

# TYÖELÄMÄN TUTKIMUS – ARBETSLIVSFORSKNING 3/2010

Uudistuneen *Työelämän tutkimus –  
Arbetslivsforskning* -lehden 8. 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, Sosiaalitutkimuksen laitos,  
33014 Tampereen yliopisto, 03 3551 6573 / 040 5013 097,  
[pasi.pyoria@uta.fi](mailto:pasi.pyoria@uta.fi)

## Toimitussihteeri

Raisa Aho, 050 366 0357, [raisa.aho@uta.fi](mailto:raisa.aho@uta.fi)

## Toimituskunta

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

## Graafinen suunnittelu ja taitto

Timo Lehtinen, 040 5880090, [timo.lehtinen@alku.org](mailto:timo.lehtinen@alku.org)

## Toimitukselle osoitettava posti

Työelämän tutkimus  
Pasi Pyöriä  
Sosiaalitutkimuksen laitos  
33014 Tampereen yliopisto tai [pasi.pyoria@uta.fi](mailto:pasi.pyoria@uta.fi)

## Tilaukset ja osoitteenmuutokset

Toimituksen postiosoitteella, tilausmaksu vuodelle 2010 40 euroa (sisältää Työelämän tutkimusyhdistyksen jäsenyyden), opiskelijahinta 20 euroa. Irtonumerohinta 15 euroa. Vuonna 2010 lehti ilmestyy kolme kertaa.

## Lehden verkkosivut

<http://pro.tsv.fi/tetu/tt/ttindex.htm>

## Julkaisija

Työelämän tutkimusyhdistys ry.  
<http://pro.tsv.fi/tetu/>

## Painopaikka

Saarijärven Offset Oy

## SISÄLLYS

### Artikkelit

- 225 Kaisa Kirves, Ulla Kinnunen, Saija Mauno, Anne Mäkikangas, Johanna Rantanen, Katri Siponen & Jouko Nätti: *Työn piirteet ja hyvinvointi yliopistotyössä: vapaaehtoisten ja vastentah-toisten määräraikaisten ja vakinaisten työntekijöiden vertailu*
- 237 Teemu Turunen: *Yksilöllisten tekijöiden ja kansallisen kulttuurin yhteydet työpreferenssiin viidessä eurooppalaisessa maassa*
- 252 Petra Merenheimo: *Sosiaalipalveluyrittäjyyden ehdot ja mahdollisuudet: ulkoistamiskeskustelun diskurssit palvelusetelityöryhmän muistiossa*
- 267 Outi Wallin: *Eri-ikäisten hyvinvointityöntekijöiden työhön sitoutumisen diskurssit*
- 279 Elina Pietikäinen, Pia Oedewald, Marja-Leena Haavisto, Teemu Reiman, Kaarin Ruuhilehto & Jouko Heikkilä: *Pyrkivätkö turvallisuuskriittiset organisaatiot oppimaan kokemuksistaan? Kokemustiedon käsittelyä ohjaavat oletukset ydinvoimateollisuudessa ja terveydenhuollossa*

### Katsauksia ja keskustelua

- 291 Armi Hartikainen: *Työn ja perheen yhteensovittamisesta yhteensopivuuteen? Tutkimus työn ja perheen myönteisestä vuorovaikutuksesta*
- 298 Silva Tedre & Riikka Perälä: *Työllistetyt – uudet hoivatyön näkymättömät?*
- 305 Hannele Laaksonen: *Mistä merkeistä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö voi epäillä vanhuksen kaltoinkohtelua?*
- 309 Meri-Maaria Eloranta: *Kiireeseen ja tehokkuuteen liittyvien piiloasenteiden vaikutus innovaatiotyössä*

### Lectio praecursoria

- 314 Noora Järnefelt: *Koulutus ja pidemmät työurat*

### Kirjasto

- 317 Tuomo Alasoini: *Moraaliset sopimukset työn mielekkyyden takaajina (Anu Järvensivu & Pasi Koski: Hyvä, parempi, innovaatio?)*
- 319 Satu Kalliola: *Artikkeleita työelämän muutoksesta (Raimo Blom & Ari Hautaniemi toim.: Työelämä muuttuu, jostaako hyvinvointi?)*
- 321 Pasi Pyöriä: *Sosiologisia näkökulmia (hoiva)työhön (Merja Kinnunen & Janne Autto toim.: Tänäpäin töissä: sosiologisia näkökulmia työhön)*
- 322 Elias Pekkola: *Akateemistuva työ – vallankumous vai paluu lähtöpisteeseen? (Jussi Vähämäki: Itsen alustus: työ, tuotanto ja valta tietokapitalismissa)*

- 324 Ohjeita kirjoittajille

Kaisa Kirves, Ulla Kinnunen, Saija Mauno, Anne Mäkikangas,  
Johanna Rantanen, Katri Siponen & Jouko Nätti

## Työn piirteet ja hyvinvointi yliopistotyössä: vapaaehtoisten ja vastentahtoisten määräaikaisten ja vakinaisten työntekijöiden vertailu\*

**T**utkimuksen tavoitteena oli selvittää miten vakinaiset, vapaaehtoisesti määräaikaiset ja vastentahtoisesti määräaikaiset työntekijät eroavat toisistaan erilaisissa taustatekijöissä, työn psykososiaalisissa piirteissä (vaatimukset ja voimavarat) ja hyvinvoinnissa (työhyvinvointi ja yleinen koettu henkinen hyvinvointi). Tutkimus kohdistui kahden suomalaisen monialaisen yliopiston tutkimus- ja opetushenkilöstöön. Aineistossa vakinaisia työntekijöitä oli 40 % (n = 408), vastentahtoisesti määräaikaaisia 49 % (n = 495) ja vapaaehtoisesti määräaikaaisia 11 % (n = 111). Vastaajista 58 % oli naisia, 54 %:lla oli maisteritasoa korkeampi koulutus, ja vastaajien keski-ikä oli 43 vuotta. Tulokset osoittivat iän ja koulutuksen vakioinnin jälkeen, että vapaaehtoisesti määräaikaiset arvioivat positiivisimmin sekä työnsä vaatimukset ja voimavarat että työhyvinvointinsa. Vastentahtoisesti määräaikaiset ja vakinaiset työntekijät olivat arvioissaan lähellä toisiaan, mutta ensin mainitut raportoivat kuitenkin eniten työn epävarmuutta ja työpaikan vaihtoaikkeitä sekä tunsivat vähiten tarmokkuutta työssä. Kaikkiaan tutkimus viittaa siihen, että vastentahtoisesti määräaikaiset työntekijät voivat huonoiten työssään todennäköisesti siksi, että he tuntevat jääneensä määräaikaisen työn loukkuun.

### Johdanto

Suomessa määräaikaisten työntekijöiden osuus kaikista työntekijöistä lisääntyi 1980-luvulta lähtien ja oli korkeimmillaan vuonna 1997 (17 %), minkä jälkeen osuuksissa on tapahtunut jonkin verran laskua (Lehto & Sutela 2008). Tästä huolimatta määräaikaisten työsuhteet ovat Suomessa edelleen hieman yleisempiä kuin EU-maissa keskimäärin (15 % vs. 14 %, Eurostat 2008). Suomessa määräaikaisten työsuhteet ovat yleisimpiä naisilla (17 %) ja opetustyötä tekevillä (26 %) (Lehto & Sutela 2008).

Määräaikaisten työsuhteet ja niiden lisääntyminen ei kuitenkaan ole ollut lähtöisin itse työntekijöistä vaan työnantajien ja työmarkkinoiden tarpeista (esim. Brewster ym. 1997; Lehto ym. 2005; Saloniemi 2000; Sutela 1998). Tämän vuoksi määräaikaisen työn vaikutus yksilöön on herättänyt viime vuosina suurta kiinnostusta. Tutkimukset – joissa verrataan vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden työasenteita, hyvinvointia ja käyttäytymistä työssä – ovatkin lisääntyneet. Suomessa esimerkiksi Työterveys-

\* Hanketta "Ovatko määräaikaisten työntekijä huono-osaisia?" (124278) rahoittaa Suomen Akatemia.

laitoksella on tehty epidemiologista tutkimusta erityisesti määräaikaisen työn ja psyykkisen ja fyysisen terveyden välisestä yhteydestä (esim. Kivimäki ym. 2003; Virtanen 2003; Virtanen ym. 2008; Virtanen ym. 2006).

Tutkimustulokset ovat kuitenkin osoittaneet ristiriitaisiksi, ja yhdeksi keskeiseksi syyksi on esitetty sitä, ettei määräaikaisten työntekijöiden ryhmä ole yhtenäinen (esim. Connelly & Gallagher 2004, Saloniemi 2000). Määräaikaiset työntekijät poikkeavat toisistaan esimerkiksi määräaikaisen työsuhteen tyyppin (sijaisuus, projektiluonteinen tehtävä, työllistämistyö, kausiluonteinen työ, vuokratyö, kutsusta työhön tulevat) suhteen, mutta myös motiivinsa mukaan: onko määräaikaisuus haluttua vai pakotettua?

Tässä tutkimuksessa määräaikaisten työntekijöiden sisäinen erilaisuus otettiin huomioon tarkastelemalla heidän motiiviaan määräaikaiseen työhön: määräaikaiset luokiteltiin heidän vastauksiensa perusteella vapaaehtoisesti ja vastentahtoisesti määräaikaisessa työssä työskenteleviin. Tutkimuksessa vertailtiin vakinaisia, vastentahtoisesti ja vapaaehtoisesti määräaikaisia työntekijöitä ja tutkittiin ryhmien eroja taustatekijöissä, työn psykososiaalisissa piirteissä ja koetussa hyvinvoinnissa.

## Määräaikainen ja vakinainen työ

Määräaikaisia ja vakinaisia työntekijöitä vertailevat tutkimukset ovat siis olleet johtopäätöksissään ristiriitaisia (De Cuyper ym. 2008). Tutkimusten mukaan työntekijöiden käyttäytymistä (esim. suoriutuminen työstä), asenteita (esim. organisaatioon sitoutuminen) ja hyvinvointia (esim. terveys) tarkasteltaessa määräaikaiset työntekijät voivat toisinaan huonommin kuin vakinaiset, välillä eroja ei ole havaittu ja välillä vakinaiset voivat huonommin kuin määräaikaiset (Connelly & Gallagher 2004; De Cuyper ym. 2008).

Myös psykososiaalisissa työn piirteissä on havaittu eroja määräaikaisten ja vakinaisten työntekijöiden välillä. Saloniemen ym. (2004) tutkimuksen mukaan vakinaiset työntekijät kokivat esimieheltä ja työtovereilta saadun tuen vähäisemmäksi kuin määräaikaiset työntekijät. Lisäksi vakinaiset kokivat työn vaatimukset korkeammiksi ja vaikutusmahdollisuudet vähäisemmiksi kuin määräaikaiset työntekijät. Mauno ym. (2005) puolestaan havaitsivat, että yleisesti ottaen mää-

räaikaisilla työntekijöillä oli positiivisemmat asenteet työtä kohtaan sekä parempi hyvinvointi kuin vakinaisilla työntekijöillä. Vaikka määräaikaiset kokivat työn epävarmuutta enemmän kuin vakinaiset työntekijät, ilmeni työn epävarmuuden ja työsuhteen välillä myös yhdysvaikutus. Silloin, kun työn epävarmuus koettiin korkeaksi, vakinaiset työntekijät kokivat vähemmän työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista sekä enemmän väsymystä kuin määräaikaiset työntekijät. Sen sijaan, jos työn epävarmuus oli vähäistä, vakinaiset ja määräaikaiset työntekijät eivät eronneet toisistaan. Näin ollen työn epävarmuuden seuraukset näyttivät haitallisemmilta vakinaisille kuin määräaikaisille työntekijöille.

Toisaalta 27 tutkimusta käsittävän katsausartikkelin mukaan määräaikaisilla työntekijöillä oli suurempi riski oireilla psyykkisesti kuin vakinaisilla työntekijöillä (Virtanen ym. 2005). Lisäksi näytti siltä, että oireilun todennäköisyys kasvaa sitä mukaa, mitä epävakampi määräaikaisen työntekijän asema on ja mitä vähemmän maassa on määräaikaisia työntekijöitä ja työttömiä. Kyse lienee siitä, että korkean työttömyyden tai määräaikaisuuden tilanteessa tähän ryhmään kuuluvat eivät koe olevansa marginaalissa ja tuntevat siksi vähemmän leimautumista (Böckerman & Ilmakunnas 2009), mikä auttaa tilanteen näkemistä positiivisemmin.

## Vapaaehtoisuus ja vastentahtoisuus

Ristiriitaisten tuloksien selittäjiksi on esitetty useita mahdollisuuksia, joista määräaikaisen työn vapaaehtoisuutta vs. vastentahtoisuutta on ehdotettu tärkeimmäksi määräaikaisuuden moninaisuutta kuvaavaksi tekijäksi (esim. Connelly & Gallagher 2004; Isaksson & Bellagh 2002). Yleisesti on esitetty, että vapaaehtoisesti määräaikaiset voivat vastentahtoisesti määräaikaisia paremmin (De Cuyper ym. 2008). Teoreettisesti on ajateltu, että vapaaehtoisuus voi tuoda työntekijälle kontrollin tunnetta, mikä puolestaan edistää hänen hyvinvointiaan (Beard & Edwards 1995; Deci & Ryan 1987). Lisäksi työn tarjoamien mahdollisuuksien oletetaan sopivan paremmin henkilön omiin intresseihin ja odotuksiin vapaaehtoisesti määräaikaisilla kuin vastentahtoisesti määräaikaisilla työntekijöillä (Holtom ym. 2002).

Empiirinen näyttö tukeekin näitä oletuksia, sillä useat tutkimukset ovat osoittaneet määräaikaisuuden vapaaehtoisuuden liittyvän korkeaan

tyytyväisyyteen (esim. Ellingson ym. 1998; Krausz 2000). Lisäksi Krausz (2000) havaitsi, että määräaikaisuuden vapaaehtoisesti valinneet kokivat vähemmän stressiä (roolien väliset ristiriidat ja epäselvyydet) kuin ne määräaikaiset, jotka halusivat vakinaisen työpaikan. Isaksson ja Bellagh (2002) puolestaan havaitsivat, että vapaaehtoisesti määräaikaisuuden valinneet raportoivat vähemmän ahdistuneisuutta, somaattisia oireita ja työpaikan vaihtoaikkeitä kuin vastentahtoisesti määräaikaisessa työsuhteessa olevat.

Näissä edellä mainituissa tutkimuksissa ei kuitenkaan ollut mukana vakinaisia työntekijöitä kontrolliryhmänä ja siksi tulokset eivät auta ymmärtämään määräaikaisten ja vakinaisten työntekijöiden eroja. Itse asiassa vain muutamassa aikaisemmassa tutkimuksessa vakinaiset työntekijät ovat olleet kontrolliryhmänä. Ensinnäkin Krausz ym. (1995) raportoivat, että vapaaehtoisesti määräaikaiset työntekijät olivat tyytyväisempiä työhönsä kuin vakinaiset työntekijät, jotka puolestaan olivat tyytyväisempiä kuin vastentahtoisesti määräaikaiset.

Kahdessa tuoreessa De Cuyperin ja De Witten Belgiassa tehdyssä tutkimuksessa näitä tuloksia ei kuitenkaan pystytty vahvistamaan. Ensimmäisessä tutkimuksessa vapaaehtoisuus ei välittänyt yhteyttä työsuhteen (vakinainen/määräaikainen) ja tutkittujen yksilöön ja organisaatioon kohdistuvien välittömien ja pitkäaikaisten stressiseurausten (työtyytyväisyys, organisaatioon sitoutuminen, ärsyntyneisyys, työpaikan vaihtoaikheet) välillä (De Cuyper & De Witte 2007). Lisäksi vapaaehtoisuus toimi muuntavana tekijänä vain vakinaisilla työntekijöillä: mitä vapaaehtoisemmin vakinaisen työntekijä oli tehtävässään, sitä vähemmän stressiseurauksia raportoitiin.

Toisessa tutkimuksessa puolestaan vastentahtoisesti määräaikaiset työntekijät osoittivat voimakkainta organisaatioon sitoutumista verrattuna vapaaehtoisesti määräaikaisiin ja vakinaisiin työntekijöihin (De Cuyper & De Witte 2008). Elämäntyytyväisyydessä ryhmien välillä ei ollut eroja ja työtyytyväisyyteen ja työpaikan vaihtoaikkeisiin vapaaehtoisuudella ei ollut minkäänlaista vaikutusta. Toisaalta taas Bernhard-Oettel ym. (2008) havaitsivat, että vaikka työsuhteen vapaaehtoisuus näytti liittyvän korkeampaan elämäntyytyväisyyteen

ja vähäisempiin työpaikanvaihtoaikkeisiin, se ei ollut kuitenkaan yhteydessä terveyteen eikä organisaatioon sitoutumiseen.

Kaikkiaan tutkimukset ovat osoittaneet, että määräaikaisuuden vapaaehtoisuus on yhteydessä moniin positiivisiin tekijöihin, mutta ne harvat tutkimukset, joissa myös vakinaiset työntekijät ovat olleet kontrolliryhmänä mukana, ovat tuottaneet ristiriitaisia tuloksia. Näin ollen tarve lisätutkimuksille on ilmeinen. Lisäksi on syytä huomata, että aiemmat tutkimukset ovat harvemmin tarkastelleet psykososiaalisia työn piirteitä.

## Tutkimuksen tavoite

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin yliopistossa työskenteleviä tutkimus- ja opetustehtävissä toimivia työntekijöitä, joiden työsuhde oli joko vakinainen, vastentahtoisesti määräaikainen tai vapaaehtoisesti määräaikainen. Tutkimus kohdistettiin yliopistoihin, sillä esimerkiksi tutkimukseen osallistuneissa yliopistoissa yhteensä 53 prosenttia kaikista kokopäiväisistä työsuhteista oli määräaikaisia. Yliopistoissa määräaikaisuuden laajuuden taustalla on vakinaisten työsuhteiden rajallinen määrä. Erityisesti tutkimustyön rahoitus perustuu pääosin ulkopuoliseen ja määräaikaiseen rahoitukseen, joka tuottaa määräaikaisia työsuhteita, ellei tutkimustyötä kyetä organisoimaan pitkäjänteisemmäksi. Päättävänä oli tutkia, eroavatko näiden kolmen työntekijäryhmän työn psykososiaaliset piirteet ja koettu hyvinvointi toisistaan.

Psykososiaaliset piirteet jaettiin työn vaatimuksiin (aikapaineet, työn epävarmuus) ja voimavaroihin (vaikutusmahdollisuudet, tuki esimieheltä ja työtovereilta) työn vaatimusten ja voimavarojen mallin (Bakker & Demerouti 2007; Demerouti ym. 2001) mukaisesti. Mallissa sekä työn vaatimukset että voimavarat voivat olla fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisatorisia. Vaatimukset aiheuttavat työntekijälle sekä psyykkistä että fyysistä ponnistelua, kun taas voimavarat auttavat työntekijää saavuttamaan päämääriä vähentämällä vaatimuksia ja niiden negatiivisia seurauksia sekä edistämällä työntekijän kasvua ja kehitystä. Työntekijöiden kokemaa hyvinvointia tarkasteltiin niin työssä (tarmokkuus, uupumusasteinen väsymys, työpaikan vaihtoaikheet) kuin yleisesti koetun henkisen hyvinvoinnin (psyykkiset oireet) näkökulmista.

Kaikkiaan vastauksia etsittiin seuraaviin kysymyksiin:

- 1 Eroavatko vakinaiset, vastentahtoisesti määräaikaiset ja vapaaehtoisesti määräaikaiset työntekijät toisistaan a) demografisissa taustatekijöissä (sukupuoli, koulutus, ikä), b) perhetekijöissä (puoliso, lapset), c) työhistoriassa (työvuodet, määräaikaiset työsuhteet, työttömyys) ja d) nykyisen työn rakenteellisissa piirteissä (viikkotyötunnit, työskentely kotona, johtotehtävät)?
- 2 Eroavatko vakinaiset, vastentahtoisesti ja vapaaehtoisesti määräaikaiset työntekijät toisistaan a) työn psykososiaalisissa piirteissä, b) koetussa henkisessä hyvinvoinnissa toisistaan, kun ryhmien taustaerot huomioidaan?

## Tutkimuksen toteutus

### Tutkittavat

Tutkimus perustuu Suomen Akatemian rahoittamaan hankkeeseen ”Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia?”. Tässä tutkimuksessa käytettiin hankkeen aineistoa, joka kerättiin syksyllä 2008 verkkokyselynä kahdessa monialaisessa yliopistossa. Tutkimus kohdistui yliopistojen koko päätoimiseen henkilökuntaan, mutta tämä tutkimus rajattiin vain opetus- ja tutkimushenkilökuntaan, koska nimenomaan näissä tehtävissä on paljon määräaikaisia työntekijöitä. Kaikkiaan näissä yliopistoissa oli rekisteritiedon mukaan 2 410 opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvaa työntekijää, joista kyselyyn vastasi 1 226 (vastausprosentti 50,9).

Tieto työsopimuksesta (vakainen/määräaikainen) ja syystä määräaikaiseen työhön (vapaaehtoinen/vastentahtoinen) saatiin 1 014 työntekijältä, jotka jakautuivat työsuhdetyypin mukaan seuraavasti: 40 % (n = 408) vakinaisessa työsuhteessa, 49 % (n = 495) vastentahtoisesti määräaikaisessa työsuhteessa ja 11 % (n = 111) vapaaehtoisesti määräaikaisessa työsuhteessa. Aineisto osoittautui edustavaksi iän ja henkilöstöryhmän suhteen. Sen sijaan naiset ja määräaikaiset olivat hieman yliedustettuina.

Määräaikaisten yliedustavuus oli odotettavaa, koska tutkimus koski erityisesti määräaikaisessa työsuhteessa olevia.

Vastaajissa oli naisia 585 (58 %) ja miehiä 429 (42 %). Vastaajien keski-ikä oli 43 vuotta (vaihteluväli 22–67 vuotta). Lisensiaatin tai tohtorin tutkinto oli 54 %:lla, maisterin tutkinto 44 %:lla ja korkeintaan ammatillinen tutkinto 2 %:lla. Opetushenkilöstöön kuului 65 % vastanneista (professoreja 17 %, lehtoreita 32 %, yliassistentteja 9 %, assistentteja 6 % ja päätoimisia tuntiopettajia 1 %) ja tutkimushenkilöstöön 35 % (tutkijoita 22 % ja tutkijakoulutettavia 13 %). Keskimääräinen työviikko oli 43 tuntia (vaihteluväli 16–70 tuntia) siten, että 82 % työskenteli 36–50 tuntia viikossa.

### Menetelmät, muuttujat ja aineiston analyysi

Tutkimuksessa vertailtavat kolme työsuhderyhmää muodostettiin pääasiassa kahden kysymyksen avulla. Ensin työntekijät määrittivät työsuhteensa joko vakinaiseksi tai määräaikaiseksi, minkä jälkeen määräaikaiset valitsivat kolmesta vaihtoehdosta syyn määräaikaisuuteen (”Pysyvää työtä ei ollut tarjolla”, ”Halusin itse määräaikaiseen työhön”, ”Muu syy”). Muu syy -luokan vastaukset (55 kpl) analysoitiin sisällöllisesti ja ne luokiteltiin uudelleen vastentahtoisien ja vapaaehtoisten luokkiin käyttäen apuna myös työsuhdereferenssikysymystä ”Mikä olisi sinulle tällä hetkellä mieluisin työsuhdemuoto?”. Kysymykseen vastattiin valitsemalla yksi vaihtoehto seuraavista: 1) pysyvä tai toistaiseksi voimassa oleva, 2) määräaikainen tai tilapäinen tai 3) määräaikainen työsopimus vuokratyönantajan kanssa. Mikäli toiveena oli määräaikainen työsuhte (vastaus 2 tai 3), henkilön katsottiin kuuluvan vapaaehtoisesti määräaikaisiin. Näin muodostui edellä mainitut työsuhdetyypit: vakinaiset, vastentahtoisesti määräaikaiset ja vapaaehtoisesti määräaikaiset.

Tutkimuksessa käytetyt summamuuttujat on esitelty taulukossa 1. Muuttujista on kerrottu lähde, esimerkkiväittämä, osioiden lukumäärä, vastausasteikko ja Cronbachin alfa -kerroin.

Taulukko 1. Käytetyt summamuuttajat.

| MUUTTUJA  | ESIMERKKIVÄITTÄMÄ   | OSIOT | VASTAUSASTEIKKO   | $\alpha$ |
|---|---|-------|---|----------|
| <b>PSYKOSOSIAALISET TYÖN PIIRTEET</b>                             |   |       |   |          |
| <b>TYÖN VAATIMUKSET</b>   |   |       |   |          |
| Aikapaineet<br>(Elo ym. 2001)                                     | Onko sinulla liikaa työtä?  | 3     | 1 = erittäin harvoin tai ei koskaan<br>5 = hyvin usein tai aina | .81      |
| Työn epävarmuus<br>(De Witte 2000)                                | Pelkään, että menetän työni.  | 4     | 1 = täysin eri mieltä,<br>7 = täysin samaa mieltä               | .92      |
| <b>TYÖN VOIMAVARAT</b>  |   |       |   |          |
| Vaikutusmahdollisuudet<br>(Elo ym. 2001)                          | Voitko määrittää oman työtahtisi?   | 4     | 1 = erittäin harvoin tai ei koskaan<br>5 = hyvin usein tai aina | .73      |
| Tuki esimieheltä<br>(Elo ym. 2001)                                | Saatko tarvittaessa tukea ja apua työsäsi lähimmältä esimieheltäsi?   | 2     | ”   | .91      |
| Tuki työtovereilta<br>(Elo ym. 2001)                              | Kuuntelevatko työtoverisi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmista?   | 2     | ”   | .84      |
| <b>KOETTU HYVINVOINTI</b>   |   |       |   |          |
| Työpaikan vaihtoaikeet (Mau-<br>no ym. 2005; Sager ym. 1998)      | Pidän todennäköisenä, että jätän nykyisen työpaikkani lähitulevaisuudessa.  | 3     | 1 = täysin eri mieltä,<br>7 = täysin samaa mieltä               | .87      |
| Uupumusasteinen väsymys<br>(Kalimo ym. 2006;<br>Maslach ym. 1996) | Tunnen olevani henkisesti tyhjiin puserrettu työstäni.  | 3     | 1 = en koskaan,<br>7 = aina                                     | .89      |
| Tarmokkuus<br>(Schaufeli ym. 2006)                                | Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.  | 3     | ”   | .90      |
| Psyykkiset oireet<br>(Lehto & Sutela 2008)                        | Kuinka usein sinua on viime aikoina vaivannut: väsymys, vaikeudet päästä uneen, masennus, ylirasittuneisuus, jännittyneisyys sekä tunne siitä, että kaikki käy yli voimien? | 6     | 1 = päivittäin tai lähes päivittäin<br>6 = ei koskaan           | .87      |

$\alpha$  = Cronbachin alfa

Demografisia tekijöitä (sukupuoli, ikä, koulutus), perhetekijöitä (parisuhde, puolison työtilanne, lasten lukumäärä, nuorimman lapsen ikä), työhistoriaa (työvuosien lkm, määräaikaisten työsuhteiden lukumäärä, työttömyys/lomautus) ja nykyistä työtä (henkilöstöryhmä, työsuhteen pituus, työtunnit, johtotehtävät, ammattiliittoon kuuluminen, koulutuspäivien lukumäärä) kartoitettiin yksittäisillä kysymyksillä, jotka näkyvät jakaumineen taulukoissa 2 ja 3.

Aineisto analysoitiin käyttäen SPSS 16.0 -ohjelmaa. Vertailtavien työsuhderyhmien kuvailussa hyödynnettiin ristiintaulukointia ja yksisuuntaista varianssianalyysia. Varsinaiset vertailut työn piirteisä ja hyvinvoinnissa suoritettiin kovarianssianalyysillä. Parivertailut tehtiin Bonferroni-korjauksin.

## Tulokset

### Työsuhdetyyppi ja taustatekijät

Vertailtaessa vakinaisia, vastentahtoisesti määräaikaista ja vapaaehtoisesti määräaikaista työntekijöitä demografisissa tekijöissä ja perhetekijöissä havaittiin, että vakinaiset työntekijät olivat määräaikaista vanhempia, koulutetumpia, heillä oli useammin lapsia ja nuorin lapsi oli vanhempi kuin määräaikaista (taulukko 2). Lisäksi vakinaisten työntekijöiden puoliset olivat harvemmin määräaikaista työssä. Sen sijaan vastentahtoisesti ja vapaaehtoisesti määräaikaista eivät eronnet toisistaan yhdessäkään taustatekijässä.

Taulukko 2. Erot demografisissa tekijöissä ja perhetekijöissä työsuhdetyypeittäin [% tai ka (kh)].

|  | TYÖSUHDETYYPPI      |                                       |                                     |
|--|---------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|
|  | 1<br>Vakinainen     | 2<br>Vastentahtoinen<br>määräaikainen | 3<br>Vapaaehtoinen<br>määräaikainen |
| <b>DEMOGRAFISET TEKIJÄT</b>                |                     |                                       |                                     |
| <b>Sukupuoli</b>                           |                     |                                       |                                     |
| Nainen                                     | 54.4 %              | 58.6 %                                | 65.8 %                              |
| Mies                                       | 45.6 %              | 41.4 %                                | 34.2 %                              |
| <b>Ikä*** I &gt; 2, 3</b>                  | <b>51.5 (8.2)</b>   | <b>37.1 (8.6)</b>                     | <b>38.4 (10.4)</b>                  |
| <b>Korkein koulutus***</b>                 |                     |                                       |                                     |
| Korkeintaan AMK                            | 2.9 %               | 1.2 %                                 | 3.6 %                               |
| Ylempi korkeakoulututkinto                 | 29.9 % <sup>A</sup> | 52.9 % <sup>Y</sup>                   | 55.0 % <sup>Y</sup>                 |
| Lisensiaatti / tohtori                     | 67.2 % <sup>Y</sup> | 45.9 % <sup>A</sup>                   | 41.4 % <sup>A</sup>                 |
| <b>PERHETEKIJÄT</b>                        |                     |                                       |                                     |
| <b>Puoliso</b>                             |                     |                                       |                                     |
| Kyllä                                      | 83.6 %              | 79.6 %                                | 81.1 %                              |
| Ei   | 16.4 %              | 20.4 %                                | 18.9 %                              |
| <b>Puolison työtilanne***</b>              |                     |                                       |                                     |
| Pysyvässä työsuhhteessa                    | 66.2 % <sup>Y</sup> | 54.7 % <sup>A</sup>                   | 56.2 %                              |
| Määräaikaisessa työsuhhteessa              | 10.0 % <sup>A</sup> | 24.7 % <sup>Y</sup>                   | 24.7 %                              |
| Yrittäjä                                   | 8.2 %               | 5.9 %                                 | 6.7 %                               |
| Ei työssä                                  | 15.6 %              | 14.8 %                                | 12.4 %                              |
| <b>Lapsia***</b>                           |                     |                                       |                                     |
| 0  | 20.6 % <sup>A</sup> | 45.5 % <sup>Y</sup>                   | 44.1 % <sup>Y</sup>                 |
| 1–2  | 51.7 % <sup>Y</sup> | 41.0 % <sup>A</sup>                   | 37.8 %                              |
| Yli 2                                      | 27.7 % <sup>Y</sup> | 13.5 % <sup>A</sup>                   | 18.0 %                              |
| <b>Nuorimman lapsen ikä*** I &gt; 2, 3</b> | <b>18.6 (8.9)</b>   | <b>8.2 (7.9)</b>                      | <b>10.8 (8.1)</b>                   |

\*\* p &lt; .01, \*\*\*p &lt; .001

AMK = ammattikorkeakoulu

<sup>Y</sup> = yliedustettu (mukautettu jäännöstermi > 2), <sup>A</sup> = aliedustettu (mukautettu jäännöstermi < -2)

Tarkasteltaessa työhistoriaa havaittiin, että vakinaisilla työntekijöillä oli takanaan keskimäärin 10–16 työvotta enemmän kuin määräaikaisilla, mikä kytkeytyy heidän korkeampaan ikään (taulukko 3). Vakinaisilla työntekijöillä oli ollut myös vähemmän määräaikaisia työsuhhteita sekä

työttömyyttä ja lomautuksia viimeisten viiden vuoden aikana kuin määräaikaisilla työntekijöillä. Työttömyydestä ja lomautuksista olivat kärsineet erityisesti vastentahtoisesti määräaikaiset, mutta muuten vastentahtoisesti ja vapaaehtoisesti määräaikaisten välillä ei ollut eroja.

Taulukko 3. Erot työhistoriassa ja nykyisen työn rakenteellisissa piirteissä työsuhdetyypeittäin [% tai ka (kh)].

|   | TYÖSUHDETYYPPI      |                                       |                                     |
|---|---------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|
|   | 1<br>Vakinainen     | 2<br>Vastentahtoinen<br>määräaikainen | 3<br>Vapaaehtoinen<br>määräaikainen |
| <b>TYÖHISTORIA</b>                                    |                     |                                       |                                     |
| Työvuosien lkm*** I > 2, 3                            | 27.7 (8.9)          | 12.8 (8.3)                            | 14.3 (9.7)                          |
| Määräaikaisten työsuhdeiden lkm*** I < 2, 3           | 8.7 (9.2)           | 12.7 (12.1)                           | 11.3 (9.5)                          |
| <b>Työttömyys/lomautus (viim. 5 vuotta)***</b>        |                     |                                       |                                     |
| Kyllä   | 2.5 % <sup>A</sup>  | 22.2 % <sup>Y</sup>                   | 12.6 %                              |
| Ei  | 97.5 % <sup>Y</sup> | 77.8 % <sup>A</sup>                   | 87.4 %                              |
| <b>NYKYINEN TYÖ</b>                                   |                     |                                       |                                     |
| <b>Henkilöstöryhmä***</b>                             |                     |                                       |                                     |
| Professori  | 34.6 % <sup>Y</sup> | 4.0 % <sup>A</sup>                    | 9.9 % <sup>A</sup>                  |
| Lehtori   | 55.6 % <sup>Y</sup> | 16.0 % <sup>A</sup>                   | 18.9 % <sup>A</sup>                 |
| Yliassistentti  | 0.7 % <sup>A</sup>  | 15.6 % <sup>Y</sup>                   | 8.1 %                               |
| Assistentti   | 0.2 % <sup>A</sup>  | 9.5 % <sup>Y</sup>                    | 8.1 %                               |
| Päätoiminen tuntiopettaja                             | 0.5 %               | 1.4 %                                 | 0.9 %                               |
| Tutkija   | 7.1 % <sup>A</sup>  | 32.9 % <sup>Y</sup>                   | 29.7 %                              |
| Tutkijakoulutettava                                   | 1.2 % <sup>A</sup>  | 20.6 % <sup>Y</sup>                   | 24.3 % <sup>Y</sup>                 |
| Nykyisessä työpaikassa, vuosia*** I > 2, 3            | 17.3 (10.3)         | 6.5 (5.4)                             | 5.9 (5.8)                           |
| Määr. työsuhdeiden lkm nykyisessä työpaikassa** 2 > 3 | -                   | 6.1 (6.7)                             | 4.1 (5.5)                           |
| Määr. työsuhteen pituus (vuosina)                     | -                   | 2.7 (2.6)                             | 2.6 (2.1)                           |
| Jäljellä oleva aika määr. työsuhteessa (vuosina)      | -                   | 1.1 (1.1)                             | 1.1 (1.1)                           |
| Viikkotyötuntimäärä*** I > 2, 3                       | 45.3 (9.1)          | 41.9 (6.3)                            | 40.6 (7.3)                          |
| <b>Työn johtaminen/tehtävien jakaminen***</b>         |                     |                                       |                                     |
| Kyllä   | 39.0 % <sup>Y</sup> | 24.0 % <sup>A</sup>                   | 20.7 % <sup>A</sup>                 |
| Ei  | 61.0 % <sup>A</sup> | 76.0 % <sup>Y</sup>                   | 79.3 % <sup>Y</sup>                 |
| Alaisten lkm*** I > 2, 3                              | 16.4 (26.2)         | 6.1 (12.6)                            | 5.8 (10.1)                          |
| <b>Kuuluminen ammattiliittoon***</b>                  |                     |                                       |                                     |
| Kyllä   | 91.9 % <sup>Y</sup> | 78.2 % <sup>A</sup>                   | 81.1 %                              |
| Ei  | 8.1 % <sup>A</sup>  | 21.8 % <sup>Y</sup>                   | 18.9 %                              |
| Koulutuspäivien lkm (viim. 12 kk)                     | 7.0 (9.1)           | 6.7 (6.2)                             | 7.0 (5.4)                           |

\*\* p &lt; .01, \*\*\*p &lt; .001

<sup>Y</sup> = yliedustettu (mukautettu jäännöstermi > 2), <sup>A</sup> = aliedustettu (mukautettu jäännöstermi < -2)

Suurin osa vakinaisista työntekijöistä oli professoreita ja lehtoreita. Sen sijaan määräaikaista työntekijöistä suurin osa oli tutkijoita ja tutkijakoulutettavia. Vakinaisilla oli myös takanaan enemmän työvuosia nykyisessä työpaikassa kuin määräaikailla. Määräaikaissa työsuhteessa olevat tekivät keskimäärin vähemmän työtunteja viikossa kuin vakinaiset työntekijät, mikä selittyy sillä, että määräaikaisten olivat useammin osa-aikatyössä kuin vakinaiset työntekijät. Vakinaiset työntekijät työskentelivät määräaikaista useammin johtotehtävissä ja heillä oli myös enemmän alaisia. Lisäksi vakinaiset työntekijät kuuluivat useammin ammattiliittoon kuin määräaika-

set työntekijät. Koulutuspäiviä kaikilla kolmella työntekijäryhmällä oli kuitenkin ollut viimeisen vuoden aikana yhtä paljon, keskimäärin seitsemän. Vastentahtoisesti ja vapaaehtoisesti määräaikaisten erosivat toisistaan vain siten, että vastentahtoisesti määräaikailla oli ollut useampia määräaikaista työsuhteita nykyiseen työpaikkaan kuin vapaaehtoisesti määräaikailla.

### Työsuhdetyyppi, työn psykososiaaliset piirteet ja koettu hyvinvointi

Analysoitaessa työntekijäryhmien eroja työn psykososiaalisissa piirteissä ja koetussa hyvinvoinnissa otettiin huomioon ikä ja/tai koulutus,



sillä ne olivat yhteydessä moniin muihin taustatekijöihin, joissa työntekijäryhmät erosivat toisistaan. Ikä ja/tai koulutus vakioitiin sen mukaan, olivatko ne tilastollisesti merkitseviä tekijöitä ko. mallissa. Vakainaiset, vastentahtoisesti ja vapaa-

toisesti määräaikaiset erosivat toisistaan sekä työn piirteiden että koetun hyvinvoinnin suhteen senkin jälkeen, kun ikä ja/tai koulutus oli huomioitu (taulukko 4). Psykkisiä oireita ryhmät raportoivat kuitenkin yhtä paljon.

Taulukko 4. Työsuhdetyypin yhteys työn psykososiaalisiin piirteisiin ja koettuun hyvinvointiin.

| TYÖSUHDETYYPPI  |             |                               |                             |        |         |        |    |   |           |          |   |
|---|-------------|-------------------------------|-----------------------------|--------|---------|--------|----|---|-----------|----------|---|
|   | 1           | 2                             | 3                           |        |         |        |    |   |           |          |   |
|   | Vakainainen | Vastentahtoinen määräaikainen | Vapaaehtoinen määräaikainen | Ka     | Ka      | Ka     | df | p | Erot      | $\eta^2$ | Vakioituiden taustatekijät  |
| <b>TYÖN PSYKOSOSIAALISET PIIRTEET</b>   |             |                               |                             |        |         |        |    |   |           |          |   |
| <b>TYÖN VAATIMUKSET</b>   |             |                               |                             |        |         |        |    |   |           |          |   |
| Aikapaineet   | 3.78        | 3.45                          | 3.24                        | 35.15  | 2, 1010 | < .001 |    |   | 1 > 2 > 3 | .065     | Koulutus ( $p < .001, \eta^2 = .025$ )                                      |
| Työn epävarmuus   | 2.32        | 4.20                          | 3.05                        | 166.77 | 2, 1010 | < .001 |    |   | 1 < 3 < 2 | .248     | Koulutus ( $p = .010, \eta^2 = .006$ )                                      |
| <b>TYÖN VOIMAVARAT</b>  |             |                               |                             |        |         |        |    |   |           |          |   |
| Vaikutusmahdollisuudet  | 3.37        | 3.64                          | 3.96                        | 27.64  | 2, 999  | < .001 |    |   | 1 < 2 < 3 | .052     | Ikä ( $p < .001, \eta^2 = .012$ )<br>Koulutus ( $p < .001, \eta^2 = .030$ ) |
| Tulki esimieheltä   | 3.37        | 3.44                          | 3.81                        | 5.56   | 2, 1000 | .004   |    |   | 1, 2 < 3  | .011     | Ikä ( $p = .049, \eta^2 = .004$ )   |
| Tulki työtovereilta   | 3.87        | 3.83                          | 4.16                        | 6.43   | 2, 999  | .002   |    |   | 1, 2 < 3  | .013     | Ikä ( $p = .002, \eta^2 = .010$ )<br>Koulutus ( $p = .025, \eta^2 = .005$ ) |
| <b>KOETTU HYVINVOINTI</b>   |             |                               |                             |        |         |        |    |   |           |          |   |
| Työpaikan vaihtoaikeet  | 3.15        | 4.32                          | 3.69                        | 39.42  | 2, 1000 | < .001 |    |   | 1 < 3 < 2 | .073     | Ikä ( $p < .001, \eta^2 = .047$ )   |
| Ulupumusteinen väsymys  | 3.32        | 3.30                          | 2.92                        | 4.58   | 2, 1000 | .011   |    |   | 1, 2 > 3  | .009     | Ikä ( $p = .020, \eta^2 = .005$ )   |
| Tarmokkuus työssä   | 4.82        | 4.69                          | 4.99                        | 4.50   | 2, 1000 | .011   |    |   | 2 < 3     | .009     | Ikä ( $p < .001, \eta^2 = .031$ )   |
| Psykkiset oireet  | 2.88        | 2.93                          | 2.70                        | 2.45   | 2, 993  | .087   |    |   | -         | .005     | Ikä ( $p = .021, \eta^2 = .005$ )   |
| Huom. Ikä ja koulutus on vakioitu sen mukaan, olivatko ne ko. mallissa tilastollisesti merkitseviä tekijöitä.<br>Ka = keskiarvo |             |                               |                             |        |         |        |    |   |           |          |   |

Vakinaiset työntekijät erosivat työn vaatimusten ja voimavarojen sekä oman hyvinvoinnin arvioissaan määräaikaisista työntekijöistä kaikkien muiden tekijöiden, paitsi sosiaalisen tuen ja uupumusasteisen väsymyksen (eroa vain vapaaehtoisesti määräaikaisiin) sekä tarmokkuuden osalta (ei lainkaan eroja määräaikaisiin). Vastentahtoisesti ja vapaaehtoisesti määräaikaiset työntekijät erosivat kaikissa arvioissaan toisistaan.

Vakinaiset työntekijät kokivat vähiten vaikutusmahdollisuuksia ja eniten aikapaineita, mutta samalla myös vähiten työn epävarmuutta. Vapaaehtoisesti määräaikaiset puolestaan arvioivat vaikutusmahdollisuutensa ja tukensa työtovereilta sekä esimieheltä parhaimmiksi. Lisäksi he kokivat vähiten aikapaineita, mutta toisaalta työn epävarmuutta koettiin toiseksi eniten. Vastentahtoisesti määräaikaisena työskentelevät raportoivat eniten työn epävarmuutta ja työpaikan vaihtoaikaita. Vapaaehtoisesti määräaikaiset puolestaan tunsivat vähiten uupumusasteista väsymystä ja eniten tarmokkuutta.

## Pohdinta

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli vertailla kahdessa monialaisessa yliopistossa työskenteleviä opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvia vakinaisia, vapaaehtoisesti määräaikaisia ja vastentahtoisesti määräaikaisia työntekijöitä erilaisten taustatekijöiden, työn psykososiaalisten piirteiden ja koetun hyvinvoinnin näkökulmasta.

Ensimmäisenä tarkasteltiin työntekijäryhmien eroja erilaisissa taustatekijöissä. Vastentahtoisesti ja vapaaehtoisesti määräaikaiset työntekijät olivat hyvin samankaltaisia kaikkien muiden tekijöiden suhteen paitsi työhistoriassa. Vastentahtoisesti määräaikaiset olivat kokeneet enemmän työttömyyttä/lomautuksia viimeisen viiden vuoden aikana ja solmineet useamman määräaikaisen työsuhteen nykyiseen työpaikkaansa. Näyttää siltä, että vastentahtoiseen määräaikaiseen työhön liittyy riski katkonaisesta työurasta myös akateemisissa ympäristöissä.

Sen sijaan vakinaiset työntekijät erosivat melkein kaikkien tekijöiden osalta määräaikaisista työntekijöistä. Vakinaiset työntekijät olivat esimerkiksi vanhempia, heillä oli enemmän lapsia, he olivat olleet pidempään työelämässä ja he tekivät pidempiä työviikkoja kuin määräaikaiset työntekijät. Samankaltaisia tuloksia on saatu myös muis-

sa niin kansainvälisissä (esim. De Cuyper & De Witte 2007) kuin suomalaisissa (esim. Nätti ym. 2009; Virtanen 2003) tutkimuksissa.

Seuraavaksi tarkasteltiin työntekijäryhmien eroja työn vaatimuksissa ja voimavaroissa sekä koetussa hyvinvoinnissa, kun ikä ja/tai koulutus otettiin huomioon. Ryhmät erosivat arvioissaan kaikkien muiden tarkasteltujen tekijöiden, paitsi psyykkisten oireiden, osalta. Kaikkiaan vapaaehtoisesti määräaikaiset näyttivät arvioivan positiivisimmin työolonsa ja hyvinvointinsa, sillä he kokivat vähiten aikapaineita, raportoivat eniten tukea esimieheltä ja työtovereilta sekä kokivat vaikutusmahdollisuutensa parhaimmiksi. Lisäksi he kokivat vähiten uupumusasteista väsymystä ja eniten tarmokkuutta työssään. Vapaaehtoiseen määräaikaiseen työhön liittyy olennaisesti kontrollin tuntu: kyseessä on oma valinta, jolloin tilannetta ei koeta kielteisenä (Beard & Edwards 1995; Deci & Ryan 1987). Kontrollin tunteen on yleisesti havaittu edistävän hyvinvointia (Bandura 1997).

Vakinaiset työntekijät arvioivat työolonsa ja hyvinvointinsa toiseksi positiivisimmin, sillä vaikka he raportoivat eniten aikapaineita ja vähiten vaikutusmahdollisuuksia, samalla he arvioivat työn epävarmuuden ja työpaikan vaihtoaikaita vähäisimmiksi. Kun otetaan huomioon, että vaikutusmahdollisuudet käsittivät vaikuttamisen työtahtiin, työaikoihin, työmäärään ja työhön liittyvien keskeisten päätösten tekemiseen, niin on mahdollista, että yliopistojen vakinaisen henkilöstön työtä rajoittaa ja kuormittaa määräaikaisten työntekijöiden perehdyttäminen ja ohjaaminen. Tämä voi olla syynä siihen, miksi vakinaiset arvioivat vaikutusmahdollisuutensa määräaikaisia heikommiksi (esim. Liukkonen ym. 2004; Saloniemi ym. 2004).

Vastentahtoisesti määräaikaiset työntekijät puolestaan sijoittuivat usein näiden kahden muun työntekijäryhmän väliin tai olivat arvioissaan lähellä vakinaisia työntekijöitä, paitsi työn epävarmuuden, työpaikan vaihtoaikoiden ja tarmokkuuden osalta. Vastentahtoisesti määräaikaiset nimittäin kokivat eniten työn epävarmuutta, raportoivat eniten työpaikan vaihtoaikaita ja vähiten tarmokkuutta.

Kaikkiaan vastentahtoiset määräaikaiset yliopistotyöntekijät eivät kuitenkaan kokeneet työn piirteitä tai hyvinvointiaan niin huonoina

kuin voisi olettaa. Saattaa olla, että yliopistoissa vastentahtoisesti määräaikaiset eivät koe tilannettaan kovin negatiivisesti, koska valtaosa kollegoistakin on määräaikaisia, mikä saattaa vähentää leimaantumista. Tiedetään nimittäin, että esimerkiksi työttömyys koetaan pienempänä pahana silloin, kun yhteiskunnassa vallitsee korkea työttömyysaste. Tällöin ei leimauduta niin helposti ”toisen luokan kansalaiseksi” (ks. Böckerman & Ilmakunnas 2009). Sama selitys saattaa päteä määräaikaisten joukossa: Suomessa määräaikainen työ on muita EU-maita yleisempää ja erityisen yleistä se on yliopistoissa (ks. Virtanen ym. 2005). Lisäksi esimiestehtävissä toimivilla vastentahtoisesti (24 %) ja vapaaehtoisesti (21 %) määräaikaisilla oli lukumääräisesti keskimäärin paljon alaisia, mikä osaltaan kuvastaa sitä, ettei määräaikaisuus yliopistomaailmassa tarkoita itsestään selvästi huono-osaisuutta.

Kokonaisuudessaan tulokset tukevat ajatuksia siitä, että nimenomaan määräaikaisuuden vapaaehtoisuus määrittää määräaikaisen työsuhteen yhteyden työntekijän positiivisiin arvioihin työoloista ja hyvinvoinnista. Tuloksien takana voi olla aikaisemmin esitettyjen teorioiden mukaisesti se, että vapaaehtoisesti määräaikaisilla olisi enemmän kontrollin tunnetta ja parempi sopivuus määräaikaiseen työhön (Beard & Edwards 1995; Deci & Ryan 1987; Holtom ym. 2002). Jatkotutkimuksissa tulisi selvittää, mikä on se mekanismi (esim. kontrollin tunne), joka selittää vapaaehtoisesta määräaikaisen työn positiiviset seuraukset ja toisaalta myös sen, miksi vastentahtoisella määräaikaisella työllä ei ole aina välttämättä negatiivisia seurauksia.

Kysyessämme tutkimukseen osallistuneiden näkemyksiä tulevasta työtilanteestaan havaitsimme, että vapaaehtoisesti määräaikaisista miltei neljännes (23 %) uskoi saavansa vakinaisen työsuhteen nykyisen määräaikaisen työsuhteen päättyessä ja vain neljä prosenttia uskoi jäävänsä työttömäksi. Vastaavat luvut vastentahtoisesti määräaikaisilla olivat yhdeksän ja 11 prosenttia. Tämä viittaa siihen, että vapaaehtoisesti määräaikaisessa työssä olevat näkevät määräaikaisen työn olevan useammin astin vakinaiseen työhön kuin vastentahtoisesti määräaikaista työtä tekevät.

Kyselyyn osallistuneilla oli myös mahdollisuus kirjoittaa ajatuksiaan määräaikaisena työskente-

lemisestä. Kirjoitusten alustavan sisällön analyysin perusteella näyttää siltä, että määräaikaisuuden vapaaehtoisuus koetaan pääasiassa neljällä eri tavalla. Väitöskirjatutkijat pitävät määräaikaisuutta luonnollisena ja osa jopa erinomaisena mahdollisuutena tehdä jatko-opintoja täysipäiväisesti. Muissa opetus- ja tutkimustehtävissä olevat kokevat määräaikaisuuden kompromissina: he halusivat nykyiseen tehtäväänsä mielenkiintoisen, haastavan tai uuden työnkuvan vuoksi ja olivat tällöin valmiita joustamaan työsuhteen muodossa. Osa puolestaan ajattelee määräaikaisuuden olevan erinomainen vaihtoehto työttömyydelle. Edellisten lisäksi muutamat ovat jättäneet vakinaisen työn muualla ja siirtyneet yliopistoon itselle sopivimpien työtehtävien pariin ja viihtyvät määräaikaisina erinomaisesti. Vapaaehtoisen määräaikaisen työn taustalla näyttää siis olevan varsin monenlaisia yksilöllisiä elämäntilanteita ja niihin liittyviä syytekijöitä.

## Tutkimuksen rajoitukset

Tutkimuksella on rajoituksia, jotka tulee huomioida. Ensinnäkin tutkimus toteutettiin poikkileikkausasetelmalla, jolloin on mahdotonta selvittää työsuhdetyypin ja työntekijän arvioiden syy-seuraussuhteita. Toiseksi tutkimus kohdistui vain yliopistojen tutkimus- ja opetushenkilöstöön, joten tulosten yleistettävyyttä tämän joukon ulkopuolelle on epävarmaa. On mahdollista, että tulokset pätevät vain korkeasti koulutettujen työntekijöiden kohdalla.

Lisäksi vapaaehtoisesti määräaikaisten työntekijöiden ryhmä oli paljon pienempi kahteen muuhun ryhmään verrattuna. Toisaalta tämä kuitenkin heijastelee todellista tilannetta Suomessa (Sutela 2006). Tutkimuksen vastausprosentti jäi 51 %:iin, mikä herättää kysymyksen tulosten yleistettävyydestä. Saatoimme osoittaa, että vastanneet edustivat koko henkilökuntaa iän ja henkilöstöryhmän mukaan, kun taas naiset ja määräaikaiset työntekijät olivat vastanneet miehiä ja vakinaisia työntekijöitä halukkaammin. Sen sijaan emme tiedä, olivatko vastanneet valikoituneet muiden tutkimuksen kohteena olevien tekijöiden (esim. hyvinvoinnin) mukaan. Kaikkiaan tutkimuksen vastausprosentti ei ollut heikompi kuin organisaatioihin kohdistuneissa tutkimuksissa keskimäärin (Baruch & Holtom 2008).

Voidaan myös kysyä, onko jako vapaaehtoisiin ja vastentahtoisiin määräaikaisiin työntekijöihin liian karkea, jotta se kattaisi kaikki valintaan liittyvät motiivit (ks. myös De Jong ym. 2009; Krausz 2000). Yksilön valintaan vaikuttavat käytännössä monet tekijät, jolloin raja vapaaehtoisuuden ja vastentahtoisuuden välillä voi olla ehdollinen ja liukuva. Määräaikaisuus voi sopia tietystä elämäntilanteesta, esimerkiksi kytkeytyneenä opintoihin ja uran alkuvaiheessa, jolloin etsitään vielä omaa paikkaa työelämässä. Toisessa elämäntilanteesta, esimerkiksi perheen perustamisvaiheessa, yksilö voi preferoida vakinaisen työn ennustettavuutta. Jatkossa tarvitaankin lisää tutkimuksia selvittämään työsuhteen valintaan vaikuttavia tekijöitä.

Toisaalta on myös esitetty, ettei pitäisi olettaa vakinaisten työntekijöiden olevan työsuhteessaan vapaaehtoisesti, sillä on mahdollista, että pieni osa vakinaisista työntekijöistä tahtosi mieluummin olla määräaikaisessa työssä (ks. esim. Silla ym. 2005). Tällainen tilanne voi esimerkiksi syntyä silloin, kun työntekijä on pakotettu taloudellisista syistä ottamaan vakinaisen työn vastaan. Tulevissa tutkimuksissa tulisivat kiinnittämään huomiota myös vakinaisten työntekijöiden vapaaehtoisuuteen.

## Johtopäätökset

Käsillä oleva tutkimus vahvisti aikaisempia käsityksiä siitä, että määräaikaisuuden vapaaehtoisuudella on merkitystä työntekijän kokemien työn vaatimusten, voimavarojen ja oman hyvinvoinnin kannalta. Vapaaehtoisesti määräaikaiset työntekijät raportoivat positiivisimpia arvioita työstään ja hyvinvoinnistaan, kun vastentahtoisesti määräaikaiset puolestaan näyttivät voivan kaikkein huonoiten. Käytännön kannalta tämä tarkoittaa sitä, että vastentahtoisesti solmittuja määräaikaisia työsuhteita pitäisi saada entisestään karsittua. Tuloksemme viittaavat siihen, että nämä työntekijät tuntevat jääneensä määräaikaisen työn loukkuun.

