – toisin sanoen tiedon tuottamiseen. Kyseessä on innovaatioympäristön eli kollektiivisen ymmärryksen ja ihmisen työtä tukevien järjestelmien rakentaminen ja sen käyttäminen jatkuvaan ympäristön tulkintaan. Luovan työotteen merkitys ”hyvän työn” kriteerinä konkretisoituu tiedon ja innovaatioiden tuottamisen optimointina. Innovatiivinen tai luova työote ja sen edistäminen lisäävät ymmärryksen ja toiminnan edellytyksiä.

Luova työote on käsitteenä laajempi kuin flow, jonka voidaan ajatella kuvaavan pääosin lopullista työn sujuvaa suorittamista ja ensikädessä työntekijän ja työn välitöntä vuorovaikutusta. Luovan työotteen aikaansaamiseen tarvitaan useita elementtejä, joista osa on työsuoritusta edeltäviä työn edellytyksiä ja työsuoritusta läheneviä työympäristön ominaisuuksia. Tällaisia ovat johtamisen periaatteet (mm. luovuuden preferoinnin osalta), työn organisointi, yksilöiden ominaisuudet ja työn sisällöt. Hyvin lähellä työsuoritusta itseään ovat työntekijän mielenkiinto ja toimintoja vahvistavat aikaisemmat positiiviset kokemukset sekä työsuoritukseen sisältyvät tarkkaavaisuus ja keskittyminen.

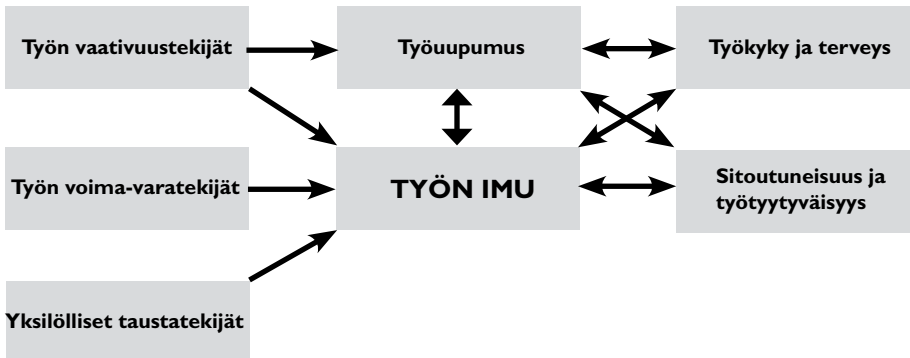
Sovellutusten kannalta keskeinen kysymys on luovan työotteen yksilöllisyys ja kollektiivisuus. Sikäli kuin kyse on yksilöllisestä asiasta, jopa sattumasta, on vaikeaa antaa yleisempiä ohjeita luovan työotteen saavuttamisesta.

Työn imu

Jari Hakanen arvioi työuupumuksen ja työhyvinvoinnin muodostuvan osittain toisistaan riippumattomasti, eri tekijöistä, joten ilmoitit on mitattava eri indikaattoreilla³. Työhyvinvointia luonnehtivaksi tekijäksi hän määrittelee ”työn imun”, jota luonnehtii runsas aktiivatio ja mielihyvä. (Hakanen; 2002.)

Hakanen (2004, 14–15; 229–231, vrt. 242.) arvioi ”työn imun” laajemmaksi käsitteeksi kuin ”Flow”. Työn imu voidaan määritellä pysyväksi, myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi, jota luonnehtii tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Kyse ei ole hetkellisestä huippukokemuksesta vaan pysyvämmästä tilasta. Hakanen rakentaa työn imun empiirisen tutkimuksen pohjaksi mallin, jossa työn imua määrittää kuusi tekijää: työn vaativuustekijät, työn voimavariatekijät, yksilölliset taustatekijät, työuupumus, työkyky ja terveys sekä sitoutuneisuus ja työtyytyväisyys. Hakasen mukaan työn imu on positiivisessa yhteydessä terveyteen, työkykyyn ja työtyytyväisyyteen ja käänteisessä suhteessa stressiin sekä eläke- ja eroajatuksiin. Oleellista työuupumuksen välttämässä on voimavarojen menetystilanteiden paikantaminen ja ehkäisy sekä vastoinkäymisten ketjujen katkaiseminen. Työn imua tulee synnyttää ja vahvistaa kasautuvilla voimavarojen spiraaleilla, jotka heijastuvat hyvinvointina työssä ja muussa elämässä. (Asetelma 2.)

Asetelma 2. Työn imun osatekijät (Hakanen 2004.)



3 Hakanen määrittelee empiirisessä tutkimuksessaan työuupumusfaktorin uupumusasteiseksi väsymykseksi ja kyynisyydeksi. Työn imu -faktorina luonnehtii tarmokkuus, omistautuneisuus ja uppoutuminen sekä ammatillinen itsetunto. Hakasen aineistossa työn imun ja työuupumuksen korrelaatio oli -0,64, joten yhteistä varianssia oli 41 %. Hakanen katsoo niiden olevan yhteydessä toisiinsa mutta silti olevan aiheellista puhua kahdesta erillisestä työhyvinvoinnin ulottuvuudesta. (Hakanen; 2002, 50.)

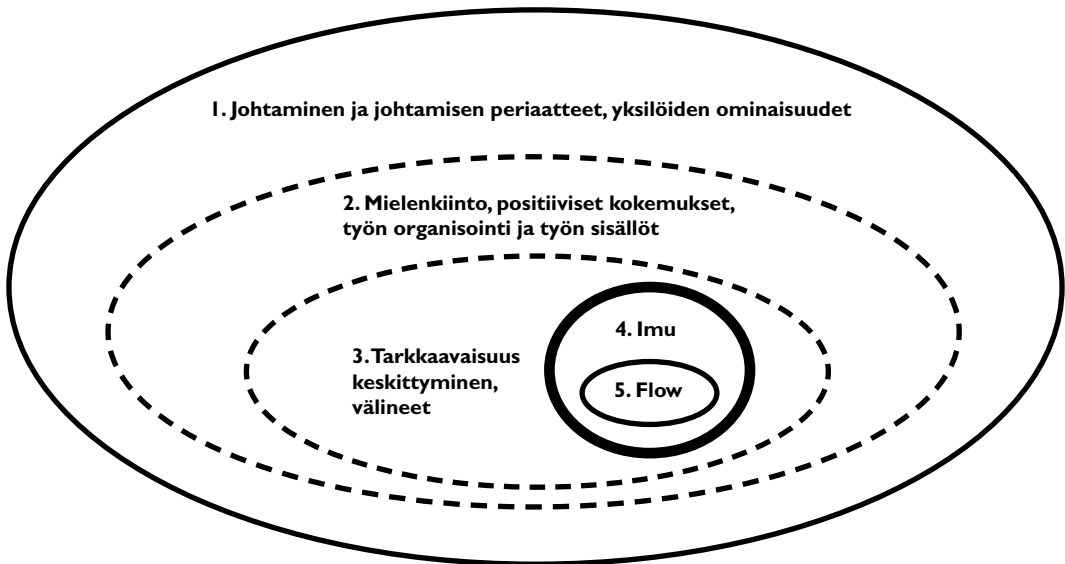
Luovan työtteen rakenteellisia edellytyksiä

Flow-tilan sekä jatkuvan työn imun saavuttaminen näyttää olevan useamman välttämättömän ehdon takana. Kiran mainitsema organisaation sisään rakennettu periaate jatkuvasta työn kehittamisestä näyttää kuuluvan johtamisen periaatteisiin. Työministeriön muistiossa ”Luova työote – tuottava työ” (2005) mainitut ”kyvyt” puolestaan näyttävät kuuluvan henkilökohtaiseen ja sosiaaliseen mielenkiinnon, työn organisoinnin ja työn sisältöjen alueeseen. Psykologien ja sosiaalipsykologien sekä Csikszentmihalyin mainitsemat edellytykset flow:n

saavuttamiselle ovat henkilökohtaisia, jopa yksilöllisiä ja vaikeasti yleistettävissä. (Asetelma 3.)

Keinoina luovan työtteen tavoittelemiseksi voidaan mainita muun muassa työn kierto ja vuorottelut. Tällöin henkilö voi tutustua erilaisiin työtehtäviin organisaation sisällä ja lopulta valikoitua johonkin sellaiseen työympäristöön, jota hän pitää haluttavana. Motivointikeinona pidettiin myös rahaa ja kannustusloukkujen välttämistä. Keino voisi olla myös monimuotoisuuden ylläpito työssä. Tällöin henkilö osaa tehdä monia työtehtäviä ja saattaa valita niistä. Tärkeitä ovat myös ryhmän ominaisuudet.

Asetelma 3. Luovan työtteen rakenteellisia ominaisuuksia ja edellytyksiä.



Proaktiivinen työpaikka

Refleksiivisyys merkitsee nopeaa reagoimista toimintaympäristön muutoksiin ja muuttuvien olosuhteiden hyödyntämistä ja kääntämistä kilpailueduksi. Olosuhteiden muuttuessa refleksiivinen eli proaktiivinen työpaikka arvioi ja korjaa toimintojaan ja toteuttaa muutoksen strategiassaan ja työn organisoinnissaan – jopa ennakoiden. Proaktiivisuuden konsepti on jatkumo, jonka vastakkaisena päässä on perinteinen, henkilöstön kehittämiseen vähemmän panostava traditionaalinen organisaatio, jota luonnehtivat päätösvallan keskittäminen, ylhäältä toteutettu johtaminen sekä usein työtehtävien pilkkominen yksinkertaisiksi kokonaisuuksiksi. Proaktiivisuuden ja traditionaalisuuden piirteitä voi ilmetä millä toimialalla tahansa, joten kyseessä on pikemminkin valittu toimintastrategia kuin toimintaympäristön sinänsä aiheuttama toimintatapa.

Proaktiivinen organisaatio noudattaa henkilöstöpolitiikassaan pääsääntöisesti laadullista joustavuutta

pyrkien jakamaan vaikutusmahdollisuuksia ja kouluttamaan henkilöstöä, mutta samalla jakaen henkilöstölle autonomian ohella valintojen velvollisuuden, riskin ja omaehtoisen vastuun menestyksestä. Käytännössä henkilöstö joutuu ottamaan kasvavaa vastuuta työajoistaan ja työskentelynsä paikasta. Henkilöstö ei voi passiivisesti odottaa ohjeita, vaan sen on hakeuduttava ratkaisuihin, kontakteihin, verkostoihin. Siten organisaation proaktiivinen toimintaperiaate konkretisoituu työn organisoinnissa ja dynamiikassa. Samalla työntekijöiden työmoraalin merkitys kasvaa. Kriittiseksi muodostuu luottamus ja pyrkimys sosiaalisen pääoman hyödyntämiseen. (Antila & Ylöstalo 2002, 10–17; 202–209.) Johdon rooliin kuuluu vastavuoroisten suhteiden rakentaminen ja henkilöstön sekä työn määrän optimoiminen luovan jännitteen ylläpitämiseksi. Yksiköiden on tunnistettava toiminnan olennaiset piirteet ja suhteutettava niihin henkilöstön vahvuudet ja heikkoudet. (Antila & Ylöstalo 2002, 202–203.)

Hyvän työn käsitteeseen proaktiivinen työpaikka liittyy siten, että ammattitaitoiset ja motivoituneet ydintyövoimaan kuuluvat palkansaajat arvostavat usein työssään juuri itsenäisyyden, vastuullisuuden ja kehittymisen haasteita ja työpanosta vastaavaa palkkaa. Proaktiivinen työpaikka sopii niille, jotka pitävät työelämän kovuutta luonnollisena. Turvallisuushakuisille ja pysyvyyttä arvostaville palkansaajille proaktiivinen toimintatapa ei ole paras mahdollinen. Heille pikemminkin traditionaalinen ja pysyvyyttä arvostava työympäristö muistuttaisi hyvän työn olemuksesta. Edellistä kriittisempi ja kilpailua korostava arviointi voisi nähdä työntekijöiden jakautuvan refleksiivisyysvoittajiin ja -häviäjiin. Proaktiiviset yritykset pyrkivät karsimaan henkilöstöä, joka ei kykene vastaamaan haasteisiin. (Antila & Ylöstalo 2002, 205.).

Työ ja onnellisuus

Hyvää työtä tarkastellaan yksilöllisenä hyvinvoinnin kokemuksena. Hyvää työtä voidaan käsitellä onnellisuuden näkökulmasta. Markku Ojanen (2007) on huomauttanut, että positiiviset tunteet laajentavat ja negatiiviset kaventavat tarkkaavaisuutta. Keskittynyt työn tekeminen ja siitä saatu myönteinen palaute ja hyvän olon tunne vahvistavat edelleen työhön paneutumista. Juhani Pietarinen (2007) luonnehtii onnea mielen sisäiseksi järjestykseksi. Hän pitää onnellisuuden välttämättöminä, vaan ei riittävinä ehtoina henkilökohtaista autonomiaa, sosiaalista arvostusta, turvallisuutta, mahdollisuutta erityisiin elämyksiin ja ymmärtämistä.

Jos lopullinen päämäärä on eudaimonia eli hyvä olo, hyvä mieli, sisäinen tyytyväisyys, hyvinvointi ja onnellisuus, näiden asioiden saavuttamista työssä edistää flow ja työn imu. Työ on saattaa olla keskeinen osa henkilökohtaista autonomiaa. Työ saattaa olla myös varsinainen sosiaalisen arvostuksen lähde ja turvata toimeentulon edellytykset. Flow-tilassa ja työn imussa työ saattaa jopa tarjota mahdollisuuden erityisiin elämyksiin. Ehkäpä liian harvoin työtä kuvataan korkealentoisilla merkityksillä, ellei tehtävä satu kuulumaan taiteen tai uskonnon piiriin. Mahdotonta ei liene, että esimerkiksi hoito- tai opetustyössä ilmenisi kauneuden, jopa pyhyyden kokemuksia. Kun työ on keskeisimpiä elämänalueita, myös onnea edellyttävän ”ymmärtämisen” keskeinen alue osuu työhön.

Työn merkitystä inhimillisen onnellisuuden määrittelyssä korostaa myös se, että Malaskan mukaan ihmisen evoluutio kääntyi 100 000 – 150 000 vuotta sitten kulttuurievoluutioksi. Tällöin luonnosta tuli teknosysteemin ympäristö. Historiallinen tapahtuma oli kivikirveen – työkalun – työstäminen ja säilyttäminen, koska sitä arvioitiin tarvittavan tulevaisuudessa (Malaska 2007.) Keskeinen kulttuurievoluution ja luontosuhteen alue on tavoitteellinen toiminta – työ. Onnellisuuden keskeiset edellytykset on havaittavissa

työelämän piiristä. Hyvä työ on ilmeisen usein keskeinen osa työtä tekevän ihmisen onnea.

Flow, työn imun, luovan työotteen ja jälkibyrokrattisen organisaation käsitteiden voidaan katsoa viittaavan inhimillisiä voimavaroja hyödyntämään pyrkivään työhön ja organisaatioon liittyvään konseptiin. Flow on yksilön välitön kokemus, työn imu on pysyvämpi työn orientaatio, luova työote on menetelmä tiedon tuottamiseen sekä merkityksien tuottamiseen ja ymmärtämiseen. Jälkibyrokrattinen organisaatio on jatkuvasti kehittyvä toimintaperiaate, joka pyrkii mahdollistamaan luovuuden ja työhön orientoitumisen. Työelämän kehittämisohjelma Tykes on yksi menetelmistä eräiden hyvää työtä koskevien ominaisuuksien generoimiseksi. Nämä konseptit ilmenevät lainsäädäntö- ja sopimusympäristöissä, jotka puolestaan ovat sosio-kulttuuristen metarakenteiden sisällä.

Henkilökohtainen onnellisuus ratkeaa välittömimmin konkreettisesti työssä, joka on sujuvaa tai takkuista. ”Hyvää työtä” koskevat arvostukset ja preferenssit ratkeavat työpaikan liiketoimintastrategian ja henkilöstöpolitiikan linjausten vaikutuksessa. Sikäli kuin hyvässä työssä on kyse luovuudesta ja tiedon luonnosta on ratkaisevaa luovan tai välinpitämättömän työotteen ja työilmapiiriin esiintyminen. Myös työn organisoinnin tavalla on voimakas vaikutus tiedon luomisen edellytyksiin.

Millainen ilmiö on ”hyvä työ”?

Hyvän käsitettä voidaan arvioida henkilöiden antamien erilaisten merkityssisältöjen kautta. Myös hyvän työn käsite on monimerkityksinen. On vaikeaa välttää johtopäätöstä, että hyvä työ on keskeisiltä osiltaan subjektiivinen käsite. Hyvän työn olemus määräytyy voimakkaasti arvioijan tavoitteista, jotka puolestaan ovat vaihtelevia. Kuitenkin hyvällä työllä on myös subjektista riippumattomia objektiivisia edellytystekijöitä. Nämä perustuvat käsityksiin ihmisoikeuksista ja oikeudenmukaisuuden lähtökohdista. Työlle voidaan ja on syytä määritellä välttämättömiä edellytystekijöitä, joihin viitataan muun muassa ILO:n periaatteissa. Orjuuden kaltainen työ tai lapsityö saattaa olla toimijan tavoitteena, mutta moraaliset arvioinnit pitävät tällaisia työn olosuhteita vältettävänä. Ne eivät edes ansaitse ”työn” ja työympäristön statusta.

Työn ominaisuudet ja ehdot, kuten palkkaus, määräytyvät sosiaalisessa ja historiallisessa ympäristössä. Tällaiset rakenteet virittävät työn käsitteisiin yhteiskunnallisen ulottuvuuden, joka korostaa kulttuurisia malliratkaisuja. Hyvän työn ominaisuudet ovat rakenteellisia siten, että niillä on työn organisoinnista, liiketoimintastrategiasta ja henkilöstöpolitiikasta johtuvia ennakoitavia vaikutuksia. Jos työn organisoinnin perusteena pidetään ositettua massatuotantoa, muodostuvat liikkeenjohdon tavoittelemat työtehtävät vastaavasti

lyhytkestoisiksi, vähän koulutusta vaativiksi rutiineiksi. Jos tavoitteena on innovatiivinen ja asiakaslähtöinen verkostotoiminta, muodostuvat työnkuvat arvattavasti muuttuviksi, haastaviksi ja monipuolista ammattitaitoa vaativiksi. Keskittymistä ja kohteen täydellistä hallintaa vaativissa tehtävissä saattaa työntekijä jopa päätyä työn lumoon, flown piiriin. Sikäli kuin työssä on valintojen ja kehittymisen mahdollisuuksia, tarvitaan tällaisten optioiden toteuttamiseksi henkilökohtaista motivaatiota ja ammattitaitoa.

Jos hyvä työ määritellään, voidaan sen empiiriset rakenteet kohdeyleisössä kuvata, mikäli määritelmää vastaavaa tietoa on hankittavissa. Aineistoista riippuen hyvän työn ominaisuuksia voidaan mitata. Sosiaaliteknologisen tutkimuksen ja kehittämisen keinoin on mahdollista edistää tavoiteltavana pidettyjä työn piirteitä, kunhan tavoitteista on sovittu. Näin on mahdollista esimerkiksi pitää samanaikaisesti yllä kasvavaa työllisyyttä ja kohoavaa tuottavuutta sekä parantaa työelämän laatua. On hämmästyttävää, että julkisuudessa työllisyyteen ja tuottavuuteen suhtaudutaan kuin sääilmiöihin, jotka ovat hallitsemattomien voimien ohjailtavissa. Hyvänä pidettävää työtä voidaan lisätä ja vahvistaa, kuten voimme vaikuttaa muihinkin sosiaalisiin ilmiöihin.

”Hyvän työn” tarkasteluun on tarjolla monia näkökulmia. Työtä voidaan arvioida työntekijän kykyjen ja työn vaatimusten vastaavuutena. Tällöin voidaan edetä jopa flow-ilmion piiriin. Hyvää työtä on mahdollista

määritellä optimoimalla työn vaativuustekijät, työn voimavaratekijät, yksilölliset taustatekijät työuupumus, työkyky ja terveys sekä sitoutuneisuus ja työtyytyväisyys. Tavoitteena voi olla ”työn imu”. Hyvä ja tavoiteltava työ voidaan määritellä luovuuden edellytysten rakentamiseksi ja luovan työotteen ilmenemiseksi. Työn ominaisuuksia voidaan tarkastella erilaisten preferenssien toteutumisen edellytyksinä jälkibyrokratisilla, proaktiivisilla tai perinteisillä työpaikoilla. Tällöin työpaikka oletetaan muuttuvaksi tekijäksi.

Hyvä työ onnellisuutena ilmenee ensisijassa välittömässä työsuorituksessa ja sen edellytystekijöissä. Rakenteellisten hyvää työtä koskevien ennakkoehtojen ilmeneminen riippuu työpaikalla vallitsevasta strategiasta ja henkilöstön käyttötavasta. Ehkäpä ihmisen harkinta ja tavoitteet kulkevat materiaalsen kulutuksen jälkeen henkisen ja aineettoman kulutuksen suuntaan. Kun tarkastelemme ihmisen välineitä ja päämääriä, niin miksi ei toiminnan ja talouden keskeiseksi kriteeriksi voisi tulla onnellisuus. Onni antaisi kestävyuden suuntaisen mutta kestävästä kehitystäkin syvemmän merkityksen ja toiminnan linjauksen.

Yleisinhimilliseltä kannalta hyvän työn edellytyksiä ovat vapaus, ymmärrys, ympäristön hallinta ja voimavarojen uusintaminen sekä fyysisten ja psyykkisten uhkien välttäminen, olivatpa työ tai ympäristö millaisia hyvänsä. Nämä kriteerit korostavat vapaan, harkitsevan ja toimivan ihmisen ominaisuuksia. Ne kuvastavat edellytyksiä ja periaatteita, joiden varassa järkevä työ on mahdollista.

Kirjallisuus

- ALASOINI, T. & PEKKOLA, J. (1988). *Muuttuva metalliteollisuus, kehittyvä tekniikka, työn organisoimien muutos ja työelämän suhteet erällä suomalaisilla metalliteollisuuden työpaikoilla*. Helsinki: Työelämän suhteiden neuvottelukunta.
- ANKER, R., CHERNYSHYEV, I., EGGER, P., MEHRAN, F. & RITTER, J. (2002). *Measuring Decent Work with Statistical Indicators*. Geneva: ILO.
- ANTILA, J. & YLÖSTALO, P. (2002). *Proaktiivinen toimintatapa, Yritysten ja palkansaajien yhteinen etu?* Helsinki: Työministeriö.
- CSIKSZENTMIHALYI, M. (2005). *Flow: elämän virta. Tutkimuksia onnesta, siitä kun kaikki sujuu*. Helsinki: Rasalas.
- HAKANEN, J. (2002). *Työuupumuksesta työn imuun – positiivisen työhyvinvointikäsitteen ja -menetelmän suomalaisen version validointi opetusalan organisaatiossa. Työ ja ihminen, 16, 42–58*.
- HAKANEN, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun – työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- KIRA, M. (2003). *Byrokratian jälkeen – kohti uudistuvaa työtä ja kestävää työjärjestelmäkehitystä*. Helsinki: Työministeriö.
- MALASKA, P. (2007). *Onnellisuuden visio – untako vain ja onko pakko herätä. Esitelmä Tulevaisuuden tutkimuksen seuran seminaarissa ”Onko onnellisuudesta visioiksi?” Hattula 23.–24.8.2007*.
- NAKARI, M.-L. (2003). *Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- OEIJ, P. & WIEZER, N.M. (EI PAINOVOUOTTA). *New work organisation, working conditions and quality of work: towards the flexible firm?* Brussels: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- OJANEN, M. (2007). *Onnellisuustutkimus. Esitelmä Tulevaisuuden tutkimuksen seuran seminaarissa ”Onko onnellisuudesta visioiksi?” Hattula 23.–24.8.2007*.
- PIETARINEN, J. (2007). *Mitä ihminen tarvitsee? – Onnellisuus lienee sitten sitä, että saa mitä tarvitsee ja onnettomuus sen puuttumista. Esitelmä Tulevaisuuden tutkimuksen seuran seminaarissa ”Onko onnellisuudesta visioiksi?” Hattula 23.–24.8.2007*.
- QUALITY OF WORK AND EMPLOYMENT IN EUROPE: ISSUES AND CHALLENGES (2002). *Foundation paper no. 1*. Brussels: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- SCHARMER, O.C. (2007). *Theory U: Leading from the Future as It Emerges*. Cambridge: Society for Organizational Learning.
- TOOLKIT FOR MAINSTREAMING EMPLOYMENT AND DECENT WORK (2007). Geneva: ILO.
- WARIS, K. (2007). *Näkökohtia ja ehdotuksia terveydelle haitallisen psykososiaalisen työkuormituksen ja työstressin ehkäisemiseksi*. Helsinki: Stakes, Muistio 31.8.2007.
- YLÖSTALO, P. (2007A). *Työelämän muuttuminen ja kiireen kokeminen. Miten kiireessä kunniottaat? -seminaari. Työterveyslaitos, Helsingin kuntatalo 14.6.2007*.
- YLÖSTALO, P. (2007B). *Keskustelua suomalaisen työelämän luonteesta ja sen muuttumisesta*. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Elina Kokkonen

Pitkäaikaistyöttömien työllistyminen ja aktiointisuunnitelmien vaikuttavuus

Pitkäaikaistyöttömien työllistymistä on pyritty helpottamaan aktiivisella työvoimapolitiikalla. Seuraavassa katsauksessa aktiointisuunnitelmien vaikuttavuutta tarkastellaan työministeriön (nykyisin työ- ja elinkeinoministeriö) rekisteriaineiston (N = 44 622) valossa. Koeryhmänä olivat työttömät, joille oli laadittu aktiointisuunnitelma vuonna 2003 (N = 295) ja vertailuryhmänä taustatekijöiden suhteen kaltaistettu työttömien joukko, jolle ei koskaan tehty aktiointisuunnitelmaa. Työllistyneiden osuuksia vertailtiin vuosina 2004 ja 2005. Pitkäaikaistyöttömät, joille aktiointisuunnitelma oli tehty, olivat kuitenkin valikoituneet niin vaikeasti työllistyvien joukosta, että heidän työllistymisensä oli aktiivoimattomia heikompaa. Työllistämistavoitteet jäivätkin tämän tarkastelun perusteella saavuttamatta. Tutkimus toteutettiin Jyväskylän yliopiston tillastotieteen yksikön ja Stakesin Jyväskylän alueyksikön toimesta.

Aktiivisen työvoimapolitiikan tavoite

Työttömyyden vähentäminen on ollut Suomessa pitkään ajankohtainen tavoite. Samalla työpaikkojen täyttöaika on pidentynyt ja kohtaanto ei ole aina ollut hyvä (Tupo 2 -työryhmän mietintö 2006, 7). Työttömyys on kuitenkin vähentynyt kaikissa ammattiryhmissä (työllisyyskatsaus, toukokuu 2008). Silti erilaisten työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuudesta on asiantuntijoiden parissa ristiriitaisia näkemyksiä. Toimenpiteiden tavoitteet on myös nähty erilaisina; on korostettu joko sosiaalipoliittisesti yleistä hyvinvointia ja toiminnan tason nostamista tai varsinaista työllistymistä. Työttömyysasteen alentaminen on avain myös tiettyihin sosiaalipoliittisiin tavoitteisiin, sillä sosiaalisen turvallisuuden eräänä perusteena näyttäisi yhteiskunnallisella tasolla olevan matala työttömyys (Kananen 2003). Olennaiseksi nousevat aktiivitoimenpiteet, joilla pyritään helpottamaan pitkäaikaistyöttömien työllistymistä.

Aktiivisen työvoimapolitiikan hengessä onkin työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelman painopisteisiin vuosille 2008–2009 kirjattu välityömarkkinoiden toimivuuden ja sosiaaliturvan kannustavuuden parantaminen. Ohjelman osatavoitteisiin kuuluu vaikeasti työllistyvien, kuten vajaakuntoisten, työllistäminen avoimille työmarkkinoille. Interventoiden vaikuttavuuden tutkimuksissa on kuitenkin todettu,

että aktiivitoimenpiteet eivät muuta työllistymistä selittävien taustaseikkojen aiheuttamia eroja työllistymisessä (esim. Aho & Kunttu 2001; Ala-Kauhaluoma ym. 2004). Erittäin

vaikeasti työllistyvissä ryhmissä aktiivoinnilla on positiivinen vaikutus työllistymiseen, mutta se ei riitä nostamaan tämän ryhmän työllistymistä alun alkaen paremmat työllistymisedellytykset omaavien tasolle (Aho & Koponen 2007, 15–18). Kuitenkin vähäisetkin positiiviset tulokset Suomessa sekä aktiivisen työvoimapolitiikan saavutukset esimerkiksi Tanskassa ovat kannustaneet pitkäaikaistyöttömien aktiointiin.