Mikäli suuri osa yliopiston henkilöstöstä on määräaikaisia jatkossakin, tulee henkilöstöpolitiikassa kiinnittää erityistä huomiota tähän suureen työntekijäryhmään. Yliopistojen tulisi huolehtia siitä, että määräaikaisilla on samat työsuhde-edut kuin vakituisilla ja yhtäläiset mahdollisuudet osallistua päätöksentekoon organisaatiossa. Vaikutusmahdollisuudet ja osallistuminen päätöksentekoon ovat tärkeitä työn voimavaroja. Määräaikaisille tulee myös tarjota urakehitysmahdollisuuksia. Nämä toimet yhdessä auttavat määräaikaisia selviytymään mahdollisissa työuran katkoksisissa.

## Kirjallisuus

- BAKKER, A. B. & DEMEROUTI, E. (2007). *The job demands-resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- BANDURA, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- BARUCH, Y. & HOLTOM, B. C. (2008). *Survey response rate levels and trends in organizational research. Human Relations*, 61, 1139–1160.
- BEARD, K. M. & EDWARDS, J. R. (1995). *Employees at risk: Contingent work and the psychological experience of contingent workers*. Teoksessa C. I. Cooper & D. M. Rousseau (toim.) *Trends in Organizational Behavior*, Vol. 2 (s. 109–126). Chichester: John Wiley.
- BERNHARD-OETTEL, C., DE CUYPER, N., BERNITSON, E. & ISAKSSON, K. (2008). *Well-being and organizational attitudes in alternative employment: The role of contract and job preferences. International Journal of Stress Management*, 15, 345–363.
- BREWSTER, C., MAYNE, L. & TREGASKIS, O. (1997). *Flexible working in Europe. Journal of World Business*, 32, 133–151.
- BÖCKERMAN, P. & ILMAKUNNAS, P. (2009). *Unemployment and self-assessed health: Evidence from panel data. Health Economics*, 18, 161–179.
- CONNELLY, C. E. & GALLAGHER, D. G. (2004). *Emerging trends in contingent work research. Journal of Management*, 30, 959–983.
- DE CUYPER, N. & DE WITTE, H. (2007). *Associations between contract preference and attitudes, well-being and behavioural intentions of temporary workers. Economic and Industrial Democracy*, 28, 292–312.
- DE CUYPER, N. & DE WITTE, H. (2008). *Volition and reasons for accepting temporary employment: Associations with attitudes, well-being, and behavioural intentions. European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17, 363–387.
- DE CUYPER, N., DE JONG, J., DE WITTE, H., ISAKSSON, K., RIGOTTI, T. & SCHALK, R. (2008). *Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. International Journal of Management Reviews*, 10, 25–51.
- DEMEROUTI, E., BAKKER, A. B., NACHREINER, F. & SCHAUFELI, W. B. (2001). *The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- DE JONG, J., DE CUYPER, N., DE WITTE, H., SILLA, I. & BERNHARD-OETTEL, C. (2009). *Motives for accepting temporary employment: A typology. International Journal of Manpower*, 30, 237–252.

- DE WITTE, H. (2000). *Work ethic and job insecurity: Assessment and consequences for well-being, satisfaction and performance at work*. Teoksessa R. Bowen, K. De Witte, H. De Witte & T. Taillieu (toim.) *From group to community* (s. 325–350). Leuven: Garant.
- DECI, E. & RYAN, R. (1987). *The support of autonomy and the control behavior*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 1024–1037.
- ELLINGSON, J. E., GRUYS, M. L. & SACKETT, P. R. (1998). *Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees*. *Journal of Applied Psychology*, 83, 913–921.
- ELO, A.-L., DALLNER, M., GAMBERALE, F., HOTTINEN, V., KNARDAHL, S., LINDSTRÖM, K., SKOGSTAD, A. & ØRHEDE, E. (2001). *QPSNordic-käsikirja. Pohjoismaisen työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden yleiskysely*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- EUROSTAT. *Employees with contract of limited duration (annual average)*. [viitattu 3.2.2010]. Saatavissa: <http://lepp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00073&plugin=1>.
- HOLTOM, B. C., LEE, T.W. & TIDD, S. T. (2002). *The relationship between work status congruence and work-related attitudes and behaviors*. *Journal of Applied Psychology*, 87, 903–915.
- ISAKSSON, K. & BELLAGH, K. (2002). *Health problems and quitting among female 'temps'*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 27–45.
- KALIMO, R., HAKANEN, J., & TOPPINEN-TANNER, S. (2006). *Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- KIVIMÄKI, M., VAHTERA, J., VIRTANEN, M., ELOVAINIO, M., PENTTI, J. & FERRIE J. (2003). *Temporary employment and risk of overall and cause-specific mortality*. *American Journal of Epidemiology*, 158, 663–668.
- KRAUSZ, M. (2000). *Effects of short- and long-term preference for temporary work upon psychological outcomes*. *International Journal of Manpower*, 21, 635–647.
- KRAUSZ, M., BRANDWEIN, T. & FOX, S. (1995). *Work attitudes and emotional responses of permanent, voluntary, and involuntary temporary-help employees: An exploratory study*. *Applied Psychology: An International Review*, 44, 217–232.
- LEHTO, A.-M., LYLÄ-YRJÄNÄINEN, M. & SUTELA, H. (2005). *Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta*. Työpoliittinen tutkimus 291. Helsinki: Työministeriö.
- LEHTO, A.-M. & SUTELA, H. (2008). *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008*. Tilastokeskus. Helsinki: Multiprint.
- LIUKKONEN, V., VIRTANEN, P., KIVIMÄKI, M., PENTTI, J. & VAHTERA, J. (2004). *Social capital in working life and the health of employees*. *Social Science & Medicine*, 59, 2447–2458.
- MASLACH, C., JACKSON, S. E. & LEITER, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Third edition. Palo Alto, Ca: Consulting Psychologists Press.
- MAUNO, S., KINNUNEN, U., MÄKIKANGAS, A. & NÄTTI, J. (2005). *Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14, 209–237.
- NÄTTI, J., KINNUNEN, U., MÄKIKANGAS, A. & MAUNO, S. (2009). *Type of employment relationship and mortality: prospective study among Finnish employees in 1984–2000*. *The European Journal of Public Health*, 19, 150–156.
- SAGER, J. K., GRIFFETH, R. W. & HOM, P. W. (1998). *A comparison of structural models representing turnover cognitions*. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 254–273.
- SALONIEMI, A. (2000). *Pätkätyöt ja tulevaisuus*. Teoksessa A.-M. Lehto & N. Järnefelt (toim.) *Jaksaa ja joustaen: artikkelita työolotutkimuksesta*. Helsinki: Tilastokeskus.
- SALONIEMI, A., VIRTANEN, P. & VAHTERA, J. (2004). *The work environment in fixed-term jobs: Are poor psychosocial conditions inevitable?* *Work, Employment and Society*, 18, 193–208.
- SCHAUFELI, W. B., BAKKER, A. B. & SALANOVA, M. (2006). *The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study*. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716.
- SILLA, I., GRACIA, F. J. & PEIRÓ, J. M. (2005). *Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers*. *Economic and Industrial Democracy*, 26, 89–117.
- SUTELA, H. (1998). *Muutoksia määräaikaaisuudessa. Hyvinvointikatsaus 2/1998*. Helsinki: Tilastokeskus.
- SUTELA, H. (2006). *Työsuhteen määräaikaisuuden kokeminen*. Teoksessa A.-M. Lehto, H. Sutela & A. Miettinen (toim.) *Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta*. Helsinki: Tilastokeskus.
- VIRTANEN, M. (2003). *Temporary employment and health. People and work research reports 61*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- VIRTANEN, M., KIVIMÄKI, M., JOENSUU, M., VIRTANEN, P., ELOVAINIO, M. & VAHTERA, J. (2005). *Temporary employment and health: A review*. *International Journal of Epidemiology*, 34, 610–622.
- VIRTANEN, M., KIVIMÄKI, M., FERRIE, J. E., ELOVAINIO, M., HONKONEN, T., PENTTI, J., KLAUKKA, T. & VAHTERA, J. (2008). *Temporary employment and antidepressant medication: A register linkage study*. *Journal of Psychiatric Research*, 42, 221–229.
- VIRTANEN, P., KIVIMÄKI, M., VAHTERA, J. & KOSKENVUO, M. (2006). *Employment status and differences in the one-year coverage of physician visits: different need or unequal access to services?* *BMC Health Services Research*, 6, 123.

Teemu Turunen  
**Yksilöllisten tekijöiden ja  
 kansallisen kulttuurin yhteydet  
 työpreferensseihin viidessä  
 eurooppalaisessa maassa**

**A**rtikkelissa vertaillaan 18–64-vuotiaiden ansiotyöhön osallistuvien yksilöiden työpreferenssejä eli työtä koskevia odotuksia viidessä eurooppalaisessa maassa: Espanjassa, Isonsa-Britanniassa, Ruotsissa, Saksassa ja Suomessa. Työpreferenssejä on työnsosiologisessa tutkimuksessa pidetty merkityksellisinä yhtäläillä työmotivaation kuin työsuorituksen kannalta. Artikkelin pääasiallisena tehtävänä on tutkia yksilöllisten tekijöiden ja Schwartzin kansallisia kulttuureja kuvaavien kulttuuristen ulottuvuuksien yhteyksiä yksilöiden työpreferensseihin. Aineistona käytetään tutkimusmaissa vuosina 2005–2006 kerättyä ISSP-ohjelman Työorientaatiot III-moduulia. Analyysimenetelminä käytetään lineaarista regressioanalyysiä ja hierarkkista regressioanalyysiä. Tulosten mukaan työn sisäistä orientaatiota ja yhteiskunnallista työorientaatiota selittävät yksilöllisistä tekijöistä voimakkaimmin näiden työpreferenssien toteutuminen nykyisessä työssä – se, että koki työnsä mielenkiintoiseksi tai yhteiskunnalle hyödylliseksi. Materiaalista työorientaatiota selitti voimakkaimmin ikä. Ikääntyminen vähensi materiaalista työorientaatiota. Schwartzin hypoteesit kansallisen kulttuurin yhteydestä yksilöiden työpreferensseihin pätevät aineistoon osittain. Schwartzin mittaama kansallisen kulttuurin tasa-arvoisuus lisäsi työntekijöiden suuntautumista työn yhteiskunnallisiin ja sosiaalisiin päämääriin.

## Johdanto

Artikkelissa tarkastellaan vertailevasti sitä, mitä työssäkäyvät 18–64-vuotiaat yksilöt odottavat työltään viidessä eurooppalaisessa maassa: Espanjassa, Isonsa-Britanniassa, Ruotsissa, Saksassa ja Suomessa. Aineistona käytetään International Social Survey Programme-vertailututkimusohjelman (ISSP) Työorientaatiot III-moduulia, joka on kerätty vuosina 2005–2006. Viimeaikaisissa, kvantitatiivisiin aineistoihin perustuvissa tutkimuksissa keskeinen jakolinja yksilöiden työtä koskevien odotusten suhteen on kulkenut työn sisäisen orientaation (intrinsic work orientation) ja materiaalisesta/instrumentaalisen työorientaation (extrinsic work orientation) välillä (Gallie 2007; Halman & Muller 2006; Johnson ym. 2007; Loscocco

1989). Työn sisäinen orientaatio viittaa ajatukseen, että työn tekemisen pääasiallinen tavoite on työssä itsessään. Materiaalisella työorientaatiolla on perinteisesti tarkoitettu sitä, että työtä tehdään työn ulkopuolella olevien tavoitteiden vuoksi. Näitä ovat esimerkiksi työstä saatava palkka. Hienojakoisempiakin jaotteluja työtä koskevien odotusten suhteen voidaan varmasti tehdä (ks. Johnson ym. 2007, 292–293; Valenduc ym. 2009, 57–59), mutta tulokset riippuvat luonnollisesti paljon myös siitä, mitä vastaajilta esimerkiksi erilaisissa kyselytutkimuksissa kysytään. Tässä artikkelissa kattokäsitteellä työpreferenssi viitataan yksilöiden työltään odottamiin määreisiin ja ominaisuuksiin (vrt. Gallie ym. 1998, 186–207; Gallie 2007).

Edellä mainitut maat on valittu tutkimuksen kohteeksi, koska niiden on esitetty edustavan pääsääntöisesti erilaisia hyvinvointivaltiomalleja. Tämä voisi kulminoitua eroina myös yksilöiden työpreferensseissä. Espanja edustaa artikkelissa eteläeurooppalaista, Iso-Britannia liberaalia, Saksa konservatiivista sekä Suomi ja Ruotsi sosiaalidemokraattista mallia (vrt. Arts & Gelissen 2002; Esping-Andersen 1990; 1999; Ferrera 1996; Karamessini 2008)<sup>1</sup>. Vertailuun valitut maat edustavat myös rikasta, läntistä maailmaa. Tässä käytettävän ISSP-aineiston keräämisen aikoihin kaikki vertailumaat kuuluivat maailman 25 kehittyneimmän maan joukkoon, kun mittarina käytettiin inhimillisen kehityksen indeksii<sup>2</sup> (YK 2007). Työttömyysaste kyseisissä maissa vaihteli samaan aikaan vajaan viiden (Iso-Britannia) ja vajaan kymmenen prosentin välillä (Saksa) (Euroopan komissio 2008). On siis mielenkiintoista tutkia, löytyykö vielä eroja työpreferensseissä ja niihin vaikuttavissa tekijöissä rikkaiden länsimaiden välillä.

Työnsosiologisessa tutkimuksessa on esitetty, että työpreferenssit ovat merkityksellisiä yhtäläillä työmotivaation kuin työsuorituksen kannalta (Gallie 2007). Aikaisemmassa tutkimuksessa on arvioitu, että yksilöllisten tekijöiden selitysvoima työasenteisiin nähden olisi heikkenemässä ja erot työmarkkinoilla mahdollisesti hienovaraistumassa (Vecernik 2006, 1228–1232). Toisaalta esimerkiksi luokka-aseman yhteydestä työasenteisiin ja työelämän ilmiöihin on edelleen olemassa vakuuttavaa empiiristä näyttöä niin kansallisessa kuin vertailevassakin perspektiivissä (Gallie 2007; Hult 2005; Melin 2009; Svallfors ym. 2001). Yliyksilöllisten tekijöiden voidaan olettaa myös olevan yhteydessä ansiotyölle annettaviin merkityksiin. Kansallisten institutionaalisten tekijöiden mahdollisesta yhteydestä yksilöiden työasenteisiin on olemassa paljon aikaisempaa tutkimustietoa (ks. Esser 2005; 2009; Hult 2004). Kansallisen kulttuurin yhteyksiä yksilöiden työpreferensseihin on kuitenkin aikaisemmassa tutkimuksessa tarkasteltu verrattain vähän. Artikkelissa testataan Shalom Schwartzin

(1994; 1999; 2006) lanseeraamien, kansallisia kulttuureja kuvaavien kulttuuristen ulottuvuuksien yhteyksiä yksilöiden työpreferensseihin. Myös toimijoita kuvaavia yksilöllisiä tekijöitä sisällytetään tutkimusasetelmaan.

Jo John Goldthorpe kiinnitti klassisessa, lutionilaisia työläisiä käsitelleessä tutkimuksessaan huomiota siihen, että yksilöiden erilaiset työpreferenssit eivät ole toisensa poissulkevia (Goldthorpe ym. 1968, 41; ks. myös Harpaz 1990; Loscocco 1989). Yksilöt voivat olla samanaikaisesti suuntautuneita sekä työn sisäisiin että ulkoisiin ”palkintoihin”, mutta tämä ei ole tietenkään yhtäläillä mahdollista kaikissa töissä (vrt. Valenduc ym. 2009, 57–59). Vaikuttaa kuitenkin siltä, että tietynlaista ideaalityypistä suhtautumista työhön arvostetaan työn sosiologiassa enemmän kuin toisenlaista suhtautumista – ainakin julkilausumattomalla tasolla. Esimerkiksi Duncan Gallie esittää, että työn sisältöihin suuntautuminen olisi tulevaisuudessa entistä tärkeämpää myös työn tuottavuuden kannalta. Työn sisältöihin suuntautuminen on aikaisemmassa tutkimuksessa implikoinut myös suurempaa työtyytyväisyyttä kuin materiaallinen työorientaatio. (Gallie 2007.) Työtyytyväisyyden voidaan puolestaan olettaa lisäävän työhön sitoutumista, jota voidaan pitää merkittävänä kilpailutekijänä työmarkkinoilla työnantajien näkökulmasta (Mamia & Koivumäki 2006). Työpreferenssejä on siten perusteltua tutkia.

Artikkeli etenee seuraavasti. Aluksi pohditaan kansallisen kulttuurin mahdollista yhteyttä yksilöiden työpreferensseihin. Tämän jälkeen esitellään aineisto ja menetelmät. Empiirinen analyysi käsittelee yksilöllisten tekijöiden ja kansallista kulttuuria kuvaavien muuttujien yhteyttä työpreferensseihin vertailumaissa.

### **Onko kansallisella kulttuurilla yhteyttä työasenteisiin?**

Institutionaalisten tekijöiden ohella on oletettavaa, että myös kulttuurisilla tekijöillä on vaikutusta työasenteisiin, vaikka näiden tekijöiden

<sup>1</sup> Toisaalta esimerkiksi Kangas (2009) oikeutetusti pohtii, kuuluuko Suomi enää (ja onko se koskaan kuulunutkaan) sosiaalidemokraattiseen tai pohjoismaiseen malliin. Hyvinvointimalleja onkin siten aina myös syytä uudelleentulkita ja olla sensitiivinen malleja rakentaville mittareille. Sosiaalidemokraattista mallia edustaa tässä artikkelissa kaksi maata (vrt. muita malleja yksi maa), koska Suomi ei ole useinkaan ollut mukana työpreferenssejä vertailevissa tutkimuksissa.

<sup>2</sup> Inhimillisen kehityksen indeksi (Human Development Index) lasketaan odotettavissa olevan eliniän, saavutetun koulutustason sekä henkeä kohti lasketun bruttokansantuotteen perusteella (indeksistä tarkemmin, ks. YK 2007, 221–228).

erottelemisen toisistaan saattaa olla hankalaa. Kulttuuristen ja institutionaalisten tekijöiden voidaankin ajatella olevan aktiivisessa vuorovai-  
kutussuhteessa toisiinsa (vrt. Pfauf-Effinger 2004; 2005). Institutionaalisilla tekijöillä tarkoitetaan tässä lähinnä poliittisten päätösten rakentamia työtä ympäröiviä rakenteellisia tekijöitä, esimerkiksi julkisen päivähoitojärjestelmän laajuutta kussakin maassa. Luonnollisesti myös työpaikka-  
kohtaisilla päätöksillä vaikutetaan työn tekemisen kontekstiin. Kansallisia kulttuureja kuvaavien tekijöiden eksplisiittinen huomioiminen on ollut kuitenkin yllättävän vähäistä viimeaikaisessa työ-  
preferenssejä maittain vertailevissa tutkimuksissa. Kansallisia kulttuureja kuvaavia mittareita on silti käytetty selittävinä tekijöinä tutkimuksissa, joissa on verrattu työkeskeisyyttä tai työhön si-  
toutumista eri maissa (Gelade ym. 2006; Hult 2008; Parboteeah & Cullen 2003).

Geert Hofsteden (2001) teoriaa kulttuurisista ulottuvuuksista on käytetty paljon vertailevassa työasenteiden tutkimuksessa (ks. Gelade ym. 2006; Hult 2008; Parboteeah & Cullen 2003). Sitä on sovellettu myös suomalaisen työelämän analysoimiseen (Ylöstalo 2007). Hofstede (2001) on erotellut kansallisia kulttuureja sen perusteella, miten niissä suhtaudutaan viiteen perustavaan kulttuuriseen ongelmaan: etäisyys vallasta, epävarmuuden sietokyky, individualismi vs. kollektivismi, maskuliinisuus vs. feminiinisyys ja orientoituminen pitkälle vs. lyhyelle aikavälille. Tässä käytetään kuitenkin Schwartzin teoriaa kansallisia kulttuureja kuvaavista kulttuurisista ulottuvuuksista. Schwartz (1999) on näet esittänyt myös alustavia hypoteeseja näiden yhteyksistä työpreferensseihin. Hofsteden teorian käyttökelpoisuutta työasenteiden vertailevaan tutkimiseen ei voida myöskään pitää mitenkään kiistattomana (ks. Hult 2008). Schwartzin teorian oletettua validiteettia lisää se, että hänen tuloksensa pääpiirteittäin vastaavat Hofsteden (2001) ja Ronald Inglehartin (1997) aiemmin piirtämiä kulttuurisia karttoja maailmasta. Tässä artikkelissa vertailtavat maat Schwartz sijoittaa länsieurooppalaiseen ryhmään, Isoa-Britanniaa lukuun ottamatta. Sen hän luokittelee englanninkielisten maiden ryhmään. (Schwartz 2006.)

Schwartz on kehittänyt teoriaansa kulttuurisista arvo-orientaatioista 1990-luvun alusta alkaen (ks. Schwartz 1994) ja kertoo sen perustuvan

a priori-teoretisointiin. Hän on siis kehittänyt teorian ja todistanut sen sitten ”paikkansapitäväksi” keräämälläan empiirisellä kyselyaineistolla. Kyselyssä Schwartz kartoitti yksilöiden käsityksiä perusarvoista (mittaamisesta tarkemmin, ks. Schwartz 2006, 142–145). Schwartzin teoriassa on seitsemän kulttuurista arvo-orientaatiota, joita hän pitää weberiläisinä ideaalityyppeinä. Nämä arvo-orientaatiot puolestaan muodostavat kolme kaksinapaista kulttuurista ulottuvuutta, jotka kuvastavat vaihtelevia ratkaisutapoja kolmeen perustavaan ongelmaan. Ne ovat hänen mukaansa ongelmia, joita kaikki yhteiskunnat joutuvat kohtaamaan. (Schwartz 2006.) Tähän valitut vertailumaat osoittavat myös kohtuullista variaatiota näiden kolmen kulttuurisen ulottuvuuden suhteen (ks. liite).

Ensimmäinen Schwartzin määrittelemä yhteiskunnallinen ongelma käsittelee yksilön ja ryhmän välisen suhteen luonnetta. Missä määrin yksilöt ovat autonomisia vs. juurtuneita (embedded) ryhmään tai kollektiiviin (kulttuurinen ulottuvuus: ryhmäsidonnaisuus vs. autonomia)? Hän jakaa tämän ensimmäisen kulttuurisen ulottuvuuden jälkimmäisen poolin vielä intellektuaaliseksi ja affektiiviseksi autonomiaksi. Schwartz on esittänyt hypoteesin, että yksilöiden autonomisuutta arvostavissa kulttuureissa yksilöiden työasenteet suuntautuisivat työn sisäisiin ominaisuuksiin.

Toinen Schwartzille keskeinen yhteiskunnallinen ongelma liittyy yhteiskunnallisen ennustettavuuden takaamiseen, siihen että yksilöt käyttäytyvät vastuullisella, ”sosiaalista” suojelevalla tavalla. Hänen mukaansa yksilöt sosiaalistetaan tasa-arvoisuuteen pyrkivissä kulttuureissa sisäistämään sitoumus huolehtia kaikkien hyvinvoinnista. Hierarkkisissa kulttuureissa yksilöt sosiaalistetaan ottamaan vallan, roolien ja resurssien epätasa-arvoinen jakautuminen annettuna tosiasiana (kulttuurinen ulottuvuus: hierarkia vs. egalitarismi).

Kolmas yhteiskunnallinen ongelma koskee sen säätelyä, kuinka yksilöt suhtautuvat luonnolliseen ja sosiaaliseen maailmaan. Harmonisissa kulttuureissa maailma otetaan Schwartzin mukaan vastaan sellaisena kuin se on, eikä sitä pyritä muuttamaan. Vastakkaisiin lähtökohtiin no-  
jaavissa kulttuureissa puolestaan rohkaistaan ympäröivän maailman hallintaan ja muuttamiseen yksilön tai ryhmän tavoitteiden saavuttamiseksi (kulttuurinen ulottuvuus: hallinta vs. harmonia.)



Hän on esittänyt hypoteesin, että hierarkkisissa ja ryhmäsidonnoissa kulttuureissa työn materiaaliin puoliin suuntautumista arvostetaan ja siitä myös palkitaan. Tasa-arvoisuuteen ja harmoniaan pyrkivissä kulttuureissa puolestaan arvostettaisiin Schwartzin mukaan työn yhteiskunnallisia ja sosiaalisia päämääriä. Hänen teoriansa mukaisesti näihin hypoteeseihin sisältyy myös vastahypoteesi. Esimerkiksi työn yhteiskunnallisten päämäärien arvostaminen ei välttämättä ole tukevalla kasvupohjalla kulttuureissa, jotka perustuvat hierarkiaan ja hallitsemiseen (mastery). (Schwartz 1999, 40–44; Schwartz 2006.) Schwartz ei kuitenkaan väitä työasenteiden määräytyvän pelkästään kulttuurisesti, vaan myöntää myös yksilöllisten tekijöiden vaikutuksen niiden muotoutumiseen (esim. Ros ym. 1999).

Schwartzia, kuten myös esimerkiksi Hofstedeä, voidaan helposti kritisoida käytetyn kulttuurin käsitteen ohuudesta. Yksilöiden kyselyvastauksen kokoaminen yhteen ja tulosten nimittäminen kulttuuriksi ei välttämättä tavoita kulttuuria kaikessa sen monimuotoisuudessaan (vrt. Fiske 2002). Artikkelissa kuitenkin käytetään Schwartzin identifioimia kulttuurisia ulottuvuuksia. Muiden myöhemmin esitettävien tutkimuskysymysten ohella artikkelissa tutkitaan, onko niillä yhteyttä yksilöiden työpreferensseihin. Mahdollisten yhteyksien löytyminen osoittaisi sen, että kansallisilla kulttuurisilla tekijöillä on edelleen merkitystä tänä globalisoitumisen aikakautena.

### Aineisto, menetelmät ja tutkimuskysymykset

Tässä artikkelissa pyritään vastaamaan kahteen kysymykseen. Ensinnäkin, miten yksilölliset tekijät ovat yhteydessä työpreferensseihin vertailumaiden ansiotyöhön osallistuvien keskuudessa? Yksilöllisinä tekijöinä käytetään sekä nykyiseen työsuhteeseen suoraan liittyviä että siihen liittymättömiä muuttujia (ikä, sukupuoli). Erityisesti tarkastellaan sitä, onko näiden muuttujien yhteyksissä työpreferensseihin havaittavissa maakohtaisia eroja. Toiseksi, ovatko vertailumaiden kansallisia kulttuureja kuvaavat muuttujat yhteydessä työpreferensseihin yksilöllisistä tekijöistä riippumatta?

Aineistona<sup>3</sup> käytetään ISSP-ohjelman Työorientaatiot III-moduulia, joka vertailumaissa on kerätty vuosina 2005–2006. Aineisto on kerätty kaikissa vertailumaissa, paitsi Saksassa, vuonna 2005. Saksassa aineisto on kerätty vuonna 2006. ISSP-ohjelman omaksuma toimintatapa on suunnitella kyselyt eri kansallisuuksia edustavien tutkijoiden yhteistyönä. Täten pyritään varmistamaan se, että kysymykset ovat mielekkäitä kaikissa maissa ja että ne ovat ilmaistavissa eri kielillä merkityksen muuttumatta (Melin ym. 2007, 57–59). Lopulliseen aineistoon valittiin ne 18–64-vuotiaat vastaajat, jotka kertoivat tekevänsä kyselyhetkellä työtä palkkaa vastaan. Koska käytössä on poikkileikkausaineisto, tämä asettaa selviä rajoituksia muuttujien välisten kausaalisten yhteyksien osoittamiselle (Alkula ym. 1994, 157–163, 166–174). Artikkelissa esiteltävät tulokset kuvaavat siis muuttujien välisiä tilastollisia riippuvuuksia, eivät kausaalisia yhteyksiä.

Selitettävä muuttuja eli työpreferenssejä kuvaava muuttuja on operationalisoitu aineistossa seuraavasti: ”Kuinka tärkeinä henkilökohtaisesti pidätte seuraavia asioita työssä? Kuinka tärkeää on... a) turvattu työpaikka? b) hyvät tulot? c) hyvät etenemismahdollisuudet? d) työn mielenkiintoisuus? e) työn itsenäisyys? f) mahdollisuus auttaa toisia? g) työn yhteiskunnallinen hyödyllisyys? h) mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin?” Vastausvaihtoehdot jokaisen työn ominaisuutta kuvaavan väitteen kohdalla vaihtelivat erittäin tärkeästä ei lainkaan tärkeään (1 = erittäin tärkeä; 2 = tärkeä; 3 = ei tärkeä eikä merkityksetön; 4 = ei kovin tärkeä; 5 = ei lainkaan tärkeä). Vastaajia pyydettiin aina valitsemaan yksi näistä vastausvaihtoehdoista. Yksilöiden työpreferenssejä on kuvattu vastaavanlaisella muuttujalla lukuisissa aikaisemmissa tutkimuksissa (de Vaus & McAllister 1991; de Witte ym. 2004; Halman & Muller 2006; Vecernik 2006).

Tilastollinen analyysi rakentuu seuraavasti. Aluksi tarkastellaan työpreferenssien suoria jakaumia maittain. Tämän jälkeen tehdään pääkomponenttianalyysi yksilöiden työpreferenssejä aineistossa kuvaavalle muuttujalle. Tällä tavalla tiivistetään useiden yksittäisten vastausvaihtoehtojen

<sup>3</sup> Aineisto on ladattu Saksan tietoaarkiston www-sivujen kautta (ks. <http://www.gesis.org/en/services/data/survey-data/issp/modules-study-overview/work-orientations/2005/>)

yhteisvaihtelu keskenään korreloimattomiin pääkomponentteihin. Näin muodostettujen, työpreferenssejä kuvaavien pääkomponenttien esiintyvyyttä ennustetaan tämän jälkeen regressioanalyysillä. Ensin tarkastellaan valittujen yksilöllisten tekijöiden yhteyttä selitettäviin muuttujiin lineaarisella regressioanalyysillä. Yksilöllisten tekijöiden ollessa jo vakioituna analysoidaan hierarkkisella regressioanalyysillä, onko Schwartzin (2006) kansallisia kulttuureja kuvaavilla kulttuurisilla ulottuvuuksilla yhteyttä yksilöiden työpreferensseihin.

Yksilöllisiä tekijöitä kuvaavina muuttujina käytetään ikää, sukupuolta, ammattiluokkaa sekä kolmea summamuuttujaa erilaisten työtä koskevien kvaliteettien toteutumisesta nykyisessä työssä. Iän oletetusta yhteydestä työpreferensseihin voidaan todeta seuraavaa. Niin sanottujen postmodernien työelämää koskevien tulkintojen mukaan nuoremmat kohortit ovat työtä koskevissa odotuksissaan jälkimaterialistisempia kuin vanhemmat (Inglehart 1997; 2008; ks. myös Robbins 2005). Empiiriset aineistot eivät kuitenkaan puhu tällaisen tulkinnan puolesta ainakaan tässä vertailtavien viiden maan osalta (Turunen 2009b). Toisaalta kyselytutkimuksiin perustuvat tiedot Iso-Britanniasta viimeisen kahdenkymmenen vuoden ajalta viittaavat siihen, että ikään liittyvät jaot työpaikoilla olisivat liudentumassa. Esimerkiksi työn vaatima ammattitaito ja työssä koettu autonomia eivät enää 2000-luvun puolivälissä vaihdelleet niin merkittävästi iän mukaan kuin kaksikymmentä vuotta aikaisemmin. (Felstead 2009.) Jatkossa tehtävissä analyyseissä ikää käsitellään jatkuvana muuttujana.

Sukupuolen yhteys työpreferensseihin ei ole ollut viimeaikaisissa vertailevissa tutkimuksissa yksiselitteinen. Hans de Witten 31 eurooppalaista maata käsittäneessä tutkimuksessa sukupuoli ei ollut yhteydessä työpreferensseihin (de Witte ym. 2004). Loek Halmanin ja Hans Mullerin (2006) tutkimuksessa sukupuolella ei liioin ollut yhteyttä työpreferensseihin mukana olleissa länsieurooppalaisissa maissa. Duncan Gallien (2007) tutkimuksessa työssä olevat naiset suuntautuivat miehiä enemmän työn sisältöihin Saksassa ja Iso-Britanniassa kuin Ruotsissa, Suomessa ja Tanskassa.

Vastaajien ammatti on luokiteltu ISSP-aineistossa ISCO 1988-luokituksen avulla (International Standard Classification of Occupations), joka on kansainvälinen käytössä oleva standardi

ammattien luokitukseen. Muuttuja kuvaa nykyisessä työssä tarvittavaa ammattitaidon tasoa, mutta sen voidaan katsoa olevan yhteydessä vastaajien sosio-ekonomiseen ryhmään ja työoloihin laajemmassakin mielessä. Muuttuja luokiteltiin kolmeen luokkaan vastaamaan Gallien (2007) tekemää luokitusta samasta muuttujasta. Alimpaan ammattiluokkaan kuuluvat jatkossa prosessi-, kuljetus- ja muut työntekijät. Keskimäiseen luokkaan sisältyvät toimisto-, palvelu- ja rakennustyöntekijät. Lisäksi tähän luokkaan kuuluvat maanviljelijät ja metsätyöntekijät. Ylimpään ammattiluokkaan kuuluvat johtajat, ylimmät virkamiehet, erityisasiantuntijat sekä asiantuntijat. Vaadittavan ammattitaidon taso vähenee ylimmästä ammattiluokasta alempiin siirryttäessä (ks. Tilastokeskus 2001). Ammattiluokka on aikaisemmin ollut yhteydessä työpreferensseihin pääasiassa siten, että ylemmissä luokka-asemissa on suuntauduttu enemmän työn sisäisiin päämääriin kuin alemmissä (Gallie ym. 1998; Gallie 2007). Tässä artikkelissa päädyttiin käyttämään ammattiluokkaa lähimpänä vastineena vastaajan sosiaaliluokalle esimerkiksi tulojen sijasta. Näin siksi, että vastaava menettely on ollut yleistä myös aikaisemmassa työn sosiologisessa tutkimuksessa (esim. Esser 2009; Svallfors ym. 2001).

World Values Survey-tutkimuksia on käytetty usein aineistona vertailevassa työpreferenssien tutkimuksessa. Aineistoon ei kuitenkaan sisälly kysymyksiä siitä, miten työpreferenssit toteutuvat nykyisessä työssä. Tätä voidaan pitää sen heikkona puolena. Nyt käytettävään ISSP-aineistoon kuitenkin kuuluu tällaisia kysymyksiä. Pääkomponenttianalyysi erotteli kolme työpreferenssiä: yhteiskunnallinen työorientaatio, materiaallinen työorientaatio ja työn sisäinen orientaatio (ks. analyysistä tarkemmin seuraavassa luvussa). Näiden työtä koskevien preferenssien toteutumista nykyisessä työssä mitattiin vastaavasti kolmella summamuuttujalla. Summamuuttujista tehtiin niin sanottuja keskiarvoestimoituja summamuuttujia (ks. Jokivuori & Hietala 2007, 116–118).

Työn ulkoisten kvaliteettien toteutumista kuvaava summamuuttuja muodostettiin vastaajan mielipiteistä seuraaviin väittämiin: ”Työpaikkani on turvattu”, ”Minulla on hyvät tulot” ja ”Minulla on hyvät etenemismahdollisuudet” (Cronbachin  $\alpha = 0,61$ ). Työn sisäisten kvaliteettien toteutumisesta kertova muuttuja koostuu jatkossa

mielipiteistä seuraaviin väittämiin: ”Työni on mielenkiintoista”, ”Voin työskennellä itsenäisesti” ja ”Voin työssäni kehittää taitojani” (Cronbachin  $\alpha = 0,76$ ). Työn yhteiskunnallisten kvaliteettien toteutumista kartoitettiin vastaajien mielipiteillä seuraaviin nykyistä työtä koskeviin väittämiin: ”Voin työssäni auttaa muita ihmisiä” ja ”Työni on yhteiskunnalle hyödyllistä” (Cronbachin  $\alpha = 0,72$ ). Cronbachin  $\alpha$  mittaa summamuuttujan luotettavuutta. Yleensä sen sopivana raja-arvona on pidetty 0,7:ää (de Vaus 2002, 180–186), toisinaan kuitenkin 0,6 on nähty riittäväksi (Garson 2010; Jokivuori & Hietala 2007, 103–104). Kaikkien kolmen summamuuttujan arvot vaihtelevat välillä 1–5. Mitä suuremman arvon summamuuttuja saa, sitä paremmin kyseisen summamuuttujan sisältämät työn kvaliteetit toteutuvat vastaajan nykyisessä työssä.

Aikaisemmassa tutkimuksessa on havaittu, että ihmiset tyypillisesti pitävät sellaisia asioita tärkeinä työssään, joita kyseisestä työstä on myös eniten saatavilla. Tällainen orientaatio voidaan tulkita myös työntekijöiden yrityksenä ylläpitää omanarvontuntoaan. (Loscocco 1989.) Gallien (2007) tutkimuksessa työn sisäisten kvaliteettien toteutuminen oli pääsääntöisesti yhteydessä myös niiden suurempaan arvostamiseen. Tässä tutkimuksessa pyritään laajentamaan käsitystä työntekijän ja työn välisestä ”vaihtosuhteesta” ottamalla huomioon myös työn ulkoisten ja yhteiskunnallisten kvaliteettien toteutumisen yhteys työntekijän työpreferensseihin. Tämä mahdollistaa myös osaltaan uudenlaisen tutkimuksellisen näkökulman työhyvinvoinnista viime vuosina käytyyn vilkkaaseen keskusteluun (ks. esim. Alasoini 2007, Green 2006).

Schwartzin kulttuuriset ulottuvuudet operationalisoitiin tutkimuksen tarpeisiin siten, että kunkin maan saamat keskiarvot Schwartzin kaksinaapaisilla kulttuurisilla ulottuvuuksilla vähennettiin toisistaan (esimerkiksi egalitarismi – hierarkia). Tilastollinen analyysi on täten yksinkertaisempaa toteuttaa, koska vertailumaat saavat lukuarvon ainoastaan kolmelle kulttuuriselle ulottuvuudelle seitsemän ulottuvuuden sijasta (vrt. Schwartz

2006, 162). Schwartzin aineiston valossa Espanjan kansallinen kulttuuri on egalitaristisin ja Ruotsin eniten yksilöiden autonomiaa korostava. Saksan ja Suomen kansallinen kulttuuri on puolestaan vertailumaista harmonisin (ks. liite)<sup>4</sup>. Kulttuurisia ulottuvuuksia kuvaavien maakeskiarvojen käyttöön liittyy luonnollisesti tiettyjä ongelmia. Ihanteellisimmassa tapauksessa käytettävään aineistoon sisältyisi muuttujia, joista saisi muodostettua tämän nimenomaisen aineiston kansallista kulttuuria kuvaavia muuttujia. Tällaiset muuttujat olisivat siinä mielessä sosiologisesti perusteltuja, että ne toisivat esille aineiston sisäisen variaation kansallisessa kulttuurissa (sen hyväksymisessä/ei-hyväksymisessä). ISSP-aineisto ei kuitenkaan valittavasti sisällä tällaisia muuttujia.

### Työpreferenssit maittain

2000-luvun alun työntekijät arvostavat määrällisesti eniten yhtäläillä työn ulkoisiksi kuin sisäisiksiin tulkittavia kvaliteetteja. Yli 90 prosenttia vastaajista piti erittäin tärkeinä tai tärkeinä ”turvattua työpaikkaa” ja ”työn mielenkiintoisuutta” kaikissa vertailumaissa (ks. taulukko 1). Työpreferensseissä oli kuitenkin myös muutamia mielenkiintoisia eroja vertailumaiden välillä. Ruotsissa ja Suomessa pidettiin ”hyviä etenemismahdollisuuksia” huomattavasti vähemmän tärkeinä kuin kolmessa muussa maassa. Hieman yllättäen myös työn yhteiskunnallisia funktioita (”mahdollisuus auttaa toisia” ja ”työn yhteiskunnallinen hyödyllisyys”) arvostettiin näissä Pohjoismaissa vähemmän kuin muualla. Taulukko 1 osoittaa siten vähintäänkin sen, että työhön suhtautuminen on moniulotteista kaikissa vertailumaissa. Niin työn sisäiset kuin ulkoisetkin kvaliteetit ovat tärkeitä. Seuraavaksi tehdään pääkomponenttianalyysi näille työpreferenssien yksittäisille vastausvaihtoehdoille. Pääkomponenttianalyysillä tiivistetään tämä muuttujajoukko keskenään korreloimattomiksi pääkomponenteiksi, joita voidaan käyttää varsinaisina selitettävänä muuttujina jatkossa tehtävissä tilastollisissa analyyseissä, koska selittävien tilastollisten analyyysien tekeminen kahdeksalle yksittäiselle työpreferenssille ei ole järkevää.

4 Iso-Britannian ja Ruotsin sijoittumisesta affektiivista autonomiaa kuvaavalle muuttujalle ei löytynyt tietoja. Autonomia vs. ryhmäsidonnaisuus-muuttuja muodostettiin siten vertailumaiden sijoittumisesta intellektuaalista autonomiaa ja ryhmäsidonnaisuutta mittaaville muuttujille. (Schwartz 1994; 2007.)

**Taulukko 1. Erittäin tärkeinä tai tärkeinä pidetyt työn ominaisuudet vertailumaissa (%).**

|                                     | <b>Espanja</b> | <b>Iso-Britannia</b> | <b>Ruotsi</b> | <b>Saksa</b> | <b>Suomi</b> |
|-------------------------------------|----------------|----------------------|---------------|--------------|--------------|
| Turvattu työpaikka                  | 97,0           | 94,1                 | 91,5          | 98,0         | 93,4         |
| Hyvät tulot                         | 95,3           | 75,5                 | 77,0          | 84,0         | 80,8         |
| Hyvät etenemismahdollisuudet        | 90,3           | 76,3                 | 47,1          | 73,2         | 41,1         |
| Työn mielenkiintoisuus              | 93,8           | 96,0                 | 96,3          | 96,1         | 95,4         |
| Työn itsenäisyys                    | 86,1           | 74,5                 | 85,1          | 91,6         | 80,3         |
| Mahdollisuus auttaa toisia          | 85,5           | 70,5                 | 64,5          | 74,3         | 63,9         |
| Työn yhteiskunnallinen hyödyllisyys | 84,3           | 65,0                 | 55,3          | 72,5         | 53,1         |
| Mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin  | 79,4           | 55,4                 | 75,5          | 54,7         | 74,5         |

Pääkomponenttianalyysi tehtiin aineistolle, jossa kaikki vertailumaat olivat mukana, mutta myös jokaiselle maalle erikseen. Tulokset näissä analyyseissä olivat riittävän samankaltaisia, minkä vuoksi päädyttiin talentamaan kaikkien maiden yhteisen pääkomponenttianalyysin tuottamat pääkomponenttipistemäärämuuttujat jatkossa käytettäviksi selitettäviksi muuttujiksi. Nämä selitettävät muuttujat ovat standardoituja summamuuttujia (keskiarvo = 0, keskihajonta = 1). Seuraavaksi esitetään tulokset tästä kaikkien maiden yhteisestä analyysistä (ks. taulukko 2). Analyysi tuotti kolme pääkomponenttia, joiden ominaisarvo oli yli 1. Yhdessä nämä pääkomponentit selittivät 62,7 % kokonaisvarianssista, mikä on verrattain paljon.

Ensimmäiselle pääkomponentille latautuivat ”mahdollisuus auttaa toisia” ja ”työn yhteiskunnallinen hyödyllisyys”. Tätä komponenttia/työpreferenssiä kutsutaan jatkossa ”yhteiskunnalliseksi työorientaatioksi”. Toiselle komponentille latautuivat ”hyvät tulot”, ”turvattu työpaikka” ja ”hyvät etenemismahdollisuudet”. Tämä komponentti nimetään ”materiaaliseksi työorientaatioksi”. Kolmannelle komponentille latautuivat selvimmän ”mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin”, ”työn itsenäisyys” ja ”työn mielenkiintoisuus”. Tätä viimeistä komponenttia kutsutaan jatkossa ”työn sisäiseksi orientaatioksi”<sup>5</sup>. Carl Hult (2005) päätyi lähes vastaaviin tuloksiin vuoden 1997 ISSP-aineistolla (Työorientaatiot II-moduuli). Hultin tutkimuksessa mukana olleet maat olivat Iso-Britannia, Länsi-Saksa, Norja, Ruotsi, Uusi-Seelanti ja Yhdysvallat.

5 Tässä yhteydessä on kuitenkin mainittava, että Espanjan osalta pääkomponenttianalyysi tuotti kaksi pääkomponenttia, joista ensimmäistä voidaan pitää yhdistelmänä yhteiskunnallista työorientaatiota ja työn sisäistä orientaatiota. Toinen komponentti, materiaallinen työorientaatio, oli kuitenkin Espanjassa samansisältöinen muihin maihin verrattuna. Tämä Espanjaa koskeva tulos on sinänsä mielenkiintoinen ja mahdollisesti jatkotarkastelujen arvoinen toisessa yhteydessä. Tässä päädyttiin kuitenkin, kuten jo aikaisemmin on kerrottu, käyttämään pääkomponenttipistemäärämuuttujia kaikkien maiden yhteisestä analyysistä jatkossa selitettävänä muuttujina. Espanjaa koskeviin tuloksiin on kuitenkin jatkossa syytä suhtautua tietyllä varovaisuudella.

**Taulukko 2. Pääkomponenttianalyysi työpreferensseistä, kaikki vertailumaat.**

|                                     | Pääkomponentit |             |             |
|-------------------------------------|----------------|-------------|-------------|
|                                     | I              | II          | III         |
| Mahdollisuus auttaa toisia          | <b>0,87</b>    | 0,10        | 0,19        |
| Työn yhteiskunnallinen hyödyllisyys | <b>0,86</b>    | 0,16        | 0,16        |
| Hyvät tulot                         | <0,10          | <b>0,79</b> | 0,26        |
| Turvattu työpaikka                  | 0,25           | <b>0,71</b> | -0,17       |
| Hyvät etenemismahdollisuudet        | 0,15           | <b>0,69</b> | 0,27        |
| Mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin  | <0,10          | <0,10       | <b>0,75</b> |
| Työn itsenäisyys                    | 0,28           | <0,10       | <b>0,71</b> |
| Työn mielenkiintoisuus              | 0,22           | 0,24        | <b>0,55</b> |
| <i>Ominaisarvo</i>                  | 1,72           | 1,70        | 1,59        |
| <i>Selitysaste (%)</i>              | 21,47          | 21,29       | 19,94       |

Rotaatiomenetelmä: Suorakulmainen rotaatio (Varimax; Kaiser Normalization).

### Yksilöllisten tekijöiden ja kansallisen kulttuurin yhteydet työpreferensseihin

Seuraavaksi tarkastellaan yksilöllisten tekijöiden yhteyttä yhteiskunnallisen työorientaation, materiaalisen työorientaation ja työn sisäisen orientaation esiintymiseen lineaarisella regressioanalyysillä. Regressioanalyysissä varten sukupuolesta ja ammattiluokasta tehtiin dummy-muuttujat. Naiset ja ylimpään ammattiluokkaan kuuluvat toimivat vertailuluokkina. Kaikki selittävät muuttujat lisättiin analyysiin samanaikaisesti. Inglehartin hypoteesi (Inglehart 1997; 2008) työasenteiden ”postmodernisoitumisesta” ei saanut tukea

tästäkään aineistosta (vrt. de Witte ym. 2004; Turunen 2009a; 2009b), pikemminkin päinvastoin. Korkeampi ikä oli kaikissa vertailumaissa yhteydessä vähentyneeseen materiaaliseen työorientaatioon muiden mallissa olevien yksilöllisten tekijöiden ollessa vakioituina (ks. taulukko 3). Inglehartin teorian suoran tulkinnan pohjalta tämä yhteys olisi pitänyt olla päinvastainen. Iän yhteydestä yhteiskunnalliseen työorientaatioon ja työn sisäiseen orientaatioon ei ollut puolestaan löydettävissä aineistosta mitään selvää ”kaavaa” (ks. taulukot 4–5).

**Taulukko 3. Yksilöllisten tekijöiden yhteydet materiaaliseen työorientaatioon vertailumaissa (standardoidut regressiokertoimet lineaarisesta regressioanalyysistä).**

|  | Espanja | Iso-Britannia | Ruotsi   | Saksa   | Suomi    |
|--|---------|---------------|----------|---------|----------|
| <b>Ikä</b>                                     | -0,09*  | -0,21***      | -0,13*** | -0,09*  | -0,15*** |
| <b>Sukupuoli</b> (ref. nainen)                 | 0,00    | 0,00          | 0,00     | 0,00    | 0,00     |
| mies   | 0,02    | 0,09*         | -0,11**  | 0,07*   | -0,06    |
| <b>Ammattiluokka</b> (ref. ylin)               | 0,00    | 0,00          | 0,00     | 0,00    | 0,00     |
| keskimmäinen                                   | -0,01   | 0,02          | 0,03     | 0,10**  | 0,06     |
| alin   | 0,05    | 0,03          | 0,05     | 0,13*** | 0,00     |
| <b>Työpreferenssien toteutuminen</b>           |         |               |          |         |          |
| ulkoiset                                       | 0,02    | 0,12*         | 0,08*    | -0,00   | 0,10*    |
| työpreferenssit sisäiset                       | -0,11   | -0,03         | -0,12**  | 0,01    | -0,12*   |
| työpreferenssit yhteiskunnalliset              | 0,09    | 0,01          | 0,01     | 0,05    | 0,01     |
| työpreferenssit Selitysosuus (R <sup>2</sup> ) | 0,02    | 0,07          | 0,04     | 0,03    | 0,04     |
| (n)  | 541     | 449           | 769      | 791     | 607      |

Tulkintaohje: \*\*\* p < 0,001; \*\* p < 0,01; \* p < 0,05.

Miehet suuntautuivat Espanjassa, Iso-Britanniassa ja Saksassa hieman enemmän työn materiaaliin puoliin kuin naiset. Espanjassa yhteys ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevää. Suomessa ja Ruotsissa naiset olivat päinvastoin enemmän suuntautuneita työn materiaaliin puoliin. Sukupuolierot työn sisältöihin suuntautumisessa olivat kuitenkin melkein olemattomia. Naiset olivat silti systemaattisesti kaikissa vertailumaissa enemmän suuntautuneita työn yhteiskunnallisiin päämääriin kuin miehet. Yhteys oli tilastollisesti merkitsevää Ruotsissa, Saksassa ja Suomessa. Tulokset sukupuolittaisista eroista työpreferensseissä ovat yhtäläisiä Gallien (2007) tulosten kanssa etenkin materiaalisesta työorientaation kohdalla. Espanja ei tosin kuulunut Gallien aineistoon. Iso-Britannian, Saksan, mutta myös Espanjan hyvinvointimalli on ainakin tähän mennessä suosinut niin sanottua mieselättäjän mallia (Gallie 2007; Karamesini 2008). Tätä kautta voidaan yrittää tulkita sitäkin, että työssäkäyvät naiset näissä maissa suuntautuivat edelleen enemmän työn sisäisiin päämääriin kuin naiset kahden elättäjän malleis-

sa, joita Suomi ja Ruotsi tässä edustavat. Tähänkin aineistoon osittain pätevän tulkinnan mukaan työssäkäyvät naiset olisivat mieselättäjän mallia edustavissa maissa ikään kuin vapaampia suuntautumaan työn sisäisiin ja yhteiskunnallisiin päämääriin. Pääasiallinen elättäjävastuuhan on näissä yhteiskunnissa edelleen miehillä.

Tutkituista maista ainoastaan Ruotsissa ja Saksassa työn sisäinen orientaatio oli systemaattisesti korkeampaa alemmista ylempiin ammattiluokkiin siirryttäessä. Saksassa myös materiaalin työorientaatio oli tilastollisesti merkitsevällä tasolla yleisempää alemmissa ammattiluokissa. Vastaavanlaista ammattiluokittaista eriytyvyyttä työpreferensseissä ilmeni Ruotsin ja Saksan ohella myös Suomessa Gallien (2007) tutkimuksessa. Vertailumaista ainoastaan Suomessa ilmeni tässä käytetyssä aineistossa tilastollisesti merkitseviä eroja ammattiluokkien välillä yhteiskunnallisessa työorientaatioissa. Keskimmaisissa ammattiluokissa, joihin suurin osa terveys-, sosiaali- ja hoitoalan työpaikoista Suomessa sijoittuu (ks. Tilastokeskus 2001), yhteiskunnallinen työorientaatio oli muita ammattiluokkia yleisempää.

**Taulukko 4. Yksilöllisten tekijöiden yhteydet yhteiskunnalliseen työorientaatioon vertailumaissa (standardoidut regressiokertoimet lineaarisesta regressioanalyysistä).**

|                                      | Espanja | Iso-Britannia | Ruotsi   | Saksa   | Suomi    |
|--------------------------------------|---------|---------------|----------|---------|----------|
| <b>Ikä</b>                           | -0,04   | 0,05          | 0,06     | -0,01   | 0,14***  |
| <b>Sukupuoli</b> (ref. nainen)       | 0,00    | 0,00          | 0,00     | 0,00    | 0,00     |
| mies                                 | -0,05   | -0,07         | -0,12*** | -0,06*  | -0,14*** |
| <b>Ammattiluokka</b> (ref. ylin)     | 0,00    | 0,00          | 0,00     | 0,00    | 0,00     |
| keskimmäinen                         | -0,07   | 0,08          | 0,05     | 0,01    | 0,09*    |
| alin                                 | -0,00   | 0,09          | -0,01    | -0,01   | 0,03     |
| <b>Työpreferenssien toteutuminen</b> |         |               |          |         |          |
| ulkoiset                             | -0,14** | 0,01          | 0,01     | -0,01   | 0,00     |
| työpreferenssit sisäiset             | 0,07    | 0,05          | -0,05    | -0,01   | 0,02     |
| työpreferenssit yhteiskunnalliset    | 0,27*** | 0,37***       | 0,43***  | 0,44*** | 0,48***  |
| työpreferenssit yhteiskunnalliset    | 0,27*** | 0,37***       | 0,43***  | 0,44*** | 0,48***  |
| Selitysosuus (R <sup>2</sup> )       | 0,09    | 0,18          | 0,23     | 0,19    | 0,32     |
| (n)                                  | 541     | 449           | 769      | 791     | 607      |

Tulkintaohje: \*\*\* p < 0,001; \*\* p < 0,01; \* p < 0,05.

Työn yhteiskunnallisten kvaliteettien toteutuminen omassa työssä lisäsi yhteiskunnallista työorientaatiota systemaattisesti kaikissa maissa. Kyseinen summamuuttuja selitti myös kaikista yksilöllisistä tekijöistä vahvimmin tätä selitettävää muuttujaa jokaisessa vertailumaassa. Työn sisäisten kvaliteettien toteutuminen lisäsi neljässä maassa viidestä työn sisältöihin suuntautumista. Espanjassa yhteys oli samansuuntainen, mutta ei tilastollisesti merkitsevää. Tämä muuttuja oli myös voimakkain työn sisäisen orientaation selittäjä Iso-Britanniassa, Ruotsissa, Saksassa ja Suomessa. Hypoteesit ”tarvehierarkiasta” eivät kuitenkaan tämän aineiston valossa näytä soveltuvan työasenteiden alueelle. (vrt. esim. Inglehart 2008). Työn ulkoisten kvaliteettien toteutuminen ei näet lisännyt työn sisäisten ominaisuuksien arvostamista. Työn ulkoisten kvaliteettien toteutuminen omassa työssä lisäsi kuitenkin Iso-Britanniassa, Ruotsissa ja Suomessa materiaalista työorientaatiota. Silti kaikista muuttujista ikä selitti materiaalista työorientaatioita vahvimmin. Näissä maissa materiaallinen työorientaatio väheni iän kasvaessa. Saksassa materiaalista työorientaatiota selitti parhaiten alimpaan ammattiluokkaan kuuluminen (positiivinen yhteys materiaalis-

työorientaatioon), Espanjassa työn sisäisten kvaliteettien toteutuminen (negatiivinen yhteys). Tilastolliset mallit onnistuivat kaikissa maissa selittämään parhaiten yhteiskunnallista työorientaatiota. Selitysasasteet olivat vaatimatompia työn sisäisen orientaation ja materiaalisesta työorientaation kohdalla.

Lopuksi tutkitaan hierarkkisella regressioanalyysillä, onko kansallisella kulttuurilla yhteyttä yksilöiden työpreferensseihin edellä käsiteltyjen yksilöllisten tekijöiden vakioimisen jälkeen. Monitasoanalyysin valitseminen tilastolliseksi menetelmäksi ei ollut tässä yhteydessä tilastollisesti perusteltua, koska vertailumaita on niin vähän (vrt. Fischer ym. 2007, 13). Kuten kolmea selitettävää muuttujaa varten rakennettiin kaksi tilastollista mallia. Ensimmäisessä huomioitiin yksilölliset tekijät, toisessa kansallista kulttuuria kuvaavat Schwartzin kulttuuriset ulottuvuudet. Jokainen aineistoon kuuluva vastaaja sai näille kulttuurisille kontekstimuuttujille oman maansa saaman pistemäärän Schwartzin (2007) kulttuurisilla ulottuvuuksilla (vrt. metodista Fischer ym. 2007). Näiden kontekstimuuttujien merkittävän keskinäisen riippuvuuden vuoksi harmonia vs. hallinta-muuttuja päätettiin

kuitenkin jättää regressiomallien ulkopuolelle alustavien analyysien tulosten perusteella. Tilastolliset analyysit suoritettiin tässä yhteydessä vertailumaiden yhteiselle aineistolle, mikä häivyttää näköpiiriin ulkopuolelle edellä havaitut

maerot työpreferensseihin vaikuttavissa tekijöissä. Tämän vuoksi seuraavaksi keskitytään siihen, onko kulttuurisilla ulottuvuuksilla yhteyttä työpreferensseihin yksilöllisten tekijöiden vakioimisen jälkeen.

**Taulukko 5. Yksilöllisten tekijöiden yhteydet työn sisäiseen orientaatioon vertailumaissa (standardoidut regressiokertoimet lineaarisesta regressioanalyysistä).**

|                                      | Espanja | Iso-Britannia | Ruotsi   | Saksa    | Suomi   |
|--------------------------------------|---------|---------------|----------|----------|---------|
| <b>Ikä</b>                           | -0,02   | 0,09          | -0,01    | 0,05     | -0,01   |
| <b>Sukupuoli</b> (ref. nainen)       | 0,00    | 0,00          | 0,00     | 0,00     | 0,00    |
| mies                                 | -0,05   | -0,01         | -0,01    | 0,06     | -0,09*  |
| <b>Ammattiluokka</b> (ref. ylin)     | 0,00    | 0,00          | 0,00     | 0,00     | 0,00    |
| keskimmäinen                         | -0,05   | -0,01         | -0,13*** | -0,12**  | -0,12** |
| alin                                 | 0,05    | 0,00          | -0,17*** | -0,13*** | 0,01    |
| <b>Työpreferenssien toteutuminen</b> |         |               |          |          |         |
| ulkoiset                             | -0,04   | 0,02          | -0,09*   | -0,06    | -0,03   |
| työpreferenssit sisäiset             | 0,05    | 0,14*         | 0,26***  | 0,19***  | 0,22*** |
| työpreferenssit yhteiskunnalliset    | 0,08    | -0,04         | -0,12**  | -0,08*   | -0,02   |
| työpreferenssit                      |         |               |          |          |         |
| Selitysosuus (R <sup>2</sup> )       | 0,02    | 0,03          | 0,09     | 0,06     | 0,06    |
| (n)                                  | 541     | 449           | 769      | 791      | 607     |

Tulkintaohje: \*\*\* p < 0,001; \*\* p < 0,01; \* p < 0,05.

Yksilölliset tekijät selittivät 17,7 prosenttia yhteiskunnallisen työorientaation varianssista. Kulttuuristen kontekstimuuttujien lisääminen malliin paransi selitystasetta 1,2 prosenttiyksikköä (ks. taulukko 6). Lisäys oli myös tilastollisesti merkitsevä (p < 0,001). Kansallisen kulttuurin tasa-arvoisuus lisäsi aineistossa yhteiskunnallista työorientaatiota, mikä oli Schwartzin (1999) hypoteesin mukaista. Egalitarismi vs. hierarkia-muuttuja ja autonomia vs. ryhmäsidonnaisuus-muuttuja selittivät suhteellisesti enemmän materiaalisen työorientaation varianssista kuin yhteiskunnallisen työorientaation varianssista. Valitut yksilölliset tekijät ennustivat 4,9 prosenttia materiaalisesta työorientaatiosta, kontekstimuuttujien selitysosuuden ollessa 3,1 % (p < 0,001). Schwartzin (emt.) hypoteesit pätevät tässä yhteydessä aineistoon puolittain. Ryhmäsidonnaisuus lisäsi materiaalista työorientaatiota, mikä oli Schwartzin hypoteesin mukaista. Kansallisen kulttuurin hierarkkisuus oli kuitenkin negatiivisessa

yhteydessä materiaalisen työorientaation esiintymiseen, mikä oli Schwartzin hypoteesin vastaista.

Vaikuttaa siltä, että kansallinen kulttuuri on yhteydessä myös työn sisäisen orientaation kokemiseen, mutta yhteydet eivät ole Schwartzin hypoteesin mukaisia. Autonomia vs. ryhmäsidonnaisuus-muuttuja ei ollut yhteydessä työn sisäisiin päämääriin suuntautumiseen, mikä oli Schwartzin hypoteesin vastaista. Kulttuuria luonnehtiva pyrkimys tasa-arvoisuuteen lisäsi kuitenkin työn sisäisen orientaation esiintymistä vertailumaissa, mitä voidaan pitää uskottavana. Yksilölliset tekijät selittivät 2,4 prosenttia työn sisäisen orientaation varianssista. Kulttuuristen kontekstimuuttujien lisääminen malliin paransi mallin selitystasetta 1,4 prosenttiyksikköä (p < 0,001). Kaiken kaikkiaan Schwartzin kulttuuristen ulottuvuuksien yhteydet yksilöiden työpreferensseihin olivat tilastollisessa mielessä melko vaatimattomia, mutta kuitenkin tilastollisesti merkitseviä.



**Taulukko 6. Yksilöllisten tekijöiden ja Schwartzin kulttuuristen ulottuvuuksien yhteydet yhteiskunnalliseen työorientaatioon (YTO), materiaaliseen työorientaatioon (MTO) ja työn sisäiseen orientaatioon (TSO), kaikki vertailumaat (standardoidut regressiokertoimet hierarkkista regressioanalyysistä, n=3165 kaikissa malleissa).**

|   | YTO      |          | MTO      |          | TSO      |          |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|   | Malli 1  | Malli 2  | Malli 1  | Malli 2  | Malli 1  | Malli 2  |
| <b>Ikä</b>                                  | 0,02     | 0,03*    | -0,15*** | -0,14*** | 0,01     | 0,02     |
| <b>Sukupuoli</b> (ref. nainen)              | 0,00     | 0,00     | 0,00     | 0,00     | 0,00     | 0,00     |
| mies  | -0,08*** | -0,09*** | 0,02     | 0,01     | -0,01    | -0,01    |
| <b>Ammattiluokka</b><br>(ref. ylin)         | 0,00     | 0,00     | 0,00     | 0,00     | 0,00     | 0,00     |
| keskimäinen                                 | 0,07***  | 0,06***  | 0,07***  | 0,06***  | -0,10*** | -0,10*** |
| alin  | 0,05**   | 0,04*    | 0,08***  | 0,07***  | -0,05**  | -0,06**  |
| <b>Työpreferenssien toteutuminen</b>        |          |          |          |          |          |          |
| ulkoiset työpreferenssit                    | -0,01    | -0,02    | 0,08***  | 0,07***  | -0,02    | -0,02    |
| sisäiset työpreferenssit                    | -0,02    | -0,01    | -0,11*** | -0,09*** | 0,12***  | 0,13***  |
| yhteiskunnalliset työpreferenssit           | 0,41***  | 0,42***  | 0,04     | 0,04*    | -0,03    | -0,02    |
| <b>Schwartzin kulttuuriset ulottuvuudet</b> |          |          |          |          |          |          |
| egalitarismi – hierarkia                    |          | 0,14***  |          | 0,22***  |          | 0,13***  |
| autonomia – ryhmäsidonnaisuus               |          | -0,07*** |          | -0,13*** |          | -0,02    |
| Selitysosuus (R <sup>2</sup> )              | 0,18     | 0,19     | 0,05     | 0,08     | 0,02     | 0,04     |

**Tulkintaohje:** \*\*\* p < 0,001; \*\* p < 0,01; \* p < 0,05.

## Lopuksi

Artikkelissa tarkasteltiin yksilöllisten tekijöiden ja kansallisen kulttuurin yhteyttä työpreferensseihin viidessä eurooppalaisessa maassa, Espanjassa, Iossa-Britanniassa, Ruotsissa, Saksassa ja Suomessa. Tulokset osoittivat, että yksilöllisillä tekijöillä on edelleen selitysvoimaa työasenteisiin, vaikka toisinkin on väitetty (ks. Vecernik 2006). Työn sisäistä orientaatiota ja yhteiskunnallista työorientaatiota selittivät voimakkaimmin pääasiallisesti näiden työpreferenssien toteutuminen nykyisessä työssä. Se, että koki työnsä mielenkiintoiseksi tai yhteiskunnalle hyödylliseksi. Yksilöt vaikuttavat siis tältä osin arvostavan työssään sitä, mitä nykyisellä työllä on heille myös tarjota (vrt. Loscocco 1989). Työpaikantasolla tulisi siis edelleen monipuolistaa työtehtäviä ja laajentaa työntekijöiden autonomiaa mahdollisuuksien mukaan. Tällaiset uudelleenjärjestelyt saattavat nimittäin lisätä työntekijöiden suuntautumista työn sisäisiin kvaliteetteihin. Tätä on pidetty entistä tärkeämpänä myös työn tuottavuuden kannalta. (Gallie 2007.)

Harri Melin on toteuttanut Suomeen keskityneen, niin ikään ISSP-ohjelman Työorientaatiot III-moduulin perustuvan tutkimuksen. Siinä havaittiin, että turvattu työpaikka ja hyvät tulot eivät olleet yhtä tärkeitä ylemmissä sosiaalisissa asemassa oleville kuin alemmissä asemassa oleville. Ylemmät sosiaaliset asemat tuottivat Melinin tutkimuksessa sekä turvattu työpaikan että hyvät tulot, alemmissä sosiaalisissa asemassa jäätiin molempia vaille. (Melin ym. 2007, 37–40.) Tässä tutkimuksessa ei varsinaisesti noussut esiin yhteiskunnallista eriarvoisuutta työpreferenssien kokemisessa, mutta se ei myöskään ollut erityisesti tutkimuksen kohteena. On kuitenkin huomattava, että Saksassa materiaallinen työorientaatio oli yleisintä alimmassa ammattiluokassa. Toisaalta, voiko tutkija edes määrittellä, mikä on ”eriarvoisuutta” työasenteiden kokemisessa? Laajamittaiset työelämän laadun kehittämiskampanjat esimerkiksi Suomessa kuitenkin keskittyvät työn sisältöjen parantamiseen, siihen, että työstä jäisi käteen muutakin kuin palkka. Voidaan

myös olettaa, että työelämän ulkopuolella oman tahtonsa vastaisesti oleville (esimerkiksi työttömille), jotka rajattiin tämän tutkimuksen ulkopuolelle, työ edustaa mitä todennäköisimmin voittopuolisesti taloudellista turvaa, ei itsensä toteuttamista. Ei ole myöskään mitenkään todennäköistä, että kaikille löytyy tulevaisuudessa töitä, joissa he voivat toteuttaa itseään työn kautta.

Jatkossa tarvittaisiin lisää tutkimusta yksilöiden työpreferenssien hyvinvointivaikutuksista: miten erilaiset työpreferenssit ja niiden toteutuminen ovat yhteydessä, muut tekijät vakioituina, esimerkiksi työhön ja organisaatioon sitoutumiseen. Hultin (2005) useita läntisiä maita vertaillaessa tutkimuksessa oman työn pitäminen mielenkiintoisena oli kaikissa vertailumaissa vahvin organisaatioon sitoutumista lisäävä tekijä. Työhön sitoutumista edesauttavien tekijöiden tutkiminen on tärkeää ikääntyvän Euroopan ja työurien pidentämiseen tähtäävän yhteiskuntapolitiikan näkökulmasta. Tästä näkökulmasta seuraava askel on tutkimuksellisesti todennettujen, työhön ja organisaatioon sitoutumista lisäävien tekijöiden toteuttaminen käytännön tasolla.

Artikkelissa tutkittiin myös, onko Schwartzin (1994; 1999; 2006) kansallisia kulttuureja kuvaavilla kulttuurisilla ulottuvuuksilla yhteyttä yksilöiden työpreferensseihin yksilöllisistä teki-

jöistä riippumatta. Aikaisemmassa vertailevassa työasenteiden tutkimuksessa yksilöllisten ja kulttuuristen tekijöiden yhdistäminen on ollut verrattain vähäistä. Tulokset osoittivat, että Schwartzin kulttuurisilla ulottuvuuksilla oli itsenäinen yhteys yksilöiden työpreferensseihin. Systemaattisimmin Schwartzin (1999) hypoteesit kansallisen kulttuurin yhteydestä työpreferensseihin pätevät yhteiskunnallisen työorientaation osalta. Kansallisen kulttuurin tasa-arvoisuus lisäsi työntekijöiden suuntautumista työn yhteiskunnallisiin ja sosiaalisiin päämääriin.

Kansallisen kulttuurin käsite ei ole kuitenkaan missään nimessä ongelmaton käsite (vrt. Fiske 2002) ja sitä voidaan pitää liian laajana käsitteenä tähän yhteyteen. On oletettavaa, että esimerkiksi organisaatiokulttuurilla on myös oma yhteytensä työntekijöiden työhön suhtautumiseen. Organisaatiokulttuuria käsittelevää muuttujaa ei ollut kuitenkaan mahdollista muodostaa tästä aineistosta. Keskustelu kansallisesta kulttuurista ja sen merkityksestä työelämälle voi kuitenkin siten auttaa työelämän kehittämisen suunnittelua, että sellaisia käytäntöjä ja politiikkaa ei kannata edistää, jotka ovat ristiriidassa kansallisen kulttuurin kanssa. Työurien pidentäminen voi olla haasteellista kulttuureissa, joissa elämän pääasiallinen sisältö on työn ulkopuolella, esimerkiksi perheessä tai ystäväissä.

\*~\*~\*

Kiitän Työn ja hyvinvoinnin tutkimuksen tutkijakoulua (TyöVerkko) sekä Palkansaaajäsäätöä työni taloudellisesta tukemisesta. Kiitän lisäksi erityisesti Tuomo Alasoinia artikkelikäsi kirjoitusta koskevista kommentteista.

## Kirjallisuus

- ALASOINI, T. (2007). *Psykologisen sopimuksen murros ja työnteon mielekkyyden aleneminen – hiipivä muutos suomalaisessa työelämässä?* Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) *Työ murroksessa: artikkelikokoelma (s. 106–120)*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- ALKULA, T., PONTINEN, S. & YLÖSTALO, P. (1994). *Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät*. Helsinki: WSOY.
- ARTS, W. & GELISSEN, J. (2002). *Three worlds of welfare capitalism or more? A state-of-the-art report*. *Journal of European Social Policy*, 12, 137–158.
- DE VAUS, D. & McALLISTER, I. (1991). *Gender and work orientation: Values and satisfaction in Western Europe*. *Work and Occupations*, 18, 72–93.
- DE VAUS, D. (2002). *Surveys in social research*. London: Routledge.
- DE WITTE, H., HALMAN, L. & GELISSEN, J. (2004). *European work orientations at the end of the twentieth century*. Teoksessa W. Arts & L. Halman (toim.) *European values at the turn of the millennium (s. 255–282)*. Leiden: Brill.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1999). *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford: Oxford University Press.
- ESSER, I. (2005). *Why work? Comparative studies on welfare regimes and individuals' work orientations*. Stockholm: Stockholm University. [saatavana [www-dokumenttina](http://su.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:195357)]. <<http://su.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:195357>> (Luettu 27.10.2009).
- ESSER, I. (2009). *Has welfare made us lazy? Employment commitment in different welfare states*. Teoksessa A. Park, J. Curtice, K. Thomson, M. Phillips & E. Clery (toim.) *British social attitudes. The 25th report (s. 79–105)*. London: Sage.

- EUROOPAN KOMISSIO (2008). *Europe in figures. Eurostat yearbook 2008*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. [saatavana [www.dokumenttina](http://www.dokumenttina)].  
<[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-CD-07-001/EN/KS-CD-07-001-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CD-07-001/EN/KS-CD-07-001-EN.PDF)> (Luettu 13.11.2009).
- FELSTEAD, A. (2009). A disappearing divide? Age, skills and the experience of work in Britain. [The 30th Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, 3.–5.9.2009, Tampereen yliopisto.]
- FERRERA, M. (1996). The “southern model” of welfare in social Europe. *Journal of European Social Policy*, 6, 17–38.
- FISCHER, R., SMITH, P. B., RICHEY B., FERREIRA, M. C., ASSMAR, E. M. L., MAES, J. & STUMPF, S. (2007). How do organizations allocate rewards? The predictive validity of national values, economic and organizational factors across six nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38, 3–18.
- FISKE, A. P. (2002). Using individualism and collectivism to compare cultures – A critique of the validity and measurement of the constructs: Comment on Oyserman et al. (2002). *Psychological Bulletin*, 128, 78–88.
- GALLIE, D., WHITE, M., CHENG, Y. & TOMLINSON, M. (1998). *Restructuring the employment relationship*. Oxford: Clarendon Press.
- GALLIE, D. (2007). Welfare regimes, employment systems and job preference orientations. *European Sociological Review*, 23, 279–293.
- GARSON, D. (2010). Scales and standard measures. [saatavana [www.dokumenttina](http://www.dokumenttina)].  
<<http://faculty.chass.ncsu.edu/garson/PA765/standard.htm>> (Luettu 12.3.2010).
- GELADE, G. A., DOBSON P. & GILBERT, P. (2006). National differences in organizational commitment: Effect of economy, product of personality, or consequence of culture? *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37, 542–556.
- GOLDTHORPE, J. H., LOCKWOOD, D., BECHHOFFER, F. & PLATT, J. (1968). *The affluent worker: industrial attitudes and behaviour*. Cambridge: University Press.
- GREEN, F. (2006). *Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton: Princeton University Press.
- HALMAN, L. & MULLER, H. (2006). Contemporary work values in Africa and Europe: Comparing orientations to work in African and European societies. *International Journal of Comparative Sociology*, 47, 117–143.
- HARPAZ, I. (1990). The importance of work goals: An international perspective. *Journal of International Business Studies*, 21, 75–93.
- HOFSTEDE, G. H. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Thousand Oaks: Sage.
- HULT, C. (2004). *The way we conform to paid labour: Commitment to employment and organization from a comparative perspective*. Umeå: Department of Sociology, Umeå University.
- HULT, C. (2005). Organizational commitment and person-environment fit in six western countries. *Organization Studies*, 26, 249–270.
- HULT, C. (2008). Gender, culture and non-financial employment commitment in Great Britain and Sweden. *European Societies*, 10, 73–96.
- INGLEHART, R. (1997). *Modernization and postmodernization: Cultural, economic, and political change in 43 societies*. Princeton: Princeton University Press.
- INGLEHART, R. (2008). Changing values among western publics from 1970 to 2006. *West European Politics*, 31, 130–146.
- JOHNSON, M. K., MORTIMER J. T., LEE, J. C. & STERN, M. J. (2007). Judgments about work. Dimensionality revisited. *Work and Occupations*, 34, 290–317.
- JOKIVUORI, P. & HIETALA, R. (2007). Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Porvoo: WSOY.
- KANGAS, O. (2009). Onko Suomi enää pohjoismainen hyvinvointivaltio? Teoksessa H. Taimio (toim.) *Kurssin muutos: Kestävään kasvuun ja hyvinvointiin!* (s. 23–42) Helsinki: Työväen sivistysliitto.
- KARAMESSINI, M. (2008). Continuity and change in the southern European social model. *International Labour Review*, 147, 43–70.
- LOSCOCO, K. A. (1989). The instrumentally oriented factory worker: Myth or reality? *Work and Occupations*, 16, 3–25.
- MAMIA, T. & KOIVUMÄKI, J. (2006). Luottamus, sitoutuminen ja työelämän joustot. Teoksessa T. Mamia & H. Melin (toim.) *Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia* (s. 99–178). Helsinki: Työministeriö.
- MELIN, H., BLOM, R. & KILJUNEN, P. (2007). *Suomalaiset ja työ. Raportti ISSP 2005 Suomen aineistosta*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.
- MELIN, H. (2009). Luokat ja yhteiskunnalliset jaot. *Sociologia*, 46, 136–142.
- PARBOTEEAH, K. P. & CULLEN, J. B. (2003). Social institutions and work centrality: Explorations beyond national culture. *Organization Science*, 14, 137–148.
- PFAU-EFFINGER, B. (2004). Development of culture, welfare states and women's employment in Europe. Aldershot: Ashgate.
- PFAU-EFFINGER, B. (2005). Culture and welfare state policies: Reflections on a complex interrelation. *Journal of Social Policy*, 34, 3–20.
- ROBBINS, S. (2005). *Essentials of organizational behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- ROS, M. & SCHWARTZ, S. & SURKISS, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 49–71.
- SCHWARTZ, S. (1994). Beyond individualism/collectivism: New cultural dimensions of values. Teoksessa U. Kim, H. C. Triandis, C. Kagitcibasi, S.-C. Choi & G. Yoon (toim.) *Individualism and collectivism. Theory, method, and applications* (s. 85–123). Thousand Oaks: Sage.
- SCHWARTZ, S. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 23–46.
- SCHWARTZ, S. (2006). A theory of cultural value orientations: Explication and applications. *Comparative Sociology*, 5, 137–182.
- SCHWARTZ, S. (2007). Cultural and individual value correlates of capitalism: A comparative analysis. *Psychological Inquiry*, 18, 52–57.
- SVALLFORS, S. & HALVORSEN, K. & ANDERSEN, J. (2001). *Work orientations in Scandinavia: Employment commitment and organizational commitment in Denmark, Norway and Sweden*. *Acta Sociologica*, 44, 139–156.
- TILASTOKESKUS (2001). *Ammattiluokitus 2001*. Helsinki: Tilastokeskus.
- TURUNEN, T. (2009A). Nuorten palkansaaajien työorientaatiot Suomessa: Tutkimus 18–29-vuotiaiden suomalaisten palkansaaajien työkeskeisyyttä lisäävistä yksilöllisistä taustatekijöistä. *Janus*, 17, 4–19.
- TURUNEN, T. (2009B). *Work orientations in flux? Comparing trends in and determinants of subjective work goals in five European countries*. [artikkelikäsikirjoitus].
- VALENDUC, G. & VENDRAMIN, P. & PEDACI, M. & PIERSANTI, M. (2009). *Changing careers and trajectories. How individuals cope with organizational change and restructuring*. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. [saatavana [www.dokumenttina](http://www.dokumenttina)].

- <[http://www.worksproject.be/Works\\_pdf/WP12%20publiek/13\\_D12.5%20Thematic%20Report\\_New%20career\\_DRUK.pdf](http://www.worksproject.be/Works_pdf/WP12%20publiek/13_D12.5%20Thematic%20Report_New%20career_DRUK.pdf)>  
(Luettu 15.10.2009).
- VECERNIK, J. (2006). *Work values and job attitudes in the Czech Republic between 1997 and 2005*. *Czech Sociological Review*, 42, 1219–1240.
- YK (2007). *Human development report 2007/2008. Fighting climate change: Human solidarity in a divided world*. New York: Palgrave Macmillan. [saatavana [www-dokumenttina](http://hdr.undp.org/en/media/HDR_20072008_EN_Complete.pdf)]. <[http://hdr.undp.org/en/media/HDR\\_20072008\\_EN\\_Complete.pdf](http://hdr.undp.org/en/media/HDR_20072008_EN_Complete.pdf)> (Luettu 13.11.2009).
- YLÖSTALO, P. (2007). *Keskustelua suomalaisen työelämän luonteesta ja sen muuttumisesta*. Helsinki: Eläketurvakeskus.

#### Liite. Vertailumaiden sijoittuminen Schwartzin kulttuurisille ulottuvuuksille.

##### Kulttuurinen ulottuvuus

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <b>Egalitarismi – hierarkia</b>       | <b>Espanja, 3,39; Saksa, 3,19; Suomi, 3,10; Ruotsi, 3,07; Iso-Britannia, 2,59</b>  |
| <b>Autonomia – ryhmäsiddonnaisuus</b> | <b>Ruotsi, 1,97; Saksa, 1,85; Espanja, 1,68; Suomi, 1,56; Iso-Britannia, 1,28</b>  |
| <b>Harmonia – hallinta</b>            | <b>Saksa, 0,68; Suomi, 0,68; Espanja, 0,67; Ruotsi, 0,65; Iso-Britannia, -0,10</b> |

Lähde: Schwartz (2007). Tulkintaohje: Mitä suuremman lukuarvon maa tietyllä kulttuurisella ulottuvuudella saa, sitä esimerkiksi egalitarisempi sen kansallinen kulttuuri on Schwartzin mukaan. Vastaavasti: mitä pienempi luku, sitä enemmän esimerkiksi egalitaristisuuden vastapooli hierarkkisuus korostuu kansallisessa kulttuurissa.

Petra Merenheimo

## Sosiaalipalveluyrittäjyyden ehdot ja mahdollisuudet: ulkoistamiskeskustelun diskurssit palvelusetelityöryhmän muistiossa

**A**rtikkelissa tarkastellaan sosiaalipalvelutuotannon ulkoistamispuhetta diskursiivisella tutkimusotteella. Diskurssianalyysin kohteena on Suomen sosiaali- ja terveysministeriön asettaman palvelusetelityöryhmän laatima muistio. Aineistosta nostan esiin seuraavat diskurssit: ikääntymisen uhka, säännellyt markkinat, tehokkuus, sosiaalipolitiikka ja asiakkuus. Kuvaan näiden diskurssien sisältämiä arvoja ja oletuksia sekä niissä muodostuvia toimijan paikkoja ja toimijuuden ehtoja. Hahmotan myös diskurssien mahdollisia seurauksia yrittäjyydelle tarkastelemalla, minkälaisia ehtoja liiketoimintamahdollisuuksille niissä tuotetaan. Lopuksi peilaan havaintojani yrittäjyyskeskusteluun.

### Johdanto

Väestön ikääntymisen seurauksena sosiaalipalvelujen tarve kasvaa. Kasvavaa sosiaalipalvelujen kysyntää on tarkasteltu palvelumarkkinoiden kasvu- ja kehittymisnäkökulmasta (esim. Hallipelto 2008; Kettunen 2006). Siinä markkinoiden kehittyneisyyttä on tarkoitettu parantaa kilpailun avulla, ja alan tuottajille tarjotaan vaihtoehtoisina kilpailustrategioina joko erikoistumista tai hintakilpailua.

Kilpailun uskotaan vahvistavan yrittäjyyttä. Yrittäjyyttä vahvistavaa vaikutusta on kuitenkin kyseenalaistettu, sillä kilpailu ei välttämättä edistä uusien yritysten syntymistä, vaan saattaa pikemminkin keskittää toimintaa jo olemassa oleviin yrityksiin. Pienten yritysten onkin todettu menestyvän kuntien kilpailuttamisprosessissa huonommin kuin suurten (Salminen & Viinamäki 2001).

Termiä näennäismarkkinat käytetään kuvaamaan tilannetta, jossa kysynnän ja tarjonnan kohtaaminen järjestetään julkisen sektorin sisällä. Sosiaalipalvelumarkkinoiden on katsottu muotoutuvan kunnan sisäisestä kysynnästä ja tarjonnasta ja siksi täyttävän näennäismarkkinoiden ehdot. Tämä näkökulma ei kuitenkaan ota huomioon ulkoistamisen tuloksena syntyneiden markkinoilla toimivien palveluntuottajien aitoa kilpailutilannetta. Ostajien lukumäärä voi järjestämistavasta riippuen vaihdella yhden ja usean välillä. Tarjoajien keskinäistä kilpailua se ei kuitenkaan poista, vaikka kilpailuasetelmat eroavat niissä toisistaan. Siksi yrittäjien näkökulmalla on paikkansa myös ulkoistamisen ympärillä käydyssä keskustelussa.

Julkisen sektorin palvelujen ulkoistamisen eli sen toimintojen siirtämisen yksityiselle sekto-

rille on todettu tapahtuvan uusliberalistisessa hengessä (Miller & Rose 1999, 134). Suomessa ulkoistamisen katsotaan alkaneen 1980-luvun lopulla julkisen sektorin reformin myötä, mikä piirsi yhtiöittämisen, tulosjohtamisen ja kilpailuttamisen suuntaviivat. Palvelujen ulkoistamista koskevilla tutkimuksilla ja keskusteluilla on tarkasteltu kansainvälisin vertailuin julkisen sektorin ulkoistamistoimia ja niiden tehokkuutta (mm. Verheijen & Coombes 1998). Aihetta kriittisesti tarkastelleet tutkijat (mm. Julkunen 2001; Koskiahho 2008) ovat kiinnittäneet huomiota kansalaisen asemaan ja väestön eriarvoistumisen lisääntymiseen. Seuraavassa keskityn yrittäjyyden ja liiketoimintamahdollisuuksien tarkasteluun ulkoistamiskeskustelussa.

Nykyisin yritysten osuus Suomen sosiaalipalvelutuotannosta on vielä pieni ja yritykset ovat tyypillisesti pienikokoisia. Yrittäjistä yli 90 prosenttia on naisia (Kettunen 2006). Yksityisen sektorin eli järjestöjen ja yritysten yhteenlaskettu osuus Suomen sosiaalipalvelutuotannosta on kuitenkin jo lähes neljännes (Kauppinen & Niskanen 2005). Osuuden odotetaan kasvavan ja kasvun myötä toimialan katsotaan tulevaisuudessa luovan liiketoimintamahdollisuuksia nimenomaan naisille (TEM 2008, 9). Tätä taustaa vasten on perusteltua tutkia, minkälaisista ulkoistamisprosessin myötä kehittyvistä liiketoimintamahdollisuuksista oikein puhutaan ja mitä niillä tarkoitetaan.

Tarkastelen artikkelissani sosiaalipalvelutuotannon ulkoistamispuhetta diskursiivisella tutkimusotteella. Aineistona käytän Suomen sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asettaman palvelusetelityöryhmän laatimaa muistiota (STM 2008). Kesäkuussa 2007 STM asetti palvelusetelityöryhmän selvittämään mahdollisuuksia laajentaa kunnallisen palvelusetelin käyttöalaa kaikkiin sellaisiin sosiaali- ja terveyspalveluihin, joihin se soveltuu. Siten työryhmän muistio liittyy palvelujen ulkoistamisprosessiin.

Tarkoitukseni ei ole tehdä johtopäätöksiä työryhmän ehdotusten mielekkyydestä. Sen sijaan tuon esiin ne arvot ja oletukset, joiden varaan muistio rakentuu. Muistio osallistuu poliittiseen sosiaalipalvelutuotannon uudistamiskeskusteluun, johon se avaa arvokkaan ikkunan monipuolisen laatijajoukkonsa ja jäsentensä edustamien näkökulmien ansiosta. Huomattavaa on, että tuloksena tuotettu teksti ja esitetyt ehdotukset ovat hete-

rogeenisestä laatijajoukosta huolimatta virallisen yksiaänisiä. Erityisen painoarvon muistion puheelle antaa se, että sen on määrä materialisoitua laisäädännöksi, mikä merkitsee puheen sisältämien arvojen ja oletusten sisällyttämistä lakiin ja asetuksiin, myöhemmin myös yrittäjyyskoulutuksiin ja yrittäjäkelpoisuusvaatimuksiin.

Yrittäjyystutkimuksessa diskursiivinen tutkimusote on edelleen suhteellisen uusi ja se painottuu paljolti yrittäjäidentiteetin ja sen muodostumisen tarkasteluun. Tutkimukseni avaa näkökulman ilmiön yhteiskunnallisen tarkastelun suuntaan ja osoittaa, miten diskursseissa asetetaan rajaehdot myös liiketoiminnan tekemiselle. Siten se täydentää yrittäjyysidentiteetin tutkimusta (mm. Ahl 2006; Sörensen 2008; Ogbor 2000), jonka tutkimuskohteena on yrittäjähenkilö sekä hänelle diskursseissa tuotetut identiteetit ja itsensä toteuttamisen rajat.

### Teoreettiset ja metodologiset lähtökohdat

Ulkoistamiskeskustelu on kansainvälisesti ollut vilkasta erityisesti tietoteknologia-alan ympärillä. David Knights ja Beverley Jones (2007) ovat tarkastelleet liiketoimintojen Intiaan ulkoistamiseen liittyvää kirjallisuutta diskursiivisesti ja tunnistanee kaksi ääripään diskurssia, joille he ovat antaneet metaforat unelma ja painajainen. Knightsin ja Jonesin mukaan unelmassa on kyse utopiasta, joka nojaa teknologiauskoon. Painajainen puolestaan kuvaa dystopiaa, jonka mukaan kapitalismiin pohjautuva logiikka ohjaa yrityksiä kohti alemmaa kustannustasoa ja korkeampaa tuottoa osakkeenomistajalle. Knights ja Jones huomauttavat, että ulkoistamisilmiö seurauksineen niin kulttuurisesti, taloudellisesti, eettisesti kuin poliittisestikin on monisyisempi kuin mitä kirjallisuuden ääridiskurssit antavat ymmärtää. Poliittisen ulkoistamispuheen tarkasteleminen ääridiskurssien keinoin ei mielestäni tarjoa uutta näkökulmaa ulkoistamisilmiölle vaan vahvistaa esitettyä dikotomiaa: käyttämäni aineisto, jonka tarkoituksena on edistää yrittäjyyttä ja sallia toiminnan ulkoistaminen, on helppo kategorisoida unelman puolelle. Kiinnostavampaa tässä yhteydessä on tarkastella, minkälaisille poliittisille, taloudellisille, kulttuurisille tai eettisille arvoille, asenteille ja oletuksille ulkoistamisen unelmapuhe rakentuu.

Yosem Companysin ja Jeffery McMullenin (2007, 303) määritelmän mukaan yrittäjyys on toimintaa, joka tuo uusia tuotteita ja palveluja markkinoille. Scott Shanen ja S. Venkataramanin (2000, 218) mukaan yrittäjyystutkimuksen tehtävänä on puolestaan tutkia miten, kenen toimesta ja millaisin seurauksin uusien tuotteiden ja palveluiden luomismahdollisuuksia löydetään, arvioidaan ja hyödynnetään. Yrittäjyys pitää sisällään siten paitsi yrittäjän toimijana myös liiketoimintamahdollisuudet, joita tämä hyödyntää.

Tarkastelen yrittäjyyden ja liiketoimintamahdollisuuksien rakentumista ulkoistamisen unelmapuheessa diskursiivisen yrittäjyystutkimuksen avulla. Daniel Hjorth, Campbell Jones ja William Gartner (2008) peräänkuuluttavat kontekstisidonnaisen tutkimuksen, johon diskursiivinen luentatapa lukeutuu, vahvempaa huomioimista yrittäjyystutkimuksessa. He toteavat, että tätä lukumäärältään suurta ”eurooppalaista koulukuntaa” kohdellaan ”toisena” hallitsevaan koulukuntaan nähden, joka pyrkii tiedon yleistettävyyteen. He korostavat kontekstisidonnaisen tutkimuksen säilyttävän yhteytensä todellisuuteen erityisen hyvin juuri sen vuoksi, ettei se tarkastele sosiaalisia ja kulttuurillisia tekijöitä yleisteorioiden siirrettävinä muuttujina vaan ottaa ne huomioon riippumattomina ja itsessään tärkeinä voimina. (Hjorth ym. 2008, 82.) Kontekstisidonnaisen tutkimuksen eduksi mainitaan myös sen suoma mahdollisuus tuoda esiin uusia yrittäjyyden muotoja, käytäntöjä ja konsepteja (Steyaert & Katz 2004, 180).

Diskurssien merkitys yrittäjyyteen ja instituutioihin yleensäkin on havaittu laajalti. Tamar Zilberin (2007, 1037) mukaan diskurssit rakentavat instituutioita tukemalla merkitysjärjestelmiä ja käsityksiä, jotka määrittävät alallaan kyseenalaistamattomia rakenteita, käytäntöjä ja ajatuksia. Steve Maguire ja Cynthia Hardy (2006) huomauttavat diskurssien muodostavan sääntöjä ja strategioita, joiden mukaan toimija voi puhua ja joiden seurauksena tietyt mahdollisuudet ja tulokset ovat todennäköisempiä kuin toiset. Tällaisiin kyseenalaistamattomiin merkitysjärjestelmiin perustuvat mahdollisuudet suosivat tiettyjä toimijoita toisten kustannuksella. (Maguire & Hardy 2006, 9). Tutkijat (mm. Grodal 2007; Rindova ym. 2006) ovatkin todenneet, että neuvotelut merkityksistä ovat tärkeitä siitä syystä, että

ne määrittävät tiettyyn joukkoon kuten toimialalle tai menestyjiin kuuluvat, joilla puolestaan on pääsy resursseihin. Feministiteoreetikot (mm. Mumby & Putnam 1992; Martin 1990; Weedon 1987) ovat puolestaan todenneet, että toimijat rakentavat identiteettinsä diskursiivisten käytäntöiden kuten sääntöjen, käyttäytymisen ja merkitysjärjestelmien kautta, joista tulee jokapäiväisiä tapahtumia organisaatioissa.

Sosiaalipalveluala on toimiala, jolle uudistuksen myötä tarjotaan muutosta ja sen myötä tietyn merkityksin myös yrittäjyyttä. Siten sosiaalipalvelualan kohtaamat uudistusvaatimukset antavat tilaisuuden tarkastella käynnissä olevaa neuvotteluprosessia yrittäjyyden merkityksenannoista. Palvelusetelityöryhmän laatima muistio (STM 2008) on Suomen hallitusohjelman mukainen linjaus tulevaisuuden sosiaalipalvelutuotannolle ja siksi merkityksellinen sosiaalipalvelutoimijoille. Palveluseteli on väline palvelurakenteen muutokselle: sen avulla pyritään perinteisesti julkisen sektorin palvelutuotantoa siirtämään yksityiselle sektorille.

Työryhmän jäsenet ovat sosiaali- ja terveysministeriöstä, valtiovarainministeriöstä, kauppa- ja teollisuusministeriöstä (nykyisin työ- ja elinkeinoministeriö), Suomen Kuntaliitosta, Sitrasta, Lääkäripalveluyritysten yhdistys ry:stä, Sosiaalialan Työnantaja- ja Toimialaliitosta, Harjavallan kaupungista sekä Suomen Yrittäjistä. Sihteereinä ovat toimineet STM:n ja Stakesin (nykyisin Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos) edustajat. Lisäksi työryhmä on kuullut yhdeksää eri sosiaali- ja terveyssektorin asiantuntijaa. Konkreettisena toimeksiantona työryhmällä oli laatia ehdotukset tarvittaviksi lainsäädäntömuutoksiksi siten, että ne voisivat tulla voimaan vuoden 2009 aikana.

Muistio koostuu kuudesta kappaleesta: 1. palvelusetelin käyttöalan laajentamisen lähtökohta ja taustaa, 2. sosiaali- ja terveyspalvelujärjestelmä, 3. palvelusetelin käytön nykytila, 4. muita näkökohtia, joilla voi olla vaikutuksia palvelusetelin käyttöön, 5. sosiaali- ja terveydenhuollon palvelusetelin käyttöalaa koskevat kehittämistarpeet ja 6. työryhmän ehdotukset; sekä seuraavista liitteistä: 1. lakiluonnos, 2. sosiaali- ja terveydenhuollon palvelusetelilaki, 3. erilaisia suomalaisia palvelusetelimalleja ja kuntaesimerkkejä sekä 4. sairausvakuutuksen sairaanhoitovakuutus. Koko muistio on pituudeltaan 35 sivua ilman liitteitä

ja 46 sivua liitteineen. Aineistona käyttämästäni palvelusetelimuistiosta olen analysoinut itse ehdotustekstin perusteluineen ilman liitteitä.

Analysoin sosiaalipalvelutuotannon uudistamispuhetta diskursiivisella tutkimusotteella. Foucault'n mukaan diskurssi voidaan määritellä seuraavasti:

Diskurssiksi kutsutaan lausumien kokonaisuutta sikäli kuin lausumat ovat peräisin samasta diskursiivisesta muodostelmasta; se ei muodosta rajattomasti toistettavissa olevaa retorista tai muodollista ykseyttä, jonka ilmaantuminen tai historiallinen käyttö voitaisiin osoittaa (ja tarpeen tullen selittää); se muodostuu rajallisesta määrästä lausumia, joiden olemassaoloehtojen kokonaisuus voidaan määritellä. (Foucault 2005, 155.)

Tarkastelen puhetta liiketoiminnan näkökulmasta, enkä pyri diskurssien tyhjentävään kuvaamiseen. Tutkin, miten yrittäjyys ja liiketoimintamahdollisuudet ymmärretään tilanteisesti. Diskursseja tunnistaessani olen teemoitellut muistion tekstiä, etsinyt yhtenäisiä arvoja ja oletuksia määrittämällä diskurssien toiminnan kohteita, väistämättöminä esitetyjä tapahtumia sekä erittelemällä sanastoa. Olen tutkinut mitä sanotaan ja mitä jätetään sanomatta sekä minkälaisia hierarkioita diskursseissa tuotetaan. Näiden tekijöiden olen katsonut muodostavan diskursiivisia käytänteitä, jotka ryhmittävät lausumia.

Aloitin analyysin teemoittelulla sekä normatiivisen poliittisen ja talousterminologisen puhe-tavan tunnistamisella. Kirjoittamisen ja merkitysten purkamisen kautta täsmensin diskursseja, tarkensin niiden rakentumista ja nimesin aladiskursseja sen suhteen, minkälaista paikkaa ne tarjoavat sosiaalipalvelutuotannolle. Tämän jälkeen tarkastin, tarjoavatko diskurssit paikkaa yrittäjyydelle ja liiketoimintamahdollisuuksille sekä millä ehdoin ne määrittyvät. Apuna olen käyttänyt retorista analyysiä, jonka avulla olen selvittänyt, mistä ja miten asiasta puhutaan.

Retoriikassa eetokseksi kutsutaan puhujan kykyä herättää luottamusta ja vaikuttaa sellaiselta, joka ottaa eettiset normit ja arvot tosisaan. Paatos puolestaan viittaa tunteisiin, joita puhuja herättää kuulijoissaan. Logos tarkoittaa puheen varsinaista sisältöä, ja mythos niitä tarinoita, jotka ovat siinä symbolisesti läsnä,

vaikka niitä ei lausutakaan. (Blomstedt 2003, 80–82.) Tekstin retoriset valinnat vaikuttavat muodostamaani tulkintaan diskurssista. Ne vaikuttavat myös metaforaan, jonka diskurssin kuvaamiseksi muodostan. Metaforan avulla pyrin tiivistämään diskurssin eetoksen. Metafora muodostuu Chaïm Perelmanin (1980, 119) mukaan tihentymänä analogian pohjalta, joka kuvaa kuvattujen suhteiden samankaltaisuutta toisen, erillisen, tilanteen kanssa. Perelman huomauttaa, että analogian ja siten myös metaforan käyttö tarkoittaa tiettyjen näkökulmien esiin nostamisen ja toisten pois jättämisen valintaa ilmiön kuvaamisessa (Perelman 1980, 124). Metaforat ovat siten tutkijan tulkintoja ja nähdäkseni pikemminkin luovat kuvaa samankaltaisuuksista kuin yksiselitteisesti kuvaavat olemassa olevia. Metaforien avulla tutkijalla on mahdollisuus esittää uusia näkökulmia ilmiön tarkasteluun. Teorioiden kehittämisessä metaforat toimivat välineenä juuri näkökulmien vaihdoksen ja uusien ideoiden avulla. (Hellsten 2002, 23.) Eräiden tutkijoiden, kuten Kenneth Burken, mielestä metafora onkin aito metafora vain silloin, kun se tuottaa näkökulman muutoksen ja lisää uuden aspektin tarkasteltavaan asiaan (Blomstedt 2003, 98). Juuri uuden, kriittisen, näkökulman esiintuominen on ollut tavoitteeni metaforien käytössä.

Olen eritellyt diskursseissa muodostettuja toimijuuksia ja niille asetettuja ehtoja. Toimijuus on mahdollista vain diskurssin sisällä sen ehdot hyväksyen. Siten ne antavat viitteitä diskurssista. Vaikka tarjotut positiot ovat rajaavia ja alistavia, eivät ne tai niitä tukevat merkitysjärjestelmät kuitenkaan ole pysyviä, kuten Joan Scott (1992) on korostanut. Juuri diskurssien keskinäisistä ristiriitaisuuksista löytyy Scottin mukaan mahdollisuus vastarintaan ja muutokseen. Diskursiivisuus tutkimusotteena on haastava, sillä sen tarkoituksena ei ole tarjota lukijalle uutta objektiivista totuutta. Tuloksena syntyy totuuksien, vastakohtaisuuksien ja vaihtoehtojen analyysi, joka tuo esiin totuuksien perustoja.

## Ikääntymisen uhka -diskurssi

Palvelutarpeet kasvavat erityisesti ikääntyneiden määrän kasvun, uuden teknologian käyttöönoton ja kuntalaisten vaatimustason kasvun myötä. Kaikki nämä tekijät vaikutta-



vat myös kuntien elinvoimaisuuteen ja taloudellisiin mahdollisuuksiin rahoittaa sosiaali- ja terveystaloutta. (STM 2008, 13.)

Palvelujen kysynnän kasvu ja siitä aiheutuva henkilökunnan määrän lisäystarve uhkaavat heikentää kuntatalouden tasapainoa (STM 2008, 15).

huoltosuhteen muutos tulee olemaan huomattava ja siihen on varauduttava (STM 2008, 13).

Muistiossa vanhusväestön määrän kasvu kuvataan koko väestöä kohtaavana vaaratilanteena, johon nähdään tarpeelliseksi löytää oikeat sääntely- ja hallintakeinot riskien pienentämiseksi. Riski ymmärretään vaarana. Ikääntyminen yhdistetään muistiossa palveluvaatimusten kasvuun ja sen seurauksena kustannusten nousuun. Lopulta vanhusten määrän kasvun kerrotaan uhkaavan kuntataloutta ja vanhukset ymmärretään taloudellisenä taakkana. Maarten Simons (2006) kirjoittaa, miten elämää voidaan tarkastella ja myös säädellä kehitystaloudellisesta näkökulmasta. Tällöin se supistetaan taloudellisen pääoman rooliin. (Simons 2006, 530–531.) Elämän merkityksellistyminen resurssiksi tai pääomaksi pitää sisällään myös ääritilanteen, jossa arvoa tuottamaton elämä rasittaa budjettia ja menettää olemassaolon oikeutensa. Ihmisen tuloslaskelma määrittää hänen oikeutensa elämään. (Bröckling 2003, 16.)

Ikääntymistä käsitellään muistiossa laskennallisin määrein: ikääntyminen esitetään kvantitatiivisin luvuin, graafisin kuvin ja pylvästaulukoin. Esittämistapa on monen muun ikääntymistä käsittelevän selvityksen kaltainen (mm. Knuuti ym. 2007; Parkkinen 2007; Valtioneuvoston kanslian raportti 5/2006). Vanhushuoltosuhde ja väestörakenteen muutos määritetään laskennallisesti. Graafisessa kuviossa esitetään Tilastokeskuksen ennuste huoltosuhteen muutoksesta vuoteen 2040 saakka. Vaaka-akselilla kulkevat vuosiluvut 1950–2040 kymmenen vuoden välein merkittyinä. Pystyakselilla on luvut 0,0–80,0 kymmenen välein. Akseleita ei kuitenkaan ole nimetty eikä numeroita ole selitetty. Kuvioon on piirretty huoltosuhteen kehitysviiva, joka nousee arviolta 45 asteen kulmassa vuodesta 2010 lähtien. Viivan on kerrottu kuvaavan huoltosuhteen muutosta. Kuviossa ja tekstissä esitetyt termit kuten van-

hushuoltosuhde, huoltosuhteen suvanto, ikääntyneiden määrän kasvu ja työikäisen väestön poistuma rakentavat tarkkoihin laskelmiin nojaavaa uhkakuvaa ikääntyneistä. Laskelmat perustuvat Tilastokeskuksen väestökehitysennusteisiin ja yltävät vuosiin 2030 ja 2040 saakka. Ennusteiden esittämistavasta saa kuvan, että ne ovat faktoja. Tekstissä ei selitetä graafisen kuvan sisältämää lapsihuoltosuhdetta mitenkään. Sen ennustetaan pysyvän melko tasaisena vuoteen 2040 ulottuvassa kaaviossa. Väestökehitystä vuoteen 2030 kuvaavan toisen kaavion selitetekstissä sen sijaan lukee ”ennuste”.

Vanhushuoltosuhde merkitsee 60 vuotta täyttäneiden määrän suhdetta työikäisten (20–59-vuotiaiden) määrään (STM 2008, 13).

Väestörakenteen muutos eli lasten ja työikäisten määrän väheneminen sekä ikääntyneiden määrän kasvu merkitsevät, että palvelujärjestelmää pitää uudistaa ja nykyisiä toimintatapoja arvioida (STM 2008, 13).

Työvoiman poistuma on suurimmillaan vuonna 2010 (STM 2008, 13).

Suomi siirtyy pysyvästi supistuvan työvoiman tarjonnan aikaan, ellei maahanmuutto ole enakoitua selvästi suurempaa (STM 2008, 13).

Tekninen termistö kuten rakenne, poistuma, kasvu ja huoltosuhde muodostavat kuvan fyysisestä massasta. Tekniset sanat luovat myös mielikuvaa huoltoprosessista, jossa on mukana kasvua, rakennetta ja poistumaa. Johtopäätökset Suomen siirtymisestä pysyvästi supistuvan työvoiman tarjonnan aikaan perustuvat ennusteisiin, joissa pohjana on niin ikään ennuste syntyvyyden kehittymisestä. Teksti on varsin normatiivista ja faktuaalistavaa: ”palvelujärjestelmää pitää uudistaa ja nykyisiä toimintatapoja arvioida” (STM 2008, 13). Kuvaavaa on passiivin käyttö ja ”vaihtoehdottoisuuspuhe” (Jokinen 2002, 140). Varautumiskeinona tuodaan esiin ainoastaan palvelujärjestelmän uudistaminen. Rahamäärän lisäämistä palvelujärjestelmän ylläpitoa varten valtion budjetissa ei mainita vaihtoehtona. Syntyvyyden oletetaan ja ennustetaan pysyvän tasaisena, eikä siitä keskustella tekstissä. Tällaiseen näkemykseen perustuen maahanmuutto tuodaan esiin ainoana ratkaisuna.

Kuntien ja erityisesti sosiaali- ja terveysalojen kohtaamasta työvoimapulasta puhuttaessa palkkatasoa ei myöskään mainita mitenkään.

Sosiaali- ja terveysalan tarvitsemää lisätyövoiman tarvetta on vaikea täyttää, kun työvoiman tarjonta kokonaisuudessaan vähenee (STM 2008, 15).

Palkkatason nostaminen keinona työvoiman houkuttelemiselle ei näytä olevan vaihtoehto työvoimapulaa. Asioiden esittäminen tekstissä tosiasioina ja ikävinä faktoina viestii olosuhteista, jotka on vain hyväksyttävä. Jokinen (2002, 140) on huomauttanut tällaisen tosiasiapuheen olevan vahvan seurauksellista puhetta siinä mielessä, että siinä toimijuuden rooli ja vastuu asioiden kulusta syrjäytyvät. Toimijoiden tehtäväksi muotoutuu tosiasioiden hyväksyminen ja oman rationaalisuutensa osoittaminen.

Ikääntyminen uhkana ei itessään tarjoa toimijuuden paikkaa yrittäjälle tai tilaa liiketoimintamahdollisuuksille. Uhka on kuitenkin liikkeellepaneva voima ryhtyä toimeen, välttämätön peruste muutokselle, joka koskettaa koko sosiaali- ja terveyspalvelutuotantorakennetta ja siten myös yrittäjyyttä. Sosiaalipalvelutuotantoa katsotaan kasvavien tarpeiden näkökulmasta. Kuvaavaa diskurssille on uhkakuvien maalaaminen yllä mainituin keinoin kansallisella tasolla (väestörakenne) ja kaikkia kuntia koskettavasti (heikentyvät mahdollisuudet rahoittaa sosiaali- ja terveyspalvelut). Uhattuina ovat Suomi ja sen kunnat. Uhka on todennettavissa laskelmin ja kansainvälisin vertailuin. Vanhuksille tarjotaan varsin passiivinen rooli massana, jonka prosessoiminen jää muiden tehtäväksi. Passiivimuodon käytön vuoksi diskurssi ei kuitenkaan täsmennä, kenen on ryhdyttävä toimeen uhkan eliminoimiseksi. Myös kunnalle muodostuu passiivinen vastaanottajan rooli. Pelastus voi tapahtua vain Suomen ulkopuolelta käsin maahanmuuttajien avulla. Metaforisesti ilmaistuna ikääntymisestä muodostuu kuva vanhenevan väestön massasta, joka vyörymällä uhkaa muiden kansalaisten hyvinvointia ja joka täytyy prosessoida uusin menetelmin.

### Säännellyt markkinat -diskurssi

Kunnallisten palvelumarkkinoiden avautuminen lisää kilpailua tuotannossa ja sitä kautta on mahdollisuus tehokkuuden ja laadun pa-

rantamiseen (STM 2008, 27).

Monissa tilanteissa on mahdollista luopua vallitsevasta kunnan omaa tuotantoa korostavasta tuotantolähtöisestä ajattelutavasta ja käyttää hyväksi julkisen ja yksityisen sektorin keskinäistä verkostoitumista ja yhteistyötä (STM 2008, 15).

Sosiaalipalvelutuotannon uudistaminen on yhteydessä markkinoiden toimintaan ja niiden avautumiseen (esim. Kettunen 2006). Kilpailun lisääminen näyttää olevan oleellinen tekijä markkinoiden muodostamisessa.

Kilpailu lisää tuottavuutta ja hillitsee hintojen nousua. Pienillä paikkakunnilla ei ole tällä hetkellä toimivia markkinoita sosiaali- ja terveydenhuollossa eikä siten välttämättä mahdollisuutta saada tätä hyötyä käyttöönsä täysimittaisesti. (STM 2008, 16.)

Palvelusetelin tulisi olla kunnan kilpailukykyä lisäävä, yrittäjyyttä ja työllisyyttä edistävä ja markkinoiden kehittymistä tukeva. Kunnan ottaessa palvelusetelin käyttöön, palvelutarpeen arviointi ja päätösvalta palvelutuotannon tavasta säilyvät kunnalla. (STM 2008, 27.)

Valinnan vapaus lisää kilpailua palvelun tuottajien kesken ja antaa kannusteen palveluntuottajille luoda uusia innovaatioita (STM 2008, 16).

Palvelusetelillä voidaan edesauttaa markkinoiden kehittymistä myös pienillä paikkakunnilla (STM 2008, 25).

Ehdotetun lain tarkoituksena ei ole lisätä palvelujen tuotannon ja kysynnän volyymia (STM 2008, 31).