Eräs tämän politiikan tuloksena työttömille tehty toimenpide on aktiointisuunnitelma. Aktiointisuunnitelmia on laadittu pitkäaikaistyöttömille vuodesta 2001, kun laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) astui voimaan. Sen tarkoituksena on yhdessä eri tahojen kanssa edistää henkilön pääsyä avoimille työmarkkinoille. Aktiointisuunnitelma voi sisältää työllistymistä edistäviä, sosiaali-, terveys-, koulutus- ja kuntoutuspalveluja, sekä kuntouttavaa työtoimintaa. Lähtökohtaisesti oletetaan, että suunnitelmaan kirjatut toimet myös toteutuvat ja että jo suunnitelman laadinnalla on aktivoiva vaikutus. Esimerkiksi Ala-Kauhaluoma ym. (2004) toteavat aktiointisuunnitelmia koskevassa seurantatutkimuksessaan, että jopa 83 prosenttia kyselyyn vastanneista koki jo aktiointisuunnitelman laadinnan olleen tarpeellinen tai erittäin tarpeellinen toimenpide. Suunnitelmien laadinta ei tutkimuksen mukaan kuitenkaan vaikuttanut merkittävästi työllistymiseen, vaikka työttömille suunnitelman tärkeys on juuri siihen kirjattujen toimien mahdollisessa työllistävyydessä (Ala-Kauhaluoma ym. 2004). Seurantatutkimuksen asetelmassa ei kuitenkaan huomioitu valikoitumisharhaa, joten toimen vaikuttavuutta oli syytä selvittää edelleen.

Aineisto

Toimenpiteiden seurauksien selvityksissä sitoudutaan kausaalinäkemykseen, joka koostuu peräkkäisyydestä (Humalainen kausaalisuus) ja todennäköisyyksistä (probabilistinen kausaalisuus). Työllistymistodennäköisyyden nousun tulisi tällöin johtua juuri toimenpiteestä. Tämän selvittämiseksi on otettava huomioon mahdolliset väliin tulevat ja sekoittavat tekijät ja näin minimoitava niiden vaikutus työllistymistodennäköisyyteen. Havaintoja on oltava paljon, jotta todennäköisyyksiä

voidaan arvioida mahdollisimman harhattomasti. Rekisteritutkimus oli näin ollen ainoa vaihtoehto.

Kattava rekisteri jossa oli tietoa tutkittavista aktiivisuunnitelmista oli työministeriön aktiivitetokanta URA. Tietokannasta poimittiin pitkäaikaistyöttömien tiedot Pohjanmaan, Etelä-Savon, Uudenmaan ja Lapin TE-keskuksista vuosilta 2001–2005. TE-keskukset valittiin niin, että niissä oli mahdollisimman erilainen työllisyysaste ja aktiivisuunnitelmien laatimisen aste, sillä työttömät olivat eriarvoisessa asemassa eri kunnissa: käytännöt ja lain toimeenpano vaihtelivat niissä suuresti (Kuntouttavan työtoiminnan ohjausryhmä 2004, 9–11). Etelä-Savossa aktiivisuunnitelmia laadittiin hyvin vähän, ja työllisyysaste oli tutkimusvälillä matala. Uudellamaalla työllisyys oli korkea vaikka aktiiviasaste oli keskimääräinen. Lapissa ahkerasta aktiivinnasta huolimatta työllisyysluvut olivat matalia, ja Pohjanmaalla sekä aktiivinti- että työllisyysaste olivat korkeita.

Taustatietoina aineistossa olivat ikä, sukupuoli, koulutus, TE-keskusalue, vajaakuntoisuus, työnhaku-ala, aikaisemmat kurssit ja sijoitus työvoimapolitiisena toimenpiteenä sekä aikaisempi työssäkäynti. Yksilön katsottiin työllistyneen, jos hän oli vähintään 90 päivää työssä avoimilla työmarkkinoilla vuoden aikana. Työllistymiseen vaikuttaa tämän lisäksi kirjo henkilökohtaisia ominaisuuksia ja epävirallisia instituutioita, joiden oletettiin tulevan huomioiduiksi sitä kautta, että aikaisempi työssäolo oli analyysissa mukana.

Kaltaistus

Satunnaistetussa kokeessa työttömien joukosta olisi valittu koeryhmään, eli aktivoitavaksi, satunnainen joukko yksilöitä. Tällöin olisi voitu olettaa taustamuuttujien jakaumien olevan vertailuryhmissä samankaltaiset. Työttömät kuitenkin valikoituivat työvoimatoimistojen kautta laatimaan suunnitelmaa, joten asetelma ei ollut satunnaistettu. Kaltaistamisen tavoitteena on luoda ko-

keellista tutkimusta vastaava tilanne ilman satunnaistettua koeryhmää. Nyt tuntemattomien valikoitumisyyden johdosta tutkittavat yksilöt erosivat mahdollisesti merkittävästi taustatekijöiden suhteen. Heidän aktiivisuunnitelmatodennäköisyytensä olivat näin ollen erisuuret. Valikoitumisharhan huomioinnin tärkeys toimenpiteiden vaikuttavuuden arvioinnissa on tuotu esiin aikaisemmissa tutkimuksissa (mm. Hämäläinen 1998). Hämäläinen ym. (2007) toteavat, että tavallisesti toimenpiteiden arviointiin käytetyt ei-kokeelliset menetelmät yliarvioivat niiden vaikutuksen työllistymiseen.

Tämä oli aktiivisuunnitelmien kohdalla mielenkiintoista, sillä aikaisemmatkin tulokset osoittavat suunnitelmien heikon tehon suhteessa työllistävyyteen. Hämäläinen ym. (2007) perusteella tulisi valikoitumisharhan huomioivassa asetelmassa saada tulos, jonka mukaan aktiivisuunnitelmat korkeintaan nostavat koeryhmään valikoituneiden työttömien työllistymisen ei-valikoituneiden tasolle. Selvitimme kävisikö näin.

Teknisistä syistä kontrolliryhmää, eli työttömien joukkoa joille aktiivisuunnitelmaa ei oltu laadittu, pienennettiin satunnaisotannalla siten, että ryhmään valittiin vain kuukausien 8. päivä syntyneet. Alun perin heitä oli 42 890 henkilöä, mutta otannan jälkeen joukko kutistui 14 054:ään (32,8 %). Koeryhmä, eli työttömät joille suunnitelma oli laadittu vuonna 2003, tuli kokonaisuudessaan mukaan, sillä heitä oli aineistossa ainoastaan 295 henkilöä. Kaltaistuksessa koeryhmän yksilöille etsittiin vertailukelpoinen joukko supistetusta kontrolliryhmästä.

Kaltaistuksen ehtona on vertailtavien ryhmien samankaltaisuus. Esimerkiksi aktiivisuunnitelman laadintaan osallistumattomien olisi ollut mahdollista tulla aktivoituiksi. Toiseksi kaltaistus tasapainottaa vain aineistossa havaitut muuttujat. Kaltaistuksessa käytettiin taulukossa I esitettyjä muuttujia. Mukana on sekä henkilötietoja että työnsaantiin vaikuttavia tekijöitä.

Taulukko I. Kaltaistusmuuttujat.

Ikä	vuosissa
Sukupuoli	0 Nainen 1 Mies
Koulutus	1 Perusaste 2 Keskiaste 3 Korkea-aste 1 Etelä-Savo
TE -keskusalue	2 Lappi 3 Pohjanmaa 4 Uusimaa
Vajaakuntoisuus	0 Työkykyinen 1 Vajaakuntoinen 1 Valkokaulus (terveys, hallinto jne.)
Työnhaku-ala	2 Perus (kuljetus, rakennus, teollisuus jne.) 3 Palvelu tai muu
Kurssi	0 Ei kurssia työvoimapolitiisena toimenpiteenä 1 Kurssi, aloitettu ennen 1.2003
Sijoitus	0 Ei ollut sijoitettuna työvoimapolitiisena toimenpiteenä 1 Sijoitettuna, ennen 1.2003
Työssäolopäivät	Työssäolopäivien lukumäärät vuosina 2001 ja 2002

Yksinkertainen lähestymistapa ottaa valikoituminen huomioon olisi ollut kaltaistaa yksilöt suoraan havaittujen kovariaattien suhteen siten, että yksilöille joille oli laadittu aktivointisuunnitelma vuonna 2003 olisi etsitty kontrollijoukosta pari, joilla olisi ollut täysin samat kovariaattien arvot. Tähän menetelmään päätyivät esimerkiksi Aho ja Kunttu (2001). On kuitenkin joustavampaa käyttää kaltaistuksessa menetelmiä, jotka huomioivat aktivointitodennäköisyyden yksittäisten kovariaattien arvojen sijaan.

Huomioimme valikoitumisharhan kaltaistuksessa propensiteettipistemäärän, eli tässä estimoidun aktivointisuunnitelmatodennäköisyyden, avulla. Tätä menetelmää ovat aikaisemmin käyttäneet Suomessa ainakin Hämäläinen ja Ollikainen (2004), ja maailmalla sitä on käytetty enemmänkin. Ajatuksena on, että luodaan osallistumistodennäköisyydeltään samankaltaiset vertailuryhmät, joista toisessa yksilöt osallistuvat toimeen. Tällöin kontrollit, eli ei-osallistuneet, kuvaavat toimeen osallistuneita yksilöitä silloin jos he eivät olisikaan osallistuneet toimeen. Kaltaistettujen kontrolliyksilöiden vasteet, eli heidän työllistymisensä, ovat näin muuten mahdottomasti havaittavissa olevia toimeen osallistuneiden potentiaalisia vasteita.

Propensiteettipistemääräksi kutsutaan kovariaattien funktiota, joka ennustaa todennäköisyyttä kuulua koeryhmään havainnoivassa tutkimuksessa (mm. Rosenbaum & Rubin 1983). Tällä funktiolla korvataan kaltaistuksessa joukko sekoittavia kovariaatteja (Rubin 1997, 760). Menetelmä on hyödyllinen kun sekoittavia taustamuuttujia on useita ja osa niistä on jatkuvia. Olennainen etu on, että kaltaistus tehdään yhden pistemäärämuuttujan avulla, eikä tukeuduta useisiin muuttujiin. Se on myös moniulotteinen lähestymistapa verrattuna esimerkiksi ositukseen yhden muuttujan suhteen (Rosenbaum 1995, 69–70). Sitä kutsutaan satunnaistamiseksi kovariaatin perusteella (Rubin 1977), mutta sen käyttö vaatii suurta otoskokoa.

Käytännössä osallistumistodennäköisyyksien estimoinnissa käytettiin logistista regressiota. TE -keskusalue ja työnhakualue käsiteltiin dummy -muuttujina, ja selitettävänä oli dikotominen aktivointi (aktivointisuunnitelma laadittu vuonna 2003 / ei lainkaan suunnitelmaa tutkimusvälillä). Osallistumistodennäköisyydet saatiin tallentamalla ennustetut todennäköisyydet kuulua koeryhmään omaksi muuttujakseen. Logistisessa regressiossa aikaisemmin suoritettujen työvoimapolitiittisen sijoituksen ja kurssin estimoidut β -kertoimet olivat positiivisia siten, että sijoituksen ristitulosuhteen muutos oli $\exp(\beta) = 2,315$ ja kurssin $\exp(\beta) = 2,045$. Tämä tarkoittaa, että työttömän aikaisempi sijoitus ja kurssi kasvattivat todennäköisyyden valikoitua aktivointisuunnitelman laadintaan yli kaksinkertaiseksi. Vajaakuntoisuuden ja suunnitelmien yhteys oli erityisen voimakas: $\exp(\beta) = 3,806$, joten vajaakuntoisuus lisäsi

todennäköisyyden yli kolminkertaiseksi. Nämä tekijät ovat olleet erityisen tärkeitä valikoitumisen kannalta. Huomattavaa oli että aikaisempien työssäolojen β -kertoimet olivat lähes nolla, kuten iänkin.

Propensiteettipistemäärän käytölle kaltaistuksessa on olemassa erilaisia tapoja. Käytimme lähimmän naapurin menetelmää, jossa etsittiin osallistumistodennäköisyydeltään lähinnä olevat koe- ja kontrolliyksilöt vertailtaviksi. Jokaiselle vuonna 2003 aktivoidulle löydettiin yksi kaltainen verrokki supistetusta kontrollijoukosta. Näiden parien koe- ja kontrolliyksilöt muodostivat lopulliset vertailuryhmät työllistymistä selvitetessä.

Etuna propensiteettipistemäärän käytöllä kaltaistuksessa oli, että kaltaistuksen jälkeen sekoittavien kovariaattien jakaumat erosivat vertailuryhmissä vain satunnaisvaihtelultaan, eli ne olivat tasapainossa. Tämä varmistettiin t-testien avulla. Ryhmät olivat nyt vertailukelpoisia vaikka vertailtavilla yksilöillä ei välttämättä ollut täysin identtisiä arvoja taustamuuttujien osalta. Olennaista oli aktivointisuunnitelman laatimiseen valikoitumisen vaikutuksen minimoiminen työllistymisen tarkastelussa. Kaltaistuksen ansiosta testuksessa oli mahdollista käyttää satunnaistamiseen perustuvia käsittelyvaikutuksen estimointimenetelmiä. Oletuksena tosin oli, että taustamuuttujilla saatiin huomioitua koko käsittelyyn valikoitumiseen vaikuttavien seikkojen kirjo. Nyt aktivointiin valikoitumiseen vaikuttavat useat eri tahtot. Toisaalta huomioituja taustamuuttujiaakin oli useita. Ongelmana oli, että kaikilla aineiston pitkäaikaistyöttömillä estimoidut osallistumistodennäköisyydet olivat lähellä nollaa (keskiarvo = 0,021), sillä aktivointisuunnitelman tehneiden osuus aineistossa oli hyvin pieni.

Näin ollen kaikki yksilöt olivat todennäköisyyksiltään myös hyvin lähellä toisiaan, ja optimaalista olisikin ollut etsiä kaltaistuksessa useita kontroleja jokaista koeyksilöä kohti. Asetelmaa ei kuitenkaan laajennettu enempää, sillä kaltaistettujen parien avulla saatiin joka tapauksessa luotua valikoitumisharhan huomioiva kaltaistettu asetelma, jolloin työllistymisvaikutuksen ylläarviointiin riski pienenee.

Työllistymisen arviointi

Alustavassa analyysissä löydettiin aktivointisuunnitelman laatineiden joukosta suhteessa paljon vajaakuntoisia, miehiä ja alemmin koulutettuja verrattuna muihin pitkäaikaistyöttömiin. Tämä johtui todennäköisesti juuri valikoitumisprosessista. Erityisesti vajaakuntoisuus tekee koeryhmästä erittäin vaikean työllistettävän. Työllistymistä tarkasteltaessa yllättävää oli erillisten työssäolojaksojen paljous vuosittain kautta aineiston. Selitys tälle löytyy vuokratyön tekemisestä, ja valmiudesta ottaa vastaan vain muutamien päivien työpätkiä. Toisaalta tutkitut pitkäaikaistyöttömät olivat ahkeria työnhakijoita, toisaalta pakotettuina ottamaan vastaan työtä.