Tuottavuuden kasvun kerrotaan saavutettavan kilpailun avulla, joka myös hillitsee hintojen nousua. Kilpailu merkityksellistyy diskurssin sisällä keinoksi alentaa kunnan kustannuksia, joille puolestaan asetetaan enimmäistaso. Kilpailun esitetään lisäävän tuottavuutta, palvelusetelin markkinoiden kehittymistä ja sitä kautta myös kilpailua. Kilpailu pakottaa tuottajat luomaan uusia palveluja, innovoimaan. Innovaatioiden oletetaan kilpailun ansiosta muodostuvan sellaisiksi,

että niiden avulla saavutetaan vakaa hintataso, hyvä tuottavuus, tehokkuus ja laatu. Tulkintani mukaan innovaatioiden tulee siten tässä yhteydessä tarkoittaa sellaisia uusia yhdistelmiä, joiden avulla kunnan kilpailukyky, hyöty, lisääntyä. Innovaatioihin liittyvä epävarmuus ja yrittäjille tarjottu riski esitetään palvelumarkkinadiskurssissa kannusteena, positiivisena mahdollisuutena. Sosiaalipalvelumarkkinoiden kehittämisen ehtona toimii periaate, ettei palvelujen kysyntä tai tuotanto lisääny, mikä sulkee pois markkinoiden kasvumahdollisuudet. Tällaiset markkinat eivät puhuttele yrittäjää, joka suunnittelee kasvattavansa liiketoimintaansa, ellei hän sitten havittele suurempaa markkinaosuutta käymällä kilpailuun muiden toimijoiden osuuksista. Siten yrittäjän kuvaksi ei-kasvavilla markkinoilla muodostuu vahva kilpailija. Tuottajien keskinäisen kilpailun kerrotaan kehittävän markkinoita ja parantavan laatua. Samanaikaisesti markkinaosapuolten, myös kilpailijoiden, tulee toimia yhteistyössä. Kilpailu ja yhteistyö esiintyvät samanaikaisesti ei-kasvavilla markkinoilla.

Tähänastisen tutkimuksen mukaan (mm. Shane & Venkataraman 2000, 220) yrittäjyys eroaa muusta liiketoiminnasta siinä, ettei yrittäjyydessä ole kyse olemassa olevien palveluiden tai organisoitintapojen optimoinnista. Tutkimusten mukaan yrittäjyys pitää sisällään epävarmuutta, mistä johtuen siihen liittyviä päätöksiä ei voida optimoida laskelmin. William Baumol (1993, 200) korostaa, etteivät yrittäjän vaihtoehdot ole etukäteen näkyvissä vaan että jokaisen valinnan seuraukset ovat tuntemattomia. Diskurssissa yrittäjyys näyttäisi kuitenkin rakentuvan nimenomaan optimoinnille, jossa kunnan kilpailukykyä parannetaan ennalta annettujen toimintatapojen raameissa. Juuri asetetut raamit toimintatavoille määrittävät yrittäjyyttä: päätösvalta markkinoilla tuotettavien palvelujen tarpeesta ja tuotantotavasta halutaan keskittää. Baumol väittää optimointiin keskittyvän toimijan muistuttavan karikatyyriä laskelmoivasta robotista (Baumol 1993, 200).

Kunnan esitetään pystyvän käyttämään hyväksi sektoreiden välistä yhteistyötä oman tuotantonsa korostamisen sijaan. Kunnan katsotaan siten hyötävän uudesta järjestelytavasta. Puhe on positiivista ja suostuttelevaa ja se painottaa kunnan mahdollisuuksia ja hyötyjä. Perelmanin (1980, 42) mukaan jokaista esitystapaa ja argu-

mentaatiota edeltää aina valintaprosessi. Esitystapojen, arvottamisten ja painotusten valinnat ovat hänen mukaansa sitä selvemmin päätöksiin perustuvia, mitä selkeämmin niille voidaan esittää vaihtoehtoja. Esimerkkinä diskurssin suostuttelevasta esitystavasta käy termi kilpailu, joka saa positiivisen merkityksen hyödyn tuottajana kunnille tuottajien välisen hintakilpailun mahdollisen negatiivisen konnotaation sijaan. Kuntien oman tuotannon ja yksityisen tuotannon välinen kilpailu esitetään niin ikään yhteistyömahdollisuutena, vaikka markkinoiden volyymin ei olekaan määrä kasvaa ja kyseeseen voi täten tulla myös tuottajien välinen uusjako tuotantomäärien suhteen.

yksityinen sektori täydentää kunnallista palvelutuotantoa (STM 2008, 9).

Pienyrittäjyyteen perustuva toimintamalli sopii hyvin useisiin lähipalveluina tuotettaviin sosiaali- ja terveyspalveluihin (STM 2008, 25).

Tuottajat jaetaan yksityiseen ja julkiseen sektoriin, joiden odotetaan yhtäältä verkostoituvan, toisaalta kilpailevan keskenään. Yksityisen sektorin roolina on täydentää julkista sektoria, mikä tuo esille säilytettävän hierarkian. Pienille yrityksille muistion puheessa tarjotaan toiminta-alueeksi lähipalvelumarkkinoita. Lähipalvelumarkkinat antavat aiheen olettaa jonkinlaisten etäpalvelumarkkinoiden olemassaolosta tai sellaisten luomisesta, vaikka niitä ei tekstissä mainitakaan. Mikäli lähipalvelumarkkinoita tarjotaan pienyrittäjille, lienevät etäpalvelumarkkinat suurille yrityksille tarkoitetut. Yrittäjyys näyttäytyy osana suurta kokonaisuutta, joka innovoiden keskittyy kunnan kilpailukykyyn varmistamiseen ja työllisyyden edistämiseen. Yrittäjän rooliksi muodostuu kunnan käytettävissä oleminen. Kunnan roolina on pääasiallinen tuotanto, yrittäjälle annetaan mahdollisuus työllistyä sekä täydentää ja palvella kuntaa. Entistä kilpailullisempi tuottaja palvelee kuntaa.

Sosiaalipalvelutuotantoa käsitellään diskurssissa markkinoiden toimivuuden näkökulmasta. Se nimeää yrittäjyyden eksplisiittisesti ja tarjoaa sille toimijuutta yhtenä markkinaosapuolena. Yrittäjien toimijuus sisältää mahdollisuuksia osallistua tuotantoon. Näitä liiketoimintamahdollisuuksia tarjotaan uusina ja luotuina: markkinat ovat muodostumassa. Markkinoiden va-

pautumista ja kehittymistä edistetään uuden sääntelyn avulla (mm. Mansfield 2004; Salminen 2003). Niiden tarkoitus on määritelty kunnan kilpailukykyä lisääväksi. Siten markkinoilla toimivat yrittäjät ovat kuin osa koneistoa, jonka tavoitteena on toimia hintojen nousua ja kysynnän kasvua vastaan. Liiketoimintamahdollisuuksien hyödyntäminen on suotavaa näitä tavoitteita silmällä pitäen. Yrittäjyys kilpailun ja yhteistyön merkeissä näyttäisi siten määrittävän kunnan edun näkökulmasta käsin. Se sisältää oletuksia kilpailusta ja yrittäjyyden optimointihyödyistä ja tuottaa niihin nojaten kuvaa toimivista markkinoista sosiaalipalvelusektorilla. Kuntien hyvästä kilpailukyvyistä muodostuu toimijoiden yhteinen tavoite. Yhteistyön avulla markkinat muodostetaan palvelemaan kuntia. Vapaista markkinoista ei sen sijaan puhuta. Metaforisesti ilmaistuna markkinakuvaus muistuttaa koneistoa, joka käsittelee massan helpommin varastoitavaan muotoon.

### Tehokkuus-diskurssi

Palvelustrategiassa tulee määritellä, mitkä palvelut kunta tuottaa itse, mitä hankitaan ostamalla ulkopuoliselta palveluntuottajalta ja missä palveluissa käytetään asiakkaalle annettavaa palveluseteliä. Tavoitteena tulee olla palvelujen laadun, vaikuttavuuden ja kustannustehokkuuden paraneminen sekä palvelujärjestelmän läpinäkyvyyden lisääntyminen. (STM 2008, 15.)

Eikä palvelutuotannon kustannuksia ole tarkoitus kasvattaa (STM 2008, 31).

Kuntien kustannuksille asetetaan katto. Laatuja ja vaikuttavuutta tulee kehittää jäädytettyjen taloudellisten resurssien puitteissa. Palvelustrategian tulee sisältää toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi.

Tuotteistamisen merkitys korostuu palvelusetelin käytön yhteydessä ja siihen tulee kiinnittää aikaisempaa enemmän huomiota (STM 2008, 30).

Kunta voi menetellä joko niin, että se hyväksyy palvelun tuottajien listalle kaikki sellaiset palveluntuottajat, jotka täyttävät palveluille ja niiden tuottamiselle sekä tuottajille itselleen asetetut kriteerit. Tässä tapauksessa palve-

luntuottajien kilpailuttaminen jäisi asiakkaan oman aktiivisuuden varaan. Vaihtoehtona on, että kunta itse kilpailuttaa palvelujen tuottajat. (STM 2008, 30.)

Kun rahoituspohjan on osoitettu kaventuvan ja palveluiden tarpeen kasvavan, edessä on tehtävien ja laatukriteerien uudelleenjärjestäminen. Kuntien tehtäviksi nostetaan koordinointi- ja valvontatehtävät tuotannon sijaan. Tuotteistamis-, listautumis- ja kilpailuttamistoimenpiteet nähdään tulevaisuuden kuntatyöntekijöiden ydinosamisalueina. Uudelleen järjestelyn tuloksena syntyy tehokkaasti ja joustavasti tuottajia hyödyntävä sosiaalipalvelujärjestelmä, joka tuottaa kunnalle kustannussäästöjä. Diskurssin puhe muistuttaa tuotantotaloudellista ajattelua.

Hyväksyessään palveluntuottajia kunnan tulee niin ikään määritellä yhdenmukaiset kriteerit kaikille palveluntuottajille ja kohdella tuottajia tasapuolisesti (STM 2008, 30).

Järjestelmän käyttöönotto ja toimivuus edellyttää, että niin kunnilla kuin palvelujen tuottajillakin on realistinen käsitys palvelujen tuotantokustannuksista. Kuntien on seurattava hintojen kehittymistä ja lisättävä omaa kustannustietoisuuttaan. (STM 2008, 30.)

Tehtävien uudelleenjärjestäminen ulkoistamisen keinoin edellyttää lisääntyvää valvontaa ja sääntelyä: kaikille tuottajille määritetään yhdenmukaiset tuotantokriteerit. Lisäksi kunnalta edellytetään tuottajien hintakehityksen seuranta. Kunta keskittyy vahvasti säätelemään ja yhdenmukaistamaan tuotantovaatimuksia sekä valvomaan tuottajien myyntitoimenpiteitä. Kunta ei pysy perinteisen asiakkaan roolissa vaan vahvistaa otettaan määräävänä osapuolena. Sille näytetään tarjottavan ”fiksun ostajan” (van Slyke 2003; van Slyke & Hammonds 2006) roolia. Kunnalla näyttäisi olevan valta kohdella tuottajia joko tasapuolisesti tai epätasa-arvoisesti.

Kuntien tuottavuuden kehitys (kokonais- tuottavuus, terveydenhuolto- sekä sosiaalipalvelut) esitetään muistiassa taulukossa vuosilta 2001–2006. Esitystapa noudattaa monia muita aiheesta tehtyjä tutkimuksia ja vertailuja (esim. Huovari ym. 2006; Verheijen & Coombes 1998; Maroto & Rubalcaba 2008). Kehitys näyttäisi ole-

van vuotta 2005 lukuun ottamatta negatiivinen. Syitä tuottavuuden negatiiviseen tai vuoden 2005 positiiviseen kehitykseen muistiossa ei avata, kuten ei määritetä myöskään itse tuottavuusermiä. Taulukon tehtävänä on korostaa tuottavuuden parantamisen välttämättömyyttä.

Palvelujen kustannukset vaihtelevat paljon kuntien välillä, mikä kertoo palveluiden tuottavuuseroista. Suomen sosiaali- ja terveydenhuollon menot asukasta kohden ovat kansainvälisesti vertaillen kohtuulliset. Huomattava on kuitenkin, että sosiaali- ja terveystalouden tuottavuuden kehitys on ollut negatiivinen koko 2000-luvun. (STM 2008, 16.)

Pienikin vuotuinen muutos vaikuttaisi voimakkaasti palvelujen kustannuksiin pitkällä aikavälillä. Esimerkiksi yhden prosentin vuotuinen tuottavuuden kohoaminen poistaisi ikääntymisen mukanaan tuoman hyvinvointipalvelujen lisätyövoimantarpeen kokonaan 2040-luvulle tultaessa (VATT). (STM 2008, 16.)

Muistiossa kerrotaan palvelujen kustannusten vaihtelevan suuresti kuntien välillä, minkä katsotaan johtuvan palveluiden tuottavuuseroista. Tuottavuuteen vaikuttavia tekijöitä – kuten esimerkiksi laatuerot, erot tuottajien taloudellisessa kannattavuudessa tai kannattavuuden kehitys – ei esitetä. Tuottavuuden merkityksellistyminen diskurssissa on siten rajaava: tuottavuutta tarkastellaan kunnan näkökulmasta koko markkinoiden sijaan samoin kuin säänneltyjen markkinoiden diskurssissa tarkasteltiin markkinoiden kehittymistä kunnan näkökulmasta.

Tuottavuuden parantamisen välttämättömyys perustellaan muistiossa myös työvoiman saatavuuteen liittyvin väittämien kuten ”Työvoiman saatavuus on vaikeutunut jo nyt” ja ”Työvoimasta kilpaillaan tulevaisuudessa entistä tiukemmin”. Samalla tekstissä tarjotaan mahdollisuus muutokseen työvoiman eläköitymisen yhteydessä. Siinä missä tähän asti on palkattu joka vuosi 4 000 työntekijää lisää, on mahdollista tarkastella uudella tavalla henkilöstön määrää: jos toimintaa pystytään tehostamaan ja tuottavuutta saadaan nostettua, parantaa se kuntien tilannetta:

järjestelmän käyttöönotto voi tehostaa myös kunnan omaa toimintaa (STM 2008, 15).

palvelusetelijärjestelmä voi auttaa torjumaan niitä kunnalliseen palvelujärjestelmään kohdistuvia paineita, joita aiheutuu kuntien palveluksessa olevan sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön runsaasta eläkkeelle siirtymisestä lähivuosina (STM 2008, 15).

Varovaisesti annetaan myös toivoa palvelusetelijärjestelmän mukanaan tuomasta tehokkuusparruksesta. Paineilla tässä yhteydessä viitataan siten paitsi työvoiman saantiin myös työvoimakustannuksiin: palvelusetelijärjestelmässä nähdään keino jättää palkkaamatta kuntasektorille työntekijöitä eläkkeelle lähtevien tilalle. Markkinadiskurssin esittämä tavoite markkinoiden työllistävästä tehtävästä asettuu näin tuottavuusdiskurssin kanssa ristiriitaiseen asemaan. Sen voi ymmärtää siten, että työllistävyystavoite jätetään yksityisten tuottajien tehtäväksi samalla, kun kunta säästää kustannuksissa. Yhtälö, jossa kunnan kustannukset alenevat samalla kun alan työllisyys paranee, voi merkitä vain entistä alhaisempaa palkkatasoa. Muistiossa viitataan siivousalan yrityksiin tulevaisuuden sosiaalipalveluntuottajina:

Kaikilta sosiaalipalvelujen tuottajilta ei en sijaan edellytetä kuulumista yksityisten sosiaalipalvelujen tuottajien rekisteriin, vaan palvelujen tuottajana voisi toimia esimerkiksi siivousalan yritys (STM 2008, 30).

Kolmannen tulkitsemäni diskurssin keskiössä on kuntien rahoitusahdinko ja sen myötä esiin nostettu pelko tuotannon riittämättömyydestä. Diskurssi käsittelee palvelutuotantoa, mutta toisin kuin säänneltyjen markkinoiden diskurssi, se keskittyy kustannusnäkökulmaan ja säästöihin markkinoiden näkökulman sijaan. Yksityistäminen toimii keinona julkisen sektorin koon ja kustannustason alentamiseksi, joskin sosiaalipalvelujen osalta sen kustannustehokkuutta on epäilty (van Slyke 2003). Liiketoimintamahdollisuudet rakentuvat tuotteistettujen, ennalta tarkasti määriteltyjen palvelupakettien tarjontaan sekä kustannustehokkuuteen tähtäävän työnjaon edistämiseen sosiaali- ja terveystalouden tuotannossa. Kuvaksi sosiaali- ja terveystalouden yrittäjyydestä määritetty muistion perusteella julkisen sektorin oma tuotantoa täydentävä, kunnan tehtävää tukeva ja kustannuksia hillitsevä, joustava ja edullinen

tuottaja. Tehokkuusvaatimus ei kohdistu niinkään markkinoihin tai yksittäisiin tuottajiin vaan niiden hankkijaan eli kuntaan. Diskurssi antaa kunnalle normatiivisesti ohjeet, miten toimia asetetun tehokkuuspäämäärän saavuttamiseksi. Ohjeet ja määräykset annetaan selkeästi, niitä tarvitsee enää noudattaa. Metaforisesti ilmaistuna diskurssi muodostaa koneenkäyttäjän tehtävänkuvuksen. Tehtävänä on koneiston osia vaihtamalla ja uusimalla saada entistä suurempi määrä massaa käsiteltyä vähimmäislaatustandardien mukaisesti entistä edullisemmin.

### Sosiaalipoliittinen diskurssi

Tekstissä mainitaan useita lakiasetuksia ja uudistussuunnitelmia (sosiaali- ja terveydenhuollon suunnittelusta ja valtionosuudesta annettu laki 733/1992, sosiaalihuoltolaki 29 a § – 29 g §, asiakasmaksulaki (12 §), työryhmän ehdotus terveydenhuoltolaiksi, STM selvityksiä 2008:28), jotka määrittävät kuntien rahoitusmahdollisuudet palveluita järjestäessään sekä hallitusohjelman linjauksia. Auktoriteetteina toimivat poliittisissa elimissä tehdyt päätökset sekä niiden linjausten mukaisesti laaditut lait ja asetukset.

Keskeinen sosiaali- ja terveystieteellinen linjaus Suomessa on väestön hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen (STM 2008, 15).

Asiakasmaksulainsäädännöllä varmistetaan, että maksujen suuruus ei ole esteenä kunnallisiin sosiaali- ja terveydenhuollon palveluihin hakeutumiselle (STM 2008, 17).

Yritysten palvelutarjonta lisää osaltaan kansalaisten valinnanmahdollisuuksia parantaa palvelujen saatavuutta (STM 2008, 27).

Kyseessä ovat myös moraaliset näkemykset, kuten sairastuneen pääsy hoitoon varallisuudesta riippumatta. Peter Miller ja Nikolas Rose kuvaavat hyvinvointijärjestelmäksi tällaista hallintarationaalisuutta, joka varmistaa, että kansalaiset saavat järjestettyä apua. Järjestelmän toimintaperiaatteet ovat ennaltaehkäisy ja vaaran torjuminen (Miller & Rose 1997, 121–123.) Yritysten tuotantoresurssit nähdään keinoksi turvata kansalaisille palvelujen saatavuus.

Lähtökohtana tulee olla asukkaiden ja asiakkaiden oikeudenmukainen ja tasapuolinen

kohtelu (yhdenvertaisuusperiaate) (STM 2008, 15).

Hallitusohjelman tavoitteiden mukaisesti kansalaisten yhdenvertaisuus palvelujen käyttäjinä tulee turvata mm. nostamalla palvelujen laatusuosituksen sitovuustasoa (STM 2008, 16).

Lähtökohtana oli, että palvelujen järjestämistä vastuu säilyy kunnilla ja että asiakkaan mahdollisuudet saada palvelut kohtuullisin kustannuksin turvataan (STM 2008, 9).

Miller ja Rose (1997, 123) huomauttavat, ettei hyvinvointijärjestelmää tulisi ymmärtää valtion muotona (vrt. hyvinvointivaltio) vaan ihanteiden ja ohjelmien johdonmukaisuuksina. Sellaisen muodostavat diskurssissa periaatteet kuten yhdenvertaisuusperiaate, palveluiden järjestämistä vastuu, laatustandardit ja kohtuullisuusmääritelmät. Diskurssissa yhdenvertaisuusperiaate käsitetään muuttumattomana vakiona, jota ei vaaranneta. Kansalaisten yhdenvertaisuusperiaatteen noudattaminen niukkojen resurssien aikana edellyttää muistion mukaan laatustandardien uudelleen määrittämistä ja yhtenäistämistä, jotta jokaiselle kuntalaiselle voidaan taata samanarvoinen kohtelu. Diskurssissa pidetään kiinni yhdenvertaisuusperiaatista ja laatusuosituksen yleissitovuudesta samalla kun asiakasmaksuille asetetaan katto, eikä muiden rahoituslähteiden tasoa mainita nostettavan. Se voi tarkoittaa laatusuosituksen heikentämistä. Diskurssissa korostetaan kunnan velvollisuutta huolehtia sekä kansalaisten tarpeiden arvioinnista ja järjestämisestä että heidän tasavertaisesta kohtelustaan. Kunnille annetaan ehdoton lakisääteinen vastuu palveluiden järjestämiseksi kaikille tarvitsijoille tasavertaisesti, mutta rajalliset hinnoitteluvaihtoehdot, jotka perustuvat asiakasmaksulainsäädäntöön. Täydellinen vapaus kunnille annetaan palveluiden järjestämistavoiksi, kunhan valtakunnalliset vähimmäislaatustandardit täyttyvät. Tehtävä rajata ennalta annetuista ehdoin ja se muistuttaa tuotantotaloudellista ongelmanasettelua.

Sosiaalipoliittinen diskurssi määrittää sosiaali- ja terveyspalvelutuotantoa asettamalla sille ehtoja ja rajoja. Ari Saarisen mukaan pohjoismaiden hyvinvointi-ideologia sisältää muun muassa sosialismin, kristilliseen hyväntekeväisyyteen ja

yhteiskunnalliseen oikeudenmukaisuuteen perustuvia arvoja (Saarinen 2008, 1253). Diskurssin periaatteista ja auktoriteeteista muodostuvat metaforiseen koneistoon ohjelmoitavat minimilaatuvaatimukset ja muut tuotantoprosessia määrittävät yksityiskohdat. Näin massan käsittelytuloksesta saadaan tasainen. Yrittäjyyttä tai liiketoimintaa diskurssi ei puhuttele. Sari Rissanen, Anneli Hujala ja Merja Helisten (2010) toteavat artikkelissaan, että ammattiryhmänä sosiaalityöntekijöillä on tekemiensä päätösten vaikutuksesta huomattava valta alan yritysten taloudelliseen tilanteeseen, ja vaikka sosiaalityön ja yksityisen sosiaalipalvelutuotannon välinen yhteys onkin huomattu, on sen ympärillä käyty keskustelu ollut Suomessa vähäistä. Sosiaalityöntekijöiden kiinnostus yrittäjyyteen on niin ikään erittäin vähäistä, minkä tutkijat uskovat johtuvan alan julkista sektoria korostavasta traditiosta ja koulutuksen sisällöstä. (Rissanen ym. 2010, 17).

### Asiakkuus-diskurssi

Yritysten palvelutarjonta lisää osaltaan kansalaisten valinnanmahdollisuuksia (STM 2008, 27).

Asiakkaalla on aina mahdollisuus ostaa palvelusetelillä kustannettujen palvelujen lisäksi toivomiaan lisäpalveluita omalla rahoituksellaan (STM 2008, 27).

Asiakkaan mielipide palvelusetelin saamisesta tulee kuitenkin ottaa huomioon, kun kunnassa käytetään palveluseteliä asiakkaan tarvitseman palvelun järjestämiseen (STM 2008, 27).

Muiston asiakkuuskeskustelu on monisyinen: asiakas ja kansalainen esiintyvät diskurssissa samanaikaisesti. Asiakas yhtäältä ostaa ja toimii kuluttajana, on toisaalta palvelun tarvitsija, jonka mielipide tulee ottaa huomioon. Hänellä ei siten näytä olevan täyttä kuluttajan toimijavaltaa. Kuluttajuus rajoittuu lisäpalvelumarkkinoihin, joissa kunta ei ole järjestäjänä eikä vastuussa. Markkinoita näyttää asiakkuuden näkökulmasta katsottuna muodostuvan kaksi: lisäpalvelumarkkinat ja ei-kasvavat säännellyt suuret markkinat. Asiakkuus näyttää siten muotoutuvan yhtäältä kuluttajuuden ja toisaalta kansalaisuuden kautta. Kuluttaja-asiakas on vapaa omatoimisesti valitsemaan ja maksamaan yksityiset palvelunsa.

Palveluntarvitsijan rooli piirtyy näin aktiivisena asiakkaana, joka valintojensa kautta vaikuttaa markkinoiden kehittymiseen. Asiakas muistuttaa Millerin ja Rosen (1998, 131) uusliberalistista riippumatonta kansalaista. Ero ikääntymisdiskurssin passiivisuuteen on ilmeinen.

Ennen palvelusetelin myöntämistä asiakkaan palveluntarve on arvioitava (STM 2008, 31).

Päätöksen hoidon toteuttamisesta voi tehdä lääkäri (STM 2008, 31).

Nämä tiedot ovat tärkeitä, jotta hän osaisi arvioida halukkuutensa ja kykynsä toimia palvelusetelimarkkinoilla (STM 2008, 31).

Palvelusetelin arvo tulisi määrittellä siten, että se on asiakkaan kannalta kohtuullinen (STM 2008, 31).

Kansalaisasiakkaalla on puolestaan rajattuja oikeuksia, joiden tarkoituksenmukaisuutta ja täytymistä valvotaan. Jopa hänen maksuosuudestaan kannetaan huolta. Kansalaisasiakas ei ole täysivaltainen asiakas, koska ei itse ole täysivaltainen maksajakaan. Kansalaisasiakkaasta muodostuu vaillinaisen toimintakyvyn ja vallan omaava toimija:

Koska palveluseteli edistää asiakkaan valinnanvapautta, on sillä mahdollista tukea hänen omaa vastuutaan palveluiden tarvitsijana (STM 2008, 15).

Samaan aikaan on kuitenkin yhteiskunnan velvollisuus huolehtia niistä, jotka eivät aidosti pysty tekemään valintoja (STM 2008, 15).

Asiakas voi myös olla toimijana joko vastuullinen ja itseohjautuva oman terveytensä ja hyvinvointinsa ylläpitäjä tai huolehdittava ja valintoihin kykenemätön. Toisin kuin kuluttaja-asiakkaan kohdalla, vastuullisen asiakkaan valinnanvapautteen yhdistyy samanaikaisesti vastuu omasta hyvinvoinnista ja terveydestä. Vastuullinen asiakas eroaa siten kuluttaja-asiakkaasta. Diskurssin vastuullinen asiakas muistuttaa Millerin ja Rosen kuvaamaa vastuullista kansalaista, joka vastikkeena valtion tarjoamasta sosiaalisesta turvallisuudesta kunnioittaa velvollisuuksiaan olla säästäväinen, vastuullinen ja luotettava. (Miller & Rose 1997,

130.) Simons (2006, 532–533) huomauttaa ihmisen omavastuun liittyvän biopoliittiseen riskienhallintaan: samalla kun riskit käsitetään negatiivisena, niihin liittyy myös jonkinlainen ansainnan mahdollisuus. Investointi omaan hyvinvointiin ja terveyteen nähdään tärkeänä niin kauan kuin siitä on odotettavissa jonkinlaista hyötyä.

Diskurssissa rakentuvat kahdet eri sosiaalipalvelumarkkinat: ne, joissa kunta on kansalaisten palveluiden tarpeen määrittäjä ja maksaja ja ne, joilla kuluttaja itse maksaa palveluistaan. Yrittäjyys ja liiketoimintamahdollisuudet määrittävät markkinoilla eri asiakasryhmien mukaan. Metaforinen massa on lajiteltu ominaisuuksiensa; valmiuksien, kykyjen ja resurssien mukaisesti eri ryhmiin.

## Johtopäätökset

Analyyssini tuloksena nostin esiin seuraavat diskurssit: ikääntymisen uhka, säännelty markkinat, tehokkuus, sosiaalipolitiikka ja asiakkuus. Olen kuvannut käytäntöjä, joilla yrittäjyys niissä merkityksellistyy. Diskurssien väliset ristiriitaisuudet

antavat mahdollisuuden keskustella niiden taustalla vaikuttavista ideologioista.

Muodostamani metaforat massa, koneisto, koneenkäyttäjän tehtäväkuvaus ja minimilaatuvaatimukset heijastavat ja luovat kuvaa tuotantotaloudellisesta ajattelusta. Siinä annettuun ongelmaan, ikääntymiseen, halutaan löytää ratkaisua, joka täyttää ennalta annetut vaatimukset. Ikääntymisen uhka -diskurssi toimii siten perusteluna säännelty markkinat ja tehokkuus -diskurseille. Annetuissa vaatimuksissa on puolestaan kyse muun muassa sosiaalipoliittisista vähimmäisvaatimuksista, ja markkinat tulee järjestää siten, että ne täyttävät tämän tehtävän. Tuotantotaloudellinen ajattelu välittyy diskurkseista, ja niitä kuvaavat metaforat näyttävät vahvistavan toisiaan.

Kuva ei kuitenkaan ole yhtenäinen, mikä avaa tilaa johtopäätöksille: analysoimani ulkoistamisen unelmapuhe (vrt. Knights & Jones 2007) ei koostu pelkästä teknologisesta optimoinnista tai kapitalistisesta logiikasta vaan sisältää vahvoja kulttuurillisia, eettisiä, taloudellisia ja sosiaalipoliittisia arvoja ja oletuksia.

Taulukko 1. Yhteenvedo tuloksista.

| Diskurssi                      | Arvot ja oletukset   | Yrittäjyyden ehdot ja mahdollisuudet   |
|--------------------------------|--|--|
| Ikääntymisen uhka -diskurssi   | Ikääntyvä väestö työväestön taakkana. Ikääntyminen uhkaa kuntataloutta ja vaatii palvelujärjestelmän uudistamista.   | Ei puhuttele yrittäjyyttä.   |
| Säännelty markkinat -diskurssi | Palveluiden kysynnän kasvu negatiivinen ilmiö. Kysyntää ja tarjontaa ei tule lisätä. Markkinat, kilpailu ja tuottajien välinen yhteistyö estävät hinnannousua, edistävät laatua ja kunnan kilpailukykyä. | Yrittäjyys julkisen sektorin täydentäjänä ja innovaatioiden edistäjänä. Toimiminen hintojen nousua ja kysynnän kasvua vastaan. Pienyrittäjyyden keskittyminen lähipalveluihin. |
| Tehokkuus-diskurssi            | Palvelujen vähimmäisvaatimukset saavutettava entistä pienemmällä kustannuksilla.   | Yrittäjyydellä kunnan edun optimointitehtävä.  |
| Sosiaalipoliittinen diskurssi  | Kansalaisten yhdenvertaisuus taataan yhdenmukaisuudella. Asettaa ehtoja palvelutuotannolle.  | Ei puhuttele yrittäjyyttä.   |
| Asiakkuus-diskurssi            | Palveluntarvitsijat jakautuvat toimintakykynsä ja -halukkuutensa mukaan kuluttajiin, vastuullisiin kansalaisiin ja huolehdittaviin.  | Liiketoimintamahdollisuudet muodostuvat palvelusetelipalveluista ja asiakkaan itse maksamista lisäpalveluista.   |

Taulukossa 1 olen kuvannut, miten kukin diskurssi tuottaa yrittäjyyden ehtoja ja mahdollisuuksia. Säänneltyjen markkinoiden diskurssi nostaa esiin uudet liiketoimintamahdollisuudet. Se korostaa myös yhteistyön ja kilpailun rinnakkaiseloja, jota toimialalla tulisi käyttää hyväksi. Tehokkuus-

diskurssin tarjoama hierarkiajärjestys puolestaan asettaa yrittäjyyden ja liiketoimintamahdollisuudet alisteiseksi kunnan tehokkuustavoitteille. Yrittäjille tarjotaan molemmissa diskurssissa epäitsekkästä asennetta liiketoimintansa toteuttamiseen. Tällaisen liiketoiminnan voi ymmärtää



sosiaalisena tai yhteiskunnallisena yritystoimintana. Paul Lightin (2008, 89) mukaan yhteiskunnallinen yritys pyrkii liikevoiton sijaan maksimoimaan yleistä sosiaalista hyvinvointia.

Toisaalta tarjottu liiketoimintamalli voidaan ymmärtää halvempien palveluiden kehittämisenä. Toiminta voi puolestaan olla joko uusien, tehokkuutta edistävien, innovaatioiden tuomista markkinoille tai parempaan kustannustehokkuuteen perustuvaa tuotantoa. Kustannustehokkuuden saavuttaminen on mahdollista suuruuden ekonomin avulla olemassa olevien palvelujen tehokkaampaa tuotantotapaa kehittämällä. Tällöin kiinteiden kustannusten osuutta tuotannossa pyritään laskemaan (Brealey & Myers 1996, 917). Tämä tarkoittaa suurempia palvelutuotantoyksiköitä ja suurempia yrityksiä. Lisäksi sosiaalipalvelumarkkinoiden avaaminen siivousalan yrityksille, kuten muistion sivulla 30 ehdotetaan, merkinnee sosiaalialalle alemmaa koulutustasovaatimusta ja nykyisten palkkataulukkojen vertailun perusteella alan palkkakustannusten alenemista.<sup>1</sup>

On kiinnostavaa, miten käyttämässäni aineistossa yrittäjyyttä samanaikaisesti rakennetaan sekä uhkan että kuluttajuuden näkökulmasta. Markkinat näyttävät rakentuvan kahdesta osamarkkinasta, joista julkisen rahoituksen markkinat ovat niin merkittävät, että kasvaessaan ne voivat aiheuttaa kuntatalouden romahduksen. Toisen osamarkkinan muodostavat lisäpalvelumarkkinat, jotka vielä jäävät epämääräisiksi. Ne ovat vasta kehittymässä ja muodostuvat kuluttajan aidoista ja omarahoitteisista valinnoista. Yrittäjyys ja liiketoimintamahdollisuudet on siten kytketty paitsi kriisin aiheuttamaan pakottavaan tarpeeseen myös asiakkaan valinnanvapauden mahdollisuuteen.

Sosiaalipalveluyritysten pääsy rahallisiin resursseihin kuten investointitukiin on ollut heikkoa (Merenheimo 2008). Kettusen (2006) mukaan vuonna 2006 94 prosenttia alan yrittäjistä oli naisia. Naisten sosiaalipalveluyritykset ovat pääosin pieniä, minkä seurauksena heidän asemansa mahdollisessa hintakilpailussa ei Kettusen

mukaan ole vahva. Tätä taustaa vasten ajatellen yksi mahdollinen seuraus on naisten markkinoiden muotoutuminen pienille lisäpalvelumarkkinoille suurten hintakilpailujen markkinoiden siirtyessä suurempien tuottajien haltuun. Tällainen kehitys saattaa voimistaa sukupuolten välistä segregatiota. Vaikka miespuolisten yrittäjien määrä uusien markkinoiden myötä nousisi ja horisontaalinen segregatio sen myötä laskisi, työntyisivät nykyisin alalla toimivat naisyritykset pienille markkinoille pois nykyisiltä suurilta. Näin toimialan sisäinen segregatio voimistuisi.

Kiran Mirchandani (1999) on todennut toimialojen välisten rakenteellisten erojen tuottavan ja pitävän yllä sukupuolten välistä segregatiota pikemminkin kuin yksilöiden ominaisuuksiin liitetty erot. Samanlainen kehitys on nähdäkseni mahdollista myös toimialojen sisällä. Toimialan ja välittömän liiketoimintaympäristön sisäisten tekijöiden vaikutusta sukupuolistaviin johtamiskäytäntöihin ovat korostaneet muun muassa Päivi Eriksson, Susan Meriläinen ja Elina Henttonen (2008). Anne Kovalaisen ja Leila Simosen (1996, 197) mukaan naisten yritystoiminta ei yleensä noudata yrittäjyystutkimuksissa usein esitettyä ajatusta pienen yrityksen kasvuedellytyksistä markkinoilla selviytyäkseen: naisten yritykset ovat tyypillisesti pieniä mutta joustavia. Joustava yritys vaikuttaisi suuryrityksen rinnalla mahtuvan tarjottuun ahtaaseen positioon. Eri asia on, miten arvostettu tällainen positio olisi, sillä esimerkiksi Helene Ahl (2006) on havainnut ristiriidan poliittisen, kasvua korostavan yrittäjyyspuheen ja yrittäjien toiveiden välillä.

Havaintoni ovat samansuuntaisia kuin Lew Perrenin ja Peter Jenningsin (2005) tulokset, jotka osoittavat hallitusten yrittäjyyspuheen nojaavan käsitykseen yrittäjien liiketoiminnasta suuren talouden alajärjestelmänä itsenäisen toiminnan sijaan. Havainnot nostavat esiin Baumolin tulevaisuuden tuloja ja kustannuksia kalkuloivan yrittäjän lisäksi myös keskustelun Howard Aldrichin (1999) innovatiivisen ja imitoivan yrittäjän välisestä erosta. Jennifer Cliff,

<sup>1</sup> Siivous- ja sosiaalialan palkkataulukot ja nimikekuvaukset löytyvät seuraavista osoitteista:  
[http://www.pam.fi/mp/db/file\\_library/x/IMG/117433/file/Palkkataulukot\\_010508300909.pdf](http://www.pam.fi/mp/db/file_library/x/IMG/117433/file/Palkkataulukot_010508300909.pdf)  
<http://www.superliitto.fi/datafiles/userfiles/File/edunvalvonta/sopimus/palkryhbelmi06vir.pdf>  
<http://www.ystee.fi/files/documents/ssosiaalipalvelutaulukkopalkat1.10.2007.pdf>  
 (luettu 28.5.2009)

P. Devereux Jennings ja Royston Greenwood (2006) yhdistävät innovatiivisuuden uudenlaiseen organisointitapaan ja argumentoivat, että muun muassa toimialan vanhoja käytäntöjä kyseenalaistava käyttäytyminen osoittaa innovatiivisuutta. Pääasiallisen kiinnostuksen kohteena ja innovatiivisuuden selittävä tekijänä ovat siten yrittäjän kokemukset ja käsitykset.

Tuon esiin toisenlaisen näkökulman yrittäjyyskeskusteluun hahmottamalla toimijoita, joita diskursiivisesti muotoutuneet liiketoimintamahdollisuudet puhuttelevat. Tutkimusten mukaan emotionaalinen sitoutuneisuus rohkaisee toimijaa osallistumaan merkityksenannon rakentamiseen, ja esimerkiksi nanotekniikka-keskustelussa kyseinen tunne oli jännitys, jota etenkin alkuvaiheessa diskursiivisesti pidettiin yllä (Grodal 2007, 102). Tanskassa luovien alojen kohdalla yrittäjyydelle rakentui uskonnollisesti latautunut pelastustehtävä monikansallisten hirviöiden käsistä (Meier Sörensen 2008, 87). Yhtenäisten kansallisten arvojen sijaan korostan Peter Bergenin ja Thomas Luckmannin (1977) tavoin kulttuurien pirstaleisuutta ja esitän, että muistiosta tulkitsemisessä diskursseissa rakennettu yrittäjyys ja liiketoimintamahdollisuudet puhuttelevat erityisesti sellaisia toimijoita, jotka tiedostavat ikääntymisen uhkan ja ovat emotionaalisesti sitoutuneet optimointiajatteluun

uhkan poistamiseksi. Heillä on kannustin osallistua liiketoimintamahdollisuuksien merkityksen rakentamiseen omaa etuaan silmällä pitäen. Samoin kannustin osallistumiseen on toimijoilla, jotka tietoisesti vastustavat näitä samoja ajattelumalleja (Maguire & Hardy 2006).

Cliffin ym. (2006) ajatusta seuraten sosiaalipalvelutoimialalle niin subjektiivisen eettisistä kuin taloudellisistakin vaikuttimista johtuen uudenlaista mallia tuovat toimijat määritellään innovatiivisiksi. Sosiaalista konstruktionismia seuraten esitän, ettei kyse ole kuitenkaan yksittäisen toimijan kekseliäisyydestä vaan kokonaisesta rakentamisprosessista, johon lukeutuu myös kuvaamani liiketoimintamahdollisuuksien rakentaminen tietynlaisia toimijoita puhutteleviksi.

Diskursseissa tuotetut merkitykset ja toimijuuden ehdot ovat neuvoteltavissa. Muutoksen mahdollisuuden muotoilen kysymyksiksi jatkotutkimusta varten. Miksi sosiaalipoliittinen diskurssi ei tarjoa minkäänlaista puhumisen paikkaa yrittäjyydelle? Kenen etua ajaa yrittäjyyden ahtaminen kovan kilpailun tai joustavan lisätuotannon alueelle? Kenelle vanheneminen on uhka? Minkälaisia osaamisvaatimuksia tuotannollinen optimointiajattelu asettaa yrittäjyydelle? Näihin kysymyksiin minulla ei ole vastausta. Kysymykset heijastavat sosiaalipalveluyrittäjyyteen liittyvien näkökulmien monimuotoisuutta.

## Kirjallisuus

- AHL, H. (2006). *Why Research on Women Entrepreneurship needs New Directions? Entrepreneurship Theory and Practice*, 30, 595–621.
- ALDRICH, H. (1999). *Organizations Evolving*. London: Sage.
- BAUMOL, W. (1993). *Formal entrepreneurship theory in economics: Existence and bounds*. *Journal of Business Venturing*, 8, 197–210.
- BERGEN, P. & LUCKMANN, T. (1977). *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit*. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag.
- BLOMSTEDT, J. (2003). *Retoriikkaa epäilijöille*. Helsinki: Lohi-kirjat.
- BREALEY, R. & MYERS, S. (1996). *Principles of Corporate Finance*. New York: McGraw-Hill.
- BRÖCKLING, U. (2003). *Menschenökonomie, Humankapital, Eine Kritik der biopolitischen Ökonomie*, *Mittelweg*, 36, 3–23.
- CLIFF, J., DEVEREUX JENNINGS, P. & GREENWOOD, R. (2006). *New to the Game and Questioning the Rules: The Experiences and Beliefs of Founders who Start Imitative versus Innovative Firms*. *Journal of Business Venturing*, 21, 633–663.
- COMPANYS, Y. & McMULLEN, J. (2007). *Strategic Entrepreneurs at Work: The Nature, Discovery, and Exploitation of Entrepreneurial Opportunities*. *Small Business Economics*, 28, 301–322.
- ERIKSSON, P. & MERILÄINEN, S. & HENTTONEN, E. (2008). *Managerial work and gender – Ethnography of cooperative relationships in small software companies*. *Scandinavian Journal of Management*, 24, 354–363.
- ERÄSAARI, L. (2002). *Julkinen tila ja valtion yhtiöittäminen*. Helsinki: Gaudeamus.
- FOUCAULT, M. (2005). *Tiedon arkeologia*. Tampere: Vastapaino.
- GRODAL, S. (2007). *The Emergence of New Organizational Field – Labels, Meaning and Emotions in Nanotechnology*. Stanford: Stanford University.  
<http://people.bu.edu/grodal/nanotechnology.pdf> (luettu 4.5.2010)
- HALLIPELTO, A. (2008). *Paras tuottakoon*. Vammala: Kunnallisanon kehittämissäätiön Polemia-sarjan julkaisu nro 68.
- HELLSTEN, I. (2002). *The Politics of Metaphor, Biotechnology and Biodiversity in the Media*. Tampereen yliopisto: Acta Universitatis Tampereensis 876.

- HJORTH, D., JONES, C. & GARTNER, W. (2008). Introduction for 'Recreating/Recontextualising Entrepreneurship'. *Scandinavian Journal of Management*, 24, 81–84.
- HUOVARI, J., KIANDER, J. & VOLK, R. (2006). Väestörakenteen muutos, tuottavuus ja kasvu. Helsinki: Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja nro 198.
- JOKINEN, A. (2002). Vakuuttelevan ja suostuttelevan retoriikan analysoiminen. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila, & E. Suoninen (toim.) *Diskurssianalyysi liikkeessä* (s. 126–159). Tampere: Vastapaino.
- JULKUNEN, R. (2001). Suunnanmuutos. 1990-luvun sosiaalipoliittinen reformi Suomessa. Tampere: Vastapaino.
- KAUPPINEN, S. & NISKANEN, T. (2005). Yksityinen palvelutuotanto sosiaali- ja terveydenhuollossa. Helsinki: Stakes, raportteja 288.
- KETTUNEN, R. (2006). Sosiaalipalvelut. Helsinki: Kauppa- ja teollisuusministeriön toimialaraportti 18/2006.
- KNIGHTS, D. & JONES, B. (2007). Outsourcing (the) economy to India: Utopian and dystopian discourses of off-shoring. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 27, 433–446.
- KNUUTI, J., LEHTONEN, S. & VIDLUND M. (2007). Ikääntymisen vaikutukset EU-25-maiden lakisäätöisiin eläkejärjestelmiin. Helsinki: Eläketurvakeskuksen katsauksia 2007:2.
- KOSKIAHO, B. (2008). Hyvinvointipalvelujen tavaratalossa. Tampere: Vastapaino.
- KOVALAINEN, A. & SIMONEN, L. (1996). Sosiaali- ja terveysalan yrittäjyys. Helsinki: WSOY.
- LIGHT, P. (2008). *The Search for Social Entrepreneurship*. Washington, D.C.: Brookings Institution Press.
- MAGUIRE, S. & HARDY, C. (2006). The Emergence of New Global Institutions: A Discursive Perspective. *Organization Studies*, 27, 7–29.
- MANSFIELD, B. (2004). Rules of Privatization: Contradictions in Neoliberal Regulation of North Pacific Fisheries. *Annals of the Association of American Geographers*, 94, 565–584.
- MAROTO, A. & RUBALCABA, L. (2008). Structure, size and reform of the public sector in Europe. Teoksessa P. Windrum & P.K. Cheltenham (toim.) *Innovation in Public Sector Services* (s. 41–63). Cheltenham: Edward Elgar.
- MARTIN, J. (1990). Deconstructing organizational taboos: The suppression of gender conflict in organizations. *Organization Science*, 1, 339–359.
- MEIER SÖRENSEN, B. (2008). 'Behold, I am making all things new': The entrepreneur as savior in the age of creativity. *Scandinavian Journal of Management*, 24, 85–93.
- MERENHEIMO, P. (2008). Naisyrityisyys Lapissa. Teoksessa A.-M. Ahola, P. Alho, I. Heikkilä, A. Kallioniemi & P. Merenheimo (toim.) *Veni, Vidi, Turbavi. Tasa-arvotata alueella, työyhteisöissä ja yrittäjyydessä* (s. 104–137). Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- MILLER, P. & ROSE, N. (1997). Köyhä ohjelmoimassa: köyhyyslaskelma ja asiantuntijatieto. Teoksessa S. Hänninen & J. Karjalainen (toim.) *Biovallan kysymyksiä* (s. 111–149). Helsinki: Gaudeamus.
- MIRCHANDANI, K. (1999). Feminist insight on Gendered Work: New Directions on Research on Women and Entrepreneurship. *Gender, Work and Organization*, 6, 224–235.
- MUMBY, D. & PUTNAM, L. (1992). The Politics of Emotion: A Feminist Reading of Bounded Rationality. *Academy of Management Review*, 17, 465–486.
- NIIRANEN, V. (2003). Kunnallisten sosiaalipalvelujen kilpailuttamisen sosiaalipoliittinen näkökulma. Teoksessa E. Ollila, M. Ilva & M. Koivusalo (toim.) *Kilpailuttaminen sosiaali- ja terveyspolitiikan näkökulmasta* (s. 69–79). Helsinki: Stakes, raportteja 276.
- OGBOR, J. (2000). Mythicizing and reification in entrepreneurial discourse: Ideology-critique of entrepreneurial studies. *Journal of Management Studies*, 37, 605–635.
- PARKKINEN, P. (2007). Väestön ikääntymisen vaikutukset kansantalouteen. Helsinki: VATT-tutkimukset 136.
- PERELMAN, C. (1980). *Das Reich der Rhetorik*. München: C.H. Beck.
- PERREN, L. & JENNINGS, P.L. (2005). Government Discourses on Entrepreneurship: Issues of Legitimization, Subjugation, and Power. *Entrepreneurship Theory and Practice*, March 2005, 173–184.
- RINDOVA, V., POLLOCK, T. & HAYWARD, M. (2006). Celebrity Firms: The Social Construction of Market Popularity. *Academy of Management Review*, 31, 50–71.
- RISSANEN, S., HUJALA, A. & HELISTEN, M. (2010). The state and future of social service enterprises – A Finnish case. *European Journal of Social Work*, 13, 1–19.
- SALMINEN, A. (2008). Evaluating the New Governance of the Welfare State in Finland. *International Journal of Public Administration*, 31, 1242–1258.
- SALMINEN, A. & VIINAMÄKI, O.-P. (2001). Market Orientation in the Finnish Public Sector, from Public Agency to Privatised Company. *University of Vaasa, Research Reports* 27.
- SHANE, S. & VENKATARAMAN, S. (2000). The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research. *Academy of Management Review*, 25, 217–226.
- SCOTT, J. (1992). *Experience*. Teoksessa J. Butler & J. Scott (toim.) *Feminists Theorize the Political*. New York: Routledge.
- SIMONS, M. (2006). Learning as Investment: Notes on governmentality and biopolitics. *Educational Philosophy and Theory*, 38, 523–539.
- STM (2008). *Palvelusetelin käyttöalan laajentaminen. Palvelusetelityöryhmän muisto*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:32.
- STEYAERT, C. & KATZ, J. (2004). Reclaiming the space of entrepreneurship in society: Geographical, discursive and social dimensions. *Entrepreneurship & Regional Development*, 16, 179–196.
- TYÖ- JA ELINKÄINOMINISTERIÖ (2008). Naisyrityisyys tänään ja huomenna. Naisyrityyden edistämistyöryhmän väliraportti, 31.10.2008. [http://www.tem.fi/files/20722/Naisyrityyden\\_valiraportti.pdf](http://www.tem.fi/files/20722/Naisyrityyden_valiraportti.pdf) (luettu 6.5.2009)
- VAN SLYKE, D. (2003). The Mythology of Privatization in Contracting for Social Services. *Public Administration Review*, 63, 296–315.
- VAN SLYKE, D. & HAMMONDS, C. (2006). Do Public Managers make a difference? *The American Review of Public Administration*, 33, 146–163.
- VERHEIJEN, T. & COOMBES, D. TOIM. (1998). *Innovations in Public Management*. Cheltenham: Edward Elgar.
- WEEDON, C. (1987). *Feminist practice and poststructuralist theory*. Oxford: Blackwell.
- ZILBER, T. (2007). Stories and the Discursive Dynamics of Institutional Entrepreneurship: The Case of Israeli High-tech after the Bubble. *Organization Studies*, 28, 1035–1054.

Outi Wallin  
**Eri-ikäisten  
 hyvinvointityöntekijöiden  
 työhön sitoutumisen  
 diskurssit**

**A**rtikkelissa selvitetään, miten eri-ikäiset sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijät merkityksellistävät työhön sitoutumistaan hyvinvointialan institutionalisoitumisen ja hyvinvointiammattien toiminnan ehtojen muutoksessa. Työmarkkinoiden, työn mielekkyyden ja työn laadun kannalta on tärkeää tietää, kuinka eri-ikäiset työntekijät tulkitsevat työhön sitoutumistaan. Tutkimus tuo uutta tietoutta siitä, mitä seurauksia erilaisilla sitoutumisen merkityksillä on. Tutkimusaineisto koostuu 33 sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijän työhön sitoutumisen tulkinnoista. Aineisto on analysoitu diskurssianalyysin avulla. Hyvinvointityöhön liitetyn sukupuolisopimuksen, vakaiden työmarkkinoiden, vahvan työetoksen sekä voimakkaan ammatillistumisen kautta työelämä on muuttunut yhä monimuotoisemmaksi ja epävarmemmaksi. Myös työntekijöiden merkitysjärjestelmät ovat muuttuneet ikääntyneiden työntekijöiden uhratuvasta työmoraalista keski-ikäisten työntekijöiden ammatillisuutta ja asiakasta korostavaan diskurssiin sekä nuorten työntekijöiden epävarmuutta sisältävään työhön sitoutumisen diskurssiin.

### Johdanto

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijöiden on todettu olevan vahvasti sitoutuneita työhönsä (Laine 2005; Lehto & Sutela 2008, 18–22, 205–208; Anttonen & Zechner, 2009, 19–42). He ovat sitoutuneita sekä ammattiin että organisaatioon ja ovat vahvasti kiinnostuneita omasta alasta ja sen ilmiöistä. Meyerin ym. (1993) sekä Leen ym. (2000) mukaan ammatillisesti sitoutunut työntekijä on omaksunut työroolinsa, on ammattilypeä ja haluton vaihtamaan ammattiaan.

Meyer ja Allen (1997) korostavat organisaatioon sitoutumisessa kiinnittymisen ja samaistumisen merkitystä, millä he tarkoittavat organisaation arvojen, normien ja tavoitteiden kulttuurista omaksumista ja sosialisaatiota sekä halua tehdä parhaansa organisaatiossa. Organisaatioon kiin-

nittynyt ja samaistunut työntekijä kokee myös ylpeyttä ryhmän jäsenyydestä ja haluaa pysyä organisaation jäsenenä. Voimakkaasti organisaatioon sitoutuneesta henkilöstä on Druckerin (1959) mukaan kyse silloin, kun työntekijä on omaksunut liikkeenjohdollisen näkemyksen työhönsä. Hän toimii tällöin kuten yrityksen omistaja, kokee olevansa vastuussa kokonaisvaltaisesti työstään ja huomioi omien intressien lisäksi myös työorganisaation edut.

Kyselytutkimusten avulla on selvitetty muun muassa työhön sitoutumisen voimakkuutta ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Esimerkiksi Laineen (2005, 81–135) sekä Lehdon ja Sutelan (2009, 205–208) tutkimuksien mukaan työntekijän iällä on todettu olevan merkitystä työhön sitou-

tumiseen. Nuorimpien, 20–29-vuotiaiden, sekä iäkkäämpien, yli 55-vuotiaiden työntekijöiden on tulkittu olevan vahvimmin sitoutuneita työhönsä. Sosioekonomisten tekijöiden lisäksi työhön sitoutumiseen voidaan olettaa vaikuttavan myös hyvinvointivaltion ja hyvinvointiammattien ehtojen muuttuminen. Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten eri-ikäiset hyvinvointityön<sup>1</sup> ammattilaiset (sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijät) merkityksellistävät työhön sitoutumistaan hyvinvointialan institutionalisoitumisen ja hyvinvointiammattien ehtojen muuttumisen kontekstissa. Tutkimuksessa ei mitata työhön sitoutumisen voimakkuutta, vaan siinä tuotetaan diskurssianalyysin avulla uutta tietoa työntekijöiden työhön sitoutumiselle antamista merkityksiä, niiden välisistä eroista sekä siitä, mitä seurauksia näillä erilaisilla sitoutumisen merkityksillä on.

Artikkeli etenee siten, että teoreettisen kontekstin jälkeen selostetaan diskurssianalyttisen tutkimusotteen käyttö tutkimuksessa sekä aineisto. Tutkimusasetelman jälkeen tulokset esitellään ikäryhmittäisesti edeten ikääntyneiden työntekijöiden diskurssien kuvaamisesta nuorempiin, päätyen pohdintaan.

## Hyvinvointityön yhteiskunnallistuminen ja työhön sitoutuminen

Hyvinvointivaltio ja sen muuttuminen on vaikuttanut voimakkaasti sosiaali- ja terveydenhuoltoalan palvelujärjestelmään, sen ammatillisen toiminnan ehtoihin ja ammattien kehitykseen. Naisten palkkatyöläistyksen, perhekoon pienentymisen ja sukupolvien erillään asumisen myötä hoiva yhteiskunnallistui ja siirtyi kotitalouksista julkiselle sektorille. (Henriksson & Wrede 2004, 9; Wrede ym. 2008, 15–37; Anttonen 2009, 54–98.) Naisten palkkatyöhön osallistuminen pohjautui pitkälti kulttuurisen sukupuolisopimuksen varaan ja hyvinvointityöhön liittyvät oikeudet, velvollisuudet, työntekijän asema ja odotukset tulivat normitetuiksi (Tedre 1999; Kovalainen 2004, 187–209). Palkkatyö perustui sotien jälkeen pitkiin ja vakaisiin työsuhteisiin, missä yhteisöllisyyden sekä korporatistimien odotettiin tuottavan sitoutuneita ja työlleen vihkiytyneitä työntekijöitä (Pusa 1997, 111–129).