Työllistyminen, eli työssäolo yhteensä vähintään 90 päivää vuodessa avoimilla työmarkkinoilla, oli kokonaisuudessaan harvinainen tapahtuma, erityisesti koeryhmässä. Taulukossa 2 on esitetty työllistyneiden osuudet vuosittain kontrolliryhmälle ja eri vuosina aktivoituille aktivointisuunnitelma-ajankohdan jälkeen.

Huomattavaa on myöhemmin aktivoitujen vähäisempi työllistyminen. Esimerkiksi vuonna 2004 aktivoituista seuraavana vuonna oli työssä yli 90 päivää vain 3,5 prosenttia, kun vastaava luku vuonna 2003 aktivoituille oli 6,8 prosenttia. Ilmeisesti ajan myötä aktivointisuunnitelmia laadittiin yhä vaikeammin työllistyville.

Taulukko 2. Aktivointisuunnitelmat ja työllistyneiden prosentuaaliset osuudet vuosittain.

	työllistyneitä 2003	työllistyneitä 2004	työllistyneitä 2005
ei-aktivoituidet	16,2	16,3	14,2
aktivointisuunnitelma 2002	9,5	9,1	6,1
aktivointisuunnitelma 2003		6,8	6,8
aktivointisuunnitelma 2004			3,5

Kaltaistuksen jälkeen ryhmien väliset työllistymiserot olivat hyvin lähellä alkuperäisestä aineistosta laskettuja eroja. Tämä ei tarkoita että kaltaistus olisi ollut tarpeeton, vaan se osoittaa eron todelliseksi. Koeryhmä työllistyi prosenttiosuuksia vertailemalla huomommin kuin kaltaistettu kontrolliryhmä. Koeryhmästä työllistyi 6,8 prosenttia vuonna 2004, kun kaltaistetusta kontrolliryhmästä työllistyi 9,2 prosenttia. Supistetun kontrolliryhmän (yhteensä 14 054 henkilöä) työllisty-

neiden osuus oli 16,1 prosenttia. Kaltaistuksessa näin ollen lopulliseen kontrolliryhmään valikoitui huomommin työllistyviä yksilöitä. Silti heidän työllistymistodennäköisyytensä oli korkeampi kuin aktivoitujen.

Kaltaistuksen jälkeen suunnitelmien työllistymisvaikutusta tutkittiin vielä tilastollisesti McNemarin riippuvien ryhmien parametrittömällä testillä. Testisuure ilmoittaa tällöin työllistyneiden aktivoitujen määrän. Testit perustuvat taulukoihin 3a ja 3b.

Taulukko 3a. Työllistyneet vuonna 2004

Kaltaiset kontrollit	aktivoituidet ei työllistynyt	työllistyi	Yhteensä
ei työllistynyt	252	16	268
työllistyi	23	4	27
Yhteensä	275	20	295

Taulukko 3b. Työllistyneet vuonna 2005.

Kaltaiset kontrollit	aktivoituidet ei työllistynyt	työllistyi	Yhteensä
ei työllistynyt	245	17	262
työllistyi	30	3	33
Yhteensä	275	20	295

Vuoden 2004 osalta eriäviä pareja, joissa vain toinen työllistyi, oli 39 kappaletta, joista 16:ssa aktivoitu työllistyi mutta verrokki ei. Testisuure noudattaa χ^2 -jakaumaa ($p = 0,337$). Testin perusteella vertailtavat ryhmät eivät eronneet toisistaan työllistymisen suhteen. Vuoden 2005 tulokset olivat samansuuntaisia. Eriäviä pareja oli tuolloin 47 ($p = 0,080$), joten ryhmät eivät eronneet toisistaan tilastollisesti. Tämän perusteella ei voida sanoa että aktivointisuunnitelmat parantaisivat työllistymistodennäköisyyttä. Työllistymistapahtuman harvinaisuutta kuvaa se, että molempina vuosina yli 80 prosentissa pareista kumpikaan ei työllistynyt. Aktivointisuunnitelmat eivät näin ollen yltäneet nostamaan aktivointiin valikoituvien työllistymistä

ei-valikoituvia korkeammalle tasolle, vaikka valikoituminen otettiin huomioon. Aktivointi näyttäisi työllistyneiden lukumääriä vertailemalla jopa vähentävän työllistymistä.

Tämä tukee Hämäläisen ym. (2007) tuloksia. Kaltaistuksessa tosin tasapainotetaan asetelma vain havaittujen muttujen osalta. Olisiko mahdollista, että havaitsemattomien muuttujien – kuten epävirallisten instituutioiden ja yksilöiden henkilökohtaisten ominaisuuksien – vaikutus työllistymiseen olisi niin voimakas, että niiden mukaan ottaminen muuttaisi testin tuloksen? Hyvin voimakasta valikoitumista on havaittu aikaisemmissakin tutkimuksissa (esim. Tupo 2 -työryhmän mietintö 2006). Tähän ongelmaan haettiin vastausta sensitiivisyysanalyysillä.

Sensitiivisyysanalyysi

Sensitiivisyysanalyyseilla kartoitettiin mahdollisen piilevän harhan, tarkastelun ulkopuolelle jänneiden seikkojen, vaikutusta tuloksiin. Usein tässä on käytetty niin sanottua instrumenttimuuttujatekniikka (esim. Hämäläinen & Tuomala 2006). Myös Rosenbaum (1995) on esitellyt analyysimenetelmän, jolla voidaan arvioida testituloksen herkkyyttä. Analyysi perustuu osallistumistodennäköisyyksille. Tällöin tutkitaan kuinka suurina erojen on oltava havaittujen kovariaattien luokissa, jotta ne vaikuttaisivat tutkimuksen tuloksiin. Toisin sanoen selvitetään kuinka suurina tuloksiin vaikuttavien kovariaattien vedonlyöntisuhteiden olla, jotta tulokset muuttuisivat. Tässä ei tarkastella lähemmin analyysin vaiheita ja tilastotieteellisiä yksityiskohtia, vaan keskitytään sen tuloksiin.

Tarkastelimme vuoden 2004 työllistymistestauksen herkkyyttä. Koska testitulos ei ollut alun perinkään merkitsevä, ei Rosenbaumin sensitiivisyysanalyysia voitu soveltaa suoraan. Kun parien määrä joissa ainoastaan yksilö jolle aktivointisuunnitelma oli tehty työllistyi nostettiin 26:een, saatiin keinotekoinen tilanne jolloin tulos olisi ollut merkitsevä. Analyysin perusteella saatu tulos oli erittäin sensitiivinen, joten se olisi herkkä piilevien tekijöiden vaikutukselle. Havaittua tulosta jossa ko. parien määrä oli 16 analysoitiin vielä erikseen, ja osoittautui, että havaitsemattomien tekijöiden tulisi olla vahvoja työllistymistä estäviä tekijöitä, jotta ne muuttaisivat tulokset merkitseviksi. Jos siis löytyisi esimerkiksi yksilön ominaisuuksia kuvaava tekijä, joka vähentäisi kontrolliyksilöiden työllistymistä erittäin voimakkaasti, olisi mahdollista saada tulos, jonka mukaan työttömät joille suunnitelma laadittiin työllistyisivät paremmin avoimille työmarkkinoille.

Etukäteen oli odotettavaa että havaitsemattomia tekijöitä olisi, ja niiden vaikutus saattaisi olla huomattavaakin. Toisaalta voidaan epäillä, löytyisikö yhteistä muuttujaa, joka niin voimakkaasti suuntaisi ryhmän työllistymistä, ja samalla ei vaikuttaisi samansuuntaisesti toiseen ryhmän työllistymiseen. Kyseessä olisi tällöin muuttuja, jonka vaikutus olisi vähintään yhtä suuri kuin havaitun asetelman vajaakuntoisuuden vaikutus valikoitumiseen. Tämän tarkastelun perusteella saatu testitulos on epävarma, sillä työllistymiseen vaikuttavat useat seikat joista huomioimme vain rekisteristä löytäneet. Tiedämme siis, että on olemassa muuttujia jotka vaikuttavat työllistymiseen mutta joita meillä ei ollut mahdollisuutta käyttää, ja nämä saattaisivat muuttaa testin tuloksen merkitseväksi.

Päätelmät

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää aktivointisuunnitelmien laadinnan vaikutusta työllistymiseen. Selvitimme myös havainnoivan tutkimuksen harhankäytänteitä ja niiden kontrollointimahdollisuuksia. Tilastotieteellisesti harhattomin tapa tarkastella työllistymistä olisi ollut satunnaistettu koetilanne, jolloin myös kausaalisuhteeseen vaikuttavat piilevät tekijät tasapainottuisivat. Tämä oli tutkimuskysymyksen puitteissa käytännössä mahdotonta. Havainnoivissa asetelmissa on otettava huomioon käsittelyyn valikoituminen, joka aktivointisuunnitelmien tapauksessa oli merkittävää. Vertailuryhmät kaltaistettiin valikoitumisen perusteella, jonka jälkeen ne eivät eronneet havaittujen taustamuuttujien suhteen.

Aikaisempien tutkimusten perusteella voidaan sanoa aktivointisuunnitelmien laadinnalla olevan hyvinvointia lisääviä vaikutuksia. Kuntouttavan työtoiminnan ohjausryhmän muistiossa todettiin, että laki kuntouttavasta työtoiminnasta ja lain aiheuttamat toimenpiteet vahvistivat viranomaisyhteistyötä, ja että kuntouttavasta työtoiminnasta tuli väline työttömien elämänhallinnan parantamiseksi (Kuntouttavan työtoiminnan ohjausryhmä 2004, 10). Kuitenkaan tässä katsauksessa esiteltujen tulosten mukaan aktivointisuunnitelmilla ei todettu olevan merkitsevää positiivista vaikutusta pitkäaikaistyöttömien työllistymiseen seurantavälillä niin, että heidän työllistymisensä olisi ylittänyt muiden pitkäaikaistyöttömien työllistymisluvut. Tämän aineiston valossa lain työllistämistavoitteet eivät ole toteutuneet.

Tulokset sopivat yhteen aikaisempien tutkimusten kanssa. Jatkotutkimuksissa olisi mielenkiintoista selvittää aktivointisuunnitelmien työllistämisaikutuksia esimerkiksi geneettisen kaltaistuksen avulla, kuten Hämäläinen ja Ollikainen (2004) ovat tehneet aktiivisen työvoimapolitiikan interventioiden vaikutusten selvityksessä.

Koska saatu testitulos oli kuitenkin herkkä piilevän harhan olemassaololle, olisi aineistoon hyvä saada mukaan ainakin sosiaalisia ongelmia ja mahdollisesti epävirallisten suhteiden puuttamista kuvaavia muuttujia. Tilastollisesti on mahdollista vain osoittaa havaitsemattomien tekijöiden mahdollinen vaikutus, mutta ei arvioida onko niitä todella tai mitä ne voisivat olla. Testauksen sensitiivisyydestä johtuen tuloksia onkin tulkittava varauksella.

Kirjallisuus

- AHO, S. & KOPONEN, H. (2007). Työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin osallistuneiden seuranta 2. Tutkimus rekisteriaineisosta vuosilta 2002-2005. Helsinki: Työministeriö, työpoliittinen tutkimus 324.
- AHO, S. & KUNTTU, S. (2001). Työvoimapolitiittisten toimien vaikuttavuuden tutkiminen rekisteriaineistojen avulla. Menetelmäkehittelyä ja 1994–1997 toteutettuja toimia koskevia tuloksia. Helsinki: Työministeriö, työpoliittinen tutkimus 233.
- ALA-KAUHALUOMA, M., KESKITALO, E., LINDQVIST, T. & PARPO, A. (2004). Työttömien aktivointi. Kuntouttava työtoiminta – lain sisältö ja vaikuttavuus. Helsinki: Stakes, tutkimuksia 141.
- HÄMÄLÄINEN, K. (1998). Aktiivinen työvoimapolitiikka Suomen työmarkkinoilla. Taloustieteen näkökulmia ja tutkimustuloksia. Helsinki: Työministeriö, työpoliittinen tutkimus 192.
- HÄMÄLÄINEN, K., NYKYRI, E., UUSITALO, R. & VUORI, J. (2007). Ovatko vaikuttavuusarviot kohdallaan. Esimerkkinä työnhakukoulutus. HELSINKI: TYÖMINISTERIÖ, TYÖPOLIITTINEN TUTKIMUS 329.
- HÄMÄLÄINEN, K. & OLLIKAINEN, V. (2004). Differential effects of active labour market programmes in the early stages of young people's unemployment. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, tutkimuksia 115.
- HÄMÄLÄINEN, K. & TUOMALA, J. (2006). Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutusten arviointi. Helsinki: Työministeriö, työpoliittinen tutkimus 315.
- KANANEN, P. (2003). Kannustuksen ongelmat ja haasteet. Teoksessa Kannustavan sosiaaliturvan haaste. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2003:5.
- KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN OHJAUSRYHMÄ (2004). Kuntouttavan työtoiminnan ohjausryhmän muistio. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2004:10. Helsinki.
- ROSENBAUM, P.R. (1995). *Observational Studies*. New York: Springer-Verlag.
- ROSENBAUM, P.R. & RUBIN, D.B. (1983). The central role of the propensity score in observational studies for causal effects. *Biometrika*, 70, 41–55.
- RUBIN, D.B. (1977). Assignment to Treatment Group on the Basis of a Covariate. *Journal of Educational Statistics*, 2, 1–26.
- RUBIN, D.B. (1997). Estimating Causal Effects from Large Data Sets Using Propensity Scores. *Annals of Internal Medicine*, 127, 757–763.
- TUPO 2 -TYÖRYHMÄN MIETINTÖ (2006). Väyliä työhön. Helsinki: Työministeriö, työhallinnon julkaisu 361.

Heli Ahonen

Oppimisen kohteen ja oppijan vastavuoroinen kehitys: teleyrityksen asiakaspalvelun työyhteisöjen oppimiskäytäntöjen uudistaminen osana teknologisetaloudellista kumousta*

Vuosituhanne vaihteessa käytyä johtamista koskevaa keskustelua hallitsivat pohdinnat tiedon ja osaamisen merkityksestä organisaatioiden menestykselle. Monessa organisaatiossa nähtiin strategisten muutosten onnistumisen edellyttävän panostamista henkilöstön kehittämiseen. Edelleen oli kuitenkin vallalla vanha ajattelutapa, jonka mukaan osaamisen johtaminen tarkoitti työtehtävien edellyttämän osaamisen määrittelyä ja tarvittavan koulutuksen ja opiskelumahdollisuuksien järjestämistä.

Pitkän historian omaavaa Helsingin puhelinyhdistystä oltiin 1990-luvun lopulla muuttamassa pörssi-yhtiö Elisaksi, joka suuntautui perinteisten puhelinyhteyksien sijasta nopeasti kasvaville data- ja mobiiliyhteyksien markkinoille. Henkilöstöllä oli paljon uutta opittavaa tuote- ja palvelutarjonnan nopeasti laajentuessa. Elisan henkilöstön kehittämisyksikkö halusi käyttöönsä uudenlaisen osaamisen johtamisen menetelmän. Tutkimukseni käynnistyi kehittämishankkeella, jossa pyrittiin vastaamaan tähän haasteeseen.

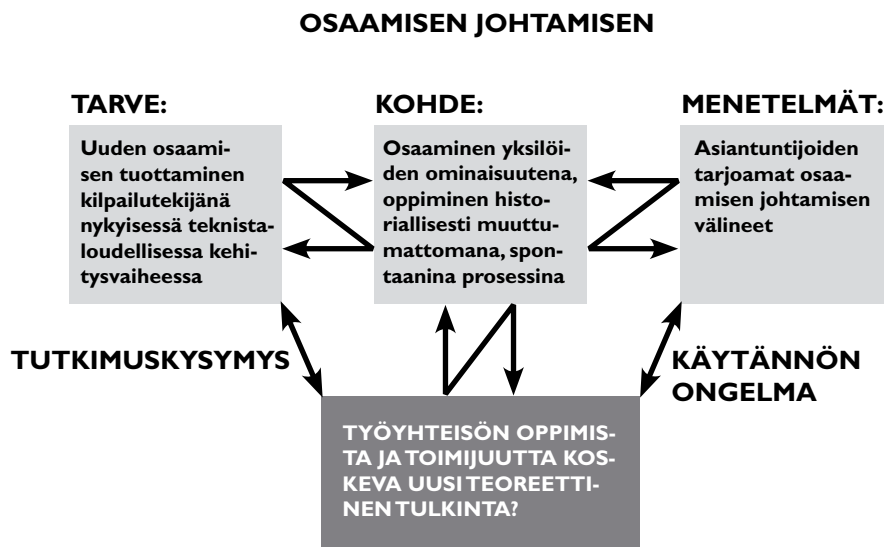
Rakensin uudeksi osaamisen johtamisen välineeksi kompetenssilaboratorion menetelmän, soveltaen

muutoslaboratorion periaatteita. Siinä työyhteisön jäsenet analysoivat yhdessä työtoimintansa hallinnan ajankohtaisia haasteita ja kehittävät ratkaisuja niihin vastaamiseksi. Kokeilin menetelmää kymmenen työyhteisön kanssa vuosina 1999–2000 ja videoin kehittämisprosessit tutkimusaineistoksi. Neljän asiakaspalvelua hoitaneen työyhteisön kompetenssilaboratorioprosessit muo-

dostavat tutkimukseni pääaineiston.

Väitöskirjani artikkeleissa raportoidut analyysit tästä aineistosta toivat esiin sen, miten Elisan asiakaspalveluhenkilöstön työn murros kyseenalaisti vakiintuneita osaamisen kehittämisen muotoja. Työyhteisöjen itselleen kehittelemien uusien oppimiskäytäntöjen tarkastelu herätti kysymyksen, onko työhön liittyvä oppiminen muuttumassa.

Osaamisen johtamista koskeva tieteellinen keskustelu tarjoaa tähän kysymykseen kielteisen vastauksen: oppiminen ei voi olla muuttumassa, sillä se on ihmisyyksilölle ominainen universaali psykologinen prosessi. Totesin, että tämä käsitys oppimisesta johtaa osaamisen johtamisen tarkastelussa paradoksaaliseen tilanteeseen.



Kuva 1.

* Heli Ahosen kasvatustieteen väitöskirja *Oppimisen kohteen ja oppijan vastavuoroinen kehitys: teleyrityksen asiakaspalvelun työyhteisöjen oppimiskäytäntöjen uudistaminen osana teknologisetaloudellista kumousta* tarkastettiin Helsingin yliopistossa 23.8.2008 (Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 218).

Osaamisen nähdään nousseen johtamisen huomion keskiöön tekniikassa ja taloudessa meneillään olevan historiallisen muutoksen vuoksi. Uuden osaamisen tuottaminen – eli oppiminen – ymmärretään kuitenkin historiallisesti muuttumattomaksi prosessiksi, jonka luonne ei riipu siitä, mistä oppimisen haasteet nousevat. Koska oppiminen on yksilöllinen, spontaani prosessi, joka itsessään ei muutu vaikka opitaankin uusia asioita, oppijat eivät myöskään voi yhdessä muuttaa oppimistaan. Tämän käsityksen perusteella päädytään Nonakan ja Takeuchin tapaan siihen, että uuden osaamisen kehittymistä ei voida johtaa, sille voidaan vain luoda edellytyksiä. Kuitenkin oppimisen johtamiseen tarjotaan menetelmiä.

Pyrin tutkimuksellani vastaamaan seuraavaan, paradoksin virittämään tutkimuskysymykseen: Miten nämä oppimista ja toimijuutta koskevien käsitysten ristiriitaisuudet voidaan ylittää? Rakennan työssäni sellaista uutta teoreettista tulkintaa työyhteisön oppimisesta ja toimijuudesta, joka vastaisi tämänhetkisiin osaamisen johtamisen haasteisiin. Sitä varten olen analysoinut syitä, joiden takia oppiminen on työssä uudella tavalla tärkeää, sekä muutosta, joka oppimisen kohteissa on tapahtumassa. Pyrin uuden teoreettisen tulkinnan avulla ratkaisemaan myös sen käytännöllisen ongelman, joka aikanaan käynnisti tutkimukseni: millaisella menetelmällä nykyisessä teknis-taloudellisessa murroksessa elävä palveluyritys voi hallita työn osaamisvaatimusten jatkuvaa muutosta?

Uudessa teoreettisessa tulkinnassani hylkään oletuksen oppimisprosessien historiallisesta muuttumattomuudesta ja korostan oppimisen kulttuurisesti välittyneitä ja siksi historiallisesti muuttuvaa luonnetta. Aineistoni osoittaa työyhteisöjen muutaneen oppimistaan, toisin sanoen kehitelleen uudenlaisten oppimistekojen muodostamia käytäntöjä. Oppimiskäytännön käsite ja Juha Pihlajan väitöstudiumissaan kehittelemä oppimisjärjestelmän käsite suuntaavat huomion kohteellisiin oppimistekoihin sekä välineisiin ja yhteistoimintaan, joilla ne toteutetaan. Näiden käsitteiden avulla voi näin ollen tarkastella työhön liittyvää oppimista historiallisesti muuttuvana asiana, joka on muutettavissa kehittämällä välineitä ja yhteistoimintaa.

Kun oppiminen ymmärretään tällä tavalla, sitä ei voi tutkia tarkastelemalla vain olemassa olevia käytäntöjä. Tutkimuskysymykseeni vastaaminen edellyttää tiedon hankkimista muutosprosessista, joka on vielä kesken. Tarvitaan tietoa siitä, mitä uutta on kehkeytyneessä ja miksi tämä uusi on välttämätöntä. Pyrin siis tutkimuksessani kartoittamaan oppimisen muutoksen syitä ja suuntia.

Tietoliikenneyritys Elisa oli hyvä tutkimuskohde tähän tarkoitukseen, sillä uusi digitaalinen tieto ja viestintä on avaintekijä siinä syvässä taloudellisessa

toiminnan muutoksessa, jota elämme. Teknologisten kumousten historiaa analysoineen Carlota Perezin mukaan tällaisissa muutoksissa on aina ollut kaksi vaihetta. Alkuvaiheessa uusien innovaatioiden taloudelliseen merkitykseen uskovat sijoittajat etsivät nopeita voittoja osakemarkkinoilla ja mahdollistavat näin sijoituksillaan uuden teknologian leviämisen kannalta keskeisten toimialojen voimakkaan kasvun. Alan yritykset ovat aluksi ”tarjontatyöntöisiä” eli ne luovat uusia markkinoita tarjoamalla uusiin innovaatioihin perustuvia tuotteita. Ne kehitelevät uudenlaisia tuotantotapoja ja levittävät innovaatioista tietoa, joka pohjustaa kuluttajakunnan kasvua. Kehitys ei kuitenkaan etene samassa tahdissa osakkeiden arvon nousun kanssa ja syntyy pörssikupla, jonka puhkeaminen merkitsee käännettä uuden talouden kehityksen toiseen vaiheeseen. Uuteen tieto- ja viestintäteknologiaan perustuvan liiketoiminnan kohdalla tämä tapahtui Perezin mukaan kun NASDAQ-osakkeiden arvo romahti vuonna 2000. Sen jälkeen teknologian kehitystä on rahoitettu tuotantopääomalla, jota koskevat päätökset perustuvat pitkäjänteisempiin suunnitelmiin. Samalla kehityksen painopiste on siirtynyt innovaatioiden tarjonnasta kysynnästä lähtevään, teknisiin ja palveluinnovaatioita yhdistelevään kehittämiseen. Tässä vaiheessa ICT on alkanut uudistaa toimintoja käänteentekevästi kaikilla toimialoilla.

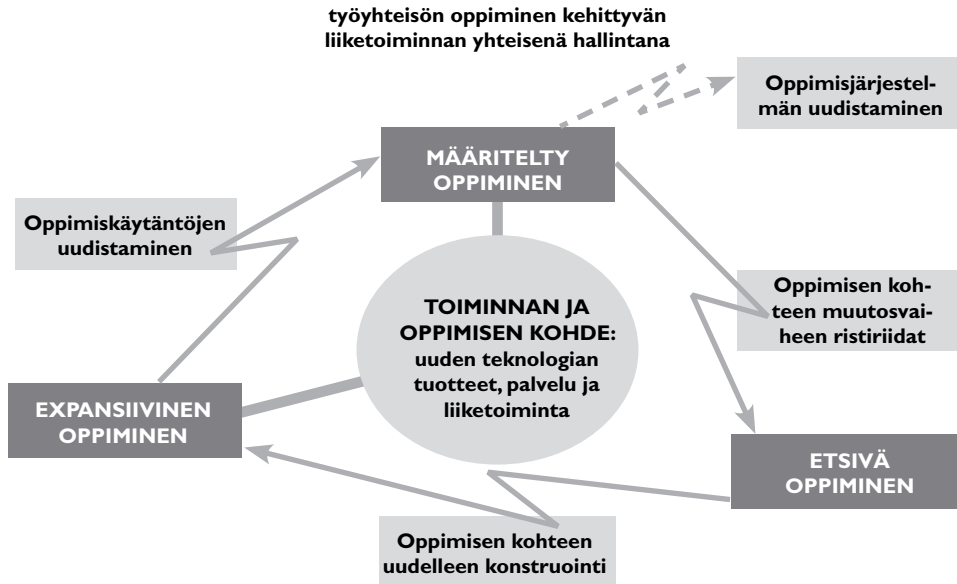
Voimme siis olettaa, että yli satavuotias puhelin yhdistys, joka vuosituhannen vaihteessa tempautui mukaan teknologisen-taloudellisen kumouksen kärkialan kehitykseen, koki oppimisen muutonhaasteen ensimmäisten joukossa. Tutkimukseni artikkelien löydökset vahvistavat tämän: asiakaspalvelussa toimivien työyhteisöjen oppimisen kohde oli muuttunut. Ristiriita uudenlaisten oppimisen kohteiden ja vakiintuneiden oppimiskäytäntöjen välillä kärjistyi nopeasti. Ristiriidan kärjistyminen koettiin lisääntyneinä vaikeuksina hallita asiakastyötä. Työyhteisöjen kompetenssilaboratoriossa kehittelemät uudet oppimiskäytännöt olivat yrityksiä ratkaista tätä ristiriitaa.

Tämä ristiriita, joka syntyi tuote- ja palveluvalikoiden dynaamisesta kehityksestä, on uuden teoreettisen tulkintani tärkein lähtökohta. Jos emme analysoi oppimisen kohteen muutosta, näemme vain ristiriidan seurauksia ja ratkaisuyrityksiä, mutta emme niiden syitä. Kehityslinjoja visioivissa tutkimuksissa tapahtuu usein juuri niin: havaituista uusista piirteistä tehdään empiirisiä yleistyksiä tulevan kehityksen suunnista. Omassa tutkimuksessani pyrin sen sijaan rakentamaan teoreettisen yleistyksen työyhteisön oppimisen ja toimijuuden muutoksen kannalta olennaisista yhteyksistä, joihin vaikuttamalla osaamista voidaan johtaa. Elisan kehittämishanketta käynnistettäessä professori Yrjö Engeström esitti, että osaamisen johtamisessa ollaan siirtymässä toisen sukupolven ratkaisuihin, joissa kiin-

nitetään huomiota yhteisöjen ja verkostojen kykyyn tuottaa uutta tietoa toiminnassaan. Tämä muutosta koskeva ajatus on toiminut tutkimuksessani työhypo-

teesina, jota olen täsmentänyt empiiristen löydösten ja teoreettisen analyysin avulla. Tuloksena on oppimisen ja toimijuuden muutosta koskeva uusi teoreettinen malli.

OSAAMISEN JOHTAMISEN KOHDE:



Kuva 2.

Uuden tulkinnan ydin on näkemys oppimisen kohteen ja oppijan vastavuoroisesta kehityksestä, jota välittävät erilaiset oppimisen muodot ja oppijoiden yhteisen toimijuuden kehitys.

Uuden teknologian tuotteita ja palveluja tarjoava yritys tarvitsee osaamisen johtamista, koska se kilpailee tiedolla ja asiakasherkkyydellä nopeasti kehittyvällä alalla. Innovaatioilla kilpailu merkitsee, että tuotteet ja palvelut kehitellään ja viimeistellään osittain vasta kun ne on tuotu markkinoille. Oppimista ei tällaisissa olosuhteissa voi tarkastella massatuotannossa vakiintuneella tavalla, eli eri tehtävissä toimivien yksilöiden koulutustarpeiden perusteella. Oppimisen kohteet nousevat nopeassa tahdissa yhteisen toiminnan hallinnan haasteista. Haasteita luovat sekä tuotteiden ja palvelujen uudistuminen että asiakaskunnan muutokset. Teknologisesti uusimpia tuotteita kysyvät ensin asiantuntevat edelläkävijät, joiden palvelu asettaa erilaisia vaatimuksia kuin samaa tuotetta sen yleistyttyä ostavat asiakkaat, jotka eivät tunne teknologiaa eivätkä ole siitä kiinnostuneita. Tuote- ja palveluvalikoiman ja asiakasryhmien toistuvien muutosten hallitsemiseksi asiakaspalvelun työntekijät tarvitsevat käsitteellisiä välineitä, joilla voidaan eritellä teknologian elinkaaria ja liiketoiminnan muutossyklejä.