Hyvinvointityön naisten palkkatyöorientaatioon on liitetty perinteisiä feminiinisiä arvoja, kuten uhrautuvaisuutta, velvollisuudentunnetta, emotionaalisuutta sekä kutsumuksellisuutta (Henriksson 1998; Eriksson-Piela 2003; Anttonen & Zechner 2009, 32–42). Taustalla on vaikuttanut myös työntekoa kunnioittava perinne ja ankara lähes uskonnollissävyytteinen työetiikka. (Karisto 2005, 37, 62–71; Jokinen & Saaristo 2006, 87–142.) Tärkeää hyvinvointityön tekijöille on ollut se, että työ hyödyttää itsen lisäksi myös muita ja että työn tekee taidolla, kärsivällisyydellä ja ahkeruudella (Häkkinen ym. 2005, 84). Klara Erickson ja Jennifer Pierce (2005, 288) kutsuvat perinteistä työolajaliteettia hiljaiseksi sosiaalseksi sopimukseksi ja tunnerakenteeksi, jossa kuuliainen ja parhaansa tekevä työntekijä odottaa tulevaisuutta palkituksi uralla etenemisellä, kohtuullisella palkalla ja työsuhteen jatkuvuudella.

1960-luvulta alkaen hyvinvointipalvelut laajenivat ja tavoitteeksi muodostui tuottaa palveluita universaalisti kaikille niitä tarvitseville. Hyvinvointityön ammatillistuminen jatkui voimakkaasti ja professionaalit palvelukulttuurit vahvistuivat. (Anttonen 2009, 64–67.) Valtio auktorisoi koulutuksen, määritteli tutkintoja ja osti professionaalista työtä. Työnteossa korostettiin menetelmällistä osaamista sekä alan tieteellistämistä. Ammatillistuminen merkitsi myös uusia vaatimuksia, kompetensseja sekä mandaatteja hoivatyön ammatteihin. (Julkunen 2004, 168–184; Wrede ym. 2008, 16–30.)

1980-luvulla hoivapolitiittinen ajattelu muuttui. Sosiaalisten oikeuksien ja etuisuuksien kasvu taittui ja julkisen sektorin menoihin vaadittiin laskua. Muutosta on kutsuttu julkisen sektorin reformiksi, jonka tavoitteena oli antaa tilaa markkinoille ja soveltaa markkinaperiaatteita julkisessa taloudessa. (Julkunen 2004, 168–186; Anttonen 2009, 93–98.) Samaan aikaan työmarkkinat eriytyivät ja epävakaisuus kasvoi. Epätyypillisten työnteon muotojen, kuten osa-aikatoiden ja pätkätoiden osuus kasvoi. Suomessa määräaikaisuus koskettaa etenkin julkisen sektorin hyvinvointityön ammattilaisia ja nuoria, työmarkkinoille tulevia työntekijöitä (Jokinen & Saaristo 2006, 109–142;

<sup>1</sup> Käytän tutkimuksessa sosiaali- ja terveydenhuollon koulutetuista työntekijöistä nimitystä hyvinvointityön ammattilaiset tai työntekijät ja sosiaali- ja terveydenhuoltoalan palveluista käsitettä hyvinvointipalvelut, sillä ne kattavat esimerkiksi hoiva-käsitettä paremmin molempien sektoreiden toimijat. (Käsitteistä esim. Henriksson & Wrede 2004, 9–19; Anttonen & Zechner 2009, 16–53.)

Lehto & Sutela 2008, 30–42). Richard Sennett (2002; 2007) toteaa, että perinteinen teollinen yhteiskunta tarjosi työntekijälle työelämäreitit, jonka siirtymä oli mahdollista ennakoita nykyistä paremmin ja jossa säännöllinen palkkatyö tarjosi sellaista turvaa ja osallisuutta, jonka varaan työhön sitoutumista sekä omaa tulevaisuutta oli mahdollista rakentaa.

1990-luvulla hyvinvointivaltiota on rakennettu yritysmaailmasta tuttuun johtamis- ja hallinnointitapojen ja muun muassa uuden julkisjohtamisen (New Public Management) mallin mukaan. Julkisen ja yksityisen vastuut palveluiden tuottamisessa ollaan määrittämässä uudestaan ja hyvinvointipalvelut tuotetaan niin sanotun monituottajamallin (esim. tilaaja-tuottaja-malli) mukaan. Julkinen sektori on omaksunut malleista managerialismin, tehokkuusajattelun, tulosvastuullisuuden ja laatujohtamisen. (Kovalainen 2004, 187–206; Wrede ym. 2008, 15–33; Julkunen 2008, 137–139.) Oikeuksiaan ja mandaattejaan puolustavat ammattitaitoiset joutuivat uusien hallintomallien kritiikin kohteiksi, sillä ne nähtiin syyllisiksi julkisen sektorin tehotomuuteen ja asiakkaan vaikutusvallan heikkouteen. Ammattien sijaan työtä nähdään ohjaavan osaaminen, asiantuntijuus, luovuus sekä työntekijän persoonan käyttö. (Julkunen 2004, 172–175; 2008, 121–139.) Toisaalta uusien professionaalisten ideologioiden edustajat korostavat juuri asiakasdemokratiaa, osallistumismahdollisuutta ja ammatillisuuden refleksiivisyyttä, missä työntekijä jatkuvasti tarkkailee ja korjaa toimintaansa (Julkunen 2008, 137–139; Raunio 2009, 155–164).

Työmarkkinoiden epävakautumisen ja hyvinvointipalveluiden markkinointumisen on katsottu luovan prekaariutta eli epävarmuutta. Työntekijän kokemuksena prekaarius ilmenee organisaatiossa vastavuoroisuuden ja lojaliteetin heikentymisenä sekä jatkuvana epävarmuutena oikeuksista, toimeentulosta, työn jatkuvuudesta ja tulevaisuudesta. Epävarmuudella on vaikutuksia myös organisaatioiden toiminnalle, sillä sen on todettu vähentävän tyytyväisyyttä ja sitoutumista työhön ja lisäävän psyykkistä kuormittuneisuutta. (Joensuu 2006, 60–68; Julkunen 2004, 183; 2008, 112–117.) Organisaatioon sitoutumista tutkiessaan Baruch (1998) havaitsi että, todellinen sitoutuminen ja lojaalisuus edellyttävät vastavuoroista luottamusta ja aikaa kehitykseen ja kasvaakseen.

Paula Morrow (1993) esittää, että työn merkityksen, arvojen ja eettisyyden pohdinta ovat keskeisiä ulottuvuuksia työhön sitoutumisessa. Yhtäläisesti Anttonen ja Zechner (2009, 34–37) korostavat, että hoivassa on kyse työstä ja moraalista ja siitä, että hyvä yhteiskunta ei ole mahdollinen ilman hoivaa ja hoivaetiikkaa. Hyvinvointipalveluiden yhtenä tavoitteena voidaan heidän mukaansa pitää eettisesti hyväksyttävää hoiva-suhdetta, missä hoidon ja huolenpidon antaja ja saaja voivat hyvin ja kykenevät toteuttamaan itseään parhaalla mahdollisella tavalla. Henriksson ja Wrede (2008, 124–128) pitävätkin keskeisenä kysymyksenä sitä, kuinka säilyttää arvokkuus työntekijän ja hoidettavan näkökulmasta ja kuinka taata eettisesti hyvä hoito kasvavien tarpeiden ja niukkojen resurssien vallitessa.

### Tutkimusasetelma

Diskurssianalyttisen tutkimusotteen mukaan kieli liittyy oleellisesti inhimilliseen toimintaan ja antaa kehikon ajattelulle. Kielen tärkeys tulee esille vuorovaikutustilanteissa, jolloin rakennetaan merkityksiä ja sitä sosiaalista todellisuutta, jossa toimitaan ja työskennellään. Diskurssien tutkija tarkastelee, miten erilaisia todellisuuksia ja toimintaa merkityksellistetään, millä ehdoilla niitä voidaan merkityksellistää ja mitä seurauksia niillä on. Keskeinen perusajatus diskurssianalyttisessä tutkimuksessa on myös se, että kieli rakentuu siten, että se sisältää sekä yksilön omia käsityksiä asioista, tapahtumista ja ilmiöistä että sosiokulttuurisia ja yhteiskunnallisia normeja, arvoja, sääntöjä ja rakenteita. Kielenkäytön, kielen ja ympäröivän yhteiskunnan suhde on näin ollen monitasoinen ja yhteenkietoutunut. Diskurssianalyttisessä tutkimuksessa yhdistyykin samanaikaisesti yhteiskunnan rakenteiden, instituutioiden sekä toimijoiden tutkimus. (Berger & Luckmann 2002/1966; Pietikäinen & Mäntynen 2009, 11–22.)

Merkityksiä rakennetaan ja tuotetaan diskurssien avulla. Pietikäinen ja Mäntynen (2009, 26–62) määrittelevät diskurssit tunnistettaviksi ja vakiintuneiksi kielenkäytön tavoiksi tietyissä tilanteissa. Ne sisältävät yksilöllisten käsitysten lisäksi sosiaalisia käytänteitä ja toimintaa ja ovat jatkumo kielenkäytön mikrotason ja yhteiskunnallis-historiallisen makrotason välillä. Toisin sanoen, kun käytämme kieltä, rakennamme sosiaalisia suhteita ja kuvaamme aihetta, itseämme ja toisiamme,

aikaamme ja sen institutionaalisia rakenteita ja toimintatapoja. Diskursseilla on myös kyky rajata, määrittää, muuttaa sekä asemoida ilmiötä ja ihmisiä. Niillä voidaan myös jäsentää tietty kuva eli representaatio käsiteltävästä aiheesta ja siihen liittyvistä toimijoista. (emt.; Suoninen 1999, 17–29) Lisäksi diskurssit nostavat tarkastelun kohteeksi ja esille puhujan tai kertojan valitsemat, hänelle keskeiset asiat ja näkökulmat (Burr 2003, 64–65; Riessman 2008, 2–8).

Jokinen ym. (1993, 27) toteavat, että diskurssin käsite sopii hyvin tutkimuksiin, joissa kiinnostuksen kohde on ilmiöiden historiallisuudessa tai institutionaalisissa käytännöissä. Diskurssianalyttinen tutkimusote on valittu näkökulmaksi, koska tutkimuskohteena ovat työhön sitoutumiseen liitetty merkitykset, joita tutkitaan hyvinvointityön institutionalisoitumisen ja hyvinvointiammattien ehtojen historiallisen muuttumisen kontekstissa. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten erikäiset sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammattilaiset merkityksellistävät työhön sitoutumistaan ja minkälaisia toisistaan eroavia merkityksiä aineistosta on löydettävissä. Lisäksi mielenkiinnon kohteena on se, mitä seurauksia näillä erilaisilla sitoutumisen merkityksillä on. Tutkijan havainto jo aineistonkeruuvaiheessa oli se, että työntekijät painottivat erilaisia asioita työhön sitoutumisestaan. Tämä herätti kiinnostuksen selvittää, mitä eroavaisuuksia aineisto sisältää, miten tämä selittyy ja mitä merkitystä erisältöisellä työhön sitoutumisen tulkinnoilla on.

Tutkimusaineisto koostuu sekä kirjoitetuista (14 kpl) että suullisista (19 kpl) työhön sitoutumisen merkitysten pohdintoista ja tulkinnoista. Aineisto on koottu vuosina 2005–2007 alan ammatillisissa lehdissä olleiden ilmoitusten sekä Pirkanmaan alueella toimiville työntekijöille kohdistetun haastattelupyyntöjen avulla. Ilmoituksessa informoitiin kertojia tutkimuksen kahdesta mielenkiinnon kohteesta, joita ovat työhön sitoutumisen ja elämänkulun väliset yhteydet sekä se, mitä työhön sitoutuminen kertojalle merkitsee. Lehti-ilmoituksessa pyydettiin kertomaan niistä asiakokonaisuuksista, jotka kertoja itse kokee keskeisiksi työhön sitoutumisessa. Samoin haastattelussa pyrittiin toteuttamaan kerronnallista lähestymistapaa, missä haastateltavan nostamat kokemukset, merkitykset ja omat painotukset pyritään saamaan esille (Hyvärinen & Löytyniemi 2005).

Diskurssianalyttisessä tutkimuksessa on tärkeää huomioida tilannekonteksti eli se sosiaalinen tilanne, jonka osana kielenkäyttö on. Tilannekontekstiin sisältyvien roolien ja toimijuuksien avulla tutkija voi tarkastella kielenkäytön ja sosiaalisen toiminnan välistä suhdetta. (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 31–34.) Tutkijan omat taustat (sosiaalityöntekijän koulutus, opetustyö sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla ja tutkittavan alan tuntemus) vaikuttivat haastattelutilanteen roolien muotoutumiseen siten, että tutkijan ja tutkittavien välistä suhdetta voi luonnehtia epävirallisiksi ja samaa alaa tuntevien henkilöiden välisiksi keskusteluiksi.

Kaikilla aineiston henkilöillä on joko sosiaali- tai terveydenhuoltoalan koulutus. Useimmilla on useita jatko- ja lisäkoulutuksia. Tutkimus kohdistuu työ- ja virkasuhteisiin pohjautuvaan hyvinvointityöhön, joten kotona tehtävä hoivatyö rajautuu tutkimuksen ulkopuolelle. Aineistossa oli 30 naista ja kolme miestä. Nuorimmat aineiston vastaajista ovat hieman yli 20-vuotiaita, vain muutaman vuoden työkokemuksen omaavia, vanhimmat puolestaan yli 65-vuotiaita, joilla työkokemusta on kertynyt jopa yli neljäkymmentä vuotta.

Se, miten kieltä tulkitaan ja ymmärretään, riippuu kontekstista eli kieltä ympäröivästä todellisuudesta. Analysoinnissa on etsitty työhön sitoutumisen merkityksiä ja diskursseja yhdistäen yksilön käsitykset työhön sitoutumisesta eli mikrotaso sekä hyvinvointityön institutionalisoituminen ja työn ehtojen muuttuminen eli makrotaso. (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 29–34.) Analysointi on toteutettu monivaiheisesti ja aloitettu sisälönanalyysillä kysymällä mitä työntekijät kertovat työhön sitoutumisesta. Merkityksiä on pyritty saamaan esille myös kysymyksillä miten sitoutumista on määritelty ja rajattu. Koska ihmisen tuottama kerronta on vaihtelevaa ja moniäänistä, on merkitysten ja kertojan painotusten esille saamiseksi keskeistä kiinnittää huomiota kenen ja mistä näkökulmasta kertoja kertoo (Pöysä 2009).

Näkökulmien lisäksi analysoinnissa on kiinnitetty huomiota vastaajien käyttämiin yksittäisiin käsitteisiin ja vertailtu niitä kertojien välillä. Tällä tavalla on saatu esille esimerkiksi keski-ikäisten kertojien käyttämät niin sanottuun uuteen julkisjohtamiseen yhdistetyt käsitteet, kuten kilpailuttaminen, tehokkuus ja tuottavuus, millä on merkitystä tämän tutkimuksen kysymyksenasettelun

kannalta. Merkitysdiskurssien analysoinnin jälkeen niitä on vertailtu toisiinsa ja lopuksi selvitetty, mitä

seurauksia erisisältöisillä merkityksillä on. Taulukko I havainnollistaa analysoinnin vaiheet.

Taulukko I. Analysoinnin vaiheet.

| Analysoinnin tavoite   | Analysoinnin kysymykset   | Analysoinnin taso                          |
|--|---|--|
| 1. Merkitykset esille  | Mitä sitoutumisesta on kerrottu? Miten määritelty? Miten rajattu? Mistä tai kenen näkökulmasta? Mitä käsitteitä käytetty? | Työntekijän mikrotaso                      |
| 2. Eri-ikäisten työntekijöiden diskurssien vertailu  | Miten sisällöllisesti eroavat? Mitä sulkevat kerronnasta pois? Mitä painotavat tai korostavat?                            | Työntekijöiden mikrotaso                   |
| 3. Miten hyvinvointityön institutionalisoituminen näyttäytyy kielessä? Teoreettisen kontekstin ja aineiston yhdistäminen | Miten hyvinvointityön yhteiskunnallistuminen ja kieli yhdistyvät toisiinsa diskursseissa?                                 | Yhteiskunnallinen makrotaso                |
| 4. Mitä seurauksia erisisältöisillä merkityksillä on?  | Mitä seurauksia ja mihin asiakokonaisuuksiin ne liittyvät?  | Työntekijän taso ja yhteiskunnallinen taso |

Diskurssianalyysin näkökulman mukaan puhe on moninaista ja rakentuu useasta eri näkökulmasta. Tutkijan erityinen mielenkiinto voi kohdistua juuri moninaisuuteen ja muuttuviin merkityksiin ja diskursseihin. (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 37–47.) Myös tässä tutkimuksessa vastaajien puhe on moninaista ja puheessa yhdistyy eri diskursseja. Yksittäisen henkilön puhe ei näin ollen kuulu ainoastaan yhteen diskurssiin Työntekijöiden vastauksissa sisällöt liukuvat osittain päällekkäin ja sisältävät samoja yksityiskohtia (esimerkiksi kertojien kiinnostuksen omaa alaa kohtaan ja tarve oppia työssä).

Analyysin perusteella on kuitenkin mahdollista jakaa työntekijöiden työhön sitoutumiselle rakentamat merkitysten painotukset kolmeen toisistaan poikkeavaan päädiskurssiin. Diskurssit jakautuvat ikäryhmittäisesti: 1) ikääntyneiden, yli 55-vuotiaiden työntekijöiden diskurssi, 2) keski-ikäisten, iältään noin yli 35-vuotiaiden työntekijöiden diskurssi sekä 3) nuorten, uran alkuvaiheessa olevien työntekijöiden diskurssi. Jaottelun perusteena on eri-ikäisten työntekijöiden tuottaman sisällöllisten merkitysten painostusten samankaltaisuus. Samankaltaisuus kielessä ilmeni siten, että ikääntyneiden työntekijöiden diskurssin keskeisin perusta oli kutsumuksellinen suhtautuminen työhön, keski-ikäisillä ammatillisuus ja pyrkimys oman alan laajaan ymmärtämiseen sekä nuorilla työntekijöillä epävarmuus työelämän pelisääntöistä ja hyvinvointityössä pysymisestä.

Tutkimukseen valitut otteet sisältävät vastaajien kuvauksia itsestään ja sitoutumisesta, sitoutumisen määrittelyä ja rajausta sekä näkökulmia,

joita vastaajat ovat nostaneet esiin. Sitaatin loppussa oleva K tai H tarkoittavat kirjoitettua tai haastatteluun perustuvaa otetta.

## Diskurssi perinteisestä työolajaliteetista

Ikääntyneiden ja lähellä eläkeikää olevien työntekijöiden työhön sitoutumisen merkitykset rakentuvat kutsumuksellisuuden varaan. Uurautumisen käsitteen lisäksi heidän käyttämiään ilmaisuja ovat muun muassa omistautuminen, palveleminen, ahkeruus, työ on elämän kantava voima ja voimakas vastuuntunto. Heidän voidaan tulkita edustavan Henrikssonin (1998), Eriksson-Pielan (2003) sekä Ericksonin ja Piercen (2005, 284–285) mukaista perinteistä hyvinvointivaltion naisten työolajaliteettia, minkä taustalla on työntekoa kunnioittava perinne. Heistä voi myös Leila Simosen tavoin (1990, 107–114) käyttää nimitystä kutsumuksen sukupolven hoivatyöntekijät. Kutsumuksellisuus konstruoituu heillä lapsuudesta. Eräs anestesiahoitaja kirjoittaa, että ”Lapsuudessani työllä oli elämänhallintaan suuri merkitys. Kuulin useasti sen, että työ on kaiken perusta.” Kirjoittaja toteaa, että hän on saanut elämänhallinnan ja työelämän oppinsa lapsuudesta. Näin hän rakentaa selvän jatkuvuuden lapsuuden ja nykyisen työhön sitoutumisen välille.

Kutsumus näyttäytyy diskursseissa ahkeruutena, ääri rajoilla työskentelynä, työn tekemisenä enemmän kuin vaaditaan sekä intohimona työtä kohtaan. Vastaajat korostavat asiakkaiden ja potilaiden palvelemista, mutta tulkitsevat sitoutumistaan myös organisaation toiminnan



näkökulmasta. Alla oleva näyte kuvaa potilaaseen sitoutumista sekä myös Meyerin ja Allenin (1997) mukaista voimakasta kiinnittymistä organisaatioon, sillä kertoja kuvaa sitoutumistaan siten, että haluaa tehdä parhaansa potilaille ja panostaa organisaation hyväksi käyttäen myös omaa vapaa-aikaansa työpäivään valmistautumiseen. Kuvaus itsestä ja sitoutumisesta korostaa työn suurta merkitystä tekijälleen.

*Itse asiassa olen ollut jo puolta tuntia ennen varsinaisen työajan alkamista valmistelemaan omaa työpäivääni, jotta voisin ilman kesken-eräisiä töitä olla vastaanottamassa ensimmäisen ja myös seuraavat saliini tulevat potilaat. (K, anestesiasairaanhoitaja)*

Vahvaa kollektiivisuuden tunnetta ja organisaatioon sitoutumista on todettavissa aineiston kohdissa, joissa vastaajat pyrkivät uhrautuvan potilastyön lisäksi toimimaan myös siten, että kaikilla työyhteisön työntekijöillä olisi hyvä olla. Kertajat asettavat näin suuret vaatimukset itselleen pyrkiessään kantamaan huolta myös kollegojen hyvinvoinnista. Pahimmillaan nämä vaatteet voivat aiheuttaa uupumusta ja väsymistä. Kaikesta huolehtivan sitoutumisen kannatteleva voima hiipuu monimutkaistuneen ja jatkuvasti muuttuvan työelämän edessä (Sennett 2002; 2007; Julkunen 2008, 112–117). Tämä tulee ilmi seuraavan otteen yllättävästä käänteestä.

*Sitoutuminen ilmenee minussa vastuunottamisena ja innostajana, että työyhteisössä kaikki voisivat hyvin. Olen aina ollut halukas työskentelemään enemmän kuin mitä minulta työssäni muodollisesti vaaditaan. Luovuuteni on muodostunut suorastaan intohimoksi työtäni kohtaan. Nyt, juuri tällä hetkellä olen todella väsynyt ja uupunut työstäni. Positiivisuuteni tahtoo väkisin kadota, kun ei kerta kaikkiaan jaksa. (K, perushoitaja)*

Osalle ikääntyneistä vastaajista kutsumus on koko elämänkulun ajan merkinnyt voimavaraa työhön mistä edelleen pidetään kiinni. Se eroaa nuorten työntekijöiden sitoutumiselle antamista merkityksistä mistä voi seurata ristiriitatilanteita työyhteisöissä. Ristiriitoja syntyy, kun nuorempien työntekijöiden sitoutumisen merkitykset eivät perustu omistautumiselle ja työlle uhrautumiselle. Seuraava ote kuvaa ristiriitatilannetta työyhteisössä sekä sitoutumisen rajausta, missä ikääntynyt työntekijä määrittelee asioita, mitä ei katso kuuluvan työhön sitoutumiseen.

*Asioita, joita mielelläni kierrän, ovat itsekeskeisyys, omien kotiasioiden esillä pitäminen, laiskuus ja negatiivisuus. Se, että edellytetään työpaikalta henkilökohtaista hyötyä, saa minut voimaan pahoin. Olen joitakin kertoja ollut vastakkain isonkin joukon kanssa tässä asiassa ja pysynyt kannasani. Kaikkia ei miellytä ehdottomuus työssä eikä omistautuminen työlle. (K, sairaanhoitaja)*

Kutsumuksellisuuteen pohjautuvat merkitykset näyttäytyivät useissa ilmaisissa erona nuorimpien ja ikääntyneiden työntekijöiden välillä. Samoin Sennettin (2007, 76) mukaan postmodernissa yhteiskunnassa juuri nuorten osalta uhrautumisen etiikka on vahvimmin heikentynyt.

### Diskurssi ammatillisuudesta

Gubrium ja Holstein (2009, 161–172) korostavat, että ammatteja tutkittaessa kertomuksissa on mukana ammatillinen sosialisatio. Myös tässä tutkimuksessa työntekijöiden, joilla työkokemusta on noin 20 vuotta, työhön sitoutumisen diskurssi rakentuu koulutukselle, ammatilliselle sosiaalisuudelle ja oman työtoiminnan jatkuvalle pohdinnalle. Alla oleva ote kuvaa tyypillisesti työn laajaa pohdintaa sekä hyvinvointityöhön kytkeytyviä moninaisia sosiaalisia suhteita ja rakenteita, joita pyritään ymmärtämään.

*Mielestäni tänä päivänä minulla on jo laajempi ymmärrys siitä, miten hoitotyö sarallaan kytkeytyy yhteiskunnan tarpeisiin, poliittiseen päätöksentekoon ja yhteiskunnan kehitysprosesseihin globaalisestikin. (K, psykiatrinen sairaanhoitaja)*

Keski-ikäisten työntekijöiden kieli sisältää lukuisia uuteen julkisjohtamisen malliin yhdistettäviä käsitteitä, ja he korostavat jatkuvan koulutuksen ja uudistumisen merkitystä työhön sitoutumisessaan. He edustavat ajanjaksoa, jossa ryhdyttiin korostamaan hyvinvointiammattien professionaalisuutta ja menetelmällistä osaamista (Wrede ym. 2008; Anttonen 2009). Seuraavista otteista on luettavissa uuden julkisjohtamisen mallin käsitteitä (Kovalainen 2004) ja niiden sisäistyminen hoivatyöntekijöiden ajatteluun ja arkeen. Otteet määrittelevät sitoutumista ja kuvaavat merkitysten muuttumista ikääntyneisiin työntekijöihin verrattuna. Ahkeruus ja omistautuminen ovat muuttuneet rakenteisiin liittyväksi tehokkuudeksi ja taloudellisuudeksi.

*Työhön sitoutuminen on minulla sitä, että teen minulle määritellyt tehtävät tehokkaasti, talo-*

udellisesti ja asiakkaan hyvään keskittyen. (K, perushoitaja)

*Mää oon sanonnu jo vuosia, että sosiaalitoimeen tulis saada yrittäjähenkisyyttä... Mun mielestä on hyvä asia, että tulee tämmöstä taloudellista ja tehokkuus-ajattelua. (H, johtaja päihdehuolto)*

Selkeä ero ikääntyneiden ja keski-ikäisten työntekijöiden diskurssien välillä liittyy juuri kutsu- ja motivaatioon. Hyvinvointityötä ei ammatillisuutta ja omaa jaksamista korostavien keski-ikäisten kertojien mukaan tule tehdä maailman parantamisen ja uhrautumisen näkökulmasta, sillä siitä seuraa uupumus ja työntekijän toimintakyvyttömyys. Alla olevan työntekijän kannanoton merkitys on työhön sitoutumisen rajaamisessa. Työntekijä rajaa työlle uhrautumisen pois hyvinvointityöhön sitoutumisesta, sen ammatillisuudesta ja työntekijän työhyvinvoinnista. Tulos on vastakkainen Eriksson-Pielan (2003, 93) tuloksiin nähden, missä hoitajat perustelivat työtään muun muassa uhrautuvuudella.

*Niin on niitä, jotka tulee tän kaltaseen työhön ajatuksella, että tulee ja pelastaa. Sitte ei kuitenkaan käytännössä kykene sitä tekeen. Jossain kohtaa palaa totaalisesti loppuun ja kynnistyy. (H, johtaja lastensuojelu)*

Keski-ikäisten työhön sitoutumisen diskurssi rakentuu vahvasti myös asiakkaiden kautta, sillä heillä yksi keskeinen sitoutuminen kohde ovat asiakkaat ja potilaat. Ydintehtävän pohdinta on kertojille tärkeää, jotta työyhteisössä tehdään oikeita asioita asiakkaiden tarpeista lähtien. Sitoutumista lisäävää on se, että työntekijät, organisaation hallinto ja päättäjät ovat samaa mieltä työyhteisön perustehtävästä. Se lisää myös työn tehokkuutta, tuottavuutta ja työn laatua.

*Kun saa tehdä omaa ydintehtäväänsä, se sitouttaa. Ei saa olla hallinnon kanssa ristiriitaisuutta siitä, mikä yksikön perustehtävä on. (H, ohjaaja)*

*...tietää sen, mikä on oma roolinsa ja ruutunsa eli mikä on tämän meidän toimiston perustehtävä. Kyllä koko kaupungin sosiaalitoimen pitää huolehtia tästä ja että kaikki annamme hyvää työpanosta. Kokonaisuuden hahmottaminen! Mulla on semmonen juju, että täytyy enemmän lähteä asiakkaista käsin. (H, johtava sosiaalityöntekijä)*

Yllä olevassa otteessa asiakasnäkökulman korostuminen kuvaa samaa pohdintaa Silva Tedren

(2001, 36) kanssa siitä, että poliittisessa päätöksenteossa on aina kysyttävä keneen kulloinkin huomio kiinnittyy, kenen oikeuksia, velvollisuuksia ja mahdollisuuksia nostetaan esiin, kenen taas häivytetään. Uhkana sitoutumiselle, asiakaslähtöisyydelle ja työn laadulle kertojat kokevat liian nopeasti ylhäältä alaspäin annetut hallinnollis-organisatoriset muutokset. Näkökulma, minkä kautta työntekijät puhuvat, on näin myös hallinnollis-rakenteellinen. Se sisältää huolen siitä, että hyvinvointityön etiikkaa ei korosteta tarpeeksi ja että asiakkaan näkemykset sivuutetaan (vrt. Anttonen & Zechner 2009, 34–37; Henriksson & Vrede 2008, 124–128). Alla olevassa näytteessä haastateltava määrittelee työntekijän ja asiakkaan suhdetta hallinnollisiin rakenteisiin. Hänen mukaansa nopeatempoiset hallinnolliset muutokset eivät jatkuvuutta ja vastavuoroisuutta edellyttävässä hoito- ja huolenpitotyössä ole asiakkaiden ja työntekijöiden kannalta myönteisiä päätöksiä.

*Sitoutumista on nakertannu sellaset asiat, että tulee niin hirveesti, kauheen nopeesti jotain muutosta ja hirveellä hölkällä mennään ja sit mää koen, että mulla on aika pitkä työkokemus hoitamisesta ja nään ettei heiän [päihdeasiakkaiden] kanssa pidä hötkyillä... voi olla uudistushaluinen, mutta pitäis olla jalat maassa. (H, ohjaaja)*

Myös Laine (2005), Eriksson (2005) sekä Schalk ja Freese (2000) ovat havainneet tutkimuksissaan, että hyvinvointialan työntekijän työhön sitoutuminen heikkeni huomattavasti, mikäli organisaatiossa tapahtuvien muutosten vuoksi hoidon laatu heikkeni. Työhön sitoutumista heikensi tämän aineiston keski-ikäisillä vastaajilla myös kokemukset siitä, ettei työn tekeminen mahdollistu eettisesti hyvin tai mikäli he kokevat etteivät tule kuulluksi asiantuntijoina ja osajoina. Näissä ristiriitaisissa tilanteissa seurauksena on luottamuksen heikkeneminen työnantajaan ja omaan työorganisaatioon. Tällöin vastaajat luottavat vain omaan ammattitaitoonsa.

*Mun merkittävin työhön sitoutumisen vaikuttaja on se, että mun mielipiteitä, että mää todella koen, että mua kuullaan ja että sillä on merkitystä, mitä mää sanon. (H, vastaava ohjaaja)*

*Se, mitä meillä on muutoksissa, on meidän ammattitaito ja siihen voi luotta. Ei tässä paljon muuhun voi luotta. (H, psykologi)*

Kuitenkin vahva organisaatioon sitoutuminen edellyttää vastavuoroisuuteen pohjautuvaa luottamusta organisaation sisällä ja mahdollisuutta oman osaamisen ja ammattitaidon täydelliseen hyödyntämiseen (Baruch 1998).

## Diskurssi epävarmuudesta

Tutkimusotoksen nuorimmat työntekijät ovat olleet työelämässä vasta muutamia vuosia. Heillä työhön sitoutumisen diskurssin voi kategorisoida sisältävän epävarmuutta työelämään sosiaalistumisen ja hyvinvointityössä pysymisen suhteen. Diskurssin voidaan tulkita kuvaavan työmarkkinoiden epävakautumista, prekaariutta sekä työelämän vastavuoroisuuden ja ljaliteetin heikentymistä (Lehto & Sutela 2008; Joensuu 2006; Baruch 1998). Heidän usein käyttämät käsitteet, kuten pelisäännöt, normit, työyhteisön hyväksyntä, työkaverit, työyhteisön tapahtumat, tuki, perehdytys, määräaikaisuus, sijainen, pätkätyöt, oikeudet, velvollisuudet ja säästötoimet kuvaavat juuri työelämässä toimimista ja organisaation yhteisöllisyyttä.

Seuraava näyte kuvaa työelämässä olemista, siellä toimimista sekä työyhteisön pelisääntöjen, määräysten ja normien omaksumista. Vastaja määrittelee ja rajaa sitoutumista niin, että työntekijä, joka ei tule siistinä ja työajan mukaisesti töihin tai ei toimi työelämän ja työyhteisön pelisääntöjen mukaisesti, ei ole sitoutunut työhönsä.

*Mää mietin sitä sitoutumista sillä tavalla, että onhan siinä käytännön juttukin, että tulee töihin ajallaan ja siistinä ja ne pelisäännöt. (H, kättilö)*

Teoreettisissa työhön sitoutumisen malleissa (Drucker 1959; Morrow 1993; Lee ym. 2000; Meyer & Allenin 1997) ei korostu työelämän pelisääntöjen omaksuminen, mutta tässä aineistossa nuorten työhön sitoutuminen rakentui sääntöjen pohdinnan kautta. Yhteisöllisyyttä kuvaavien käsitteiden toistuminen puolestaan merkitsee kollektiivisuuden ja sosiaalisten tarpeiden voimakasta merkitystä nuorten työntekijöiden työhön sitoutumisessa. Alla oleva näyte nostaa esille yhteisöllisyyden ulottuvuuksiksi työyhteisön hyväksynnän ja osallisuuden työajan ulkopuolella tapahtuvaan toimintaan ja sen suunnitteluun.

*Sitte mulle on se työyhteisö ollu aina sillainkin tosi tärkeä. Mää tiedän, että töihin ei mennä työka- vereitten takia, mutta oon tykänny aina hirveesti lähtee kaikkiin yhteisiin tapahtumiin työajan ulko-*

*puolella ja järjestää niitä... työyhteisön hyväksyntä on tosi tärkeä juttu mulle. (H, sairaanhoitaja)*  
Kertojat liittivät yhteisöllisyyteen myös koke- neempien työntekijöiden antaman palautteen ja sosiaalisen tuen. Nämä ovat myös muiden tutkijoiden (Pöyliö & Suopajarvi 2005) mukaan juuri nuorten työhön liittämiä keskeisiä merki- tyksiä. Edellinen näyte ei sisällä pohdintaa työn eettisyydestä. Samoin huoli mahdollisuudesta hoitaa potilasta tai asiakasta mahdollisimman hyvin rajautuu nuorten työntekijöiden kielestä pois. Nuoret työntekijät käyttävätkin vanhempia työntekijöitä vähemmän käsitteitä potilas, asia- kas, ammatillisuus, osaaminen, eettisyys, tarpeet tai vuorovaikutus. Diskurssi vahvistaa Phillipsin (2007, 122–129) tuloksia siitä, että uran alku- vaiheessa olevien kertomuksissa on vain vähän ilmaisia hyvinvointityön eettisyydestä ja alan keskeisimmistä toiminnoista, kuten työntekijän emotionaalisista valmiuksista sekä potilaan tai asiakkaan kohtaamisesta.

Työmarkkinoiden prekaarius (Joensuu 2006, 60–68; Julkunen 2004, 183; 2008, 112–117) tuli esille vastauksissa kahdella tavalla. Kun kertoja oli epävarma siitä, mihin haluaa sijoittua oman alan työkentässä, ovat pätkätyöt antaneet moni- puolista kokemusta alasta ja näin edesauttaneet oman ammatillisen suuntautumisen kohdentu- mista. Samoin kuin Lehto ja Sutela (2008, 39) toteavat tutkimuksessaan, vastaajat eivät va- pauden näkökulmasta katsottuna ole kokeneet pätkätyöläisyyttä ja työelämän epävarmuutta ongelmallisena. Seuraavan otteen keskiössä on ammatillisen epävarmuuden ja noviisiuden vai- kutus sitoutumiseen. Työntekijä kuvaa itseänsä ja sitoutumistaan heti koulutuksen jälkeen sekä pohtii ja selittää syytä visioiden ja sitoutumisen puuttumiselle. Työtä tehtiin epävarmassa työllisyytilanteessa päivä kerrallaan, jolloin työhön sitoutumisesta puuttuivat nykyisin tärkeänä pide- tyt tulevaisuuden perspektiivi sekä kehittäminen. Organisaatioon kiinnittymisen ja samaistumisen (Meyer & Allen 1997) voidaan otteen perusteella tulkita olevan häilyvää.

*Jos aattelee valmistumisen jälkeen, niin jotenkin sitä haki kauheesti, että mikä se on se mun paika- kani. Ei ollu semmosta niinku perspektiiviä, että olisin kauheesti miettiny, että haluunko mä kehittä- tää sitä työtä. Mää en tienny, oonko mä siinä työpaikassa vielä muutaman kuukauden kulut-*

*tua. ... oli semmone häilyvä aika, ... tietyllä tavalla sitouduin siihen päivä kerrallaan tekemään sen, ei mulla varmaan silloin nuorena vastavalmistuneena, niin tuskin mulla silloin mitään visioita ja ideoita oli. (K, sosionomi AMK)*

Pätkätyöläisyys saa kertomuksissa erilaisen merkityksen, kun nuoret tulkitsevat sitä oman työyhteisöasemansa kautta. Nuoret työntekijät kokevat asemansa työyhteisössä olevan epävarmemman ja heikomman kuin vakituisilla työntekijöillä. He toivovat kuitenkin tulevansa hyväksytyiksi myös ammatillisesti täysivaltaisiksi työyhteisön jäseniksi, vaikka olisivat vain sijaisia. Alla olevissa näytteissä työntekijät kyseenalaistavat työyhteisön oikeudenmukaisuuden. He asemoivat itsensä alempiarvoiseksi työntekijöiksi suhteessa muihin työntekijöihin.

*Miksi minun pitäisi sitoutua työhöni, jos työnantajan ei sitoudu minuun? Määräaikaisena työntekijänä minulle kuuluvat samat velvollisuudet, mutta oikeudet eivät ole samat. (K, sosionomi AMK)*

*Tähän mennessä en ole missään saanut vaikuttaa. Olenhan minä vain sijainen! Vielä näinkin pieni asia ottaa päähän ja horjuttaa työntekijän halua, vaikka juuri tässä vaiheessa työntekijän on korkeimmillaan ja uuden taidon oppiminen. (K, sairaanhoitaja)*

Otteista on tulkittavissa Baruchin (1998) mainitsemaa molemminpuolista lojaliteetin puutetta, missä vastavuoroisuus työntekijän ja työnantajan välillä on vähentynyt. Odotusten ja todellisen arjen ristiriidat rakentuvat pienistä asioista, mitkä otteiden mukaan kuitenkin horjuttavat voimakkaasti nuoren työntekijän sitoutumista.

Työhön sitoutumisen esteiksi nuoret työntekijät mainitsevat alan rakenteelliset tekijät, kuten julkisen sektorin säästötoimet, huonon palkkauksen sekä heidän kokeman alan yleisen heikon arvostuksen. Samaan tulokseen on päättynyt Kirpal (2004) tutkiessaan rakenteellisten tekijöiden vaikutusta sairaanhoitajien ammatilliseen identiteettiin ja työhön sitoutumiseen. Alla olevassa otteessa lopputulos voi olla hyvinvointipalveluiden työmarkkinoiden kannalta merkittävä, mikäli kertojan mainitsema alan vaihtaminen toteutuu laajassa mittakaavassa. Sitätaatti sisältää selkeästi epävarmuutta ja heikkoja kiinnittymistä, ei ainoastaan omaan organisaatioon, vaan myös omaan alaan.

*Suuri este sitoutumiselleni on kunnallisen sektorin jatkuvat säästötoimet. Ne rasittavat koko työyhteisöä ja latistavat yleistä motivaatiota ja työhön sitoutumista. .... Tärkeä sitoutumisen latistaja on hoiva-alan surkea palkkaus. Koen tekevänä äärimmäisen tärkeää ja vaativaa työtä, mutta palkka on ala-arvoinen. Kovien arvojen yhteiskunnassa hoiva-alaa ei yksinkertaisesti arvosteta. Tiedän monia, jotka ovat jo vaihtaneet tai suunnittelevat vaihtavansa alaa tämän surkean tilanteen vuoksi. Huonoina päivinä suunnittelen itse samaa. (K, sosionomi AMK)*

## Pohdinta

Tässä tutkimuksessa on selvitetty, miten eri-ikäiset sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammattilaiset merkityksellistävät työhön sitoutumistaan ja minkälaisia toisistaan eroavia merkityksiä aineistosta oli löydetävissä. Lisäksi mielenkiinnon kohteena oli se, mitä seurauksia näillä erilaisilla sitoutumisen merkityksillä on.

Diskurssianalyysi ja eri-ikäisten työntekijöiden vastausten vertailu toi esille uutta tietoa niistä asiakokonaisuuksista, joita työntekijät pitävät keskeisenä työhön sitoutumisessaan. Aineiston analysointi hyvinvointipalveluiden institutionaalisoitumisen ja hyvinvointiammattien ehtojen muuttumisen kontekstissa toi puolestaan esille sen, kuinka hyvinvointipalvelujärjestelmän ja sen rakenteiden muuttuminen näyttäytyy työntekijöiden diskursseissa. Keskeisinä tuloksina voidaan pitää sitä, että eri-ikäisten työntekijöiden työhön sitoutuminen ja siihen liitetyt merkitykset ja diskurssit ovat sisällöltään ja näkökulmiltaan erilaisia ja että erilaisilla työhön sitoutumisen merkityksillä on monia vaikutuksia hyvinvointipalveluille, organisaatioille, hyvinvointityön laadulle sekä työn mielekkyyden kokemiselle. Diskurssit ovat siis muuttuneet ja uusia yllättäviä merkityksiä on syntynyt.

Diskurssit sisältävät myös vastaajien kannanottoja hyvinvointityön vallitseviin toiminnan ehtoihin sekä rakenteellisiin tekijöihin, jotka vaikuttavat työhön sitoutumiseen. He ilmaisevat diskurssien kautta mahdollisia ja toivottavia olosuhteita sekä huolen omasta asemastaan ja mahdollisuuksistaan selvittää hyvinvointityön haasteista. He haluavat nostaa esille hyvinvointityön ja työelämän ongelmakohtia, joihin he eivät itse koe pystyvänsä riittävästi vaikuttamaan

ja mitkä kuitenkin vaikuttavat vahvasti heidän työhön sitoutumiseen ja tulevaisuuden valintoihin. Taulukko 2 on kooste työhön sitoutumisen

diskurssien sisällöistä, niitä selittävästä hyvinvointialan työn ehtojen muuttumisesta sekä merkitysjärjestelmien erilaisuuksien seurauksista.

Taulukko 2. Työhön sitoutumisen diskurssit.

|                                  | Sitoutumisen diskurssin sisältö  | Diskurssin yhteys teoriaan  | Diskurssin mukainen seuraus  |
|----------------------------------|--|---|--|
| <b>Ikääntyneet työntekijät</b>   | Kutsumus ja vahva kollektiivisuuden kokemus. Rakentuu työntekijän omasta lapsuudesta sekä potilaan ja organisaation näkökulmista.  | Perinteinen työolajaliteetti.   | Ristiriitatilanteet organisaatiossa suhteessa nuorempien työntekijöiden erilaisiin merkitysjärjestelmiin. Työntekijän omien voimavarojen hiipuminen.   |
| <b>Keski-ikäiset työntekijät</b> | Tavoitteena ammatillinen toiminta sekä työn ja hyvinvointialan rakenteiden laaja pohdinta ja ymmärtäminen. Rakentuu koulutukselle ja asiantuntijuudelle sekä asiakaslähtöisyydelle. Ei kutsumusta. | Edustaa profesioiden ja menetelmäoppien korostamisen aikakautta sekä uuden julkisjohtamisen oppeja. | Eettisen ja ammatilliset ristiriitatilanteet työssä, mikäli työn tekeminen hyvin ei mahdollistu. Työn laadun heikkeneminen.  |
| <b>Nuoret työntekijät</b>        | Epävarmuus työelämän pelisäännöistä ja hyvinvointityössä pysymisestä. Rakentuu työelämän normien ja yhteisöllisyyden kautta. Ei huomattavasti potilas-/asiakaspuhetta.                             | Epävakaat työmarkkinat ja työelämän vastavuoroisuuden ja lojaalisuuden heikentyminen.               | Pätkätyöt ei ongelmallisia etsittäessä omaa paikkaa hyvinvointityön kentässä. Pätkätyöt ongelmallisia pohdittaessa nuoren työyhteisöasemaa. Heikoiksi koetut alan rakenteelliset tekijät horjuttavat sitoutumista. |

Ikääntyneiden työntekijöiden työhön sitoutumisen kertomukset perustuvat kutsumuksellisuuteen, uhrautuvaan toisten palvelemiseen ja ankaraan työetiikkaan. Iäkkäiden työntekijöiden elämäntilannetta ja työelämän ehtoja yhdistää perinteinen sukupuolisopimus, pitkät, vakaat ja turvalliset työsuhteet, joiden varaan he ovat työhön sitoutumistaan rakentaneet. Tästä syystä he kokevat epävakausta sisältävien työelämänmuutosten koskevan enemmän nuoria työntekijöitä kuin heitä. He ovat vahvasti kiinnittyneitä ja samaistuneita organisaatioon. He haluavat pitää asiakkaiden lisäksi huolta myös kollegoista. Kutsumus merkitsee heille toisaalta voimavaraa, josta edelleen pidetään työyhteisöissä esiintulevien ristiriitatilanteiden uhallakin kiinni. Toisaalta kutsumuksellisuus ja ääriajoilla työskenteleminen merkitsee kuormittavuustekijää, mikä vie työntekijän voimavaroja ja on uhka sitoutumiselle. Organisaation kannalta uhrautuvaisuuteen perustuva kutsumus voi merkitä ristiriitatilanteita arjessa, silloin kun työn lähtökohdat nuoremmilla työntekijöillä ovat erilaiset. Jotta työyhteisö

pysyy toimivana yksilön voimavaroja ylläpitäen, tulee kutsumuksellinen työhön sitoutuminen ja sen voimavara- ja kuormittavuusolotuvuudet huomioida sekä pyrkiä edesauttamaan ja lisäämään sallivuutta työyhteisöissä.

Keski-ikäisten kertojien työhön sitoutumisen diskurssit rakentuvat ammatillisuuden pohdinnalle. Kertojat ovat ammattiin sitoutuneita ja heillä sitoutuminen kohdistuu vahvasti omaan asiantuntijuuteen ja asiakkaisiin. He edustavat aikakautta, jolloin hyvinvointityössä ryhdyttiin voimakkaasti korostamaan menetelmällistä osaamista, koulutusta ja alan tieteellistämistä ja ovat omaksuneet myös uuden julkisjohtamisen periaatteita työhönsä. Heidän organisaatioon sitoutumistaan uhkaavat liian nopeat, ylhäältä alaspäin annetut hallinnollis-organisatoriset muutokset, mikäli muutostilanteissa työntekijän asiantuntijuus, hoiva-alan eettisyys ja ammatillisuuden lähtökohdat eivät tule huomioituksi. Tämä puolestaan merkitsee sitä, että organisaation ilmapiiri, työn laatu, työyhteisön toimivuus sekä koettu työn mielekkyys voivat heikentyä. Selkeä ero ikääntyneiden työnteki-

jöiden diskursseihin liittyy kutsumuksellisuuteen, sillä keski-ikäisten diskurssin mukaan kutsumus sitoutumisen pohjana aiheuttaa työntekijälle uupumusta ja kuormittavuutta sekä vaikuttaa myös ammatillisuuden hämärtymiseen.

Nuorten työntekijöiden diskurssit sisältävät epävarmuutta työelämään sosiaalistumisen ja hyvinvointialalla pysymisen suhteen. Työyhteisöpuhe tuo esille voimakasta yhteisöllisyyden kokemisen tarvetta ja sosiaalisen tuen toivetta työn mielekkyyden lisäämiseksi. Pätkätöitä ja työelämän epävakaisuutta he eivät pidä ongelmallisena, mikäli heillä on epävarmuutta siitä, mihin haluavat sijoittua hyvinvointityön kentässä. Toisaalta he kokevat, että pätkätöitä heikentävät nuoren työntekijöiden asemaa työyhteisössä velvollisuuksien ollessa samat kuin vakaisissa työsuhteissa olevilla mutta oikeudet ja mahdollisuudet kehittää työyhteisöä eivät. Sitoutumista omaan alaan ja organisaatioon nuorilla työntekijöillä heikentävät alaan liittyvät rakenteelliset tekijät. On tärkeää, että uran alkuvaiheessa olevat voivat työskennellä ympäristössä, missä on mahdollista tehdä kysymyksiä työelämään sekä ammatillisuuteen liittyen

ja missä on riittävä yhteisöllisyyden ilmapiiri sekä kokeneempien työntekijöiden ja esimiesten tuki. Koska nuoret harkitsevat aktiivisesti alalla pysymistä ja muita vaihtoehtoja, on alan houkuttelevuuteen kiinnitettävä huomiota, jotta työvoiman saanti hyvinvointipalveluihin on turvattu.

Työhön sitoutumista voidaan pitää tärkeänä voimavarana hyvinvointipalveluille ja alalla toimiville organisaatioille, sillä hoiva-alalla on lähitulevaisuudessa tapahtumassa voimakasta liikehdintää muun muassa eläköitymisen myötä (Hämäläinen 2002). Taloudellinen taantuma pakottaa luomaan entistä tehokkaampia työmenetelmiä, mistä syystä on tärkeää huomioida eri-ikäisten työntekijöiden työhön sitoutumisen rakentuminen ja pyrkiä takaamaan henkilökunnan pysyminen organisaatioissa ja kouluttautumallaan alalla. Niukat resurssit ja kasvavat hyvinvointipalveluiden tarpeet ovat organisaatioille haaste, sillä niiden on kyettävä mahdollistamaan eettisesti hyvä hoito ja hoiva sekä luomaan sitoutumista ylläpitäviä ja edistäviä rakenteita, toimintamalleja ja -kulttuureita työn mielekkyyden takaamiseksi.

## Kirjallisuus

- ANTTONEN, A. (2009). *Hoivan yhteiskunnallistuminen ja politisoituminen*. Teoksessa A. Anttonen, H. Valokivi & M. Zechner (toim.) *Hoiva. Tutkimus, politiikka ja arki*. (54–98) Tampere: Vastapaino.
- ANTTONEN, A. & ZECHNER, M. (2009). *Tutkimuksen lähestymistapaja hoivaan*. Teoksessa A. Anttonen, H. Valokivi & M. Zechner (toim.) *Hoiva. Tutkimus, politiikka ja arki*. (16–53) Tampere: Vastapaino.
- BARUCH, Y. (1998). *The Rise and Fall of Organizational Commitment*. *Human System Management*, 17, 135–143.
- BERGER, P. & LUCMANN, T. (2002/1966). *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen*. Tiedonsosiologinen tutkielma. *Suom. Vesa Raiskila*. Helsinki: Gaudeamus.
- BURR, V. (2003). *Social Constructionism. Second Edition*. London: Routledge.
- DRUCKER, P. (1959). *Käytännön liikkeenjohto*. Helsinki: Tammi.
- ERIKSSON, K. & PIERCE, J. (2005). *Farewell to the organization man – the feminization of loyalty in high-end and low-end service jobs*. *Ethnography*, 6, 283–313.
- ERIKSSON, I. (2005). *Arbetsliv och känsla av sammanhang*. Teoksessa B. Fjaestad & L-E. Wolfe'n (toim.) *Arbetsliv och samhällsförändringar*. (s. 49–60). Lund: Studentlitteratur.
- ERIKSSON-PIELA, S. (2003). *Tunnetta, tietoa vai hierarkiaa? Sairaanhoidon moninainen ammatillisuus*. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto: *Acta Universitatis Tamperensis* 929.
- GUBRIUM, J.F. & HOLSTEIN, J.A. (2009). *Analyzing Narrative Reality*. London: Sage.
- HENRIKSSON, L. (1998). *Naisten terveys- ja ammatillistumisen politiikka*. Helsinki: Stakes, Tutkimuksia 88.
- HENRIKSSON, L. & WREDE, S. (2004). *Hyvinvointityön ammattien tutkimus*. Teoksessa L. Henriksson & S. Wrede (toim.) *Hyvinvointityön ammatit*. (s. 9–19). Helsinki: Gaudeamus.
- HYVÄRINEN, M. & LÖYTTYNIEMI, V. (2005). *Kerronnallinen haastattelu*. Teoksessa J. Ruusuvaari & L. Tiittula (toim.) *Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vorovaikutus*. (s. 189–222). Tampere: Vastapaino.
- HÄKKINEN, A., LINNANMÄKI, E. & LEINO-KAUKIAINEN, P. (2005). *Suomi, johon suuret ikäluokat syntyivät*. Teoksessa A. Karisto (toim.) *Suuret ikäluokat*. (s. 61–91). Tampere: Vastapaino.
- HÄMÄLÄINEN, H. (2002). *Työvoimareservit ja niiden rakenne Suomessa v. 2000*. Helsinki: Tilastokeskus, *Katsauksia 2002:1*.
- JOENSUU, S. (2006). *Kaksi kuvaa työntekijästä. Sisäisen viestinnän opit ja postmoderni näkökulma*. Jyväskylän yliopisto: *Jyväskylä Studies in Humanities* 58.
- JOKINEN, A. & JUHILA, K. & SUONINEN, E. (1993). *Diskursiivinen maailma: teoreettiset lähtökohdat ja analyttiset käsitteet*. Teoksessa: A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.) *Diskurssianalyysin aakkoset*. (s. 17–47). Tampere: Vastapaino.
- JOKINEN, K. & SAARISTO, K. (2006). *Suomalainen yhteiskunta*. Helsinki: WSOY.