Kompetenssilaboratoriossa työyhteisölle tarjottiin käsitteellisiä välineitä, joilla muuttunut oppimisen

kohte sekä ristiriita sen ja olemassa olevien oppimiskäytäntöjen välillä saatiin näkyväksi. Näin työyhteisö saattoi etsiä uusia tapoja vastata oppimisen haasteisiin. Toiminnan rakenteiden muuttaminen muuttaa myös toimijuutta, koska sitä määrittäneet rakenteet kyseenalaistuvat. Kompetenssilaboratoriossa työyhteisöjen uudenlainen toimijuus ylitti massatuotannon oppimisjärjestelmille luonteenomaisen työnjaon, joka eriyttää oppimisen suunnittelijoiden ja oppijoiden tehtävät toisistaan. Tutkimukseni havainnot viittaavat siihen, että kompetenssilaboratoriossa syntynyt tilapäinen yhteisen toimijuuden muoto, jota nimitän kehittämissyhteisöksi, ei palaudu intervention jälkeen takaisin aiemman oppimista koskevan työnjaon puitteisiin, koska työntekijöiden oppimisen kohte muuttuu jatkuvasti ja he joutuvat itse määrittämään sitä.

Massatuotannon aikakaudella, kun oppimisen kohteiksi on voitu määrittää pitkään samana pysyvien tehtävien hallinta, oppimisen tutkimus on suuntautunut auttamaan asiantuntijoita koulutuksen suunnittelussa. Teoreettisen tulkintani mukaan tällainen ulkoapäin määritetty oppiminen, niin kuin Klaus Holzkamp sitä kutsuu, on vain yksi vaihe työyhteisön oppimisessa silloin, kun oppimisen kohteena on kehittyvä liiketoiminta. Nopeasti kehittyvän teknologian parissa toimivan palveluyrityksen asiakaspalvelijoiden oppimista on tarkasteltava suhteessa sekä teknologian muutokseen

että asiakkaiden oppimiseen. Tuotteiden, palvelujen ja asiakaskunnan osaamisen muuttuessa syntyy työntekijöiden oppimisen tarpeen ja sen toteuttamistavan välille ristiriita: suunnittelijoiden määrittämä oppiminen ei vastaa sitä, mitä käytännön työssä pitäisi hallita. Kun asiakaspalvelijat kohtaavat työssään uudet oppimisen haasteet, he havaitsevat määritetyn oppimisen riittämättömyyden ja alkavat kehittää tilannekohtaisia selviytymiskeinoja. Niiden ohella he pyrkivät kuitenkin myös ymmärtämään, mistä kohteen muutoksissa on kyse. Tästä käynnistyy uudenlainen oppiminen, jota Klaus Holzkamp kutsuu etsiväksi oppimiseksi. Sille on ominaista, että omakohtainen merkitysten antaminen syrjäyttää ennalta määritetyn oppimisen tavoitteet.

Työhön liittyvässä oppimisessa on siis omaehtoisuutta, mutta aktiivisetkaan yksilöt eivät voi uudistaa yhteisiä oppimiskäytäntöjä yksin. Kompetenssilaboratorion välineet muuttivat etsivän oppimisen määrätietoiseksi yhteiseksi kehittämiseksi auttamalla työyhteisön jäseniä yhdessä täsmentämään yhteisen oppimisen kohteen. Yhteisen oppimisen kohteen hahmottaminen ja sitä vastaavien oppimiskäytäntöjen luominen on yhteisön ekspansiivista oppimista. Ekspansiivinen oppiminen merkitsee toiminnan rakenteiden ja prosessien uudistamista. Siihen asiakaspalvelun työntekijöillä ei kuitenkaan ollut asiantuntemusta eikä valtuuksia: siksi kompetenssilaboratoriossa jo kollektiiviseksi toimijaksi kehittynyt asiakaspalvelijoiden työyhteisö kutsui uusien ratkaisujen suunnitteluun ja kokeiluun mukaan muiden toimintojen ja keskijohdon edustajia. Syntyi uudenlainen yhteistoiminnallisen kehittämisen muoto, jossa ylitettiin perinteisiä rajoja.

Olen tutkimuksessani analysoinut sekä oppimisen että työntekijöiden toimijuuden muutosta uudelleen välittymisenä: uusien käsitteiden ja välineiden kehittämisenä ja käyttöön ottamisena. Tämä analyysi johti minun tarkastelemaan työyhteisön oppimiskäytäntöjen ja or-

ganisaation oppimisjärjestelmän suhdetta. Massatuotannolle ominaisessa oppimisjärjestelmässä työntekijöiden oppiminen ja oppimisen suunnittelu on erotettu toisistaan. Työyhteisön oppimiskäytäntöjen uudistaminen voi edellyttää tämän työnjaon muuttamista – tällöin kyse ei kuitenkaan ole enää vain paikallisen käytännön vaan myös organisaation oppimisjärjestelmän muuttamisesta. Se on yrityksen kannalta strateginen kysymys. Tulkintani oppimisesta johtamisen kohteena nostaa esiin uuden dilemman: massatuotantoon perustuvassa perinteisessä organisaatiossa keskijohdo ja asiantuntijat vastaavat sellaisten rakenteiden suunnittelusta ja ylläpidosta, jotka määrittävät heidät niiden suunnittelijoiksi ja ylläpitäjiksi. Kun perustasolla tapahtuva oppimiskäytäntöjen uudistaminen kyseenalaistaa vallitsevia rakenteita, se voi johtaa keskijohdon ja asiantuntijain pohtimaan oman työnsä kohteen muutosta ja siten käynnistää etsivää oppimista myös näissä ryhmissä. Näin paikallisten oppimiskäytäntöjen uudistamiseen liittyvästä yhteistoiminnasta voi muodostua ponnahduslauta oppimisjärjestelmän kyseenalaistamiseen ja strategisesti merkittävän laajemman uudistustyön käynnistämiseen.

Olen näin vastannut tutkimuskysymykseeni työyhteisön oppimisen ja toimijuuden uudesta teoreettisesta tulkinnasta. Tulkinta sisältää edellä kuvaamallani tavalla oppimisen kehityksellisen liikkeen, joka syntyy toimijoiden ja kohteen dialektisesta vuorovaikutuksesta. Työyhteisön oppiminen on tulkintani mukaan kehittyvän liiketoiminnan hallinnan prosessi, joka muodostuu määritetyn oppimisen, etsivän oppimisen ja ekspansiivisen oppimisen etenevästä liikkeestä.

Vastaan tutkimuksessani myös käytännölliseen, johtamisen menetelmää koskevaan kysymykseen vertailemalla vallitsevan ja uuden tulkinnan tarjoamia lähtökohtia osaamisen johtamisen kehittämiseksi. Viittaaan vertailussa tutkimukseni työhypoteesiin osaamisen johtamisen kahdesta sukupolvesta.

OSAAMISEN JOHTAMISEN MENETELMIEN

1. SUKUPOLVI:

- Universaali oppiminen
- Osaamisominaisuuksien ja työn vaatimusten suhde
→ *Tasapainon etsiminen*

- Yksilöiden spontaani oppiminen
→ *Epävirallisten oppimismuotojen vakiinnuttaminen*

- Asiantuntijoiden luomat oppimisen menetelmät ja välineet
→ *Henkilöstön kehittämisen muodot*



- Organisaation oppiminen
→ *Koulutusfunktion ja HRD-toiminnan kehittäminen*

2. SUKUPOLVI

- Kohteellinen oppiminen
- Dialektinen tekijä-kohde -vuorovaikutus
→ *Toimijuuden ja kohteen toisiaan luova kehitys*

- Määritetty  etsivä oppiminen
→ *Toimijuuden uudelleen välitys 1*
→ *Oppimisen uuden kohteen etsiminen*

- Etsivä  ekspansiivinen oppiminen
→ *Toimijuuden uudelleen välitys 2*
→ *Oppimiskäytäntöjen uudistaminen*

- Ekspansiivinen oppiminen 
- strateginen kehittäminen 
- *Toimijuuden uudelleen välitys 3*
→ *Oppimisjärjestelmän uudistaminen*

Kuva 3.

Väistymässä olevan teknologias-taloudellisen paradigman mukaisessa osaamisen johtamisessa oppiminen ymmärretään universaaliksi prosessiksi. Johtamismenetelmissä keskitytään erittelemään yksilöiden osaamisen ja työtehtävien vaatimusten välistä suhdetta. Suhde saatetaan tasapainoon koulutuksen avulla. Kun erikoistuneet asiantuntijat suunnittelevat tällä tavalla henkilöstön koulutusta, he vievät samalla työntekijöiltä ja yhteisöiltä mahdollisuuden itse tunnistaa oppimisen ristiriitoja ja luoda vastaukseksi uudenlaisia oppimiskäytäntöjä. Vakiintunut työnjako määrittää ratkaisevasti yksilöiden ja yhteisöiden oppimista ja toimijuutta. Tulkintani mukaan digitaalisen tieto- ja viestintäteknologian työelämässä käynnistämät muutokset johtavat siihen, että oppiminen kytkeytyy kasvavassa määrin työntekijöiden ja työyhteisöjen toimijuuden kehitykseen. Oppiminen tulee nähdä kohteelliseksi toiminnaksi, jossa oppijan ja oppimisen kohteen muutos vaikuttavat vastavuoroisesti toisiinsa. Tätä vastavuoroista kehitystä välittävät oppimisen välineet ja säännöt. Sik-

si osaamisen johtamisessa on keskityttävä, tehtävien vaatimusten ja yksilöiden osaamisen suhteen sijasta, oppimisen edellyttämän toimijuuden luomiseen.

Kompetenssilaboratorio oli osaamisen johtamisen toisen sukupolven menetelmäkokeilu. Kokeilu osoitti, että työyhteisön toimijuuden kehitystä voidaan tukea niin, että yhteisön suhde omaan oppimiseensa muuttuu: tutkijani asiakaspalvelun työyhteisöjen oppiminen eteni olemassa olevien oppimiskäytäntöjen kyseenalaistamisesta, uutta kohdetta etsivän oppimisen kautta ekspansiiviseen, uusia rakenteita luovaan oppimiseen. Kompetenssilaboratorion prosessissa kyseenalaistettiin ajoittain myös organisaation vallitsevaa oppimisjärjestelmää, mutta tuolloin käytettävissäni ei ollut välineitä, joilla oppimisjärjestelmä olisi voitu ottaa yhteisen tarkastelun kohteeksi. En siksi voinut tukea tällaista uudistustyön laajenemista, joka olisi tuonut sen lähemmäksi yrityksen strategista johtamista. Tutkimukseni on kuitenkin tuottanut käsitteet ja periaatteet, joiden avulla tällainen askel voidaan toteuttaa.

ARTIKKELEITA TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISESTA

Anna-Majja Castrén (toim.)

Työn ja perheen tasapaino:

sääntelyä, tutkimusta ja kehittämistä.

Helsinki, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia 2007. 186 s.

Tämä artikkelikokoelma on syntynyt monitie- teisen tutkimus- ja ke- hittämistyön tuloksena. Kirjoittajia on ydistänyt intressi työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiin niin makro- kuin mikrotasolla. Kirjan taustalta löytyy Eroopan sosiaali- rahaston rahoittama tutkimus- ja kehityshanke ”Oppimisverkostot työn ja perheen tasapainon raken- tajina”, johon kaikki teoksen kir- joittajat ovat osallistuneet. Työn ja perheen yhdistämisen kysymyksiä tarkastellaan teoksen alkupuolella yhteiskunnallisesta näkövinkkelistä (mm. perhevapaat) siirtyen loppua kohden mikrotasolle (mm. työyh- teisöjen kehittäminen).

Teoksen ensimmäisessä arti- kkelissa (Haataja) esitellään mielenkiintoista tilastotietoa vanhempainvapaiden ja päivähoi- tojärjestelmän kehittymisestä ja nykytilasta Pohjoismaissa. Tut- kimuksesta selviää, että vaikka Suomi on joidenkin vapaiden jär- jestämisessä ollut edelläkävijä (mm. isien perhevapaat), on niiden jatkokehittäminen esimerkiksi eri- laisten perhemuotojen tarpeisiin jäänyt vähälle huomiolle ja ehdot- etut muutokset ovat olleet liian vaikeaselkoisia kansalaisille. Toinen artikkeli (Pylkkänen) tarkastelee hoiva-aikaa oikeudellisesta näkö- kulmasta muun muassa suhteessa työaikalakkeihin ja perhevapaisiin. Johtopäätöksenä esitetään, että suomalaisena mallina erottuu hoi- vaoikeuksien alisteisuus ansiotyöl- le, jossa sosiaalietuudet ja palvelut

ovat toki olemassa, mutta joita olisi kehittävä muun muassa suku- puolen kannalta tasa-arvoisempaan suuntaan. Kolmannessa artikkelissa (Eräranta & Känsälä) selvitetään minkälaista tutkimusta työn ja per- heen yhteensovittamisen alueella on tehty eri tieteenaloilla. Tämä on teoksen teoreettisin artikkeli, jonka lopussa esitetään, että ai- healueen tutkimus on kehittynyt entistä monimenetelmällisempään suuntaan, mutta toisaalta tiettyjen ryhmien (mm. yrittäjät) ja alueiden (mm. vapaa-aika) tutkimus on edel- leen valitettavan vähäistä.

Neljäs artikkeli (Niemi) lähestyy työn ja perheen yhdis- tämistä eri intressiryhmien nä- kökulmasta, jossa osallisena ovat yhtäältä tasa-arvonäkökohdat sekä perhepolitiikka ja toisaalta yritysten intressit. Loppupäätelmänä on, että eri intressiryhmien, poliittis- ten agendojen ja ideologioiden ristiriidoilta ei voida täysin välttyä. Artikkelissa peräänkuulutetaan tutkimusta, joka arvioisi perhe- politiikan vaikutuksia yrityksille ja toisin päin. Viidennessä artikkelissa (Poikolainen) otetaan lähtökoh- daksi diskursssianalyysi työn ja perheen vuorovaikutuksen tutki- miseen ja todetaan, että aihealueen diskurssi on liian ongelmakeskeistä ainakin lapsiperheiden näkökul-

masta. Johtopäätöksenä esitetään, että työn ja perheen yhteensovitta- minen näyttää olevan ongel- mallisena – vaikka se ei ole kansallinen ongelma – koska diskurssissa ei ote- ta riittävästi huomioon elämäntilanteiden ja työ-

organisaatioiden erilaisuutta. Kuu- dennessa artikkelissa (Castrén) tarkastellaan työn ja perheen vuorovaikutusta perhemuotojen erilaistumisen kautta jokapäiväis- ten sosiaalisten suhteiden näkö- vinkkelistä (verkostotutkimus). Johtopäätöksenä on, että ”perheel- lisyys” – oli pa perhemuoto millai- nen tahansa – on niin vahvaa, että se ulottuu moniin elämäntilanteisiin, eikä kategorinen jako työhön ja perheeseen ole mielekäs, koska eri elämäntilanteet värjäyvät vahvasti toisiaan muun muassa rooliverkos- tojen kautta.

Seitsemännessä artikkelissa (Tast) otetaan sosiaalipedagoginen näkökulma aiheeseen, jota lähes- tyttään osallistavan toimintatutki- muksen (ns. Perhevoimaha- hanke) kautta. Artikkelissa kuvataan seik- kaperäisesti kehittämishankkeen avulla, kuinka sosiaalipedagogiikka ja toimintatutkimus sopivat hyvin (monitieteisesti ja asiantuntevas- ti) toteutettuna tämän aihepiirin kehittämishankkeisiin. Kahdek- sannessa (Marjanen) artikkelissa esitellään, miten tämän kirjan taustalla oleva oppimisverkostot- hanke sidottiin ammattikorkea- koulun opetukseen. Tällainen niin sanottu hankeopetus nähdään erittäin hedelmällisenä vaihto-

ehtona ammattikorkeakoulujen opetustarjonnassa. Yhdeksännessä artikkelissa (Piensoho) lähestytään työn ja perheen vuorovaikutusta perhesystävällisen työpaikan kannalta. Johtopäätöksenä esitetään, että työpaikkojen on itse luotava perhemyönteinen ilmapiiri ja käytännöt, ja vaikka jotain yleisiä suosituksia voidaan tarjota, se mikä toimii yhdellä työpaikalla, ei välttämättä toimi toisella.

Kaiken kaikkiaan kirjassa esitellään kattavasti yhteiskuntatie-

teellisesti orientoitunutta työn ja perheen vuorovaikutuksen tutkimusta ja keskusteluja. Teoksella on paljon annettavaa alan asiantuntijoille (mm. poliitikot, työelämän kehittäjät, henkilöstöjohtajat, tutkijat), mutta asioihin ja keskusteluihin vihkiytymättömälle (tavalliset isät, äidit) teos voi olla liian raskas, teoreettinen tietopaketti. Artikkelikokoelmien yksi heikkous on se, että usein luvut jäävät toisistaan irrallisiksi, koska niillä on eri teemat ja usein myös

eri kirjoittajat. Tässäkin olisin kaivannut kokoavaa loppukappaletta, jossa olisi vedetty yhteen, mitä nämä kaikki yhdeksän artikkelia todella sanovat työn ja perheen yhteensovittamisen nykytilasta ja tulevaisuudesta. Ainakin minulle välittyi kuva varsin monimuotoisesta ja -tieteisestä aihealueesta, jonka kaikkien osasten selvittely vaatii tulevaisuudessa nykyistä monitieteisempää lähestymistapaa ja ajan hermolla pysymistä.

Saija Mauno

UUSITYÖ – PERINTEISET KEHITTÄMISEN RATKAISUT?

*Matti Vartiainen, Marko Hakonen, Satu Koivisto,
Petri Mannonen, Mika P. Nieminen,
Virpi Ruohomäki & Anni Vartola:
Distributed and Mobile Work. Places, People and Technology.
Helsinki, Otatieto 2007. 270 s.*

Työn joustoista on tullut yksi väline hallita nopeita muutoksia ja turvata yrityksen tai organisaation tuloksellisuus ja tuottavuus niin tavara- kuin palvelutuotannossa. Tietotyötä tekeville joustot ilmenevät muun muassa työn ja työpaikan rajojen hämärtymisenä.

Millaista hajautettu ja liikkuva tietotyö on? Kuinka hajautettua ja liikkuvaa tietotyötä voidaan tukea niin tuottavuus kuin hyvinvointi huomioiden? Helsingin teknillisen korkeakoulun tutkijaryhmä on selvittänyt näitä kysymyksiä laajaan tutkimusprojektiin pohjautuvassa kirjassaan *Distributed and Mobile Work*. Tutkijat tarkastelevat kuinka tietotyötä tehdään erilaisissa tilanteissa ja konteksteissa: fyysisissä, virtuaalisissa ja sosiaalisissa tiloissa.

Työn hajautuminen ja liikkuvuus on lisääntynyt, mikä kuvaa nykyistä ja tulevaa tietotyötä. Matti Vartiainen kirjoittaa tästä ilmiöstä kirjan ensimmäisessä luvussa ja pyrkii vakuuttamaan, että kyse on todellisesta muutoksesta. Hän erittelee hajautetun, liikkuvan ja monipaikkaisen työn käsitteitä sekä esittelee uuden työn piirteitä tilastojen ja kahden tapausesimerkin kautta.

Tilastojen valossa etäältä tehty yhteistyö on yleisempää kuin perinteinen kotona tehtävä etätyö. Noin puolet työvoimasta tekee hajautettua virtuaalista työtä. Euroopassa etätyötä (telework) teki vuonna 2002 13 prosenttia työntekijöistä ja Suomessa – Työterveyslaitoksen kolmen vuoden

välein tekemän Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan – vuonna 2003 10 ja vuonna 2006 15 prosenttia.

Jo käsitelmääritys ja ilmiön esiintyvyyden kartoittaminen tuovat esiin sen kuinka monipolvisesta ja vaikeasti hahmotettavasta työn käsitteellisistä lopulta on kysymys. Niin työtoimintojen hajaantumista/hajauttamista kuin liikkuvuuttakin voidaan tarkastella useilla eri tasoilla ja erilaisista lähtökohdista. Erilaisissa fyysisissä tiloissa työskentelyn etuja ja haittoja niin yksilön kuin organisaationkin näkökulmista analysoidessaan kirjoittaja valitsee kantavaksi rakenteeksi työn tekemisen tarkastelun systeeminä.

Tämä yleinen ”heuristiikka” kulkee läpi koko kirjan. Työtä tarkastellaan toimintasysteeminä. Aktiivinen tavoitteeseen suuntautunut toiminta toteutuu objektiivisesti yhteistyössä muiden kanssa jaettuun päämäärään tähdäten tietotekniikkaa apuna käyttäen.

Mielenkiintoista luettavaa on kirjoittajan analyysi useassa paikassa työskentelyä toteuttamisesta. Tietotyöntekijän työn luonnetta kuvataan yksin, virtuaalisesti ja kasvokkain työskentelyn

ulottuvuuksilla. Lisäksi verkottuneen tietotyön kommunikaatiota valotetaan synkroniteetin, työskentelymenetelmien ja työvälineiden näkökulmista. Tekstissä tulee esille tietotyön kognitiivinen ja sosiaalinen vaatavuus.

Noin puolet työstä on keskittymistä vaativaa ajattelu- ja luomistyötä. Työn luonteeseen kuuluu huomion jakautuminen moniin asioihin ja projekteihin. Työtä kuvaa herkeämättömän keskittymisen vaatimus ja työn moninaisuudesta, hajautuneisuudesta ja liikkuvuudesta seuraavat monet keskeytykset. Tämä asettaa erityisiä haasteita liikkuvaa työtä tekeville, vaihteleville työympäristöille, informaatioteknologisille työvälineille ja organisaatioiden toteuttamalle työn suunnittelulle ja tukemiselle.

Kirjoittajan mukaan näyttäisi olevan mahdollista yhdistää yrityksen tuottavuusvaatimuksia ja työntekijöiden työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä ylläpitävät toimintatavat tukemalla liikkuvaa virtuaalista työtä ja yhteistyötä. Tämä edellyttää vielä varsin alkeellisten ja vaatimattomien virtuaalisten tilojen kehittämistä sekä organisaation uusien työkäytäntöjen luomista, missä johtaminen ja esimiestyö asettuvat merkittävään asemaan. Erääksi keskeiseksi kysymykseksi hajautetun virtuaalisen ja jossain määrin liikkuvankin työn osalta asettuu se, voidaanko fyysinen läsnäolo tavalla tai toisella korvata?

Toisessa pääluvussa Anni Vartola tarkastelee yhteistyöverkostossa

työskentelevän liikkuvan tietotyöntekijän kokemusta fyysisestä työympäristöstä. Keskeisenä teemanäkökulmana on subjektiivisesti arvioitu tuottavuus. Vartola tutkii miten hajautetun työn ympäristölle asetetut vaatimukset poikkeavat perinteisemmin toteutetun työn ympäristöstä. Tunnistamisen kohteena ovat hajautetun työn tehokkuutta tukeviksi ja sitä haittaaviksi koetut ympäristön piirteet.

Monipuolisen aineiston kautta kirjoittaja päätyy toteamiseen, että työpaikka on holistinen yksilöllinen kokemus. Näin ollen työpaikkasuunnittelun on lähettävä yhteistyökyllästeisessä tietotyössä kaikkein perustavimmista kysymyksistä. Mitä yksilö tarvitsee, jotta hän pystyy suoriutumaan tehtävistään mahdollisimman hyvin ja tehokkaasti? Mitä tarvitaan, jotta yksilöt voivat työskennellä yhdessä niin tuottavasti kuin mahdollista? Nykypäivän suunnittelu näyttäisi kuitenkin tämän aineiston mukaan seuraavan traditionaalista linjaa ja keskittyvän enemmän sellaisiin organisaation tavoitteisiin kuin liiketoimintaprofiili, taloudelliset rajat, kontrolli ja johtaminen.

Marko Hakonen, Satu Koivisto ja Virpi Ruohomäki pohtivat projektin aineiston pohjalta hajautettuun yhteistyöhön ja organisointiin liittyviä haasteita. Heidän huomiionsa kohteena ovat hajauteusti ja liikkuvasti työskentelevän ryhmän vuorovaikutusdynamiset ilmiöt sekä organisaation työpaikkasuunnittelu muutostilanteissa hajautettuun ja liikkuvaan työskentelyyn siirryttäessä. Hajautetun ryhmän tai paremminkin tiimin jäsen kuvataan yksityisryhtäjäksi, joka ratsastaa erityisosaamisalueellaan kohti projektissa hänelle määritettyä osatavoitetta. Kirjoittajat pohtivat havaintoiaan hajautettujen tiimien odotettua huomattavasti toimivuudesta ja nostavat esiin oleellisen kysymyksen siitä, ettei perinteinen yhteen paikkaan suunniteltu tiimityö ehkä taivukaan

optimaalisesti hajautetuksi ja liikkuvaksi työksi.

Organisaatiot tarvitsevat osaamista ja välineitä tukeakseen hajautettua ja liikkuvaa työtä tekeviä ja siihen siirtyviä. Muutoksen hallinnan keskeiseksi elementiksi nostetaan perinteinen osallistuva suunnittelu työn puitteista päätettäessä. Oleellista siirtymässä on päästä kiinni tietotyöntekijän työn sisältöihin ja sieltä nouseviin rakenteellisiin sekä muun tuen tarpeisiin. Eteenpäin päästään työn analyysin kautta. Junaa vetävät johtaminen ja esimiestyö. Eritoten on aktivoitava yhteistyötä henkilöstöjohtamisen, tietohallinnon ja liikkeenjohtamisen välillä.

Tietotekniikka mahdollistaa hajautetun ja liikkuvan työn. Edelleen on kuitenkin paljon toivomisen varaa siinä kuinka hyvin teknologiset välineet ja järjestelmät tukevat hajautettua ja liikkuvaa tietotyötä. Miika P. Nieminen ja Petri Mannonen toteavat artikkelissaan tietotyöhön tarkoitettujen välineiden ja järjestelmien kehittämisen olevan voimakkaasti tuottajanäkökulmasta ohjautunutta. Tästä seuraa välineen ja tietotyöntekijän persoonallisen työprosessin yhteensovittamisen ongelma. Standardijärjestelmät ovat tuotantokustannuksiltaan edullisia mutta ollakseen käytettäviä hajautetussa ja liikkuvassa tietotyössä ne vaativat aina kontekstiin räätälöintiä. Nykyisin käytössä olevat järjestelmät pohjautuvat lisäksi yksilökeskeiseen ajatteluun, eikä ryhmien yhteistyötä ole suunnitellussa juurikaan huomioitu. Välineet todetaankin varsin alkeellisiksi.

Kirjoittajat esittelevät myös hankkeen aineiston pohjalta nousevan hajautetun ja liikkuvan työn kommunikaation ja yhteistyötahtuman analyysimallin. Malli on tarkoitushakuisesti teknologia- eikä työtehtävälähtöinen, mutta se suuntaa huomion teknologisen ja fyysisen ympäristön ohella tehtävään ja sen päämäärään, työkäytäntöihin ja tuotokseen. Vaikka mallin

pohjimmaiset salat eivät ehkä näin suppeassa esittelyssä täysin aukea, kirjoittajat markkinoivat sitä systemaattiseksi analyysivälineeksi hajautetun ja liikkuvan työn yhteistyötahtuman kehittämiseen teknologisesta näkökulmasta.

Artikkelissa on myös hyvä lista nykyisistä ja tulevista haasteista teknologian kehittämisestä ja käytön otosta tuettaessa hajautettua ja liikkuvaa työtä. Kuten edellä mainittu analyysikehikkokin implikoi, eteenpäin on mentävä työn sisältöjen kautta ja painotettava dialogia välineiden kehittäjien ja niiden käyttäjien välillä.

Kokonaisuudessaan kirja käsittelee hajautettua ja liikkuvaa työtä keskeisistä näkökulmista työn, sen ympäristön ja välineiden kehittämistä ajatellen. Eri kirjoittajien tekstit toimivat hieman eri tavoin ja lukija kaipaakin paikka paikoin hieman ilmeisempää otetta. Ärtäisyyttä lisää se, ettei taitto ole onnistunut sijoittamaan kaikkia kuvia niitä käsittelevän tekstin läheisyyteen. Koko ketjun kattaminen tutkimushavainnoista työpaikalla sovellettaviin työkaluihin (työkalulaatikot) antaa kirjalle ulottuvuutta mutta lisää myös sen reikäjuustomaisuutta. Tekstissä ja työkalulaatikoissa esiin nousevat ajatukset työprosessin analyysistä ja osallistavasta suunnittelusta ja niiden toteutusperiaatteista eivät sinällään ole uusia mutta tästä kontekstista nousevina fenix-lintumaisia.

Riippumatta näistä lähinnä teknisistä huomioista kirja esittelee hajautetun, liikkuvan ja monipaikkaisen työn käsitteet, erittelee uuden työn piirteitä ja nostaa esiin niitä monia haasteita ja tarpeita, joita tällainen työ tuo mukanaan. Lisäksi se esittelee suosituksia siitä, kuinka yritykset ja organisaatiot voivat parantaa kykyään suunnitella ja johtaa tätä yhä laajemmalle leviävää työn muotoa nykyajan organisaatioissa.