- JULKUNEN, R. (2004). Hyvinvointipalvelujen uusi politiikka. Teoksessa L. Henriksson & S. Wrede (toim.) *Hyvinvointityön ammatit* (s. 168–186). Helsinki: Gaudeamus.
- JULKUNEN, R. (2008). Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- KARISTO, A. (2005). Suuret ikäluokat kuvastimessa. Teoksessa A. Karisto (toim.) *Suuret ikäluokat* (s. 17–60). Tampere: Vastapaino.
- KIRPAL, S. (2004). Work identities of nurses: Between caring and efficiency demands. *Career Development International*, 9, 274–304.
- KOVALAINEN, A. (2004). Hyvinvointipalveluiden markkinointuminen ja sukupuolisopimuksen muutos. Teoksessa L. Henriksson & S. Wrede (toim.) *Hyvinvointityön ammatit* (s. 187–209). Helsinki: Gaudeamus.
- LAINEN, M. (2005). Hoitajana huomennakin. Hoitajien työpaikkaan ja ammattiin sitoutuminen. Turun yliopiston julkaisuja, Sarja C, osa 233.
- LEE, K. & CARSWELL, J.J. & ALLEN, N.J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85, 799–811.
- LEHTO, A.-M. & SUTELA, H. (2008). Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- MEYER, J.P. & ALLEN, N.J. & SMITH, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538–551.
- MEYER, J. & ALLEN, N. (1997). *Commitment in the Workplace. Theory, Research and Application*. London: Sage.
- MORROW, P. C. (1993). *The Theory and Measurement of Work Commitment*. Greenwich, Connecticut, Jai Press.
- PHILLIPS, J. (2007). *Care*. Oxford: Polity Press.
- PIETIKÄINEN, S. & MÄNTYNEEN, A. (2009). Kurssi kohti diskursssia. Tampere: Vastapaino.
- PUSA, O. (1997). Hyvinvointivaltion murros. Teoksessa T.J. Hämäläinen (toim.) *Murroksen aika. Selviääkö Suomi rakennemuutoksesta?* (s. 111–129). Helsinki: WSOY.
- PÖYLIÖ, S. & SUOPAJÄRVI, L. (2005). Perusturva ja punainen tupa. Nuorten osaajien työtä ja asuinympäristöä koskevat odotukset. Helsinki: työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 275.
- PÖYSÄ, J. (2009). Positiointiteoria ja positiointianalyysi – uusia näkökulmia narratiivisen toimijuuden tarkasteluun. Teoksessa S. Hägg, M. Lehtimäki & L. Stenby (toim.) *Näkökulmia kertomuksen tutkimukseen* (s. 314–343). Helsinki: SKS.
- RAUNIO, K. (2009). Olennainen sosiaalityössä. Helsinki: Gaudeamus.
- RIESSMAN, C.K. (2008). *Narrative Methods for the Human Sciences*. London: Sage.
- SCHALK, R. & FREESE, C. (2000). The impact of organizational changes on the psychological contract and attitudes towards work in four health care organizations. Teoksessa K. Isaksson, C. Hogstedt, C. Eriksson & T. Theorell (toim.) *Health Effects of the New Labour Market* (s. 129–143). New York: Kluwer.
- SENNETT, R. (2002). Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Tampere: Vastapaino.
- SENNETT, R. (2007). Uuden kapitalismin kulttuuri. Tampere: Vastapaino.
- SIMONEN, L. (1990). Contradictions of the Welfare State, Women and Caring. Tampereen yliopisto: Acta Universitatis Tamperensis 295.
- SUONINEN, E. (1999). Näkökulma sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen. Teoksessa: A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.) *Diskurssianalyysi liikkeessä* (s. 17–36). Tampere: Vastapaino.
- TEDRE, S. (1999). Hoivan sanattomat sopimukset. Tutkimus vanhusten kotipalvelun työntekijöiden työstä. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja Nro 40.
- TEDRE, S. (2001). Hoivapalveluiden muutokset 1990-luvulla – miten hoiva politisoidaan 2000-luvulla? Teoksessa *Hyvinvointivaltio organisoituu uudelleen – entä sukupuolijärjestelmä? Raportti seminaarista 9.5.2001* (s. 34–44). Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, *Tasa-arvo* julkaisuja 2001:6.
- WREDE, S., HENRIKSSON, L., HOST, H., JOHANSSON, S. & DYBBROE, B. (2008). *Care Work and the Competing Rationalities of Public Policy*. Teoksessa S. Wrede, L. Henriksson, H. Host, S. Johansson & B. Dybbroe (toim.) *Care Work in Crisis. Reclaiming the Nordic Ethos of Care* (s. 15–37). Lund: Studentlitteratur.

*Elina Pietikäinen, Pia Oedewald, Marja-Leena Haavisto,  
Teemu Reiman, Kaarin Ruuhilehto & Jouko Heikkilä*

## **Pyrkivätkö turvallisuuskriittiset organisaatiot oppimaan kokemuksistaan? Kokemustiedon käsittelyä ohjaavat oletukset ydinvoimateollisuudessa ja terveydenhuollossa**

**T**urvallisuuskriittisillä organisaatioilla on systemaattisia menettelytapoja esiin tulleiden turvallisuusongelmien raportointiin ja käsittelemiseen. Kirjallisuudessa tämän niin sanotun kokemustiedon käsittelyn tavoitteeksi nähdään organisaation oppiminen ja sitä kautta toiminnan kehittyminen turvallisemmaksi. Entä käytännössä? Tässä tutkimuksessa tarkastellaan ydinvoimateollisuutta ja terveydenhuoltoa. Ydinvoimalalla laadullisen tarkastelun aineistona olivat viranomaisohjeet, voimalaitosten dokumentit ja tapahtuma-analyyysiraportit sekä haastattelut ja alan toimijoiden yhteinen seminaaripäivä. Terveydenhuollossa potilaiden turvallisuuteen liittyvien vaaratapahtumien käsittelyä ohjaavia taustaoletuksia analysoitiin ryhmähaastatteluiden ja työpajatyöskentelyn pohjalta. Molemmilla aloilla korostetaan oppimisen konkreettista lopputulosta – korjaavaa toimenpidettä tai tapahtuma-analyyysiraporttia – yhteisen tiedonrakentelun sijaan. Oppiminen kohdistuu usein yksilöiden tehtäviin välittömästi liittyviin tekijöihin, esimerkiksi tekniikkaan tai tehtäväkohtaisiin ohjeisiin. Turvallisuuden kehittymisen kannalta tällainen oppiminen on kuitenkin rajallista, sillä turvallisuus on pohjimmiltaan monimutkainen ilmiö, joka syntyy systeemin eri osien vuorovaikutuksessa. Turvallisuus ei ole pelkästään tapahtumien tai onnettomuuksien puuttumista, vaan jotakin sellaista jota tehdään jatkuvasti päivittäisessä työssä. Kokemustiedon käsittelyssä tulisikin tarttua välittömän, paikallisen toiminnan lisäksi myös toimintaa ohjaaviin tekijöihin ja muokata pitkäjännitteisesti organisaation toimintaprosesseja siten että ne edistävät hyvää turvallisuuskulttuuria.

### **Johdanto**

Turvallisuuskriittisten organisaatioiden – kuten ydinvoimalaitosten, sairaaloiden ja lentoyhtiöiden – on tärkeää oppia aikaisemmista läheltä piti -tilanteista, turvallisuusongelmista ja onnettomuuksista. Turvallisuusongelmista oppimista tapahtuu spontaanisti, osana päivittäistä työn tekemistä. Turvallisuuskriittisissä organisaatioissa on kuitenkin myös institutionalisoituneita käytäntöjä, joiden avulla pyritään varmistamaan, että aikaisemmin kohdattuja ongelmia analysoidaan ja hyödynnetään toiminnan kehittämisessä systemaattisesti.

Useilla aloilla viranomaiset edellyttävät organisaatioilta selkeiden turvallisuuspoikkeamisen raportointia ja analysoimista. Lisäksi erilaisia poikkeamia, läheltä piti -tilanteita ja ongelmia ilmoitetaan organisaation omaehtoista sisäistä käsittelyä ja turvallisuuden kehittymistä varten. Ydinvoimalalla tapahtumien käsittelystä puhutaan käyttökokemustoimintana, terveydenhuollossa vaaratapahtumien käsittelynä. Tässä artikkelissa näihin rinnasteisiin negatiivisen kokemustiedon systemaattisiin käsittelyprosesseihin viitataan termillä kokemustiedon käsittely.



Kokemustiedon käsittely liitetään tutkimuksissa ja kansainvälisissä suosituksissa usein organisaation oppimiseen tai oppivaan organisaatioon (esim. Carroll ym. 2002; IAEA 2008). Käsittelyn tavoitteeksi nähdään organisaation oppiminen ja sitä kautta toiminnan kehittyminen turvallisemmaksi. Se mitä organisaation oppiminen tarkoittaa, ei ole kuitenkaan yksiselitteistä. Yksiselitteistä ei ole myöskään se, mistä asioista organisaatioiden tulisi oppia jotta niiden toiminta kehittyisi turvallisemmaksi. Esimerkiksi erilaiset kokemustiedon käsittelyn tapahtuma-analyysimallit (esim. Herrera & Woltjer 2009; Leveson ym. 2003; Rasmussen & Svedung 2000) ohjaavat huomiota erilaisiin asioihin.

Kokemustiedon systemaattista käsittelyä pidetään keskeisenä keinona vaikuttaa organisaation turvallisuuteen. Kokemustiedon käsittely on kuitenkin haasteellista. Maraisin ja Levesonin (2003, 7; ks. myös Carroll ym. 2002) mukaan kokemustiedon käsittely jää organisaatioissa usein pinnalliseksi. Tapahtumiin reagoidaan nopeasti korjaamalla tai vaihtamalla mahdollisesti ongelmia aiheuttanut tekninen komponentti, tarkentamalla ohjeita sekä lisäämällä valvontaa. Nämä hyvää tarkoittavat toimenpiteet voivat toisinaan aiheuttaa enemmän vahinkoa kuin hyötyä. Työntekijät voivat tulkita lisääntyneen valvonnan epäluottamuslauseena itseään kohtaan ja alkaa peitellä ongelmia. Suuri määrä ohjeita puolestaan saattaa monimutkaistaa työtä ja siten jopa heikentää turvallisuutta. Snook (2000) esittää onnettomuustutkimintansa perusteella että organisaatioilla on taipumus ylisuunnitella sosiotekninen järjestelmä onnettomuuden jälkeen niin tiukasti kytketyksi ja säännellyksi, että paikalliset käytännöt ja ohjeiden kiertämiset tulevat lähes välttämättömiksi työn käytännölliselle suorittamiselle. Tämä luo otollista maaperää uusille onnettomuuksille organisaation ryhmien ja yksiköiden vähitellen kehittäessä omia käytäntöjään ja irtautuessa organisaation yhteisistä ”suunnitteluperusteista”.

Lindberg, Hansson ja Rollenhagen (2010), ovat todenneet, että kokemustiedon käsittelystä on muodostunut jokseenkin itsenäinen, itsestään selvänä pidetty turvallisuuden tutkimuksen ja kehittämisen opinala. Heidän mukaansa kokemustiedon käsittelyn käytäntöjen toimivuutta ei ole riittävästi arvioitu eikä integroitu muuhun turvallisuusjohtamiseen. Chikudate (2009) puo-

lestaan on kuvannut, miten epätarkoituksenmukaiset – yksittäisiä työntekijöitä syyllistävät – kokemustiedon käsittelykäytännöt edesauttoivat vakavan junaonnettomuuden syntymistä. Hän pitää tärkeänä, että käytäntöjä luotaessa reflektoidaan sitä, minkälaisia merkityksiä oppiminen organisaation sosiaalisesti konstruoidussa todellisuudessa saa.

Tässä artikkelissa kuvataan kokemustiedon käsittelyä kahdella esimerkkialalla, ydinvoimateollisuudessa ja terveydenhuollossa. Artikkelissa tarkastellaan erityisesti seuraavia kysymyksiä:

- 1 millaisia eksplisiittisiä käsityksiä ja implisiittisiä taustaoletuksia kokemustiedon käsittelyn tavoitteesta aloilla ilmenee (näyttätyykö organisaation oppiminen toiminnan tavoitteena ja jos näyttätyy, millaiseksi organisaation oppiminen ymmärretään)
- 2 millaisia eksplisiittisiä käsityksiä ja implisiittisiä taustaoletuksia aloilla ilmenee oppimisen kohteesta kokemustiedon käsittelyssä

Kiinnostuksen kohteena on myös se, ovatko tunnistetut oletukset tarkoituksenmukaisia organisaation turvallisuuden kehittymisen kannalta.

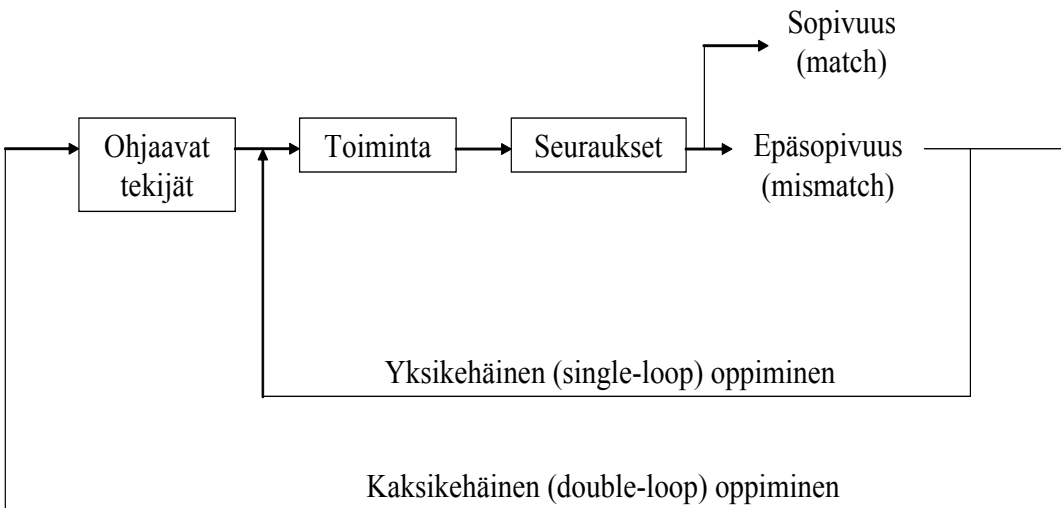
## **Organisaation oppiminen ja sen kohde kokemustiedon käsittelyssä**

Organisaation oppimista tarvitaan, jotta organisaatio pysyisi elinkelpoisena nyt ja tulevaisuudessa. Carroll ym. (2002, 89) näkevät organisaation oppimisen muutosprosessina, jossa olosuhteiden ja todellisen tai kuvitellun käyttäytymisen välinen yhteys muuttuu. Se on heidän mukaansa prosessi joka johtaa organisaatiotasoiseen käyttäytymismuutokseen tai muutospyrkimykseen. Organisaation oppimisessa organisaation historiasta tehtyjä päätelmiä muutetaan käyttäytymistä ohjaaviksi muodollisiksi rutiineiksi, kuten toimintakäytännöiksi ja strategioiksi sekä epämuodollisiksi rutiineiksi kuten uskomusrakenteiksi ja tiedoksi (Levitt & March 1988, 320).

Organisaation oppiminen perustuu yksilöiden oppimiselle. Muun muassa Argyris (1999) näyttää kuitenkin erottavan organisaation oppimisen yksilöiden oppimisesta organisaatioissa. Organisaatiotasoisista oppimista ei tapahdu vain palkkaamalla tai kouluttamalla organisaatioon yksittäisiä asiantuntijoita. Organisaatiotasoisesti opitut asiat eivät myöskään katoa yksittäisen henkilön poistuessa organisaatiosta. Organisaati-

on oppiminen on organisaation jäsenten jakamaa, rakenteisiin ja prosesseihin hajautunutta. Yksilön oppiminen tapahtuu nykyisten oppimisteorioiden mukaan siten, että ihmisen tietorakenteet muuttuvat, jolloin myös tietoa kyetään soveltamaan uudella tavalla (esim. Hakkarainen ym. 2005). Organisaation oppimisesta puhuttaessa kriteerinä voidaan vastaavasti pitää sitä, ettei muutos ole vain yhden ihmisen oivallus vaan tietorakenteet muuttuvat laajemmin. Nykyaikaisissa oppimisteorioissa korostetaan voimakkaasti sitä, että oppiminen on osallistumista yhteiseen tiedonrakenteluun (esim. Wenger 1998; Gherardi ym. 1998). Argyris (1999, 19) näkee organisaation oppimisen yksilöidenvälisenä tutkimustoimintana, joka kytkeytyy organisaation prosesseihin. Organisaation oppimisessa on siis kysymys aktiivisesta vuorovaikutuksesta ja kokemusten prosessoinnista, jolla on vaikutusta kollektiivisiin käytäntöihin ja rakenteisiin.

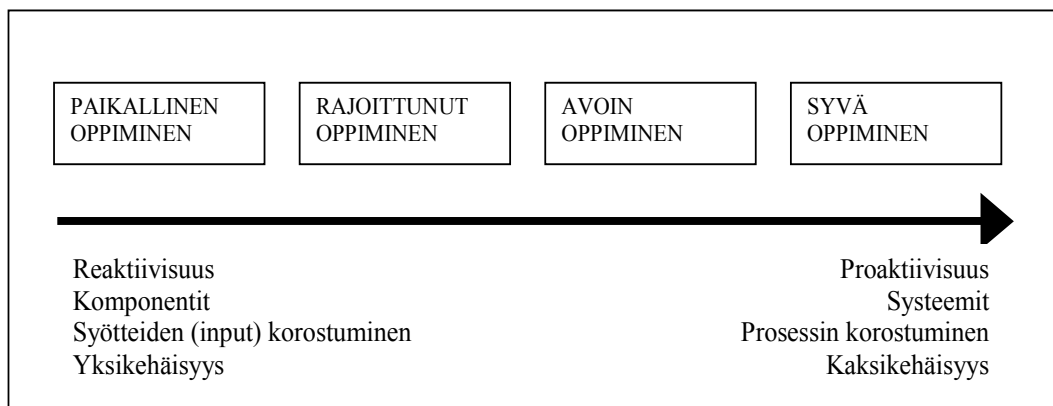
Argyris kumppaneineen (1999) hahmottaa organisaation oppimisessa kaksi tasoa (Kuvio 1). Yksikehäisessä oppimisessa organisaatiossa havaitaan ongelma ja toimintaa korjataan kyseenalaistamatta toimintaa ohjaavia tekijöitä. Organisaatiossa esimerkiksi opitaan selviytymään vähäisillä resursseilla ilman vahingollisia seurauksia, pohtimatta miksi resursseja alun perin on vähän, miksi asialle ei ole tehty mitään ja miksi oletetaan että vähillä resursseilla ylipäätään pitäisi selviytyä. Kaksikehäisessä oppimisessa ei-toivottuja tilanteita korjataan arvioimalla ensisijaisesti toimintaa ohjaavia tekijöitä eli tiloja, joita organisaation jäsenet pyrkivät toiminnassaan saavuttamaan tai arvoja joita toimintaan liitetään. Organisaatiossa esimerkiksi arvioidaan, pyritäänkö toiminnassa todella varmistamaan turvallisuus vai onko taloudellisuus toimintaa ensisijaisesti ohjaava arvo.



Kuvio 1. Yksikehäinen ja kaksikehäinen oppiminen (Argyris 1999, 68).

Carroll ym. (2002) ovat kuvanneet organisaation oppimisen kehitysvaiheita (Kuvio 2). Vaiheet eroavat toisistaan siinä, keskittyykö oppiminen jo esiin tulleisiin ongelmiin reagoimiseen vai tulevaisuuden ennakoimiseen, korostetaanko siinä organisaation osatekijöi-

tä vai systeemiä, painottuvatko oppimisessa syötteen vai oppimisprosessi ja keskitytäänkö oppimisessa toimintaan vai toimintaa ohjaaviin tekijöihin. Vaiheet eivät ole toisiaan poissulkevia. Organisaatioissa voi samanaikaisesti olla erilaisia oppimisen vaiheita eriasteisina.



Kuvio 2. Organisaation oppimisen vaiheet (muokaten Carroll ym. 2002).

Organisaatioissa tarvitaan monentasoista oppimista (Argyris ym. 1999; Carroll ym. 2002). Paikallinen, yksikehäinen, varsinaiseen toimintaan kohdistuva oppiminen auttaa päivittäisistä töistä selviytymisessä. Syvän oppimisen avulla pyritään varmistamaan organisaation tulevaisuus pitkällä tähtäimellä. Tasoja voidaankin ajatella erilaisina oppimisvalmiuksina, joita organisaatiolla tulisi olla käytössään mahdollisimman laajasti (Carroll ym. 2002). Syvä oppiminen on kuitenkin haastavin saavuttaa ja ylläpitää, siksi sitä on syytä korostaa.

Kun tarkastellaan sitä, mihin oppimisen tulisi kokemustiedon käsittelyssä kohdistua, on tarpeen pohtia, mitä turvallisuus oikeastaan on ja milloin organisaation voidaan ajatella toimivan turvallisesti. Viimeaikaisessa turvallisuustutkimuksessa on korostettu sitä, että turvallisuus on muutakin kuin onnettomuksiin tai haittatapahtumiin puuttumista tai yksittäisten työntekijöiden käyttäytymistä (Reiman & Oedewald 2008; Hollnagel 2004; Dekker 2005). Reiman ja Oedewald (2008) pitävät turvallisuutta organisaation toiminnan emergenttinä ominaisuutena, joka syntyy organisaation osatekijöiden vuorovaikutuksessa. Sitä tehdään jatkuvasti päivittäisessä työssä. He katsovat, ettei organisaation turvallisuuden edistäminen saisi olla vain pyrkimystä onnettomuuksien tai haittatapahtumien estämiseen, vaan organisaation toimintaedellytysten kokonaisvaltaista kehittämistä. Tällaisen systemisen turvallisuuskäsityksen valossa myös kokemustiedon käsittelyä tulisi suunnata organisaation toimintaedellytysten kehittämiseen.

Turvallisuuskulttuuritutkimuksissa on pitkään pyritty tunnistamaan työn turvallisuuden kannalta keskeisiä organisatorisia toimintoja tai prosesseja. Erilaisia turvallisuuskulttuurimalleja voidaankin hyödyntää kun tarkastellaan, millaista organisaation toiminnan osa-alueista kokemustiedon käsittelyssä tulisi turvallisuuskriittisissä organisaatioissa oppia. Vaikkei täydellistä yhteisymmärrystä asiassa ole saavutettu, turvallisuuskulttuurin ulottuvuudet ovat tutkimuksissa samansuuntaisia (Reiman ym. 2007). Tämän tutkimuksen lähtökohtana on käytetty Reimanin ja kumppaneiden kehittämää mallia turvallisuuskulttuurista (Pietikäinen ym. 2008; Reiman & Oedewald 2009; Reiman ym. 2008; 2009; 2010).

Reiman ja kumppanit katsovat, että turvallisuuskulttuuri on olemukseltaan organisaatioissa vallitsevaa potentiaalia tai valmiuksia turvalliseen toimintaan (Reiman ym. 2008). Organisaation turvallisuuskulttuuria voidaan pitää hyvänä silloin kun organisaation toiminnassa:

- turvallisuus näyttäytyy tärkeänä asiana, jota arvostetaan ja johon panostetaan
- turvallisuutta käsitellään monimutkaisena ilmiönä, joka syntyy systeemin eri osien vuorovaikutuksessa ja joka ei ole pelkästään tapahtumiin tai onnettomuksiin puuttumista, vaan jotakin sellaista jota tehdään jatkuvasti päivittäisessä työssä
- turvallisuudesta kannetaan vastuuta aidosti ja jaetusti, silloinkin kun asia ei virallisten vastuukuvausten mukaan kuulu toimijoiden omaan alueeseen

- työn vaarat pyritään tuntemaan ja riskit huomioimaan toiminnassa
- työ on hallittavissa eli henkilöstöllä on hyvät ajalliset ja välineelliset resurssit sekä tarvittava ymmärrys ja osaaminen jotta he voivat tehdä päivittäisen työnsä hyvin (muokaten Reiman & Oedewald 2009).

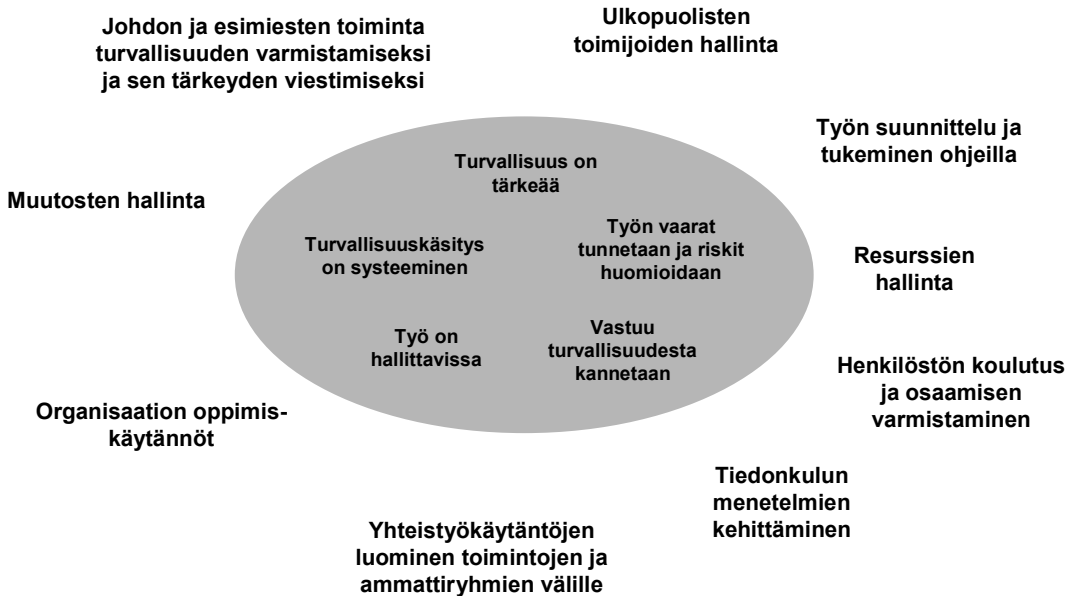
Reimanin ym. turvallisuuskulttuurimalli on esitetty tiivistetysti kuviossa 3. Kuvion sisäkehällä ovat hyvän turvallisuuskulttuurin syvimät kriteerit. Ulkokehällä on puolestaan esitetty turvallisuuden kannalta keskeisiä organisatorisia toimintoja. Johdon toiminta on tunnistettu organisaation turvallisuuden kannalta keskeisimmäksi toiminnoksi useissa turvallisuuskulttuurimalleissa ja -tutkimuksissa (esim. Flin 2003; Guldenmund 2007). Johtajien ja esimiesten on tärkeää osoittaa sitoutumisensa turvallisuuteen viestinnällään, ajankäytöllään ja turvallisuusasioiden priorisoinnilla päätöksenteossa. Johtamista tulisi toteuttaa siten, että sillä edistetään työn hallittavuutta, vaarojen tunnistamista ja riskien huomioon ottamista sekä turvallisuuden arvostusta ja turvallisuuden systemisen luonteen ymmärrystä organisaatiossa.

Turvallisuuden kannalta tärkeä organisaation toiminto on myös muutosten hallinta. Erilaiset organisatoriset ja tekniset muutokset tulisi suunnitella huolellisesti ja toteuttaa hallitusti. Tärkeää on myös, että organisaatiossa on toiminnan reflektointia ja yhteisen oppimisen edistämiseksi käytössä tarkoituksenmukaisia toimintatapoja (esim. kokemustiedon raportointi- ja käsittelykäytäntöjä sekä organisaatioarvioiteja). Turvallisuuden varmistamisen kannalta keskeisenä organisaation toimintona voidaan pitää myös yhteistyökäytäntöjen luomista ja ylläpitämistä toimintojen ja ammattiryhmien välillä. Weick ja Sutcliffe (2001) ovat todenneet, että yksi keskeinen erittäin luotettavasti toimivien organisaatioiden (ns. High Reliability Organizations eli HRO) piirre on monipuolisuuden ja erilaisuuden arvostaminen. Erilaisen ammattitaidon omaavat ihmiset havaitsevat erilaisia asioita, ja erilaisissa ongelmatilanteissa voidaan tarvita erilaisia asian-

tuntijoita. HRO-organisaatioissa hierarkiat eivät ole jäykkiä vaan erityistilanteissa päätöksenteko siirtyy niille ammattiryhmien tai organisaation yksiköiden edustajille, joilla on suurin asiantuntemus kyseessä olevista haasteista.

Myös tiedonkulun varmistaminen on turvallisuuden kannalta keskeinen organisaation toiminto. Jotta päivittäistä työtä voidaan tehdä turvallisesti, tulee tarvittavan tiedon olla helposti saatavilla. Erityisen tärkeitä toimivat tiedonkulun käytännöt ovat siirtymissä, kuten työvuorojen vaihtuessa tai työn siirtyessä toiselle tekijälle (esim. potilaan siirtyessä osastolta toiselle). Turvallisuuden kannalta olennaisia organisaation toimintoja ovat myös henkilöstön koulutus ja osaamisen varmistaminen sekä riittävästä materiaalisista edellytyksistä sekä henkilö- ja aikaresursseista huolehtiminen. Työn tukeminen tarkoituksenmukaisilla ohjeilla on sekin turvallisuuden kannalta tärkeä organisaation toiminto. Nykyaikaisissa, verkostomaisesti toimivissa organisaatioissa ulkopuolisten toimijoiden hallinta on myös keskeinen turvallisuuden varmistamisen toiminto. Organisaatioissa saattaa esimerkiksi työskennellä samanaikaisesti usean eri organisaation palveluksessa olevia henkilöitä. Tällöin on tärkeää, että kaikki yhteistyöhön osallistuvat tahot on perehdytetty riittävästi työhön ja organisaation käytäntöihin. Organisaation tulee osaltaan huolehtia siitä, että ostopalvelutyöntekijät tai aliruokasijit ovat selvillä siitä, miten heidän työnsä kytkeytyy organisaation toiminnan kokonaisuuteen ja turvallisuuteen.

Järkevästi toteutettuina kuvion 3 ulkokehällä esitetyt organisatoriset toiminnot auttavat varmistamaan, että organisaation kulttuuri kehittyy oikeaan suuntaan ja sisäkehällä kuvatut hyvän turvallisuuskulttuurin kriteerit toteutuvat. Kokemustietoa (vaaratapahtumia, käyttökokemuksia, läheltä piti -tilanteita jne.) käsittelemällä voidaan saada tietoa siitä, miten organisaatio on näissä tehtävissä onnistunut ja miten näitä toimintoja tulisi organisaatiossa jatkossa kehittää, jotta hyvän turvallisuuskulttuurin kriteerit toteutuisivat.



**Kuvio 3.** Yksinkertaistettu malli turvallisuuskulttuuriin kuuluvista organisatorisista toiminnoista (ulkokehällä) ja turvallisuuskulttuurin ydinkriteereistä (sisäkehällä), joita organisatorisilla toiminnoilla tavoitellaan (muokaten Pietikäinen ym. 2008; Reiman & Oedewald 2009).

Tämän artikkelin lähtökohtana on, että koke-mustiedon käsittelyn ei tulisi jäädä pelkästään yksikehäiseksi, organisaation osatekijöihin keskittyväksi reaktiiviseksi toiminnaksi. Siinä tulisi pyrkiä syvään oppimiseen eli oppimiseen joka on koko systeemiä tarkastelevaa, pitkällä tähtäimellä toiminnan haasteita ennakoivaa, toiminnan oppimisen prosessia eli tiedonrakentelua korostavaa sekä toimintaa ohjaavia tekijöitä tarkastelevaa (kaksikehäistä). Oletuksena on, että kokemus-tietoa käsittelemällä tulisi kehittää organisaation turvallisuus- ja toimintakulttuuria. Kokemus-tiedon käsittelyssä voidaan kiinnittää huomiota siihen, millainen potentiaali organisaatiossa vallitsee turvalliselle toiminnalle (miten hyvän turvallisuuskulttuurin kriteerit toteutuvat) sekä arvioida ja muokata turvallisuuden varmistamiseen tähtäävien organisatoristen toimintojen tarkoituksenmukaisuutta.

## Menetelmät

Kokemustiedon käsittelyä arvioitiin kahdessa tutkimus- ja kehityshankkeessa vuoden 2009 aikana. Ensimmäinen hankkeista kohdentui ydinvoima-alaan (hankkeesta tarkemmin Oedewald ym. 2010). Hankkeen tavoitteena oli auttaa ydinvoimayhtiöitä ja viranomaista luomaan käy-

täntöjä, jotka tukevat turvallisen suoriutumisen arviointia ja johtamista. Toinen hankkeista liittyi terveydenhuoltoon. Hankkeen tavoitteena oli luoda perusta työ- ja potilasturvallisuuden vaaratapahtumien yhtenäiselle raportoinnille, käsittelylle ja tapahtumista oppimiselle sosiaali- ja terveydenhuolto-organisaatioille. Hankkeessa kirjoitettu käytännön opas vaaratapahtumien käsittelyyn sosiaali- ja terveydenhuollossa on saatavilla osoitteesta <http://www.vtt.fi/proj/typorh/>.

## Ydinvoima-alan tutkimusaineisto

Ydinvoima-alan käyttökokemustoimintaa tarkasteltiin SAFIR2010 ydinturvallisuustutkimusohjelman MANOR-projektissa dokumenttianalyyysin ja haastatteluiden avulla. Dokumentteina tarkasteltiin käyttökokemustoimintaan liittyviä viranomaisohjeita (YVL-ohjeet) sekä ydinvoimalaitosten käyttötapahtumien käsittelyä koskevia dokumentteja ja tapahtuma-analyyysiraportteja. Säteilyturvakeskuksessa (STUK) toteutettiin puolistrukturoitu ryhmähaastattelu, johon osallistui kuusi käyttökokemustoiminnan parissa työskentelevää viranomaista. Ydinvoimalaitosten edustajina haastateltiin yhteensä viittä käyttökokemustoiminnan parissa työskentelevää henkilöä. Hankkeessa järjestettiin myös Käyttökokemustoi-

mintä ja organisaation oppiminen -seminaaripäivä, johon osallistui voimalaitosten ja viranomaisen edustajia. Seminaarin tavoitteena oli saada aikaan keskustelua käyttökokeustoiminnan haasteista ja muodostaa yhdessä eri toimijoiden kesken näkemystä siitä, miten käyttökokeustoimintaa voisi kehittää niin, että jaettu oppiminen organisaation ja ihmisten toiminnasta tehostuisi.

### **Terveysturvallisuuden tutkimusaineisto**

Potilasturvallisuuden vaaratapahtumien käsittelyä tarkasteltiin Työsuojelurahaston ja VTT:n rahoittamassa TYPO-RH-projektissa (Työturvallisuuden ja potilasturvallisuuden vaaratapahtumien käsittelyn integrointi ja ennakoiva riskien hallinta). Tietoa potilasturvallisuuden vaaratapahtumien käsittelyä ohjaavista taustaoletuksista saatiin kahden sairaanhoitopiirin edustajilta kahden ryhmähaastattelun, projektinaikaisen yhteydenpidon sekä työpajatyöskentelypäivän kautta. Taustaoletuksista saatiin tietoa myös vaaratapahtumaraportointiin liittyvien kansallisten yhteistyöryhmien kokouksissa sekä koulutustilaisuudessa, jonka tutkijat järjestivät vaaratapahtumailmoitusten käsittelijöille. Tutkimusaineistona hyödynnettiin lisäksi vaaratapahtumien käsittelijöille suunnattua kyselyä (kyselystä tarkemmin Ruuhilehto & Knuutila 2008). Kyselyyn vastasi 284 henkilöä noin 30 organisaatiosta. Vaaratapahtumaraportointi oli käynnistynyt organisaatioissa juuri ennen kyselyn toteuttamista tai se oli parhaillaan käynnistymässä. Vain 13 prosenttia vastaajista oli käsitellyt vaaratapahtumailoituksia yli kuusi kuukautta. Kyselyssä vastaajilta tiedusteltiin keskustelevatko he ilmoitetuista tapahtumista osastonsa/yksikkönsä henkilökunnan kanssa (en / kyllä, satunnaisesti silloin, jos tapahtuu mielestäni jotain opiksi otettavaa tai jos joku kysyy / kyllä, otan puheeksi säännöllisesti). Avoimella kysymyksellä vastaajilta selvitettiin, millaisia hyötyjä ja oppeja vaaratapahtumailoituksista oli saatu.

### **Aineiston käsittely**

Erialaisten aineistojen katsottiin heijastelevan aloilla vallitsevia eksplisiittisiä käsityksiä ja implisiittisiä taustaoletuksia, jotka ohjaavat kokemustiedon käsittelyä. Tutkimusaineistoa jäsennettiin tutkimuskysymysten mukaisesti. Tutkijat tarkastelivat ensinnäkin, millaisia käsityksiä ja taustaoletuksia

dokumenteissa sekä haastateltavien ja kokouksiin osallistuneiden puheessa ilmeni kokemustiedon käsittelyn tavoitteesta. Jos organisaation oppiminen näyttäytyi käsittelyn tavoitteena, arvioitiin seuraavaksi, minkä tasoisesta oppimisesta näissä käsityksissä ja oletuksissa oli kysymys (yksikehäisestä / kaksikehäisestä, reaktiivisesta / proaktiivisesta, komponentteihin keskittyvästä / koko systeemiä tarkastelevasta, syötteitä korostavasta / oppimisen prosessia eli tiedonrakentelua korostavasta, yksikehäisestä / kaksikehäisestä). Toiseksi, tutkijat tarkastelivat sitä, millaisia käsityksiä ja taustaoletuksia dokumenteissa sekä haastateltavien ja kokouksiin osallistuneiden puheessa ilmeni oppimisen kohteesta kokemustiedon käsittelyssä. Oppimisen kohdistumisen tarkoituksenmukaisuutta organisaation turvallisuuden kannalta arvioitiin kuviossa 3 esitetyn mallin pohjalta. Toisin sanoen tutkijat analysoivat, missä määrin kokemustiedon käsittelyssä otettiin tarkastelun ja kehittämisen kohteeksi organisaatiossa vallitsevan turvallisuuskulttuurin tila ja organisaation turvallisuutta varmistavat prosessit. Tutkimusaineistosta tehtyjä tulkintoja käsiteltiin tutkijaryhmän kokouksissa sekä tutkittujen alojen edustajien kanssa. Tulokset syntyivät tämän jaetun prosessoinnin myötä.

### **Tulokset**

#### ***Ydinvoima-alan käyttökokeustoiminta***

Ydinvoima-alalla kokemustiedon käsittely on viranomaisen edellyttämää, rutiininomaista toimintaa. Molemmilla suomalaisilla ydinvoimalaitoksilla on toimintaohjeet ja nimetyt henkilöt käyttökokeustoiminnan eri vaiheisiin. Voimayhtiöissä raportoidaan ja analysoidaan hyvin erityyppisiä ja -tasoisia käyttökokeumuksia. Voimayhtiöt raportoivat ja analysoivat käyttötapauksia, jotka eivät välittömästi ole vaikuttaneet laitoksen käyttöön (esim. huoltotyön toteuttaminen ilman asianmukaista työ lupaa). Toisaalta laitokset raportoivat myös sellaiset käyttöhäiriöt tai turvallisuusteknisten käyttöehtojen vastaiseen tilaan ajautumisen, jonka vuoksi voimalaitoksen tuotanto joudutaan turvallisuuden varmistamiseksi keskeyttämään.

Pyrkimys organisatoriseen oppimiseen käyttökokeustoiminnan avulla esiintyy ydinvoima-alalla työskentelevien puheessa usein

mutta sitä, mitä se tarkoittaa ei kuvata selkeästi dokumenteissa. Esimerkiksi viranomaisohjeissa käyttökokemustoimintaa ei eksplisiittisesti liitetä organisaation oppimiseen. YVL-ohjeessa 1.11 todetaan kuitenkin, että ydinvoimalaitoksen turvallisuuden ja luotettavan toiminnan edellytyksenä on, että omista ja muiden laitosten käyttökokemuksista ”otetaan oppia” ja että ”käyttökokemuksia hyödynnetään selvittämällä ja poistamalla vikoihin, puutteisiin ja poikkeamiin johtaneet syyt sekä korostamalla hyviksi osoittautuneita menettelytapoja.” Käyttökokemustoiminta liitetään laadunvarmistukseen ja käyttötapauksien käsittelemisen edellytetään johtavan korjaaviin toimenpiteisiin (YVL-ohjeet 1.11 ja 1.9). Ohjeiden käsitteet (esim. vikojen poistaminen, korjaavat toimenpiteet) viittaavat enemmän paikalliseen välitöntä toimintaa muuttamaan pyrkivään oppimiseen, kuin syvään oppimiseen turvallisen työnteon edellytysten parantamiseksi.

Useimmat haastateltavat tunnistivat YVL-ohjeen 1.5 (Ydinlaitoksia koskeva raportointi Säteilyturvakeskukselle) keskeisimmäksi käyttökokemustoimintaa liikkeellepanevaksi ohjeeksi. Ohjeessa määritellään yksityiskohtaisesti raporttien laatimisen aikarajoja, rakenteita ja muotoseikkoja. Niin haastatellut viranomaiset kuin laitosten edustajatkin näyttivät sisäistäneen kyseisen ohjeen periaatteet: käyttötapauksat samaistettiin haastattelussa vahvasti määrämuotoisiin kirjallisiin raportteihin. Yhteisen tiedonrakentelun sijaan käyttökokemustoiminnan ohjeissa ja alan edustajien puheissa painottuivat oppimisen lopputulokset eli tapahtuman analysoinnin pohjalta syntyvä kirjallinen raportti ja todennettavissa olevat korjaavat toimenpiteet. Oppimista tulkittiin laitosten edustajien keskuudessa yleensä niin, että sillä viitataan tapahtuman syyn tai syiden selviämiseen ja niiden poistamiseen. Tämänkaltaisen termistö viittaa enemmän yksikehaiseen, toimintaa muuttamaan pyrkivään ja paikalliseen oppimiseen kuin kaksikehaiseen, syvään, laajasti jaettuun oppimiseen.

Molemmilla laitoksilla pääosa käyttötapauksien käsittelystä tapahtui sivussa niin sanotusta linjaorganisaatiosta. Raportoitujen käyttötapauksien käsittelyä hoiti yksi tai kaksi henkilöä päätoimisesti. Kokemustiedon jaettua prosessointia tapahtui useimpien tapahtumien kohdalla varsinkin

vähän. Tapahtumaan osallisilta työntekijöiltä kysyttiin lähinnä tarkentavia tietoja analyysin aikana ja korjaavien toimenpiteiden määrittelyvaiheessa. Viranomaiskriteerit ja/tai laitoksen omat kriteerit täyttävä, tarvittavan laajuinen ja syvyinen raportti katsottiin yleensä saatavan aikaiseksi ilman laajemman henkilökunnan osallistumista. Laajempi ryhmä osallistui kuitenkin merkittävimpiin koettujen tapahtumien analysointiin. Tarpeen vaatiessa organisaation ulkopuolisia asiantuntijoita hyödynnettiin rajattujen, usein teknisten, ilmiöiden analysoinnissa.

Molemmilta laitoksilta saatiin haastatteluissa kuitenkin joitakin esimerkkejä myös tapahtumatutkinnoista, joissa tapahtuma-analyysin lopputulos ei ollut ainoa tai tärkein hyöty. Hyödylliseksi oli koettu nimenomaan tiedonvaihto, jota tapahtui erilaisten ihmisten analysoidessa tapahtumaa yhdessä. Kun eri asiantuntija-alojen ja yksiköiden ihmiset koottiin yhteen tapahtuman ympärille, tapahtumaan liittyvät organisaation menettelytavat hahmottuivat uudella tavalla. Korjaavien toimenpiteiden pohtiminen näytti johtaneen käsittelyyn osallistuneet henkilöt pohtimaan ja järjestämään uudelleen paitsi työtehtäväkohtaisia asioita, myös laajemmin organisaation prosesseja. Itse analyysiprosessi voi siis olla jaettua oppimista ja turvallisuuden kehittämistä.

YVL-ohjeissa 1.0 ja 1.1 käyttötapauksia kuvataan termeillä häiriö, havainto tai vika ja ne nähdään asioina, joita voidaan jälkikäteen analysoida valvontalaitteiden avulla. Käyttötapauksa eli kokemustiedon käsittelyn oppimisen kohde rajautuu näin tekniseksi ilmiöksi. Sekä viranomaisen että ydinvoimalaitosten haastateltavat kokivat, että organisaation henkilöstöön tai johtamiseen liittyvät ilmiöt ilman teknisluonteista poikkeamaa eivät yleensä tule käyttökokemustoiminnan piiriin. Niiden raporttoimiselle on kuitenkin olemassa muita kanavia. Haastateltujen Säteilyturvakeskuksen edustajien näkemyksen mukaan käyttötapauksien käsittelyn lähtökohtana on käytännössä tekninen selvitys. Tapahtuman turvallisuusmerkitys nähtiin ensisijaisesti teknisenä asiana, johon muut asiat – eli inhimilliset ja organisatoriset tekijät – kytkeytyvät ymmärrystä tukevana lisätekijöinä. Käyttökokemustoiminnan ensisijaiseksi oppimisen kohteeksi ei siten kuvautunut organisaation toiminta tai toimintakulttuuri vaan laitostekniikan toiminta.

Laitoksilla tehtyjen tapahtuma-analyyysien tarkastelu osoitti, että käyttötapahtumien pohjalta tehtävät toimenpiteet olivat tyyppillisesti teknisiä uudistuksia tai ohjeiden tarkentamista ja yksittäisten toimintatapavaatimusten esiin nostamista koulutuksessa. Sellaisia organisatorisia toimintoja kuin resurssien hallinta, johdon toiminta tai organisatoristen muutosten hallinta ei juurikaan nähty tapahtumien selityksinä tai korjaavien toimenpiteiden kohteena. Syvempiä kulttuurin piirteitä – kuten organisaatiossa vallitsevia arvoja tai ymmärrystä turvallisuudesta – ei muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta tarkasteltu käyttökokemustoiminnassa. Organisaation toiminnan tarkasteleminen kokonaissysteeminä oli kaiken kaikkiaan vielä melko uusi ajatus, useammin ajateltiin, että käyttötapahtumat ovat luonteeltaan joko teknisistä tai inhimillisistä syistä johtuvia.

### **Potilasturvallisuuden vaaratapahtumien käsittely**

Terveysturvallisuudessa potilasturvallisuudesta on alettu keskustella ja kokemustietoa raportoida organisaation sisäistä käyttöä varten vasta viime vuosina. Aikaisemmin potilasturvallisuutta on tarkasteltu lähinnä vastuu- ja korvauskykyisyyksissä. Potilasturvallisuus on perinteisesti liitetty yksittäisten ammattihenkilöiden toimintaan ja ammattikunnon, ei organisaation toimintaan. Oppimiseen tähtäävän syylistämättömän vaaratapahtumaraportoinnin käynnistyminen on ollut hidasta. Erityisesti lääkäreiden on ollut vaikea motivoitua vaaratapahtumien raportointiin (ks. esim. Knuutila ym. 2007). Vaaratapahtumaraportteja on kuitenkin alkanut kertyä ja niiden laajamittaisempi hyödyntäminen on tullut mahdolliseksi.

Tutkimushetkellä terveydenhuoltoala oli kokemustiedon käsittelyssä kriittisessä kynnysvaiheessa. Valtakunnallisia ohjeita potilasturvallisuuden vaaratapahtumien käsittelylle ei ollut, mutta niitä valmisteltiin. Suomalaisessa potilasturvallisuusstrategiassa (STM 2009) oli kuitenkin jo kirjattuna, että terveydenhuolto-organisaatioissa tulisi vuoteen 2013 mennessä olla selkeät menettelytavat vaaratapahtumien sisäistä käsittelyä varten. Organisaatiot ja valtakunnalliset yhteistyöryhmät etsivät toimivia tapoja kokemustiedon käsittelylle. Mallia etsittiin muilta turvallisuuskriittisiltä aloilta, kuten ilmailusta ja

ydinvoima-alalta. Suhtautuminen muiden alojen toimintamalleihin oli kaksijakoista. Toisaalta mallien nähtiin olevan täysin sopimattomia terveydenhuoltoalalle, koska terveydenhuoltoala poikkeaa niin paljon muista aloista. Toisaalta malleja haluttiin ottaa käyttöön sellaisenaan ilman niiden taustaoletusten ja haasteiden tarkastelua.

Vaaratapahtumien raportointimenettelyistä VTT:n kehittämä HaiPro-menettely (Knuutila ym. 2007; STM 2008) oli levinnyt laajimmin käyttöön. Sitä käytettiin tutkimusajankohtana 43 organisaatiossa. Tietokannassa oli yhteensä 60 000 tapahtumailmoitusta. HaiPro-menettelyssä vaaratapahtumien raportoinnin tavoitteeksi oli kuvattu organisaatioiden sisäinen oppiminen ja kehittäminen (Knuutila ym. 2007). Teknisen järjestelmän ja siihen kytkeytyvän toimintatavan avulla oli pyritty edistämään organisaation jaettua oppimista kiinnittämällä raportointiprosessiin useita yksilöitä, jotka toimivat niin sanotussa linjaorganisaatiossa erillisen turvallisuusyksikön sijaan. Ilmoituksia ottivat vastaan ja käsittelevät useimmiten sairaanhoitaja-lääkärityöparit. Menettelytavan käyttöönottaessaan jokainen organisaatio suunnitteli itse käsittelyorganisaationsa, siihen kiinnitettävät henkilöt, vastuut, tehtävät ja toimintatavat, ilmoituksia tekevien perusyksiköiden tasolta organisaation ylimpään johtoon asti. Yksi tietojärjestelmän suunnittelulähtökohdista oli, että sen tulisi edistää vaaratapahtumien yhteistä käsittelyä sekä horisontaalisesti että vertikaalisesti organisaatiossa. HaiPro-järjestelmään raportoitavat tapahtumat olivat potilaan hoitoon liittyviä poikkeamia (esim. hoidon toteuttamisessa, laitteiden käyttämisessä ja lääkityksessä). Poikkeamien raportointi ja analysointi perustuivat niin sanotun organisatorisen onnettomuuden malliin (Reason 1997) ja sen pohjalta terveydenhuollossa muissa maissa, erityisesti Ruotsissa ja Englannissa, laadittuihin raportointikäytäntöihin.

Vaikka valtakunnallisia ohjeita potilasturvallisuuden vaaratapahtumien käsittelylle tai analysoinnille ei ollut, aktiivisissa organisaatioissa käsiteltiin jo vaaratapahtumia jossain määrin. Vaaratapahtumien käsittelyä tapahtui pääasiassa osastotasolla käsittelijätyöparien tai organisaation potilasturvallisuusvastaavan johdolla. Käsitteilyn kohdistaminen organisaatiotasolle koettiin haastavaksi. Esimerkiksi yksittäisten tapahtumi-



en perusteellista tutkimista moniammatillisessa organisaatiotasoisessa työryhmässä pidettiin nykyisessä toimintakulttuurissa vaativana, jopa mahdottomana.

Vaaratapahtumien käsittelijöille suunnatun kyselyn mukaan 66 % käsittelijöistä keskusteli ilmoitetuista tapahtumista osastonsa henkilökunnan kanssa säännöllisesti. 32 % keskusteli satunnaisesti, jos tapahtui jotain opiksi otettavaa tai jos joku kysyi asiasta. Kaksi prosenttia ei keskustellut tapahtumista. Vastaukset vaaratapahtumailmoituksista saatuja hyötyjä ja oppeja koskevaan kysymykseen ryhmittivät neljään tyyppiin. Ensinnäkin osa vastaajista totesi, ettei oppeja ollut vielä kertynyt, koska ilmoittaminen oli alkuvaiheessa. Toiseksi osa vastaajista korosti lisääntyneitä riskitietoisuutta ja parantunutta vaaratapahtumien havaitsemista. Kolmanneksi osa vastaajista korosti ilmoitusten merkitystä keskustelun avaamisessa ja avoimen, oppivan ilmapiiriin kehittämisessä. Neljänneksi osa vastaajista kuvasi esimerkkejä yksittäisistä tehtävistä ja ongelma-alueista, joihin ilmoitusten perusteella oli suunniteltu tai tehty konkreettisia muutoksia. Suurin osa esimerkeistä liittyi muutoksiin lääkityspoikkeamisen ennaltaehkäisemisessä. Esimerkiksi lääkkeiden jakoajankohtaa oli muutettu tai käyttöön oli otettu lääkkeiden kaksoistarkistus. Kaiken kaikkiaan kyselyn tulokset viittaavat siihen, että käynnistymisvaiheessaan vaaratapahtumien raportointi ja käsittely oli saanut aikaan muutoksia joissakin organisaatioissa vallitsevissa työtä ja turvallisuutta koskevissa käsityksissä sekä muutoksia toiminnan edellytyksissä lähinnä tehtävä- ja yksikkötasolla.

Vaaratapahtumien käsittelyä koskevissa keskusteluissa toivottiin mahdollisimman yksinkertaista, nopeaa ja tehokasta kokemustiedon käsittelymenettelyä terveydenhuoltoon. Esiin tuli jopa toive siitä, että raporttien pohjalta voitaisiin generoida teknisellä järjestelmällä oikea korjaustoimenpide. Keskusteluissa ei siis painotettu oppimisprosessin ja sen lopputuloksen jakamista – yhteistä tiedonrakentelua – joka on organisaation oppimisessa keskeistä. Myös keskustelu siitä, mihin oppimisen tulisi vaaratapahtumien käsittelyssä kohdistua, oli vähäistä. Keskusteluissa painotettiin konkreettisten käsittelymenetelmien ja ratkaisujen käyttöön saamista ongelmien korjaamiseksi.

## Yhteenveto ja pohdinta

Organisaation oppiminen mainitaan usein kirjallisuudessa kokemustiedon käsittelyn tavoitteeksi. Käytännössä tavoite kuitenkin muotoillaan usein muotoon ”estää tapahtumaa tapahtumasta uudestaan”. Analysoitavaa tapahtumaa käsitellään usein suhteellisen paikallisena haasteena ja sille etsitään mahdollisimman konkreettisia syitä. Tämä viittaa enemmän yksikehäiseen, reaktiiviseen, osatekijöihin kohdistuvaan ja syötteitä korostavaan paikalliseen oppimiseen kuin syvään organisaation oppimiseen, jossa keskitytään koko systeemin toimintaan ja sen edellytyksiin toimia paremmin tulevaisuudessa. Tapahtumien käsittelyssä myös painotetaan usein varsin vähän oppimisprosessin merkitystä (joskin viime aikoina tällaista keskustelua on alkanut etenkin ydinvoima-alalla herätä). Niin ydinvoimateollisuudessa kuin terveydenhuollossakin kokemustiedon käsittelyn haasteena on se, että toimintaa ohjaa varsin mekanistinen ja suoraviivainen käsitys organisaation oppimisesta. Koska oppimisprosessin ja oppisisältöjen jakamisen – yhteisen tiedonrakentelun – merkitystä ei ole täysin hahmotettu, se ei myöskään saa tarvitsemaansa panostusta ja resursseja kokemustiedon käsittelyssä. Tämän puolesta puhuu myös se havainto että kokemustiedon käsittely on usein melko irrallinen prosessi organisaation muusta, mahdollisesti selkeämmin oppimiseen tähtäävästä, kehitystoiminnasta.

Organisaation tarkasteleminen sosioteknisenä kokonaisjärjestelmänä, systeeminä, on molemmilla aloilla haastavaa. Kokemustiedon käsittelyn kohteeksi pelkistyy helposti toiminnan muuttaminen paikallisesti esimerkiksi ohjeiden tai teknisten uudistusten avulla. Käsittelyssä tulisi keskittyä myös toimintaa ohjaaviin tekijöihin ja muokkaamaan organisaation toimintaprosesseja pitkäjännitteisesti siten, että ne edistäisivät hyvän turvallisuuskulttuurin kriteerien toteutumista. Käytännössä tämä voisi tarkoittaa esimerkiksi henkilöstön vaaratietoisuuden lisäämiseen tähtääviä toimenpiteitä tai työn uudelleenorganisoimista niin että se on helpommin hallittavissa. Yksinkertaisten käytötapahtumien tai potilasturvallisuuden vaaratapahtumien estämisessä yksikehäiseen oppimiseen pyrkivä, ”aukkoja paikkaava” lähestymistapa voi olla hyödyllinenkin. Erityisesti terveydenhuoltoalalla, jossa turvallisuuden edistäminen on varsin henkilökeskeistä

ja toimintakäytännöt vakiintumattomia, voidaan yksinkertaisilla varmistuksilla tai vakioiduilla toimintatavoilla vähentää ilmeisiä riskejä. Turvallisuuden kehittymisen kannalta yksikehäinen oppiminen on kuitenkin rajallista verrattuna siihen, että kokemustiedon pohjalta kehitettäisiin syvemmin organisaation turvallisen toiminnan edellytyksiä. Vaarana on myös se, että hyvää tarkoitavilla toimenpiteillä tullaan monimutkaistaneeksi työntekoa organisaatiossa liikaa ja näin jopa heikentäneeksi turvallisuutta.

Ydinvoima-alalla kokemustiedon käsittely on vakiintunutta toimintaa, terveydenhuollossa vasta käynnistymässä. Ydinvoima-alalla on kokemustiedon käsittelyn lisäksi myös useita muita käytäntöjä, joiden voidaan ajatella palvelevan organisaation oppimista omasta toiminnastaan. Tällaisia ovat esimerkiksi vapaaehtoiset, laajasti käytössä olevat vertaisarvioinnit (peer review). Organisaation oppimisen käytäntönä voidaan pitää myös YVL-ohjeen 1.4 edellyttämää systemaattista laadunvarmistusta. Näiden käytäntöjen löyhää kytkentää toisiinsa voidaan kuitenkin pitää haasteena tehokkaalle organisaation oppimiselle.

Terveydenhuollossa kokemustiedon käsittely on vasta käynnistymässä. Terveydenhuollossa käsitys turvallisuuden tekemisestä on yhä varsin henkilökeskeinen ja organisaation kokonaistoiminnan tarkastelu on uutta. Askeleita systeemisempään ajatteluun on kuitenkin otettu. Terveydenhuollossa on kokemustiedon käsittelyyn hyvä lainata muiden alojen käytäntöjä, mutta myös reflektoida niiden haasteita. Tärkeää on esimerkiksi huolehtia siitä, ettei kokemustiedon käsittelystä tule liian raporttikeskeistä ja ettei painoteta liikaa näkyviä, korjaavia toimenpiteitä syvemmän ja kokonaisvaltaisemman, organisaation toimintaa ymmärtämään pyrkivän oppimisen kustannuksella. Kokemustiedon käsittelyn tarkoituksenmu-

kaisen kehityssuunnan varmistamiseksi tarvitaan tutkimusta, kehitystyötä ja koulutusta.

Vaikka käyttökokeustoimintaan liittyy haasteita niin ydinvoima-alalla kuin terveydenhuollossakin, pyrkimys riskien vähentämiseen on molemmilla aloilla vahva. Organisaatiot panostavat resursseja käyttökokeusten raportointiin ja pyrkivät eroon yksilöitä syulistävästä tavasta käsitellä ongelmia. Aloilla esiin tulleet haasteet ovat ymmärrettäviä – tutkimuksen piirissäkään ei vallitse täyttä yksimielisyyttä siitä, mihin organisaation oppimisen tulisi kokemustietoa käsiteltäessä kohdistua. Suomessa on myös hyvin vähän koulutusta tai asiantuntija-apua saatavilla tapahtumien analysoimiseen ja ylipäättään inhimillisten ja organisatoristen tekijöiden (ns. human and organizational factors) ymmärtämiseen. Jatkossa alan osaamista onkin tarpeen edistää ja koulutustarjontaa lisätä. Jotta kokemustiedon käsittelyn panostukset edistäisivät aidosti turvallisuutta, on toiminnan lähtökohtia (toimintaa ohjaavia tekijöitä) syytä ajoittain reflektoida niin ydinvoima-alalla kuin terveydenhuollossakin. Myös viranomaisohjeistoa tulisi kehittää siten, että se kannustaa syvään oppimiseen organisaation toiminnasta. Säteilyturvakeskuksessa onkin tämän artikkelin kirjoitushetkellä käynnissä käyttökokeustoimintaa koskevan ohjeiston uudistaminen.

Tässä artikkelissa kokemustieto on rinnastettu negatiivisiin kokemuksiin, tapahtumiin tai tilanteisiin joissa on jo tullut esiin turvallisuusongelmia. Turvallisuuskriittisissä organisaatioissa on kuitenkin myös paljon positiivista kokemustietoa, tapahtumia joissa turvallisuus on varmistettu onnistuneesti, toimintatapoja jotka edistävät turvallisuutta lyhyellä tai pitkällä tähtäimellä. Organisaatioiden tulisi pyrkiä oppimaan nykyistä systemaattisemmin myös näistä positiivisista kokemuksista.

\* \* \*

Tutkijat haluavat kiittää SAFIR2010 -tutkimusohjelmaa, VTT:tä ja Työsuojelurahastoa työn rahoittamisesta ja tutkimukseen osallistuneita organisaatioita hedelmällisestä yhteistyöstä.

## Kirjallisuus

- ARGYRIS, C. (1999). *On organizational learning*. 2. painos. Oxford: Blackwell.
- CARROLL, J.S., RUDOLPH, J.W. & HATAKENAKA, S. (2002). *Learning from experience in high-hazard organizations*. *Research in Organizational Behavior*, 24, 87–137.
- CHIKUDATE, N. (2009). *If human errors are assumed as crimes in a safety culture: A lifeworld analysis of a rail crash*. *Human Relations*, 62, 1267–1287.
- DEKKER, S. (2005). *Ten questions about human error. A new view of human factors and system safety*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- FLIN, R. (2003). "Danger – men at work": *Management influence on safety*. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 13, 261–268.
- GHERARDI, S., NICOLINI, D., & ODELLA, F. (1998). *Toward a social understanding of how people learn in organizations*. *Management Learning*, 29, 273–297.
- GULDENMUND, F. (2007). *The use of questionnaires in safety culture research – An evaluation*. *Safety Science*, 45, 723–743.
- HAKKARAINEN, K., LONKA K. & LIPPONEN, L. (2005). *Tutkiva oppiminen. Järke, tunteet ja kulttuuri oppimisen syyttäjänä*. Porvoo: WSOY.
- HERRERA, I.A. & WOLTJER, R. (2009). *Comparing a multi-linear (STEP) and systemic (FRAM) method for accident analysis*. Teoksessa S. Martorell ym. (toim.) *Safety, reliability and risk analysis: Theory, methods and applications* (s. 19–26). London: Taylor & Francis.
- HOLLNAGEL, E. (2004). *Barriers and accident prevention*. Aldershot: Ashgate.
- IAEA (2008). *Best Practices in Identifying, Reporting and Screening Operating Experience at Nuclear Power Plants*. Vienna: IAEA.
- KNUUTTILA J., RUUHILEHTO K., & WALLINIEN, J. (2007). *Terveysthuollon vaaratapahtumien raportointi. Lääkelaitoksen julkaisusarja 1/2007, Terveysthuollon laadunhallinta*. Helsinki: Lääkelaitos.
- LEVESON, N., DAOUK, M., DULAC, N. & MARAIS, K. (2003). *Applying STAMP in accident analysis*. Teoksessa *Proceedings of the Second workshop on the investigation and reporting of incidents and accidents*, IRIA.
- LEVITT, B. & MARCH, J.G. (1988). *Organizational learning*. *Annual Review of Sociology*, 14, 319–40.
- LINDBERG, A.-K., HANSSON, S.O. & ROLLENHAGEN, C. (2010). *Learning from accidents – what more do we need to know?* *Safety Science*. Ilmestyy.
- MARAIS, K. & LEVESON, N.G. (2003). *Archetypes for organisational safety*. Teoksessa *Proceedings of the Second workshop on the investigation and reporting of incidents and accidents*, IRIA.
- OEDEWALD, P., PIETIKÄINEN, E. & HAAVISTO, M.-L. (2010). *Ydinvoima-alan käyttökemustoiminta organisaation oppimisen näkökulmasta. Manor-projektin osa-raportti*. VTT-R-01303-10.
- PIETIKÄINEN, E., REIMAN, T. & OEDEWALD, P. (2008). *Turvallisuuskulttuuriyö organisaation toiminnan kehittämisenä terveydenhuollossa*. VTT Tiedotteita 2456. VTT. Saatavilla: [<http://www.vtt.fi/inf/pdf/tiedotteet/2008/T2456.pdf>]
- RASMUSSEN, J., & SVEDUNG, I. (2000). *Proactive risk management in a dynamic society*. Swedish Rescue Services Agency.
- REASON, J. (1997). *Managing the risks of organizational accidents*. Hampshire: Ashgate.
- REIMAN, T., OEDEWALD, P. & PIETIKÄINEN, E. (2007). *Turvallisuuskulttuurin ulottuvuudet ydinvoima-alalla ja terveydenhuollossa. Työ ja ihminen*, 21, 325–344.
- REIMAN, T. & OEDEWALD, P. (2008). *Turvallisuuskriittiset organisaatiot. Onnettomuudet, kulttuuri ja johtaminen*. Helsinki: Edita.
- REIMAN, T. & OEDEWALD, P. (2009). *Evaluating safety-critical organizations – emphasis on the nuclear industry*. Swedish Radiation Safety Authority 2009:12.
- REIMAN, T., PIETIKÄINEN, E. & OEDEWALD, P. (2008). *Turvallisuuskulttuuri. Teoria ja arviointi*. VTT Publication 700. Saatavilla: [<http://www.vtt.fi/inf/pdf/publications/2008/P700.pdf>]
- REIMAN, T., PIETIKÄINEN, E. & OEDEWALD, P. (2009). *Potilasturvallisuuskulttuuria kehittämällä huomio turvallisen työnteon edellytyksiin*. Teoksessa M. Kinnunen & K. Peltomaa (toim.) *Potilasturvallisuus ensin*. Helsinki: Sairaanhoidajaliitto.
- REIMAN, T., PIETIKÄINEN, E. & OEDEWALD, P. (2010). *Multi-layered approach to patient safety culture*. *Quality and Safety in Healthcare*. Ilmestyy.
- RUUHILEHTO, K. & KNUUTTILA, J. (2008). *HaiPro-vaaratapahtumien raportointi: tuloksia ja kokemuksia käsittelystä*. Saatavilla: [[http://haipro.vtt.fi/aineisto/haipro-kyselyn\\_yhteenveto\\_210208.pdf](http://haipro.vtt.fi/aineisto/haipro-kyselyn_yhteenveto_210208.pdf)]
- SNOOK, S.A. (2000). *Friendly fire. The accident shootdown of U.S. Black Hawks over Northern Iraq*. New Jersey: Princeton University Press.
- STM (2008). *Terveysthuollon vaaratapahtumien raportointijärjestelmän käyttöönotto. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:16*.
- STM (2009). *Edistämme potilasturvallisuutta yhdessä. Suomalainen potilasturvallisuusstrategia 2009–2013. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:3*.
- WEICK, K. & SUTCLIFFE, K. (2001). *Managing the unexpected. Assuring high performance in an age of complexity*. San Francisco: Jossey-Bass.
- WENGER, E. (1998). *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- YVL-OHJE 1.0 *Ydinvoimalaitosten suunnittelussa noudatettavat turvallisuusperiaatteet*, 12.1.1996.
- YVL-OHJE 1.4 *Ydinvoimalaitosten laadunvarmistus*, 20.9.1991.
- YVL-OHJE 1.5 *Ydinlaitoksia koskeva raportointi Säteilyturvakeskukselle*, 8.9.2003.
- YVL-OHJE 1.9 *Ydinvoimalaitosten käytön laadunvarmistus*, 13.11.1991.
- YVL-OHJE 1.11 *Ydinvoimalaitosten käyttökemusten hyödyntäminen*, 22.12.1994.

Armi Hartikainen  
**Työn ja perheen yhteensovittami-  
 sesta yhteensopivuuteen?  
 Tutkimus työn ja perheen  
 myönteisestä  
 vuorovaikutuksesta**

**T**yön ja perheen vuoro-  
 vaikutus on useimmiten  
 käsitetty kielteiseksi, vää-  
 jäämättä konfliktiin johtavaksi suhteeksi.

Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen näyttäyty ongelmana ”epäsosiaalisten” työaikojen ja työelämän kasvavien vaatimusten vuoksi (Scherer & Steiber 2007). Työn ja perheen ristiriidan korostaminen peittää alleen ne äänet, jotka puhuvat työn ja perheen positiivisen vuorovaikutuksen mahdollisuudesta. Esimerkiksi suomalaisista äideistä (69 %) ja isistä (63 %) noin kaksi kolmesta sanoo jaksavansa paremmin, kun on kodin ulkopuolella työssä (Tammelin 2008, 93).

Kansainvälisissä tutkimuksissa työntekijät ovat kertoneet oppineensa työssään vuorovaikutustaitoja, jotka ovat osoittautuneet hyödyllisiksi kotona (Greenhouse & Powell 2006). Työssäkäyvien perheellisten on myös havaittu hyödyntävän työssään monenlaisia kodin piirissä opittuja taitoja: tehokasta tehtävien organisointia ja useiden tehtävien yhtäaikaista läpivientiä; erilaisten ihmisten ja näkemysten ymmärrystä sekä kykyä kehittää, ohjata ja motivoida alaisiaan ja kollegoita (Ruderman ym. 2002). Lisäksi työssäkäyvät ovat kertoneet olevansa kärsivällisempiä lasten kanssa toimiessaan sekä voivansa hyödyntää henkilökohtaista taustaansa ja sosiaalisia suhteitaan työssään. Työhön liittyvissä koulutuksissa työntekijät voivat myös oppia taitoja ristiriitojen ratkaisemiseksi, mistä on hyötystä myös perhe-elämässä (Carlson ym. 2006).

Tutkijoiden keskuudessa onkin virinnyt kiinnostus työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen mahdollisuuksiin. Useilla eri elämäalueilla toimimisen eli niin kutsutun moniroolisuuden on huomattu kiinnittävän ihmisen monipuolisesti sosiaaliseen ympäristöönsä ja siten lisäävän käytettävissä olevia voimavaroja, taitoja ja tietoja sekä mahdollisuuksia (Barnett & Hyde 2001). Työ ja perhe voivat siis tukea toisiaan, kun yhdellä elämäalueella (työssä) hankitut voimavarat auttavat muissa rooleissa (ks. esim. Vodyanoff 2002; 2004).

Seuraavassa katsauksessa tarkastellaan työn ja perheen yhteensovittamisen laiminlyötyä näkökulmaa: työn ja perheen myönteistä vuorovaikutusta. Koska konfliktinäkökulma on hallinnut tutkimusta (Hill 2005), työn ja perheen keskinäisen tuen käsitteellistäminen ja empiirinen tutkimus ovat jääneet kehittelyä vaille (Frone 2003; Parasuraman & Greenhouse 2002). Työelämän kehittämisen tueksi tarvitaan kuitenkin tietoa, ei pelkästään konfliktia vähentävistä

tekijöistä, vaan myös työn ja perhe-elämän myönteisen vuorovaikutuksen edellytyksistä.

Katsaus pohjautuu Euroopan komission rahoittamaan ”Elämänlaatu muuttuvassa Euroopassa” -projektiin ja siinä kerättyyn kahdeksaa maata edustavaan kyselyaineistoon (ks. tarkemmin [www.jyu.fi/ytk/laitokset/yfi/oppiaineet/ykp/tutkimus/laatu/](http://www.jyu.fi/ytk/laitokset/yfi/oppiaineet/ykp/tutkimus/laatu/)).

## Työn ja perheen synergia

Teorian työn ja perheen toisiaan tukevasta vuorovaikutuksesta katsotaan pohjautuvan kahteen sosiologisen rooliteorian kritiikkiin. Kritiikin mukaan useat roolit pikemmin kehittävät yksilön voimavaroja kuin vain yksipuolisesti kuluttavat niitä.

Sieber (1974) ja Marks (1977) haastoivat 1970-luvulla vallalla olleen rajallisten resurssien teorian (scarcity hypothesis), jonka mukaan työn ja perheen ja muiden elämäalueiden nähdään kilpailevat yksilön rajallisista voimavaroista. Artikkelissaan *Toward a Theory on Role Accumulation* (1974) Sieber havainnollisti roolien kasaantumisen teorian avulla syitä, joiden kautta useissa rooleissa toimimisen nettohyötyjen voi nähdä ylittävän haitat. Jokaisen roolin nähdään tuovan mukanaan yksilölle uusia mahdollisuuksia ja resursseja.

Marks (1977) puolestaan keskusteli sitoutumisen, ajankäytön ja energian nollasummapielin käsitystä vastaan voimavarojen kasvun teoriassaan (energy-expansion theory). Hän pohjaa ajatuksensa Émile Durkheimin sosiologisiin teorioihin, joissa sosiaalisten toimintojen kuvataan ennemminkin tuottavan lisää ”energiaa” kuin kuluttavan sitä.

Marksin näkökulmassa huomio kiinnittyy sosiaalisen energian ominaispiirteisiin. Durkheimilaisittain energia on ennemminkin sosio-kulttuurisesti ehdollistunut muuttuja kuin muuttumaton biologinen fakta. Eri elämäalueilla toimimisesta ei seuraisikaan vääjäämättä rooliristiriitaa, vaan konflikti ennemminkin heijastelisi yhteiskunnallisen ilmapiirin ehtoja, jotka estäisivät havaitsemasta moniroolisuuden potentiaalia (Rantanen 2007). Marks esittääkin kysymyksen, millaisilla sosio-kulttuurisilla ehdoilla tämänkaltainen energia voi tulla vapaasti käytettäväksi tai miten sen lisääntymistä voi selittää? Näin ollen energian sosiaalisen tuotannon tavat tulevat uudella tavalla relevantteiksi tutkimuskohteiksi.

Kansainvälisessä tutkimuksessa työn ja perheen myönteistä suhdetta kutsutaankin usein rikastavaksi vuorovaikutukseksi; work-family enrichment (Green-

house & Powell 2006; ks. myös Carlson ym. 2006). Lisäksi käytetään seuraavia käsitteitä: work-family positive spillover (Edwards & Rothbard 2000; Grzywacz & Marks 2000; Hanson ym. 2006; Kinnunen ym. 2006), enhancement (Voydanoff 2002), facilitation (Butler ym. 2005; Frone 2003; Grzywacz ym. 2007; Hill 2005; Voydanoff 2004) ja work-family synergy (Grzywacz ym. 2007; Wayne ym. 2007).

Edellä lueteltuja käsitteitä on käytetty tutkimuksissa rinta rinnan kuvaamaan työn ja perheen myönteistä vuorovaikutusta, vaikka määritelmät sisältävät hieman eri painotuksia. Yhteistä näille käsitteille on, että ne nojaavat moniroolisuuden vahvistavan vaikutuksen teoriaan (role enhancement hypotheses), jonka mukaan useat roolit edistävät yksilön kasvua, ja eri rooleissa hankitut taidot ja tiedot ovat sovellettavissa muissa rooleissa eri elämänalueilla (Voydanoff 2002; ks. myös Grzywacz & Marks 2000).

Määritelmäkeskustelun (mitä työn ja perheen synergialla tarkoitetaan) lisäksi on pohdittu työn ja perheen myönteisten siirtymien mekanismeja (Edwards & Rothbard 2000) sekä sitä miten myönteistä vuorovaikutusta voisi mitata (Carlson ym. 2006; Hanson ym. 2006; Kinnunen ym. 2006). Täysin sivuun ei ole jäänyt Marks'n (1977) huomio energian lisääntymisen selittämistäkään. Esimerkiksi työhön ja organisaatiokulttuuriin liittyvien piirteiden on havaittu olevan yhteydessä työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen kokemiseen (ks. esim. Butler ym. 2005).

Karasekin (1979) malli työn vaatimuksista ja kontrollista (demands-control) on alun perin työstressin tutkimukseen kehitetty malli, mutta sitä on sovellettu myös työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen tutkimuksessa. Voydanoff (2004) esitti työn vaatimusten estävän ja toisaalta työn voimavarojen edistävän työn ja perheen myönteistä vuorovaikutusta (ks. myös Wayne ym. 2007). Useissa tutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että työn vaatimukset (kuten kiire, stressikokemukset) eivät ole yhteydessä eri elämänalueiden myönteiseen vuorovaikutukseen, toisin sanoen haastava työtilanne ei estä myönteisen vuorovaikutuksen kokemusta. Sen sijaan työn erilaisilla voimavaroilla, kuten autonomialla, kehitymis- ja kouluttautumismahdollisuuksilla ja sosiaalisella tuella on havaittu olevan selkeästi merkitystä rikastavan vuorovaikutuksen kannalta. Yllättäen taustamuuttujilla, kuten sukupuolella, perherakenteella ja työajoilla ei ollut yhteyttä myönteiseen vuorovaikutukseen. (Demerouti ym. 2004; Voydanoff 2004; Grzywacz & Marks 2000; ks. myös Hill 2005.)

Edellä mainituissa tutkimuksissa käytössä olleet aineistot ovat edustaneet yksinomaan yhtä maata (useimmiten Yhdysvallat). Näin ollen saatavilla ei ole vertailevaan tutkimusasetelmaan perustuvaa tutkimustietoa siitä, onko myönteisen vuorovaikutuksen kokemus ja siihen vaikuttavat tekijät erilaisissa yhteis-

kunnallisissa konteksteissa samankaltaisia. Crompton ja Lyonette (2006b) pohtivat vertailevan tutkimuksen tavoitteita, joista yksi on vahvistaa olemassa olevaa teoriaa, toisin sanoen varmistua siitä onko havaittu ilmiö universaali. Viitaten Kohnin (1987) klassiseen väittämään, Crompton ja Lyonette esittävät että, jos samankaltainen yhteys eri muuttujien välillä löydetään erilaisissa sosiaalisissa konteksteissa, tutkijan luottamus alkuperäisen teoreettisen väittämän paikkaansa pitävyyteen vahvistuu (tai varmistuu).

## Tutkimusasetelma, aineisto ja menetelmät

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on testata työn vaatimuksien ja voimavarojen teoriaa työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen suhteen kahdeksassa maassa. Heikentävätkö työn vaatimukset työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen kokemusta? Entä ovatko voimavarakäijät merkityksellisiä työn ja perheen keskinäisen tuen kannalta? Vertailevan tutkimusasetelman avulla haetaan tietoa siitä, onko maiden välillä eroa myönteisen vuorovaikutuksen kokemisessa sekä ovatko työn vaatimuksien ja voimavarojen yhteydet työn ja perheen myönteiseen vuorovaikutukseen erilaisia vai samanlaisia aineiston edustamisissa maissa.

Aineistona tutkimuksessa on "Elämänlaatu muuttuvassa Euroopassa" -projektissa keväällä 2007 kerätty kysely (n = 7 869). Projektissa mukana olivat Suomi, Ruotsi, Britannia, Alankomaat, Saksa, Portugali, Unkari ja Bulgaria. Hankkeen rahoittajana toimi Euroopan komissio ja sitä koordinoi Utrechtin yliopiston sosiologian laitos. Kyselylomakkeessa tiedusteltiin neljän eri palvelusektorin (IT/Telecom, vähittäiskaupan, sairaalan ja pankki- ja vakuutusalan) organisaatioiden työntekijöiden kokemuksia työstä, perhe-elämästä, vapaa-ajasta sekä kotityöstä ja hyvinvoinnista. Seuraavassa aineistoa tarkastellaan hierarkkisen regressioanalyysin avulla.

Tutkimustehtävän kannalta hierarkkinen regressio on mielekäs analyysimenetelmä, sillä porrastetun mallin kautta voidaan vertailla eri selittäjäryhmien yhteyttä päämuuttujaan ja siten vertailla miten muuttujarympään lisääminen analyysiin parantaa mallin selitysasetta ja miten ne suhteutuvat toisiinsa (ks. esim. Nummenmaa 2006, 305). Hierarkkinen regressioanalyysi suoritetaan jokaiselle maalle erikseen, ja tuloksista muodostetaan kokoava taulukko (Liitetaulukko 1).

Työntekijöiden kokemusta työn ja perheen synergista tiedusteltiin kuudella väittämällä: kolmessa väittämässä vastaajaa pyydettiin arvioimaan työn vaikutusta osallistumiseen kodin piirissä ja kolmessa väittämässä vastaavasti kotielämän heijastumista työelämään. Väittämät on valikoitu Carlsonin tutkimusryhmän (2006) kehittämästä enrichment -mittarista, joka sisälsi yhteensä 18 erilaista väittämää työn ja perheen välisestä

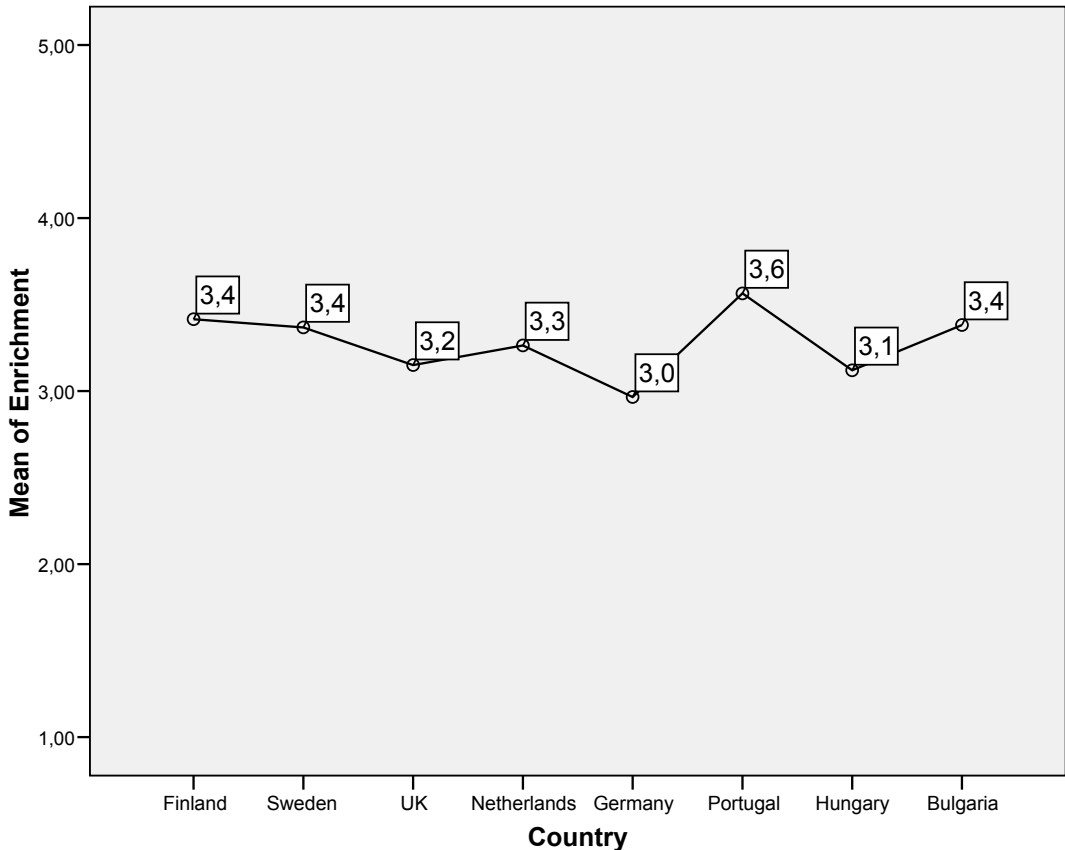
positiivista vuorovaikutussuhteista. Lomakkeeseen oli poimittu kysymykset, jotka kuvaavat vastaajan oma-kohtaista kokemusta erilaisten tietojen ja taitojen koskevien resurssien kumuloitumisesta ja niiden sovellettavuudesta toisella elämänalueella. Lisäksi mukaan oli otettu yksi ajankäytön tehostumista kuvaava väittämä. Väittämistä rakennettiin työn ja yksityiselämän välisen myönteisen tuen kokemista mittaava empiirinen indikaattori (crownbachin alfa 0,896).

Perinteistä Karasekin (1979) mallia sovelletaan niin, että työn vaatimuksia edustavat työn aikapaine ja epävarmuus työn jatkumisesta sekä organisaation työkuluttuurin kautta luodut paineet asettaa työ muun elämän edelle. Työn voimavaroja ovat työn sisältämät oppimismahdollisuudet, autonomia ja organisaatiossa koettu sosiaalinen tuki kollegojen ja esimiesten taholta sekä työpaikan hyvä ilmapiiri. Kontrollloitavina taustatekijöinä vakioitiin sukupuoli, perherakenne sekä ikä. Työn rakenteellisia piirteitä kuvaavina muuttujina mukana olivat sosioekonominen asema (johtaja, erityisasiantuntija, asiantuntija, työntekijä), toimiala (telecom,

vähittäiskauppa, sairaala, pankki- ja vakuutusala) sekä toimiiko vastaaja esimiesasemassa.

## Tulokset

Analyyisin aluksi tarkastellaan maiden välisiä eroja työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen kokemuksessa. Työn ja perheen keskinäisen tuen mittarin (asteikolla 1–5) keskiarvot 2,97–3,56 osoittavat, että suurimmassa osassa maita vastaajat keskimäärin kokevat työn ja perheen tukevan toisiaan (Kuvio 1). Maavertailussa havaitaan työntekijöiden eri maissa eroavan (tilastollisesti merkitsevästi  $F = 66,166$ , sig 0,000) siinä, miten voimakkaasti he kokevat työn ja perheen tukevan toisiaan. Positiivisimmat arvot työn ja yksityiselämän vuorovaikutuksesta (asteikolla 1–5) antavat työntekijät Portugalissa (3,56), vanavedessään Suomi (3,42), Ruotsi (3,37) ja Bulgaria (3,38). Britannian (3,15) ja Unkarin (3,12) vastaajat ovat hieman epävarmempia työn ja perheroolien keskinäisistä hyödyistä. Saksalaiset työntekijät (2,97) kokevat vähiten työn ja perheroolien tukevan toisiaan.



Kuvio 1. Työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen kokemuksen keskiarvot kahdeksassa Euroopan maassa.

Työn vaatimusten ja voimavarojen yhteyttä selittävään työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen muuttuajan tarkasteltiin regressiomallin avulla. Hierarkkinen regressioanalyysi suoritettiin niin, että ensimmäisenä portaana malliin lisättiin sosiodemografiset, toisena työpaikkaan ja -asemaan liittyvät muuttajat, kolmantena työn vaatimuksia ja lopuksi työn voimavaroja kuvaavat muuttajat.

Ensimmäisellä portaalla eli tarkastelemalla sukupuolen, iän ja perherakenteen vaikutusta, havaittiin naisten kokevan miehiä enemmän myönteistä vuorovaikutusta Hollannissa, Saksassa, Ruotsissa ja jonkin verran myös Suomessa. Kuitenkin tarkasteltaessa selityksasteita huomataan, että mallin ensimmäisen portaan muuttajat yhdessä pystyvät selittämään keskimäärin vain parin prosenttia eri elämäntilanteiden välisen tuen kokemuksen vaihtelusta ( $R^2 = 0,006-0,035$ ). Työpaikkaan ja -asemaan liittyvien tekijöiden lisääminen mallin toiseksi portaaksi osoitti sosioekonomisen aseman olevan lähes merkityksetön, kun taas sillä millä palvelujen toimialalla vastaaja työskentelee, vaikuttaisi olevan yhteyttä tuen kokemukseen muissa aineiston maissa paitsi Ruotsissa ja Britanniassa. Esimiesasema erottui positiivisesti Suomessa, Ruotsissa ja Portugalissa. Vaikka näiden muuttajien lisääminen malliin nosti selityksastetta jonkin verran kaikissa maissa, ensimmäisen ja toisen portaan muuttajat yhdessä pystyivät selittämään vain noin viitisen prosenttia positiivisen vuorovaikutuksen vaihtelusta. Nämä tulokset ovat linjassa muilla aineistoilla saatujen tulosten kanssa, sillä taustamuuttajien heikko yhteys työ- ja perheroolien keskinäiseen tukeen on tullut esiin myös muissa tutkimuksissa (Hill 2005; Demerouti ym. 2004; Voydanoff 2004).

Oletus siitä, että työn vaatimukset heikentäisivät mahdollisuuksia kokea työn ja perheen olevan myönteisessä vuorovaikutussuhteessa ei saa tukea tässäkin aineistossa. Työn vaatimukset eivät ole missään maassa tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä selittävään muuttuajaan (työn ja perheen myönteinen vuorovaikutus). Ainoastaan Suomessa työn kiirekkömykset nousevat esiin myönteistä vuorovaikutusta vaikeuttavana tekijänä. Lisäksi havaitaan, ettei mallin selityksaste parane missään aineiston maista. Tulos vaatimusten heikosta yhteydestä on yhdenmukainen aiempien tutkimusten kanssa (Demerouti ym. 2004; Voydanoff 2004). Kuitenkin Grzywacz ja Marks (2000) sekä Butlerin tutkimusryhmä (2005) ovat havainneet työpaineiden olevan negatiivisessa yhteydessä eli heikentävän myönteisen vuorovaikutuksen kokemusta.

Sen sijaan hypoteesi työn voimavarojen lisäämisen myönteistä vuorovaikutusta mahdollistavasta vaikutuksesta saa tukea. Aineiston kaikissa kahdeksassa maassa kehittymismahdollisuudet työssä ja sosiaalinen tuki esimiesten ja kollegojen taholta vaikuttivat myönteisesti työn ja perheen keskinäisen tuen

kokemukseen. Lisäksi perhemyönteisellä ilmapiirillä oli merkitystä muissa maissa paitsi Suomessa ja Saksassa. Autonomialla sen sijaan ei ollut merkitystä kuin Bulgariassa. Voimavaramuuttajien lisääminen malliin nosti huomattavasti mallin selityksastetta (useimmissa tapauksissa tuplasi, Bulgarian tapauksessa yli nelinkertaisti).

Tämä tulos on pääosin linjassa myös muiden aiempien tutkimuksien kanssa: erityisesti organisaatioissa saatavilla olevat voimavarat toimivat kaikista vahvimpana työn ja perheen välisen positiivisen siirtymän selittäjänä (Demerouti ym. 2004; Grzywacz & Marks 2000; Voydanoff 2004, ks. myös Butler ym. 2005; Hill 2005). Maiden välillä on kuitenkin huomattavia eroja mallin selityskyvyyssä: eniten työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen vaihtelusta mallin muuttajat selittivät Isossa-Britanniassa (24 %), vähiten Saksassa, Alankomaissa ja Ruotsissa (11–13 %) Suomen sijoituksessa välimaastoon (16 %).

## Keskustelu

Tutkimuksen tavoitteena oli testata työn vaatimusten ja voimavarojen teoriaa suhteessa työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen kokemukseen ja vertailevan asetelman avulla tutkia ovatko muuttajien yhteydet samankaltaisia vai erilaisia aineiston edustajissa maissa. Vertailevien analyysien tulokset pääpiirteissään vahvistavat aiempien tutkimuksien tuloksia taustatekijöiden ja työn vaatimusten heikosta merkityksestä työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen kannalta. Lisäksi vertaileva asetelma toi lisätukea hypoteesille työn voimavarojen, erityisesti sosiaalisen tuen, kehittymismahdollisuuksien ja ilmapiirin merkityksestä työn ja perheen välisen keskinäisen tuen kokemuksen selittäjänä.

Vaikka vastaajien taustatekijöiden, sukupuolen ja perhetilanteen heikko yhteys myönteisen vuorovaikutuksen kokemukseen on havaittu myös aiemmissa tutkimuksissa, yllättävää oli, että parisuhde ei vaikuttanut näkemyksiin työn ja yksityiselämän myönteisestä vuorovaikutuksesta, sillä puolison taholta saadun sosiaalisen tuen on yleensä katsottu olevan merkittävä resurssi ja siten vaikuttavan esimerkiksi menestymiseen uralla (Greenhouse & Powell 2006; Välimäki ym. 2008) ja työn ja perheen välisten ristiriitojen lientymiseen (Aycan & Eskin 2005; Carlson & Perrewé 1999; Thomas & Ganster 1995). Lisäksi sosioekonomisen aseman vähäinen merkitys synergian kokemiselle oli yllättävää, sillä alempi asema yleensä liitetään rutiiniluonteisiin tehtäviin ja koulutuksen ja korkeamman aseman ajatellaan tuovan mukanaan monipuolisempia, luovuutta sisältäviä työtehtäviä.

Aikaisempiin tutkimuksiin verrattuna silmiinpistävästi erottuu autonomian heikko yhteys työn ja perheen keskinäisen tuen kokemukseen. Useissa tut-

kimuksissa (Demerouti ym. 2004; Butler ym. 2005; Grzywacz & Marks 2000) vaikuttamismahdollisuudet työssä ovat yksi keskeisimmistä voimavaratekijöistä, jonka on havaittu olevan selkeästi eri elämäntilanteiden synergiaa edesauttava tekijä. Miksi autonomia tässä aineistossa ei noussut esiin, herättää kysymyksiä. Onko kyse todella siitä, ettei autonomialla ole yhteyttä, kun mukana on muita voimavaratekijöitä? Merkitystä voi olla myös tavalla, miten asiaa on kysytty. Kyselylomakkeessa autonomia ja kehittymismahdollisuudet on sijoitettu samaan kysymyspatteristoon, mutta erotettu analyysejä varten omiksi summamuuttujikseen. Väitelmäryhmän käsitteleminen yhtenä muuttujana olisi saattanut muuttaa tulosta.

Empiirinen analyysi siis osoittaa, että työntekijän yksityiselämälle suopea organisaatiokulttuuri, jota luonnehtivat avoin ilmapiiri, kollegoiden ja esimiesten joustavuus suhteessa työntekijän yksityiselämästä kumpuaviin tarpeisiin sekä mahdollisuudet käyttää erilaisia taitoja ja luovuutta lisäävät työn ja perhe-elämän synergiaa. Käytännön tasolla tuloksilla on merkitystä esimerkiksi organisaatioille, jotka pyrkivät olemaan perheystävällisiä. Aiemmin on keskitytty tekijöihin, joilla on pyritty lieventämään työn ja perheen välistä ristiriitaa ja näin tavoiteltu parempia mahdollisuuksia työn ja muun elämän yhteensovittamiselle. Työn ja perheen myönteisen vuorovaikutuksen mahdollistavia käytäntöjä kehittämällä organisaatiot voisivat löytää uusia keinoja matkalla kohti perheystävällisempää organisaatiokulttuuria.

## Tutkimuksen arviointia ja jatkotutkimustarpeita

Suomessa työn ja perheen positiivisen vuorovaikutuksen tutkimusta on tehty lähinnä työpsykologien piirissä (esim. Kinnunen ym. 2006; Rantanen 2008) ja melko

vähän suomen kielellä. Vakiintuneita tapoja käsitteittää ja mitata työn ja perheen synergiaa ei ole ehtinyt muodostua, mikä vaikeuttaa tutkimustulosten keskinäistä vertailua. Työn ja perheen myönteisen suhteen mittareista osa painottaa psyko-sosiaalisia vaikutuksia kuten asenteiden ja hyvän mielen siirtymistä työstä perhe-elämään ja päinvastoin (esim. Voydanoff 2004). Osa mittareista taas pyrkii kattamaan mahdollisimman laajasti erilaisia psyykkisiä ja konkreettisia taitojen siirtymiä (esim. Carlson ym. 2006; Hanson ym. 2006). Tämän tutkimuksen enrichment -mittari muodostui taitojen ja tietojen siirtymiä koskevista väittämistä.

Vaikka tässä tutkimuksessa vertailevalla asetelmalla saadut tulokset tukevat pääpiirteissään aiempia havaintoja työn vaatimusten ja voimavarojen suhteesta työn ja perheen myönteiseen vuorovaikutukseen, havaitut erot maiden välillä sekä myönteisen vuorovaikutuksen kokemuksen tasossa että selittävässä tekijöissä herättävät mielenkiinnon tutkia ilmiötä tarkemmin. Tässä tutkimuksessa käytetty aineisto tarjoaa erinomaisen mahdollisuuden tutkia työn ja perheen myönteistä vuorovaikutusta vertaillen, kuten on jo tehty kielteisen vuorovaikutuksen (Crompton & Lyonette 2006a; Gallie & Russell 2009) sekä tasapainon näkökulmasta (Lippe ym. 2006; Taipale ym. 2008).

Vertaileva tutkimusasetelma pohjautuu ajatukseen, jonka mukaan eri maissa erilaiset sosiaalipoliittiset toimet, organisaatiokulttuurit sekä kulttuuriset arvotukset ja käsitykset sukupuolien välisestä työnjaosta vaikuttavat ihmisten kokemukseen työn ja perheen vuorovaikutuksen laadusta. Hypoteesit Pohjoismaiden muuta Eurooppaa paremmasta työn ja perheen tasapainosta ovat saaneet vaihtelevaa tukea. Vastaavaa vertailevaa analyysia kuin tässä katsauksessa luonnosteltiin, ei myönteisen vuorovaikutuksen näkökulmasta ole vielä julkaistu.



Liitetaulukko 1. Hierarkkinen regressiomalli työn vaatimusten ja voimavarojen yhteyksistä työn ja perheen synergiaan kahdeksassa Euroopan maassa.

| Taustatekijät      | Suomi    | Ruotsi   | Britannia | Hollanti | Saksa    | Portugali | Unkari   | Bulgaria |
|--------------------|----------|----------|-----------|----------|----------|-----------|----------|----------|
| Nainen (mies)      | 0,058*   | 0,133*   | 0,033     | 0,171*** | 0,131*** | 0,039     | 0,035    | 0,019    |
| Ikä                | 0,057    | -0,025   | -0,030    | 0,025    | 0,013    | -0,059*   | 0,032    | -0,036   |
| On lapsia (ei)     | 0,028    | 0,076    | 0,034     | 0,039    | 0,002    | -0,055    | 0,084    | ,032     |
| On naimisissa (ei) | -0,002   | -0,001   | -0,004    | 0,027    | 0,010    | 0,071*    | -0,068   | -0,022   |
| Selitysaste (R2)   | 0,035    | 0,020    | 0,009     | 0,032    | 0,014    | 0,011     | 0,014    | 0,006    |
| Työpaikka          |          |          |           |          |          |           |          |          |
| Sos.ekon.(johtaja) |          |          |           |          |          |           |          |          |
| Eriyisäs.tunt.     | 0,124    | -0,979   | 0,102     | -0,048   | -,103*   | -,099*    | -,035    | -,054    |
| Asiantuntija       | 0,048    | -0,003   | 0,132**   | -0,063   | -,089    | -,085     | -0,36    | -,093    |
| Työntekijä         | 0,081    | 0,024    | 0,115     | -0,067   | -,012    | 0,039     | 0,081    | 0,020    |
| Esimiesasema       | 0,097**  | 0,095*   | 0,028     | 0,076    | -,009    | 0,078***  | 0,012    | -,042    |
| Toimiala (telecom) |          |          |           |          |          |           |          |          |
| Supermarket        | 0,013    | 0,015    | -0,028    | 0,064    | -0,092*  | -0,064*   | -,009    | 0,103    |
| Sairaala           | -0,020   | 0,082    | 0,059     | 0,154*** | 0,047    | 0,036     | ,097**   | 0,197*** |
| Pankki             | 0,195*** | 0,102    | 0,034     | 0,093*   | 0,141*** | -0,091**  | -,089*   | 0,116*   |
| Selitysaste (R2)   | 0,101    | 0,045    | 0,094     | 0,065    | 0,056    | 0,057     | 0,054    | 0,032    |
| Vaatimukset        |          |          |           |          |          |           |          |          |
| Aikapaine          | -0,075*  | 0,029    | 0,051     | 0,029    | 0,013    | -,043     | 0,016    | -,036    |
| Urakesk.Kulttuuri  | 0,052    | 0,076    | -0,026    | 0,006    | -,030    | -,036     | 0,056    | -,060    |
| Epävarmuus         | 0,022    | -0,056   | 0,041     | 0,010    | 0,003    | 0,007     | 0,028    | 0,055    |
| Selitysaste (R2)   | 0,107    | 0,059    | 0,104     | 0,066    | 0,059    | 0,082     | 0,065    | 0,044    |
| Voimavarat         |          |          |           |          |          |           |          |          |
| Autonomia          | 0,039    | 0,058    | 0,068     | 0,018    | 0,066    | -,025     | -,003    | 0,102*   |
| Keh.mahdollisuudet | 0,146**  | 0,174*** | 0,175***  | 0,182*** | 0,096*** | 0,199***  | 0,209*** | 0,202*** |
| Sosiaalinen tuki   | 0,167*** | 0,160*** | 0,242***  | 0,069    | 0,174*** | 0,187***  | ,167***  | ,210***  |
| Ilmapiiri          | 0,039    | 0,040*** | 0,139***  | 0,094**  | 0,017    | 0,112*    | 0,079*   | ,127***  |
| Selitysaste (R2)   | 0,163    | 0,131    | 0,243     | 0,120    | 0,114    | 0,183     | 0,155    | 0,178    |

Tilastollinen merkitsevyys: \* p &lt; 0,05; \*\* p &lt; 0,01; \*\*\*p &lt; 0,001

## Kirjallisuus

- AYCAN, Z. & ESKIN, M. (2005). *Relative Contributions of Childcare, Spousal Support and Organizational Support in Reducing Work-family Conflict for Men and Women: The Case of Turkey*. *Sex Roles*, 53, 453–471.
- BARNETT, R. & HYDE, J. (2001). *Men, Women, Work and Family, An Expansionist Theory*. *American Psychologist*, 56, 781–796.
- BUTLER, A., GRZYWACZ, J., BASS, B. & LINNEY, K. (2005). *Extending the Demands-Control Model: A Daily Diary Study of Job Characteristics, Work-Family Conflict and Work-Family Facilitation*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 155–169.
- CARLSON, D., KACMAR, M., WAYNE, J. & GRZYWACZ, J. (2006). *Measuring the Positive Side of the Work Family Interface. Development and Validation of a Work-Family Enrichment Scale*. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131–164.
- CARLSON, D. & PERREWÉ, P. (1999). *The Social Support in the Stressor-Strain Relationship: An Examination of Work-Family Conflict*. *Journal of Management*, 25, 513–540.
- CROMPTON, R. & LYONETTE, C. (2006A). *Work-Life 'Balance' in Europe*. *Acta Sociologica*, 49, 379–393.
- CROMPTON, R. & LYONETTE, C. (2006B). *Some Issues in Cross-National Comparative Research Methods: A Comparison of Attitudes to Promotion, and Women's Employment in Britain and Portugal*. *Work, Employment & Society*, 20, 403–414.
- DEMEROUTI, E., GEURTS, S. & KOMPIER, M. (2004). *Positive and Negative Work-Home Interaction: Prevalence and Correlates*. *Equal Opportunities International*, 23, 112.
- EDWARDS, J.R., & ROTHBARD, N.P. (2000). *Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs*. *Academy of Management Review*, 25, 178–199.
- GALLIE, D. & RUSSELL, H. (2009). *Work-Family Conflict and Working Conditions in Western Europe*. *Social Indicators Research*, 93, 445–467.
- GREENHOUSE, J. & POWELL, G. (2006). *When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment*. *Academy of Management Review*, 31, 72–92.
- GRZYWACZ, J., CARLSON, D., KACMAR, M. & WAYNE, J. (2007). *A Multi-level Perspective on the Synergies between Work and Family*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 559–547.
- GRZYWACZ, J. & MARKS, S. (2000). *Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover between Work and Family*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111–126.
- HANSON, G., HAMMER, L. & COLTON, C. (2006). *Development and Validation of a Multidimensional Scale of Perceived Work-family Positive Spillover*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 249–265.
- HILL, J. (2005). *Work-Family facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-family Stressors and Support*. *Journal of Family Issues*, 26, 793–819.
- KARASEK, R.A. JR. (1979). *Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign*. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.
- KINNUNEN, U., FELDT, T., GEURTS, S. & PULKKINEN, L. (2006). *Types of Work-Family Interface: Well-being Correlates of Negative and Positive Spillover Between Work and Family*. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 149–162.
- LIPPE, T., JAGER, A. & KOPS, Y. (2006). *Combination Pressure. The Paid Work-Family Balance of Men and Women in European Countries*. *Acta Sociologica*, 49, 303–319.
- MARKS, S. (1977). *Multiple Roles and Role Strain. Some Notes on Human Energy, Time and Commitment*. *American Sociological Review*, 42, 921–936.
- NUMMENMAA, L. (2006). *Käyttätymistieteiden tilastolliset menetelmät*. Helsinki: Tammi.
- PARASURAMAN, S. & GREENHOUSE, J.H. (2002). *Toward Reducing Some Critical Gaps in Work-Family Research*. *Human Resource Management Review*, 12, 299–312.
- PERREWÉ, P. & CARLSON, D. (2002). *Do Men and Women Benefit from Social Support Equally? Results from a Field Examination within the Work and Family Context*. Teoksessa D. Nelson & R. Burke (toim.) *Gender, Work Stress and Health*. Washington, DC: American Psychological Association.
- RANTANEN, J. (2008). *Work-Family Interface and Psychological Well-being. A Personality and Longitudinal Perspective*. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 346.
- RUDERMAN, M., OHLOTT, N., PANZER, K. & KING, S. (2002). *Benefits of Multiple Roles for Managerial Women*. *Academy of Management Journal*, 45, 369–386.
- SIEBER, S.D. (1974). *Toward a Theory of Role Accumulation*. *American Sociological Review*, 39, 567–578.
- SCHERER, S. & STEIBER, N. (2007). *Work and Family in Conflict? The Impact of Work Demands on Family Life*. teoksessa D. Gallie (toim.) *Employment Regimes and The Quality of Work*. New York: Oxford University Press.
- TAIPALE, S., ANTTILA, T. & NATTI, J. (2008). *Organisational Culture and Work-Life Balance in Eight European Countries*. *Sociological Problems. Quarterly Journal of the Institute of Sociology*, 40, 97–112.
- TAMMELIN, M. (2009). *Working Time and Family Time: Experiences of the Work and Family Interface among Dual-Earning Couples in Finland*. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 355.
- THOMAS, N. & GANSTER, D. (1995). *Impact of Family Supportive Work Variables on Work Family Conflict and Strain: A Control Perspective*. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6–15.
- VOYDANOFF, P. (2002). *Linkages between the Work-Family Interface and Work, Family and Individual Outcomes*. *Journal of Family Issues*, 23, 138–164.
- VOYDANOFF, P. (2004). *The Effects of Work Demands and Resources on Work-Family Conflict and Facilitation*. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398–412.
- VÄLIMÄKI, S., LÄMSÄ, A.-M. & HIILLOS, M. (2008). *Millainen mies on menestyvän naisen takana? Jyväskylän yliopisto: School of Business and Economics. Working papers* 351.
- WAYNE, J., GRZYWACZ, J., CARLSON, D. & KACMAR, M. (2007). *Work-Family facilitation: A Theoretical Explanation and Model of Primary Antecedents and Consequences*. *Human Resource Management Review*, 17, 63–76.

Silva Tedre & Riikka Perälä  
**Työllistetyt –  
 uudet hoivatyön  
 näkymättömät?**

**H**oivatyön organisointi, hoivavastuut ja hoivaresurssien riittämättömyys ovat kaikki politiikan ja median kesto-aiheita. Tällä vuosituhannella tapetilla on ollut erityisesti yhteiskuntien ikääntyminen ja vanhusten hoiva, jota lennokkaimmillaan on kuvattu eläkepommin lailla hoivapommiksi.

Sosiaalipolitiikan tutkimuksessa hoivakysymystä on käsitelty lähinnä kahden ikävaiheen, vanhuuden ja lapsuuden palvelukysymyksenä. Esillä on ollut niin sukulaisuhteissa tapahtuva vanhusten ”omaishoiva” (Mikkola 2009; Zechner 2007; Anttonen ym. 2009) kuin ammattipätevyysin legitimoitu vanhushoivatyö (Kröger ym. 2009). Kolmantena hoivan organisoinnin muotona tunnustetaan vapaaehtoistyö, jota Suomessa ja muissa Pohjoismaissa on hoivatyön teorioin tutkittu vähän.

Seuraavassa puheenvuorossa pohdiskelemme yhtä 1990-luvulla kehittynyttä toistaiseksi melko huomaamattomana pysynyttä hoivatyön institutionaalista kontekstia, niin kutsutuilla välityömarkkinoilla työllistämisuhteissa tehtyä hoivatyötä. Ensiksi hahmottelemme työllistettyjen hoivatyötä näkymättömiin ohjaavia mekanismeja. Sitten kuvailemme yhden tapausesimerkin avulla, millaisia merkityksiä näkymättömän kentän hoivatyöntekijät itse työlleen antavat. Lopuksi pohdimme työllistämisuhteissa tehdyn hoivatyön jännitteitä ja tekijöiden yhteiskunnallista asemaa.

## Johdanto

1980- ja 1990-luvuilla hoivatyöstä keskustelivat vilkkaasti feministisesti orientoituneet yhteiskuntatieteilijät. Brittiläiset feministitutkijat vaativat naisten perheissä ja lähiyhteisöissä tekemää uusintavaa työtä osaksi työn teorioita. Pohjoismaisessa sosiaalipoliittisessa keskustelussa lanseerattiin käsite näkymätön hyvinvointivaltio (Wærness 1984).

Keskustelun viesti oli, etteivät hyvinvointivaltio-teoriat tunnista sosiaalipalveluita saati yksityiselämän piirissä tehtyä huolenpityötä, jonka varassa yhteiskuntien toiminta lopulta lepää. Niin työ- kuin hyvinvointiteoria olivat sokeita suurelle osalle ihmisten hyväksi tehdystä elämästä ylläpitävästä ja uusintavasta työstä. Kari Wærness (1996) liitti hoivan metodologiaan, se on tutkijan katseen suunta. Hoivatutkimuksella voidaan tehdä näkyväksi arkielämän tiettyjä puolia julkisella sektorilla, sellaisia kuin tiloista, ihmisten asuinympäristöistä ja ruumiillisuudesta huoleh-

timinen. Lähestymistapa muistuttaa Dorothy Smithin (1997) metodologista vaatimusta ottaa arkielämä tutkimuksen lähtökohdaksi ja kontekstiksi.

Näistä tutkimuskeskustelujen ajoista hoivan asema on muuttunut niin tutkimuksessa kuin politiikassakin. Hoiva on politisoitunut, etenkin kun kyse on lapsista ja vanhuksista huolehtimisesta (ks. Anttonen ym. 2009). Perheessä sukulaissuhteissa tehty hoivatyö on vahvistanut työn statustaan, virallisen ja epävirallisen välinen suhde on muuttunut. Siitä osoitukseksi ovat vanhempainvapaat sekä koti- ja omaishoidon tuet. Myös 1990-luvun aikana tapahtunut vertaistutkimiryhmien ja vertaistyön nousu ja lisääntyneet puhe niin sanotusta kokemusasiantuntijuudesta ovat esimerkkejä uudenlaisista hoivan organisoinnin tavoista, joissa etusija annetaan kansalaisten tai asiakkaiden omalle asiantuntemukselle ja toiminnalle, julkisen vallan ja asiantuntijoiden vetäytyessä taka-alalle tai avustavaan rooliin (Hyväri 2005). Samalla aiemmin näkymättömät eivät ole enää aivan näkymättömiä.

Raja-aitojen hämärtyminen asiantuntijoiden ja maallikoiden välillä on muuttanut myös virallisen tai ammatillisen hoivatyön luonnetta. Nykyään informaali hoiva asettuu yhä useammin osaksi julkisia sosiaalipalveluita, ja virallinen ja epävirallinen toimivat samoissa fyysisissä ja sosiaalisissa tiloissa (Valokivi & Zechner 2009). Tuore esimerkki erillään pidettyjen hoivatyön muotojen uudenlaisesta sekoittumisesta on se, kun kunnallisessa laitoksessa asuvan vanhuksen omaiset ostavat ulkoiluapua laitokseen, jonka henkilökuntaan kuuluu myös työllistettyjä hoivatöitä tekeviä. Etenkin järjestöissä virallinen ja epävirallinen, ammatillinen ja vapaaehtoistyyppinen toiminta kohtaavat ja kulkevat usein rinnakkain ja sekoittuvat toisiinsa. Suhde asiakaisiin ei ole useinkaan hierarkkinen, vaan järjestötyöntekijät toimivat vaikkapa asiakkaiden mentoreina tai tukijoina (Perälä 2009). Toisaalta järjestön keskeinen työntekijä saattaa olla samanaikaisesti myös järjestön ”asiakas”, kuten esimerkiksi toipunut tai toipumassa oleva päihdeongelmainen, joka ylläpitää päihdeongelmallisille suunnattua päiväkeskusta.

Hoivatyöhön on kenties muodostunut uusia näkymättömien hoivatyöntekijöiden luokkia, yhtenä sellaisena tukityöllistetyt. Suomen työmarkkinoiden ulkosyrjällä, niin kutsutuilla välityömarkkinoilla, työskentelee runsas joukko pitkäaikaistyöttömyyden pe-

rusteella tukityöllistettyjä. Osa palkkatuilla ja muilla työpoliittisilla tukimuodoilla työllistetyistä työskentelee julkisen (kunnat) tai yksityisen (yritykset, järjestöt) alan hoivatyössä. Kuinka suuri heidän osuutensa on koko perushoivan virallisen talouden piirissä toimivasta työvoimasta, ei ole tiedossa. Tiedetään, että esimerkiksi järjestöt työllistivät kaikkineen vuodessa palkkatuella 14 000 ihmistä ja työllistämistuilla 30 000 ihmistä. (Merikallio & Särkelä 2009.) Sitä, kuinka monen järjestöihin työllistetyt työtä voisi sisällöllisesti luonnehtia hoivatyöksi, ei tiedetä, eikä myöskään sitä, miten tämä työ suhteutuu muiden, kuten virallista hoivatyötä tekevien ammattiryhmien työhön.