Seppo Tuomivaara

EPÄVAKAISTA TÖISTÄ SOPIMINEN VAATII TARKKUUTTA

Juha-Matti Moilanen:

Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset.
Helsinki, Talentum 2008. 262 s.

Työelämän jatkuva muutos on johtanut hyvin erilaisten työsuhteiden ja sopimusten syntyyn. Työnantajat ja työntekijät ovat usein epävarmoja oikeista menettelytavoista. Tämä kirja on lähinnä tarkoitettu työväliseksi

esimiehille, jotka rekrytoivat määräaikaisia ja osa-aikaisia työntekijöitä. Kirja avaa mielenkiintoisesti työlainsäädännön kielenkäyttöä yleistajuisesti, vaikka on muistettava, etteivät esimerkit ja lain tulkinat ole koskaan täysin neutraaleja.

Kirja on tarpeellinen myös kaikille määräaikaisille ja päätkötöitä tekeville, kuten tarvittaessa työhön kutsuttaville ja vuokratyössä oleville, työntekijöiden omien velvollisuuksiensa ja oikeuksiensa tuntemiseksi. Epävakaisissa töissä on ominaista usein arkuus omista oikeuksista. Kirjaan tutustuminen voi auttaa pitämään kiinni reilusti ja asiallisesti kunkin osapuolen omista oikeuksista. Moni työnantaja voi jopa arvostaa lainsäädäntöä tuntevaa alaista työsopimusta solmittaessa. Työsopimusta solmittaessa yhdessä laaditut tarkat säännöt estävät myöhemmät ikävät ristiriidat ja psykologisen sopimuksen rikkoutumiset.

Toisinaan voi oma käsitys menettelytapojen oikeudenmukaisuudesta pettää; voi olla, että arjen käytännöissä luullaan joitakin menettelytapoja virheellisiksi, vaikka ne olisivat lainsäädännön sääntöjä. Jokin sääntö ohittaa toisen ja on toista velvoittavampi. Esimerkiksi työnantajan velvollisuus

tarjota työtä osa-aikaiselle ohittaa jopa työntekijän takaisinottovelvollisuuden, joten osa-aikaiselle opiskelija-työntekijälle on tarjottava vapautunutta työtä ennen kuin aiemmin irtisanotulle, yli 20 vuotta yritystä palvelleelle, koko-aikaiselle työntekijälle. Ongelmallisten ratkaisuihin molempien osapuolien asiantuntemusta lainsäädännöstä tarvitaan.

Määräaikaiset työsopimukset ovat useimmiten erilaisten sijaisuuksien hoitamista. Työiden muuttaminen projektiluonteisiksi lisää myös määräaikaisten työsuhteiden määrää. Nuoret työntekijät ovat tottuneet ajatukseen, että alussa tehdään määräaikaisuuksia ja vasta myöhemmin työsopimus muuttuu toistaiseksi voimassaolevaksi. Opiskelijat haluavatkin tehdä usein oma-aloitteisesti työsopimuksen määräaikaisena. Myös kausiluonteinen työ on määräaikaista, samoin kuin harjoittelu ja työelämään tutustumiskoulutus. Epävarmuus työllistämisedellytyksistä ja toiminnan vakiintumattomuus on mainittu määräaikaisuuden perusteina. Määräaikainen sopimus on kirjoittajan mielestä tehtävä aina kirjallisena ja ennen työsuhteen alkamista. Ketjusopimustilanteissa useiden määräaikaisten työsuh-

teiden perättäisyys, vain pienin katkoksikin, katsotaan työsuhte-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhtäjaksoisena.

Kirjassa on ansiokaasti jäsenetty työsuhteita ja työsopimusten laatimisessa huomioon

otettavia aiheita. Yritysrakenteiden monimutkaistuminen voi aiheuttaa ongelmia työnantajan määrittelyssä. Seuraavanlaisia tilanteita voi olla: työntekijällä on useita osa-aikaisia töitä, joilla erilliset työsopimukset; työntekijällä voi olla useita työnantajia, mutta yhteinen työsopimus; työntekijä voi työskennellä yhden työnantajan sopimuksella, mutta tehdä työsuorituksia toisen yrityksen alaisena ilman työsuhdetta (tällöin sopimus on tehty yritysten välillä ja tilanne muistuttaa vuokratyötä). Työsopimuksen muotoiluun voi olla tarvetta vaikuttaa näissä eri työnantajatilanteissa, jos työmarkkinoilla suhdanteet vaihtelevat ja tarvetta työntekijöiden vähentämiseen ilmenee.

Tilajavastuulaisissa tarkoitetaan vuokratulla työntekijällä työntekijää, joka on tehnyt työsopimuksen Suomessa tai ulkomailla toimivan työnantajan kanssa, joka on siirtänyt työntekijän tämän suostumuksen mukaisesti toisen työnantajan käyttöön. Alle 10 päivää kestäviä tehtäväksiantoja lainsäädäntö ei koske. Vuokratyön yleistyminen tuo mukanaan ongelmia ja kahdet työmarkkinat. Yhtäältä ovat ne, jotka ovat vakinaisessa työsuhteessa ja vahvan työsuhteturvan omaavat

ja toisaalta ne, joilla ei ole käytännössä irtisanomissuojaa, kuten vuokratyöntekijät ja tarvittaessa työhön kutsutut.

”Employment at will” -periaate on voimassa Yhdysvalloissa, jossa työnantajan oikeutta palkata ja irtisanoa vapaasti työntekijä ei ole lainsäädännössä juurikaan rajoitettu. Poikkeustapauksena on kuitenkin, että työnantaja ei saa irtisanoa työtapaturmaan joutunutta tai rikoksesta kieltäytynyttä työntekijää. Sama periaate tuntuu pätevän Suomessa vuokratyön osalta eli käyttäjäyrityksellä on mahdollisuus irtisanoa vuokratyössä oleva henkilö työstään välittömästi ilman irtisanomisaikaa. Vaikka henkilöllä olisikin jonkinlainen työsuhde vuokratyöntekijä, se ei auta, ellei ole työtä ja toimeentuloa. Vuokratyötä sanotaan käytettävän rekrytoinnin apuna, mutta vain noin seitsemän prosenttia vuokratyöntekijöistä oli työllistynyt käyttäjäyritykseen vuonna 2006 (Työministeriön mietintö, marraskuu 2007).

Tämäntyyppinen työsuhteen laadun tarkastelu ei kuitenkaan ole kirjan tyylinä, vaan siinä viitataan esimerkiksi tilaajavastuulaissa

oleviin säännöksiin ja keskitytään työsopimuksen solmimisessa tarvittaviin tietoihin. Kirjassa kuvataan lyhyesti niitä lakeja, joissa on mainintoja tai säännöksiä vuokratyöstä. Omaa vuokratyötä koskevaa lakia ei ole Suomessa aikaansaatu. Oppaan laatiminen vuokratyöstä oli eräs vuokratyötä selvittäneen kolmikantaisen työryhmän suositus (Työministeriön mietintö, marraskuu 2007).

Tämä kirja vastanee suurelta osin opaskirjan tarpeeseen, mutta muitakin kirjoja aihepiiristä tarvittaisiin. Kirjasta puuttuu ulkoistamisen käsittely, mikä aiheuttaa samanlaisen epävakaa tilanteen työntekijöiden elämässä kuin muut lyhytaikaiset työsuhteet. Liikkeenluovutustilannetta käsittelevissä kirjoituksissa unohdetaan usein prosessissa mukana oleva työntekijä. Miten työsopimusten kanssa menetellään, kun yritys on myynyt osan toimintoistaan? Tällä hetkellä vaikuttaa siltä kuin ulkoistamisia tehtäisiin kiireellä konsulttien johdolla miettimättä kannattavuutta tai vanhojen työntekijöiden tilannetta sopimusten rikkoutuessa.

Erityisen tarkkana on oltava sopimusta solmittaessa silloin kun on

kyse lyhytkestoisesta tai sivutoimisesta toiminnasta. Yrittäjämäisesti henkilö voi toimia suhteessa työnantajaan silloinkin, kun hänellä ei ole yritystä, mutta silloin ennakonpidätys toimitetaan palkkiosta kuten palkansaajalla. Tällöin toimeksiantosopimuksessa tulee selvästi todeta, ettei kyse ole työsuhteesta ja että eläketurvan maksaa työntekijä itse, jotta osapuolille ei jää epäselvää käsitystä asianomaisen oikeudellisesta asemasta. Tämän tyyppiset asioiden selventämiset ovatkin kirjan parasta antia.

Kirjassa olisi voinut olla lopussa asiahakemisto, joka helpottaisi tietyn asian nopeaa selvittämistä. Kuitenkin kirja on tiivis esitys, joka on otsikoitu selkeästi, joten asioiden löytäminen kohtuullisessa ajassa ei tätä välttämättä vaadi. Liitteissä on esitetty selkeitä esimerkkejä työsopimuksista, johonkin niistä olisi voinut valita maininnan jonkin alan työehtosopimuksen noudattamisesta, vaikka vain vaihtelun vuoksi. Kaiken kaikkiaan kirjaa on miellyttävä lukea ja se tarjoaa perustiedot lainmukaisista menettelytavoista epävakaita työsuhteista solmittaessa.

Liisa Moilanen (ei sukua kirjoittajalle)

MONIPUOLISESTI MAAHAN- MUUTTAJANAISISTA

*Tuomas Martikainen & Marja Tiilikainen (toim.)
Maahanmuuttajanaiset: kotoutuminen, perhe ja työ.
Helsinki, Väestöliitto 2007. 414 s.*

Suomen maahanmuuttajaväestöstä jo noin puolet on naisia. Maahanmuuttajanaisten määrä lisääntyy edelleen perheenyhdistämisen, avio-
liittojen ja paluumuuton vuoksi. Yhä tärkeämmiksi muuttamisen syiksi ovat nousseet myös opiskelu ja työnte-
ko Suomessa.

Maahanmuuttajanaisia koskevaa tutkimusta on Suomessa tehty suhteellisen paljon 1990-luvulta lähtien. Aiheeseen tavalla tai toisella liittyviä väitöskirjojakin on kulu-
valla vuosikymmenellä tarkastettu useita. Tuomas Martikaisen ja Marja Tiilikaisen kokoomateos tarjoaa mainion katsauksen alan kotimai-
sen tutkimuksen nykytilaan.

Kirjan 18 artikkelin kirjoittajat tarkastelevat maahanmuuttajanaisten elämää Suomessa monipuolisesti eri tieteenalojen näkökulmasta. Tutkimukset keskittyvät muuton jälkeiseen aikaan; niissä painottuu uuden kotimaan arki ja sen kokeminen. Teksteissä korostuu tutkittavien oma näkökulma. Mukana on runsaasti haastattelua-
aineistoa, joten tilastotietojen lisäksi lukija saa oivan tilaisuuden

tutustua naisten tarinoihin heidän itsensä kertomina.

Artikkeleiden järjestyksessä edetään yksityisestä yleiseen. Kotia, perhe-elämää ja sukupuolirooleja käsittelevien tutkimusten esitelyn jälkeen perehdytään maahanmuuttajanaisten yhteiskunnalliseen osallistumiseen yhdistyksissä ja kunnallisten palveluiden käyttäjinä sekä heidän työllistymiseensä. Kotoutumisprosessin kokonaisuutta on pyritty hahmottamaan myös lineaarisena jatkumona, jonka loppupäässä on yhdenvertainen toimiminen suomalaisessa yhteiskunnassa. Käytännössä kotoutuminen ei kuitenkaan noudata tiettyä kaavaa. Yksilötasolla esimerkiksi polku työelämään voi olla tuskallisen mutkainen eikä ideaalitavoite aina toteudu. Tämäkin ilmenee artikkeleista hyvin.

Maahanmuuttajatutkimukselle on luonteenomaista monitieteel-

lisyy ja siitä johtuva terminologinen monenkirjavuus. Alan kirjallisuutta vaivaa usein käsitteellinen epämääräisyys ja termien analyysin puute, mikä saattaa vaikeuttaa tutkimusten ymmärtämistä.

Kirjan avausartikkeli

korjaa osaltaan tätä puutetta purkaessaan auki keskeisiä käsitteitä ja niihin liittyvää problematiikkaa. Tämänkaltainen johdanto toimii hyvin auttaessaan maallikkoa orientoitumaan aiheeseen. Yhteenvetoartikkelissa puolestaan kerrataan lyhyesti teoksessa esille nousseita teemoja ja tutkimustuloksia, mikä osaltaan helpottaa alan hahmottamista.

Monitieteellisyydestään johdettuen maahanmuuttotutkimus vaatii lähes aina tutkijalta joustavia ratkaisuja ja metodologista luovuutta. Kirjan sivuilla ilahduttavan monet kirjoittajat reflektoivat artikkeleissaan valintojaan ja niiden ongelmakohtia tutkimusprosessin eri vaiheissa. Rohkeimmat heistä käsittelevät myös tutkimustilanteiden kulttuurien välisiin kohtaisiin liittyviä ennakkoluuloja ja vaikeuksia.

Saraleena Aarnitaival

Ohjeita kirjoittajille

Työelämän tutkimus julkaisee artikkeleita, katsauksia ja kirja-arvioita.

Suosittelava artikkelin pituus on 3000–5000 sanaa, katsauksen sopiva mitta on 2000–3000 sanaa ja kirja-arvion enimmäispituus on 1000 sanaa. Artikkelit käyvät läpi referee-menettelyn, katsausten ja kirja-arvioiden julkaisemisesta päättää lehden toimitus.

Artikkeleissa ja katsauksissa lähdeviitteet merkitään sulkeisiin seuraavasti: (Ahonen 2000, 35; Ahonen & Bergström 2002, 50). Kirja-arvioissa ei käytetä lähdeviitteitä. Alaviitteiden käyttöä tulee välttää.

Lähdeluettelo liitetään kirjoituksen loppuun otsikolla kirjallisuus. Luettelo laaditaan seuraavien esimerkkien mukaisesti:

ALAPURO, R. (1988). *State and Revolution in Finland*. Berkeley: University of California Press.

KINNUNEN, M. & KORVAJARVI, P. TOIM. (1996). *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Tampere: Vastapaino.

VIKKI, T. (2004). *Työelämän haavoittamat*. Teoksessa E. Jokinen, M. Kaskisaari & M. Husso (toim.) *Ruumis töihin. Käsite ja käytäntö* (s. 218-239). Tampere: Vastapaino.

MORRISON, E.W. & ROBINSON, S.L. (1997). *When employees feel betrayed: a model of how psychological contract violation develops*. *Academy of Management Review*, 22, 226-256.

Kirjoittajan tulee ilmoittaa seuraavat tiedot: nimi, koulutus- ja ammattinimike, työnantaja sekä täydelliset yhteystiedot.

Lehdelle tarjottava materiaali toimitetaan sähköpostitse päätoimittajalle Word-tiedostona.