## Hoivatyötä piilotyönä

Välityömarkkinat muodostuvat lukuisista erilaisista työn areenoista, monenlaisista työsuhteista ja hyvinkin erilaisista töistä. Yhtenä epäselvärajaisena työn luokkana olemme löytäneet siltä hoivatyötä. Kuntouttavan työtoiminnan käsikirjassa esitellään kuntoutettavan henkilön työpaikkoina esimerkiksi sairaalat, vanhainkodit, päiväkodit; ja töinä muun muassa kotipalveluhenkilökunnan avustavat työt sekä suursiivouksissa, pihanhoidossa ja kiinteistöhuoltotoissa avustaminen. (Karjalainen 2008, 113.) Ymmärrämme nämä hoivatyöksi.

Hoivatyön määrittelyt ovat monet ja ne on syytä määritellä aina käyttöyhteydessään (Wærness 1996). Tarkoitamme hoivatyöllä fyysistä ja aineetonta toimintaa, joka tähtää elämän ja sen puitteiden ylläpitämiseen ja jonka tavoitteena on ensisijaisesti toisten ihmisten hyvinvointi. Toisin kuin feministisessä keskustelussa viimeaikoihin asti, emme sido käsitettä sukupuoleen, vaan arkielämän uusintamiseen ja avun tarpeisiin. Gillian Pascall (1986) on määritellyt hoivan uusintamiseksi, jonka avulla luodaan ja ylläpidetään inhimillistä elämää. Esimerkiksi siivoustyö, pihatyöt ja kiinteistön huolto tai vaatteiden pesu voidaan näin ymmärrettyä tulkita hoivatöiksi, joiden kontekstina ovat toisten ihmisten hyvinvoinnin vajeet. Käytämme käsitettä siis laajemmin kuin suomalaisessa sosiaalipalvelupoliittisesti orientoituneessa hoivatutkimuksessa on ollut tapana tehdä (ks. Anttonen ym. 2009), emmekä sido sitä naissukupuoleen kuten feministisesti orientoituneessa hoivatutkimuksessa viime aikoihin asti on tehty (ks. Precarias a la periva 2009).

Tutkimuksen totunnaiset tavat avata työllistämistyötä eivät sisällä käsitystä tuetun työn yhteiskunnallisesta merkityksestä. Samalla työllistämistöiden luonne työnä jää piiloon ja työelämän tutkimus tulee uusintaneeksi vallitsevaa kapeaa työkäsitystä. Anna Kontulan ja Mikko Jakosen (2008) mukaan tämän hetkinen työelämäntutkimus nojaa vahvasti palkkatyönormiin ja on siksi kykenemätön välittämään kattavaa kuvaa nykyisen työelämän arjesta. Kuten Kontula ja Jakonen kirjoittavat, ”jotain työn kaltaista” tapahtuu myös palk-

katyönormin ulkopuolella, mutta tutkimusaineistoihin päätyvät todennäköisimmin vakiintuneella ammattinimikkeellä pitkäkestoisessa työsuhteessa oleva työntekijä ja hänen johtajansa” (emt., 50).

Samalla tavoin aktiivoiva työllistämispoliittika ymmärtää työllistämistyöt välineenä työllistymiseen, eikä itsessään työnä. Tukityöllistettyjen tekemää työtä katsotaan aktivoimien, kuntoutumisen ja työelämään valmentautumisen kontekstissa. Tekijät identifioidaan kuntoutettaviksi tai aktivoitaviksi ja heidän asemansa työmarkkinoilla määritellään jonkinlaisena välitilana matkalla kohti työelämää. Aiheesta tehdyn tutkimuksen kohteena ei ole tehty työtä vaan tukityöperiodin vaikutuksiin toimijan työllistymiseen, kuntoutumiseen tai elämänhallintaan. Tukityöllistämisen katsotaan onnistuneen, jos toimintakyky ja elämänhallinta paranevat, päihteiden käyttö vähenee, ”polku” kohti avoimia työmarkkinoita etenee ja työllistymismahdollisuudet avoimille työmarkkinoille paranevat. Samalla katoaa välityömarkkinoiden tekemisten ymmärtäminen työnä. Äärimmillään työllistettyjen tekemisiä on luonnehdittu ”työelämää jäljitteleväksi tempputyöksi” (esim. Julkunen 2008).

Kriittinen tukityöllistämistutkimus puuttuu toiminnan kontrollioluttavuuteen. Tavoitteena on ohjata työttömiä palkkatyönormin mukaiseen elämäntapaan pikemminkin kuin tehtävään työhön. Sosiaalisten yritysten roolia työllistäjinä tutkineen Miika Pyykkösen (2010) aineistossa työttömät kirjoittivat organisaatioiden kanssa erilaisia valmennus- ja työ sopimuksia, jossa he sitoutuivat muun muassa rakentamaan itsestään työkykyisempää yksilöä. Sopimusrikkomukset johtivat ansio- ja tukitulojen pienenemiseen. Kyseessä on nykyiselle työllistämispoliitikalle tyypillinen käytäntö, jonka taustalla on pyrkimys tukityöllistettyjen aktiivisuuden ja elämänhallinnan tukemiseen. Pekka Sulkusen (2010) mukaan kyseessä on uudenlainen ”sopimukseen perustuva vallankäyttö” (engl. contractual form of power), jonka oikeutus perustuu nimenomaan vallankäytön lähtökohtaan yksilöiden ”toimijuuden” tukijana. Samalla sopimus kätkee taustallensa työllistämispoliitiikkaan sisältyvät valta-asetelmat, kuten sen, että työllistetyillä ei ole oikeastaan muuta mahdollisuutta kuin allekirjoittaa hänelle tarjottu sopimus.

Ylläesitellyt lähestymistavat tukityöhön siirtävät huomion pois tukityöllistettyjen tekemän työn merkityksestä niin yhteiskunnalle kuin työyhteisöllekin ja etualalle nousevat sen sijaan työllistettyjen ongelmat tai heihin kohdistettu kontrolli. Samalla näkymättömäksi jäävät työmarkkinoiden rakenteelliset ongelmat, jotka eivät ratkea vaikka työllistetty omaksuisi palkkatyönormin mukaisen elämäntavan. Työmarkkinatutkimus ei esimerkiksi anna kovin valoisaa kuvaa pitkäaikaistyöttömien mahdollisuuksista löytää töitä vapailta työmarkkinoilta. (Varis 2005; Kosonen 2008;

ks. myös Karjalainen 2008.) Tuija Kotiranta (2008) kysyikin, onko edes realistista aktivoida ihmisiä työhön, jota ei ole saatavilla.

Katsauksemme aiheen, hoivatyön, näkökulmasta näkymättömiin jäävät myös sosiaalipalvelujärjestelmän ongelmat. Työllistetyt toimivat sosiaalipalveluiden hoivatoissa, mutta näkymättömissä. Sosiaalipalveluiden, erityisesti päihdepalvelujen, ennakoidaan heikentyvän resurssien putteen vuoksi (Sosiaalibarometri 2009). Sosiaalipalvelurakenne haurastuu ja palveluissa toimiva tekijäjoukko muuttuu miltei huomaamatta.

## Hoivatyöhön työllistetyt kristillisissä päihdealan järjestöissä

Miten sitten työllistetyt itse suhtautuvat työtehtäviinsä? Käytämme seuraavaksi tapausesimerkinä kristillisiä päihdejärjestöjä ja tukityöllistettyjen päihdetyön päiväkeskuksissa tekemää hoivatyötä. Järjestöt sijaitsevat hoivatyön kontekstina jossain puolivirallisessa virallisen ja epävirallisen välimaastossa. Osa niistä on joidenkin palveluidensa osalta myös kunnallisia palveluntuottajia. Niiden toimintafilosofia perustuu usein yhteisöllisyydelle. Toimintaa ohjaavat puolestaan kristilliset arvot. Jossakin päiväkeskuksissa kristillisyydessä on kyse lähinnä ihmisiin suhtautumisen tavasta, jokaisen ihmisen arvokkuudesta ilman, että uskonnollisuus muuten olisi esillä. Toisissa päiväkeskuksissa myös evankelioidaan.

Toinen kirjoittajista (Silva Tedre) teki haastatteluja neljässä toimintafilosofialtaan erilaisessa päiväkeskuksessa ja haastatteli kahtatoista päihdetyön päiväkeskuksiin työllistettyä. Kaikissa yksiköissä työskenteli palkkatyösuhteessa jonkin alan opisto- tai korkeakouluasteen suorittanut ohjaaja, yhdessä kaksi. Suuri osa henkilökunnasta oli kuitenkin työllistettyjä.

Päihdetyö ei ole kuulunut hoivatutkimuksen reper-tuaariin. Kun hoivatyö määrittellään ihmisiä ja ympäristöjä uusintavana, elämää ylläpitävänä toisten hyväksi tehtävänä työnä, voidaan kuitenkin myös päihdetyöstä osoittaa monia hoivan elementtejä ja tehtäviä. Päiväkeskuksissa tukityöllistetyt työntekijät siivosivat, huolehtivat kiinteistöistä ja talon aostusta, tekivät ruokaa, kuljetivat sitä. He auttoivat asiakkaita asiakkaiden pyykkien pesussa, ohjasivat asunnottomia suihkuun, jakoivat leipää ja vaatteita, kastelivat kukkia ja juttelivat asiakkaiden kanssa. Kyse oli siis ihmisten elämän jatkuvuuteen tai ympäristöjen ja ihmisten viihtyisyyteen ja hyvinvointiin kiinteästi liittyvästä tekemisestä. Yhdessä päiväkeskuksessa sisällöltään runsas ja laajalle ulottuva auttamistointa rakentui vahvasti työllistettyjen varaan.

*Meillä ei palkattuja ole ketään muuta kun pomo. Sitten meillä on ahkeruusrhalla keittiössä kokki ja sitten talonmies. Sitten tällaisella kuin minulla, kahdeksan euron sopimuksella, on mun mielestä kaikki muut. Niin, jos ei sitten toi yks Erkki, että se on sillä palkalla, mutta eihän*

*se palkkakaan mikään hirvee ole. Meitä on kolmetoista ihmistä täällä ja yksi suorittaa yhdyskuntapalvelua eli on vaan kaksi päivää viikossa. Merkkuro sellaisella sopimuksella, et se saa kahdeksan euroa, mut se on kaks päivää viikossa, maanantaisin ja tiistaisin. Merkkuro on se rastalettinen. Kun hän kykenee tulemaan joka maanantai ja joka tiistai, niin sitten hänen on mahdollista aloittaa se viiden päivän juttu. Tää on siiks, että se pysyis selvänä. Kun meitä on kolmetoista ja siitä pois Erkki ja Helena, niin siihen jää yksitoista työllistettyä. Yhdyskuntapalvelu on sellaista, että hän vaan on täällä, et se ei maksa mitään kenellekään. (Nainen, 42 v.)*

Useimmiten kyse oli päiväkeskusyhteisön olemassaolon kannalta välttämättömästä työstä, joka oli tehtävä jotta yhteisö eläisi. Työllistetyn näkökulmasta omaa työtä luonnehti kuitenkin ajoittain hoivatyölle tyypillinen huomaamattomuus. Työ tuli huomatuksi vasta kun se jää tekemättä:

*Ei aina huomatakkaan tekemisiä. Kun mä oli pois, niin luultiin, että mua ei tarvitaakaan. Kesäloman jälkeen kysyin, että jatkuuko työt. Tänne olikin pestattu yks toinen työllistetty, mutta se ei kennytkään tekee niitä töitä, mitä mulle kuulu. Niin sitten sainkin soiton kahden viikon päästä, että tulisinko töihin. (Mies, 44 v.)*

Työllistetyiltä kysyttiin heidän päiväkeskuksessa tekemänsä työn ja paikan (päiväkeskuksen) merkitystä heidän sen hetkessä elämäntilanteessaan. Monet työlle annetuista merkityksistä olivat sellaisia, joita on löydetty muissakin työllistettyjen kokemuksia kartoittavissa tutkimuksissa (Kinnunen 2000; Kosonen 2008; Laitinen 2010). Osa haastatelluista piti työllistämisperiodia tukena ja välivaiheena matkalla avoimille työmarkkinoille (koulutukseen tai ”oikeisiin töihin”). Mikäli työntekijöillä ei haastatteluhetkellä ollut suunnitelmia tulemisesta ”työmarkkinakelpoisiksi”, he pitivät työjaksoa (eri syistä) mielekkäänä oman arjen uudelleen perustan rakentamisessa.

*...Ihan ratkaiseva merkitys. Mä olen saanut jonkinlaista sisältöä elämään, sosiaalista kanssakäymistä ja sitten olen saanu puuhastelua, joka ei ollu liian vaikeita kun on ollu toistuva masennus...” (Mies, 40 v.)*

Haastatellut tukityöllistetyt sanoivat työn tukevan heidän arvokkuuttaan ja itsetuntoaan vahvistamalla pystymisen kokemuksesta, ”kompetenssia”.

*...Olen pystynyt tekemään ne työt mitä on, vaikka en ole käytännön ihminen. Ne hommat, mitä mulla on, niin ne on ihan mielenkiintoisia ja helppoja. Ne työt antaa mulle hyvin paljon ja kokonaisuus, et jotain on tässä elämässä...” (Mies, 40 v.)*

Etenkin tukityöllistetyt, joilla oli pitkä työkokemus, arvostivat työn itsenäisyyttä ja sitä että heihin luotettiin. Omaan orientaation saattoi sisältyä myös hoivatyön aineettomia elementtejä, hoivan tunnettyötä (Hochschild 1983), joka toteutuu organisaation odotusten mukaisena asiakkaan tai toisen työllistetyn kaverina,

kuuntelijana ja juttuseurana olemisessa. Sosiaalisessa vuorovaikutuksessa toteutuvaan tunnetyöhön sisältyy myös vastavuoroisuuden elementtejä.

*Nimenomaan että saa olla omatoiminen, saa ton oman juttunsa hoitaa miten on sovittu. Mut sit saa tehdä muutakin siihen päälle. Kiva on jutella näiden ihmisten kanssa siinä mielessä, kun mä olen ollut kuutisen vuotta yksin lasteni kanssa ja kun ne oli pieniä, niin se aika meni siihen. Ne omat aikuiskontaktit jäivät aika vähiin ja täällä on niitä kontakteja. Se on mullekin aika hyvä. (Nainen, 38 v.)*

Haastateltujen mielestä työ oli organisoitu joustavasti, myös tekijän tarpeet huomioiden. Juuri siksi työstä löytyy myös sitä ajan huokoisuutta, joka toistuvasti on esitetty hyvän hoivan laatutekijänä.

## Huolehtiva yhteisö

Haastattelemamme tukityöllistetyt kertoivat olevansa osa fyysisesti rajattua yhteisöä, jonka ainakin osa heistä koki kantavan välittämisen kulttuuria. Tämä toi tukityöllistymistyölle merkittävän lisäulottuvuuden. Haastateltujen asennoitumisesta työhön on tunnistettavissa piirteitä, joita hoivatutkimuksessa on kutsuttu esimerkiksi hoiva- tai vastuurationaliteetiksi. (ks. esim. Tedre 1993.) Esimerkiksi työ päiväkeskuksen yhteyteen sijoitetulla kirpputorilla kuvailtiin kiinnostavaksi ja mielekkääksi. Lisämieltä työhön tuli siitä, että yhteisössä toisten auttaminen miellettiin osaksi työtä (ks. myös Kosonen 2008).

*Mä tykkään oikeasti kotonakin tiskaillla ja häärätä keittiössä, se on rentouttavaa. Mä tykkään jutella asiakkaiden kanssa. Mä tykkään vehdata niiden vaatteiden kanssa. Tämä on semmoista mielekästä... Ite kun on nähnyt sen elämän, niin ainakin mulla on auttamishalu. Sitten kun on mennyt auttamaan, niin... et ne ihmiset, jotka ei ole itse sitä elämää kokeneet, niin niitä ei osaa ottaa niin vakavasti kuin sellaisia, jotka on itse sen käyneet läpi (Nainen, 24 v.)*

Palkitsevaa myös on, jos työn tulos on välittömästi näkyvillä. Päihteiden ongelmakäyttäjät sai puhtaat, kuivat vaatteet, ruokaa, pääsee ulkona vietetyn yön jälkeen lämpimään.

*”Miesten ja vaatteiden peseminen on haisulihomma. Siellä on muutamia sellaisia, joilla ei ole minikään näköistä asuntoa. Ne asuvat tuolla kaduilla ja rappukongeissa. Ne ovat niin voimakkaasti alkoholisoituneita, elikkä näitä vahinkoja tulee sitten housuihin. Täällä ne riisuvat ne vaatteensa, mä panen ne säkkiin ja pyrin, että saisin ne saman tein tuonne koneeseen. Tietenkään se ei aina onnistu. Sitten annan aamutakin ja pesuaineet ja ne menevät suihkuun. Ja sillä aikaa kun ne on suihkussa, niin mä olen hakenut niille kalsarit, sukut ym. kaikki puhtaat vaatteet. Mä arvostan sitä (työtäni ST) . Se on mulle ihan elinehto.” (Nainen, 42 v.)*

Tai keittiön hella on lämmin myöhemmin tulevaa keittäjää varten, palanut lamppu vaihdettu, talon auto huollettu ja lähtökuntoinen.

*Mä rupeen lämmittämään taloa, teen kahvia, laitan tuikut siihen päälle. Sillee, että täällä olisi kahdeksalta kohtuullisen valmista. Talvella sitten tulen hyvin aikaisin, kolaan pihan valmiiksi, että sinne saa autot laitettua. (Mies, 40 v.)*

Asiakkailta saadun myönteisen palautteen työhön mieltä tuova merkitys on tunnistettu monissa ansio-työnä tehtyä hoivaa koskevilla tutkimuksissa. Sama toistui näissäkin haastatteluissa:

*Saan palautetta, sanovat: kiva kun tulit ja hyvää päivän jatkaa ja kaikkee tämmöstä. Tai sitten oltiin kauheen iloisia, kun mä kesän jälkeen, tai kun ne oli kuulla, että mä en enää oo ja ne kuuli, että mä tulen takasin töihin, niin mä sain hyvää palautetta. Sano: mä kuulin, että sä tuut töihin, tosi hieno asia. (Mies, 40 v.)*

*Mulle on aika iso kohokohta, et asiakkaat niin ku tykkää musta oikeesti. Semmoinen henkinen varmuus, tietää oman paikkansa, ettei sitä tartte hakea. Vaikka oiskin vaan siivoaja, niin se on tosi tärkeä juttu. Jos on vaatehuollossa, niin sekin on tärkeä juttu. Jos on keittiössä, niin sekin on tärkeä. Et niin ku on tyytyväinen siihen. (Nainen, 36 v.)*

Yksiköiden johtajatin korostivat päiväkeskusten yhteisöllisyyttä. Yhteisöllisyys saattoi olla työskentelyä kantava metodi, jota sovellettiin koko päiväkeskukseen. Ohjaajat tulkitivat yhteisöllisyyden yhteiseksi kokemukseksi yhteisestä tavoitteesta:

*että tässä yhdessä tehdään, ja sillä lailla ehkä näkevät sen kokonaisuuden, koska kukaan ei kokenut että tekee omaa hommaa jossakin nurkassa, vaan kaikki kokee, että me ollaan tässä tekemässä tiimityötä (Ohjaaja, 34 v.).*

Kaikki haastatellut työllistetyt mielsivät paikan olemassaolon perustaksi päihdeongelmallisista, syrjäytyneistä tai huono-osaisista ihmisistä huolehtimisen, joskus myös raitistamisen. He myös liittivät oman työnsä tähän tavoitteeseen. Oltiin yhdessä ylläpitämässä paikkaa. Jännitteitä ja ristiriitoja oli, joskus runsaastikin, mutta yhteinen tavoite yhdisti.

*Samalla monet tukityöllistetyt kokivat yhteisön myös itseään hoivaavana ja kannattelevana (ks. myös Kosonen 2008). Kaikki haastatellut eivät olleet tätä mieltä, mutta moni haastatelluista toi tämän esille joskus voimakkaastikin: ... Tämä on mun tuki. Tämä on mun tukipilari, elämän tukipilari tällä hetkellä. Mä olisin aika tyhjän päällä muuten... (Nainen 42 v.)*

Yhteisöä kuvailtiin hyväksyväksi ja suvaitsevaksi:

*Mun ei tarvitse täällä esittää mitään. Mä osaan olla korrekti, ihan täys hömpä ja dille, mut mä olen täällä balanssissa, kun mä olen sellainen ku mä olen. Mun ei täällä tarvitse olla mitään muuta ku oma itteni...” (Nainen, 42 v.)*

*[Työkaverit, ST] ovat semmoisia suvaitsevaisia, eivät tuomitse millään tavoin ja täällä on semmoinen hyvä yhteishenki. Mä olen ainakin ihan reilusti pystynyt kertomaan omista taustoista ja menneisyydestä. Kukaan ei ollut moksiskaan siitä. Oikeastaan päinvastoin, ihmiset haluavat tukea, kuunnella ja auttaa. (Nainen, 25 v.)*

Parhaimmillaan yhteisössä tunnustettiin tekijän työ ja taidot ja tunnustettiin työn ja tekijän arvo: Mutta olin tyytyväinen, että mun työ huomattiin ja olin sittenkin hyvin tarpeellinen. (Mies 40 v.) Ani harva olisi tullut työpaikkaan vapaaehtoisesti, ilman työmarkkinatukien menettämisen uhkaa, mutta moni piti päiväkeskusta mielekkäänä pakkotyön paikkana. Mielekkäys tulee yhteisöstä ja työn sisällöstä.

*Mä laitoin pomolle sähköpostia, et oisko teillä vapaita työpaikkoja. Mul oli mahdollisuus työllistämistukiin ja sellaisiin. Niin mä pääsin tähän valmennukseen. Yks koiranukoilutuskaveri tätä suositteli, sanoi et siel on semmonen kiva paikka ja hyvä henkilökuntakin. On täällä mukava henkilökunta... saattasin myöhemmin käydä morjenstamassa, mutta en mä en nyt joka päivä tulis [ellei olisi paikassa töissä, ST]" (Nainen 24 v.)*

Tukityöllistämisen idean mukaisesti haastatellut pitivät työtään väliaikaisena jaksona matkalla takaisin työttömyyteen, koulutukseen tai avoimille työmarkkinoille, mutta osa toivoi voivansa jatkaa nykyisen työllistämisyksikön päätyttyä samassa paikassa. Jatkamista perusteltiin työn mielekkyydellä ja paikan hengellä. Toisaalta kerrottiin, ettei ainakaan vielä koeta itsellä olevan vahvuutta ja valmiuksia kovaksi koetuille avoimille työmarkkinoille.

## Pohdintaa

Katsauksessamme olemme politisoineet hoivatyötä tavalla, jolla sitä ei ole tavattu politisoida. Politisoimalla tarkoitamme itsestään selvän kyseenalaistamista. Haastamme tukityöllistämisen tulokulmat, joissa katse toistuvasti kohdistuu työn tekijään ja hänessä tapahtuviin muutoksiin eikä työllistämistyönä tehtyyn työhön ja sen yhteiskunnalliseen merkitykseen. Tehty työ jää keskusteluissa ja tutkimuksessa itsestäänselvyydeksi tai määritetty orjatyöksi tai peräti näennäistyöksi.

Haastatteluesimerkkimme osoittavat, tukityöllistettyjen kontolla on nykyisin näkymätöntä hoivatyötä, ”haisulihommaa”, likaista työtä (Tedre 2004). Ne ovat tehtäviä, jotka työmarkkinoiden sosiaalisissa järjestyksissä jäävät häntäpäähän, monissa vauriissa länsimaisessa maahanmuuttajatyöksi. Tukityöllistettyjen harteilla lepää nykyiseen palvelujärjestelmään ilmaantuneiden hoivavajeiden paikkaamista kuten sosiaalista läsnäoloa ja fyysisen perushoivan tarjoamista ja sen puitteiden huoltamista. Toisaalta aineisto vahvistaa näkemystä kolmannesta sektorista erityisenä työllistämisen kontekstina, jossa työllistämistyöllä on ”varsinaisen” työnteon ohella myös kansalaisyhteiskuntaa vahvis-

tava luonne (Matthies 2005). Aineistossamme moni järjestöjen ylläpitämä palvelu nojasi huomattavasti työllistettyjen työpanokseen ja heidän tekemänsä työ ylläpiti toiminnallaan kansalaisyhteiskunnan keskeisiä toimintoja: paikkoja, joissa ihmiset voivat kohdata ja keskustella, saada tukea arkipäiväisissä asioissa sekä myös löytää uuden suunnan elämälleen.

Muun muassa Barbara Ehrenreich (2001) ja Saskia Sassen (2002) ovat nostaneet tutkimuksissaan esille myöhäismoderneille yhteiskunnille ominaisen hoivatyön piirteitä (keskustelusta ks. myös Young 2009). Myöhäismodernia koskeville aikaladiagnooseille ja teorioille on heidän mukaansa tyypillistä, että ne korostavat luovan ja innovatiivisen tietotyön merkitystä. Hoivatyön tarve ei ole kuitenkaan Ehrenreichin ja Sassenin mukaan hävinnyt mihinkään, vaan itse asiassa matalapalkkaiset siivous- ja hoivatyöntekijät tekevät usein mahdolliseksi tietoyöelittien työnteon toimimalla esimerkiksi heidän kotiapulaisinaan tai lastenhoitajinaan tai siivoojina yrityksissä. Tätä työtä tehdään kuitenkin yhä useammin näkymättömissä ja/tai koko ajan huonevien työehtojen olosuhteissa.

Jock Youngin (2007) mukaan myöhäismodernin työelämän keskeiseksi osatekijäksi on noussut hiljalleen uudelleen niin sanottu palveluluokka, jonka työsuhteet muistuttavat usein feodaalisia isäntä-alamainen suhteita siinä mielessä, että niihin liittyvä oikeusturva on usein hyvin huono. Samalla työlle ei anneta sen ansaitsemaa arvoa, vaan työn tekemistä pidetään itsestään selvänä: eräänlaisena työnantajan työntekijälle antamana palkkiona tai ”mahdollisuutena”, eikä päinvastoin. Työntekijän on myös annettava niissä itsensä kyseenalaistamatta työnantajan käyttöön. Vastaavanlainen sanoma on toistunut myös prekariaatista käytävässä kriittisessä keskustelussa. (Precarias a la deriva 2009; Korhonen ym. 2009.)

Päiväkeskuksissa tehtävästä työllistämistyöstä löytyy edellä mainituissa kriittisissä analyyseissa esille nostettuja hoivatyön piirteitä. Kyseessä on ensinnäkin useimmiten näkymättömäksi jäävä hoivatyö, jota tehdään huoneiden tai olemattomien työehtojen puitteissa. Samalla työllä on kuitenkin keskeinen merkitys sosiaalisen järjestyksen ylläpitäjänä ja tuottajana etenkin yhteiskunnan marginaalissa. Työllistettyjen tekemän työn kautta palvelujärjestelmän on ollut mahdollista pitää kiinni pohjoismaiseen hyvinvointivaltioon liitetystä hoivalupauksesta, kohtuullisen hoivan tarjoamisesta sitä tarvitseville. Herää kysymys, mitä jäisi jäljelle jos työllistetyt eivät olisi tekemässä tätä työtä?

Sosiaaliselta asemaltaan tukityöllistetyt ovat perusturvakansalaisia (Sipilä 2009), siis pienituloisia. Heidän taloudellinen toimeentulonsa muodostuu työmarkkinatuesta ja toimeentulotuesta ja juuri heidän suhteellinen asemansa on 1990-luvulta lähtien heikentynyt. He ovat suomalaisia köyhiä (Tedre 2010). Työmark-

kinatukeen ja toimeentulotukeen kohdistuu tällä hetkellä kaikkein eniten kontrolloivia toimenpiteitä ja harkinnanvaraisuutta, joka tekee toimeentulosta vielä vaikeammin ennustettavaa. Puolipäiväinen hoivatyö työllistettynä ei taloudellista asemaa juurikaan paranna. Kuitenkin työllistämistoihin liittyy vahvasti ajatus kansalaiselle tarjotusta mahdollisuudesta uudenlaiseen ”aktiiviseen” elämään ja kriittinen asenne koetaan helposti työn vieroksumiseksi tai laiskuudeksi.

Haastattelemamme tukityöllistetyt sanoivat tekevän mielekkäitä tehtäviä heitä tukevassa yhteisössä. Asenne oli myönteinen. Välinpitämätön, kielteinen tai edes kriittinen suhtautuminen työhön oli melko vähäistä. Kuten sanottua, selityksiä voidaan etsiä työyhteiskunnan normeista (ks. Suutari 2000). Kielteinen puhe työstä on työyhteiskunnassa kulttuurisesti sopimatonta. On tietysti mahdollista, että työllistämistöiden kontekstissa työhön kohdistettu kritiikki tulkittaisiin helposti yhteistyökyyttömyydeksi tai jopa yhteiskuntavastaisuudeksi. Miikka Pyykkösen (2010) tutkimuksen valossa negatiivisesta suhtautumisesta voisi seurata jopa pahimmillaan taloudellisia sanktioita.

Toisaalta myönteisyydelle voidaan etsiä selityksiä työttömyshistoriasta. Vilma Hännisen (1999) mukaan työssäkäyvien tarinat muuttuvat työttömien tarinoiksi viiveellä. Elämän arvokkuus alkaa vähin erin perustua uusiin asioihin kuten arkiaskareiden mielekkyyteen ja ihmisuhteisiin (ks. myös Kosonen 2003). Kolmas tulkinta voi olla se, että oma tekeminen paitsi kerrotaan mielekkäänä, myös koetaan mielekkäänä. Tässä esimerkkitapauksessa mieltä työhön tuo kokemus oman toiminnan merkityksestä toisten hyvinvoinnille ja yhteisön yhteinen päämäärä pahoinvoinnin lievittäjänä. Kolmannella sektorilla tehtävä työ tuo myös tukityöllistämistyölle ”statusta”, joka osittain kompensoi työn materiaalisesti heikosti palkitsevaa luonnetta (vrt. Fraser 2000).

Työn erityisluonne yhteisön ja toisten ihmisten hyväksi tehtävänä työnä näyttäisikin merkitsevän siihen työllistetyille monia myönteisiä asioita. Tästä tilanteesta nousee kiinnostava tutkimuskysymys: Mitä tapahtuu, jos vaihdamme katseen suuntaa? Jos yhteiskunnallisesti työllistymiskysymyksenä tarkasteltua hyvinvointipalveluita liikellä olevaa tuettua työtä katsottaisiin hyvinvointipalveluiden sisältöjen ja asiakkaiden tarpeiden suunnasta, mitä nähtäisiin? Ovatko tukityöllistetyt

vain virallisten ja puolivirallisten hyvinvointipalveluiden työvelvollisia? Ovatko he vain kontrolloivan ja epätaasa-arvoistavan sosiaalipolitiikan uhreja vai ovatko he samalla peräti uusi näkymätön hyvinvointiyhteiskunta? Entä jos tukityöllistämistöitä ei enää tehtäisikään? Luultavasti tilanteesta kärsisi koko yhteiskunta palveluiden enenevänä puutteena ja heikentymisenä, eivät vain ”aktivoitui” työllistetyt itse.

Itsestään selvänä pidetty omaishoiva politisoitiin 1990-luvulla ja nyt omaisia kutsutaan jo hoivan puoli-ammattilaisiksi, sillä niin vankasti heidät on kiinnitetty sosiaali- ja terveyspalvelujärjestelmään monin sitein. Suomalainen hoivatyön tutkimus on toistuvasti kohdistunut lähellä sosiaalipalveluita tehtyyn ammatillais- tai omaistyöhön (ks. Anttonen ym. 2009) ja nyt enenevästi myös kansainvälisen esimerkin mukaan maahanmuuttajien tekemään hoivatyöhön ja globalisoituvan hoivan kysymyksiin. Väilytömarkkinoiden hoivatyö on spesifi hoivatyön konteksti ja tutkimusasetelma, joka toistaiseksi on tutkijoilta jäänyt huomiotta. Herääkin kysymys, voisiko myös työllistämistöitä tarkastella tästä näkökulmasta: kuinka kriittistä työllistettyjen tekemä työ on yhteiskunnan eri toimintojen kannalta ja mitä tapahtuisi, jos tämä työ jäisi tekemättä tai jos esimerkiksi työllistettyjen tekemä hoivatyö siirtyisi enenevissä määrin omaisten kontrolle. Tähän mennessä työllistämistöiden skaalaa ja sisällöllistä moninaisuutta ei juuri ole avattu.

Myös kolmannen sektorin erityisluonnetta työllistämispolitiikassa tuli selvittää. Haastattelemillemme henkilöille järjestöt ja yhdistykset tarjosivat työllistämipaikan lisäksi turvallisen tilan, jossa heidän oli mahdollista samanaikaisesti hoitaa sekä itseään että muita. Heidän tekemällään työllä oli myös kansalaisyhteiskuntaa tukeva ja rakentava rooli, kuten haastateltavillemme asiakkailta saama positiivinen palaute osoitti. Nyt kuitenkin järjestöjäkin on johdettava yhä useammin kustannustehokkaasti ja liikkeenjohdosta saaduin opein. Pyykkösen (2010) aineistossa tämä johti joidenkin vajaakuntoisten työllistettyjen lisääntyneeseen stressiin ja paineiden kasvamiseen. Tällaisessa tilanteessa työllistetyt näyttäytyvät pikemminkin halpatyövoimana kuin rationaalisen ja pitkäjänteisen työllistämispolitiikan toimijoina. Samanaikaisesti tukityöltä viedään pois juuri ne tärkeimmät ulottuvuudet, jotka toivat siihen aineistomme valossa merkitystä.



## Kirjallisuus

- ANTTONEN, A. & VALOKIVI, H. & ZECNER, M. TOIM. (2009). *Hoiva. Tutkimus, politiikka ja arki*. Tampere: Vastapaino.
- EHRENREICH, B. (2001). *Nickle and Dimed*. New York: Metropolitan.
- FRASER, N. (2000). *Rethinking Recognition*. *New Political Left* 3/2000.
- HOCHSCHILD, A.R. (1983). *The Managed Heart. The commercialization of human feelings*. Berkeley: University of California.
- HÄNNINEN, V. (1999). *Sisäinen tarina, elämä ja muutos*. *Acta Universitatis Tampereensis* 696. Tampere: Tampereen yliopisto.
- JULKUNEN, R. (2008). *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- KARJALAINEN, L. (2008). *Alistetut ja ahdistetut pitkäaikaistyöttömät*. Teoksessa T. Hirvilampi & M. Laatu (toim.) *Toinen vääryyskirja. Lähikuvia sosiaalisista epäkohdista* (s. 109–124). Helsinki: Kela.
- KINNUNEN, P. (2000). *Yhdistelmätyön todellisuus – yhteenveto*. Teoksessa A. Harju & K. Backberg-Edwards (toim.) *Kohti uutta työtä. Uusi työ ja kansalaisjärjestöjen yhteinen työllisyysprojekti* (s. 218–226). Helsinki: Allianssi, SLU ja STKL.
- KONTULA, A. & JAKONEN, M. (2008). *Prekariisaatio ja työn tutkimuksen politiikat*. Teoksessa E. Jokinen, M. Eräsaari & J. Eräsaari (toim.) *Kurjan ääni: osa I. Yliopistotyöläiset*. Juhlakirja Leena Eräsaarelle 31.12.2008 (s. 46–75). [http://www.leenaerasaari.fi/pdf/KurjanAani\\_vol1.pdf](http://www.leenaerasaari.fi/pdf/KurjanAani_vol1.pdf)
- KORHONEN, A.-R. & PELTOKOSKI, J. & SAUKKONEN, M. (2009). *Paskaduunista Barrikadeille. Prekariaatin julistus*. Into-pamfletti. Helsinki: Like Kustannus.
- KOSONEN, U. (2008). *Auttaminen ja autetuksi tuleminen Jyväskylän Katulähetyksessä*. Arjen politiikat – projekti. Jyväskylä: Jyväskylän Katulähetys.
- KOSONEN, U. (2003). *Naisia työn reunoilla: elämäkokemusta ja ikäyrjintää*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, SoPhi 74.
- KOTIRANTA, T. (2008). *Aktivoinnin paradoksit*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- KRÖGER, T. & LEINONEN, A. & VUORENSYRJÄ, M. TOIM. (2009). *Hoivan tekijät*. Suomalainen hoivatyö pohjoismaisessa tarkastelussa. Jyväskylän yliopisto: Sosiaalityön julkaisusarja 6.
- KRÖGER, T. (2009). *Hoivapolitiikan rajanvetoja*. Teoksessa A. Anttonen, H. Valokivi & M. Zechner (toim.) *Hoiva. Tutkimus, politiikka ja arki* (s. 99–122). Tampere: Vastapaino.
- LAITINEN, L. (2010). *Tukityöllistäminen – Työvoiman hallinta ja työpolitiikan mahdollisuudet*. Yhteiskuntapolitiikan pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. (painamaton lähde).
- MATTHIES, A.-L. (2005). *Vapaaehtoistoiminnan suhde aktivoivaan työvoimapolitiikkaan*. Teoksessa M. Nylund & A.-B. Yeung (toim.) *Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus* (s. 305–321). Tampere: Vastapaino.
- MERIKALLIO, L. & SÄRKELÄ, R. (2009). *Järjestöjen mahdollisuudet työllistäjänä on turvattava*. *Helsingin Sanomat* MieliPide 12.11.2009.
- MIKKOLA, T. (2009). *Sinusta kiinni. Tutkimus puolisoahoivan arjen toimijuuksista*. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja A Tutkimuksia 21. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- PASCALL, G. (1986). *Social Policy. A feminist analysis*. London: Tavistock.
- PERÄLÄ, R. (2009). *Huumeidenkäyttäjien terveysneuvontakoulutukset liberaalina hallintakäytäntönä: etnografinen analyysi huumeongelman uusista hallintastrategioista*. *Sociologia*, 46, 111–126.
- PRECARIAS A LA DERIVA (TUTKIJARYHMÄ) (2009). *Hoivaajien kapina. Tutkimusmatkoja prekariisuuteen*. Helsinki: Like.
- PYYKKÖNEN, M. (2010). *Yhteisöistä yrityksiksi. Sosiaalinen yritys ja muuttuva kolmas sektori*. Teoksessa J. Kaisto & M. Pyykkönen (toim.) *Hallintavalta. Sosiaalisen, politiikan ja talouden kysymyksiä* (s. 119–142). Helsinki: Gaudeamus.
- SASSEN, S. (2002). *Global Cities and Survival Circuits*. Teoksessa B. Ehrenreich & A.R. Hochschild (toim.) *Global Woman: Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy* (s. 185–193). New York: Metropolitan.
- SIPILÄ, J. (2009). *Univeralismi ahtaalla: Suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan uudet kasvot. Sosiaalipoliittinen yhdistys 100 vuotta. Esitelmä 12.5.2009*.
- SMITH, D. (1987). *The Everyday World as Problematic. A Feminist Sociology*. Boston: Northeastern U.P.
- SULKUNEN, P. (2010). *Agency and Power. The Contractual Illusion*. *European Journal of Cultural Studies*, 13. Ilmestyy.
- SUUTARI, M. (2002). *Nuorten sosiaaliset verkostot palkkatyön marginaalissa*. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.
- TEDRE, S. (1993). *Ammatillinen huolenpito vanhusten kotipalvelussa. Kahden naisen kohtaaminen yksityisen ja julkisen hauraalla rajalla*. Keskustelualoitteita, Joensuun yliopisto: Yhteiskuntapolitiikka ja sosiologia N:o 16.
- TEDRE, S. (1999). *Hoivan sanattomat sopimukset. Tutkimus vanhusten kotipalvelun työntekijöiden työstä*. Joensuu: Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja Nro 40.
- TEDRE, S. (2004). *Likainen työ ja virallinen hoiva*. Teoksessa L. Henriksson & S. Wrede (toim.) *Hyvinvointityön ammatit* (s. 63–83). Helsinki: Gaudeamus.
- TEDRE, S. (2010). *Palvelu, johon köyhyys tiivistyy. Käsikirjoitus*.
- ZECNER, M. (2007). *Puolisooan hoivaavien luottamus vanhuspalveluihin*. Teoksessa M. Seppänen, A. Karisto & T. Kröger (toim.) *Vanhuus ja sosiaalityö. Sosiaalityö avuttomuuden ja toimijuuden välissä* (s. 139–166). Jyväskylä: PS-kustannus.
- VALOKIVI, H. & ZECNER, M. (2009). *Ristiriitainen omaishoiva – läheisen auttamisesta kunnan palveluksi*. Teoksessa A. Anttonen, H. Valokivi & M. Zechner (toim.) *Hoiva. Tutkimus, politiikka ja arki* (s. 181–204). Tampere: Vastapaino.
- VARIS, S. (2005). *Pitkäaikaistyöttömänä maaseudulla*. Joensuun yliopisto: Karjalan tutkimuslaitoksen julkaisuja N:o 144.
- WÆRNESS, K. (1984). *Caring as Women's Work in the Welfare State*. Teoksessa H. Holter (toim.) *Patriarchy in a Welfare Society*. Oxford: Oxford University Press.
- WÆRNESS, K. & RINGEN, S. (1987). *Women in the Welfare State: The Case of Formal and Informal Old-Age Care*. University of Stockholm: Swedish Institute for Social Research.
- WÆRNESS, K. (1996). *Omsorgsrationaltet*. Teoksessa R. Eliasson (toim.) *Omsorgens skiftningar* (s. 203–212). Lund: Studentlitteratur.
- YOUNG, J. (2007). *The Vertigo of Late Modernity*. London: Sage.

Hannele Laaksonen

## Mistä merkeistä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö voi epäillä vanhuksen kaltoinkohtelua?

**V**anhusten kaltoinkohtelu ei ole uusi ilmiö, sillä ensimmäisen kerran sitä kuvattiin brittiläisessä tieteellisessä julkaisussa vuonna 1975 termillä ”granny battering”.

Vanhuksiin kohdistuvan kaltoinkohtelun tutkimus on lisääntynyt, mutta myös kaltoinkohtelutapaukset. (Krug ym. 2005.)

Kaltoinkohtelua pidettiin aluksi sosiaalisen hyvinvoinnin kysymyksenä ja ikääntymisongelmana, mutta vähitellen sitä on alettu tarkastella terveydenhuollon ja rikosoikeusjärjestelmän piiriin kuuluvana kysymyksenä. Eurooppalaisen selvityksen mukaan syynä kaltoinkohtelun lisääntymiseen voi olla myös terveyden ja hallinnon järjestelmissä esiintyvä kaltoinkohtelu sekä yleisesti vanhusten kunnioituksen häviäminen. (Krug ym. 2005.)

Vanhusten kaltoinkohtelu läheisten taholta on vaikeasti hahmotettava ilmiö johtuen käsitteiden selkiintymättömyydestä. Kaltoinkohtelulle läheisiä käsitteitä ovat perheväkivalta, laiminlyönti ja pahoinpitely. Syyt kaltoinkohteluun voivat olla moninaiset, kuten muun muassa alkoholi-, mielenterveys-, mustasukkaisuus- ja riippuvuusongelma sekä omaishoitajan väsyminen (Krug ym. 2005).

Seuraavan katsauksen tarkoituksena on kuvailla vanhusten kaltoinkohtelun muotoja ja tunnusmerk-

kejä, jotta sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijät voisivat eri tehtävissä toimissaan arvioida, onko kyseessä vanhuksen kaltoinkohtelu. Tarkastelu perustuu systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen (ks. Kääriäinen & Lahtinen 2006).

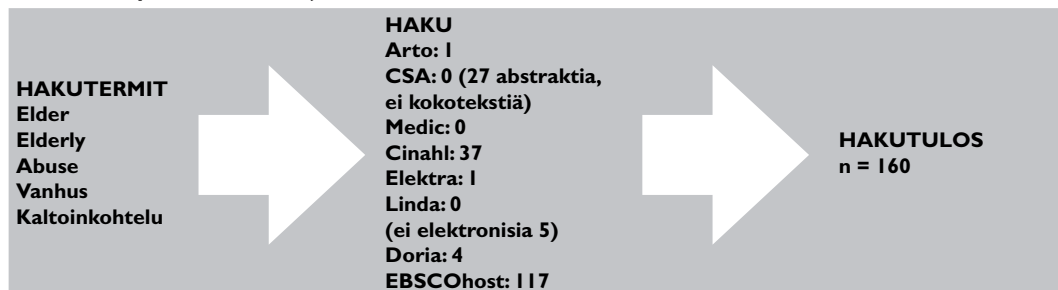
Kirjallisuuskatsauksen avulla pyritään vastaamaan kysymyksiin, mitä on vanhusten kaltoinkohtelu ja mitkä ovat vanhusten kaltoinkohtelun tunnusmerkkejä?

### Kirjallisuuskatsauksen toteuttaminen

Systemoitu kirjallisuuskatsaus toteutettiin vuonna 2009 käsitteillä kaltoinkohtelu, vanhus, elder, elderly ja abuse. Hoitohenkilökunnan vanhukselle aiheuttama kaltoinkohtelu rajattiin tutkimuksen ulkopuolelle. Kohderyhmän ikä rajattiin hakusanalla vanhus, ja tutkimuksen kohteeksi hyväksyttiin molempiin sukupuoliin kohdistuneet tutkimukset.

Tutkimusmenetelmiä (kvalitatiivinen, kvantitatiivinen) ei rajattu, koska aiheesta on kirjoitettu suhteellisen vähän. Kirjallisuuskatsauksen haku rajattiin elektronisiin refereer-artikkeleihin vuosilta 2002–2008, koska tarkoituksena oli saada esille uusinta tietoa. Elektronisia tieteellisiä artikkeleita löytyi eri tietokannoista kaikkiaan 160 (Taulukko 1).

Taulukko 1. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen elektronisen haun tulokset.



Artikkeleista hylättiin otsikon perusteella 121 ja abstraktin perusteella 28 artikkelia sekä kokotekstin perusteella vielä yksi artikkeli. Varsinaiseen analyysiin jäi 10 artikkelia, jotka käsiteltiin sisällön analyysillä siten, että analyysiyksikkönä toimi tutkimuskysymykseen vastaava asiakokonaisuus, mikä jälkeen aineisto pelkistettiin ja samankaltaiset ilmaisut koottiin yhteen. Tämän jälkeen muodostettiin alakategoriat ja yläkategoria. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 106; Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003.)

### Kaltoinkohtelun muodot ja tunnusmerkit

Aineiston analysoinnin kautta muodostui viisi kaltoinkohtelun muotoa: fyysinen, psyykinen, taloudellinen ja seksuaalinen kaltoinkohtelu sekä laiminlyönti ja syrjintä, kuten taulukossa 2 on esitetty (Allan 2002; Teitelman 2002; Brown 2004; Lachs & Pillemer 2004; Neno & Neno 2005; Ylinen & Rissanen 2005; Plitnik 2008; Erlingsson, Carlson & Saveman 2006; Muehlbauer 2006; McGarry & Simpson 2008).

Taulukko 2. Vanhusten kaltoinkohtelun jaottelu.

| Kaltoinkohtelun muodot   |
|--|
| <b>Fyysinen kaltoinkohtelu, (physical abuse)</b><br>· esim. läimäys, lyöminen, karkea käsittely, pakkosyöttö                               |
| <b>Psyykinen kaltoinkohtelu, (psychological abuse)</b><br>· esim. nöyryyttäminen, sanallinen hyökkäys, pelottelu                           |
| <b>Taloudellinen kaltoinkohtelu, (financial abuse)</b><br>· esim. vanhuksen rahojen tai varallisuuden väärinkäyttö                         |
| <b>Laiminlyönti ja syrjintä, (neglect and discrimination)</b><br>· esim. ei huolehdita ravinnon saannista                                  |
| <b>Seksuaalinen kaltoinkohtelu, (sexual abuse)</b><br>· vihjailut, seksuaaliset uhkaukset ja koskettaminen, yhdyntä yms. ilman omaa tahtoa |

Yksinkertaistaen voidaan sanoa, että kaltoinkohtelu voi olla joko teko tai tekemättä jättäminen. Tapahtuman toistumistiheys, kesto, vakavuus ja seuraukset vaikuttavat siihen, että puhutaanko väkivallasta, laiminlyönnistä vai hyväksikäytöstä. (Krug ym. 2005.) Henkilökunnan on hyvä tarkkailla vanhuksen yleisvointia, hygieniaa, puhtautta, ihon kuntoa, pukeutumista, henkistä tilaa ja myös ravitsemusta, koska näissä voidaan havaita nopeastikin piirteitä, jotka vaativat tarkempaa selvittämistä. Seuraavassa käsitellään tarkemmin kutakin kaltoinkohtelun muotoa ja niiden tyypillisimpiä tunnusmerkkejä.

**Fyysistä kaltoinkohtelua** on esimerkiksi läimäys, lyöminen, karkea käsittely ja pakkosyöttö. Fyysinen kaltoinkohtelun seurauksena voi ilmetä muun muassa ruhjeita, mustelmia, palovammoja ja sellaisia murtumia, jotka eivät sovi annettuun selitykseen. Ruhje voi olla epätavallisella muodolla kuten esimerkiksi sormenjäljen muotoinen. Vanhuksen ylipukeminen voi johtua siitä, että hän peittää mustelmia tai ruhjeita. Muita havaittavia merkkejä saattavat olla hiusten vähentyminen (esimerkiksi selkeä aukko ihossa), selittämättömät ruhjeet jalkapohjissa, kämmenissä tai selässä, köyden tai vyön jäljet iholla, sähkölaitteiden palovammat tai muuten toistuvat selittämättömät vammat. Lääkehoidon laiminlyönnit kuuluvat myös tähän kategoriaan: vanhukselle voidaan antaa liian vähän tai liian paljon lääkkeitä. Vastaanotolla tai hoitajan kotikäynnillä vanhus saattaa väheksyä tai välillä vammajoan ja jopa kieltäytyä menemästä saamaan ensiapua toistuvissa vammoissa. (Plitnik 2008; Krug ym. 2005; Lachs & Pillemer 2004.)

**Psyykkistä kaltoinkohtelua** on esimerkiksi nöyryyttäminen, sanallinen hyökkäys, uhkaus ja pelottelu. Psyykkisen kaltoinkohtelun seurauksena ilmenee vanhuksella muun muassa pelokkuutta, epäilevää käytöstä, keskittymiskyvyn puutetta, unihäiriöitä, passiivisuutta, vetäytymistä tai regressiota. Kaltoinkohtelusta voi kertoa myös jatkuvat fyysiset tai psyykkiset ongelmat, alhainen itsetunto ja välttelevä käytös huoltajaa kohtaan. Vanhuksen eristäytyminen muusta maailmasta on

mahdollista ja silloin hän välttelee sosiaalisia kontakteja ja vuorovaikutusta muiden kanssa. (Brown 2004; Erlingson ym. 2006.)

**Taloudellista kaltoinkohtelua** on kaikkalainen vanhuksen rahojen tai varallisuuden väärinkäyttö. Käytännössä tämä muoto ilmenee vanhuksen tavaroiden, omaisuuden ja rahan häviämisenä. Tyypillisin esimerkki on tilanne, jossa huoltaja pidättää vanhuksen rahoja takanaan eikä vanhus saa niitä omaan käyttöönsä, eikä tiedä, mitä rahoille tapahtuu. Hoitohenkilökunnan kanssa keskustelleessaan vanhus saattaa tuoda esille huolensa pankkitilistään ja omista rahoistaan. Huolestuttava merkki on myös se, että vanhuksen huoltaja voi olla kiinnostunut enemmän taloudellisista kysymyksistä kuin vanhuksen hoidosta. Huoltaja saattaa jopa vaatia palvelujen vähentämistä, vaikka vanhus ehdottomasti tarvitsisi tiettyjä palveluita, joihin hänellä olisi myös varaa. Erilaisten maksujen yhteydessä voi myös esiintyä allekirjoituksia, jotka eivät sovi yhteen vanhuksen allekirjoituksen kanssa. Toisaalta vanhuksella voi olla maksamattomia laskuja, vaikka hänellä pitäisi tulotietojen mukaan olla varallisuutta. (Alan 2002; Krug ym. 2005; McGarry & Simpson 2008.)

**Seksuaalista kaltoinkohtelua** ovat vihjailut, seksuaaliset uhkaukset ja koskettaminen, yhdyntä, yms. ilman omaa tahtoa tapahtuvat teot. Vaikka tämä muoto kuuluisi hyvin fyysisen kaltoinkohtelun alueelle, on se haluttu tutkimuksissa erottaa omaksi alueekseen. Vanhus saattaa itse paljastaa joko osittain tai täydellisesti seksuaalisen hyväksikäytön henkilökunnan keskustellessa hänen kanssaan. Seksuaalisen hyväksikäytön merkkejä on lukuisia: masennus, stressi, vaikeus kävellä tai istua, repaleiset, tahraantuneet tai veriset vaatteet, erilaiset ruhjeet ja mustelmat sekä vuoto genitaalialueella, puremisen jälkiä iholla tai sormenjälkiä reisissä tai käsissä. Merkkejä voivat olla myös merkittävät muutokset seksuaalisessa käyttäytymisessä, kielenkäytössä tai ulkonäössä. Ulosteen tai virtsan pidätyskyvyttömyys ilman syytä ja infektiot genitaalialueella tai sukupuolitauti ovat myös seksuaalisen kal-

toinkohtelun mahdollisia merkkejä. (Teitelman 2002; Lanchs & Pillemer 2004.)

**Laiminlyönti ja syrjintä** tarkoittavat sitä, että vanhuksen tarpeista ei huolehdita. Käytännössä tämä ilmenee epätavallisena lämmityksenä ja valaistuksena, fyysisenä hoitamattomuutena, huonona hygieniasuonana, tilojen likaisuutena tai pukeutumisen epäasiallisuutena. Vanhuksella voi olla esimerkiksi märkiviä haavoja, joista kukaan ei huolehdi. Aliravitsemuksen seurauksena vanhuksen paino alkaa laskea ja hänellä saattaa ilmetä äärimmäistä janoisuutta. Laiminlyöntiä on myös virikkeiden ja toiminnan puute ja se, että ei huomioida ja kunnioiteta vanhuksen uskonnollisia tai kulttuurisia mieltymyksiä ja henkilökohtaisia suhteita. Sängyn petaamattomuus, vaatteiden likaisuus ja hoidon puutteellisuus kertovat myös laiminlyönnistä. Syrjintää voi

ilmetä siinä, että vanhusta koskevat valinnat eivät perustu hänen tarpeisiinsa vaan ne tehdään rodun, sukupuolen tai vammaisuuden perusteella. (Muehlbauer 2006; Neno & Neno 2005, Ylinen & Rissanen 2005; Krug ym. 2005.)

Taulukossa 3 on esitetty WHO:n jaottelu vanhuksen kaltoinkohtelun indikaattoreista vanhuksilla ja hoitajilla, mikä otsikkotasolla poikkeaa jonkin verran edellä esitetystä, mutta sisällöllisesti vastaavuuksella sama. Omaishoitajaan liittyvät indikaattorit kertovat niistä asioista, joita kotihoidon henkilöstön tulisi tarkkailla kotikäynnillä. Pitkään jatkunut vanhuksen ja omaishoitajan suhde saattaa altistaa väsymykselle, uupumukselle ja sitä kautta lisätä riskiä kaltoinkohteluun. Omaishoitajalle pitäisi tarjota apua, mikäli hän on väsynyt ja uupunut vanhuksen hoitoon.

**Taulukko 3. Vanhusten kaltoinkohtelun indikaattorit (mukaan Krug ym. 2005).**

| Vanhuksen liittyvät indikaattorit   |  |   |  | Omaishoitajaan liittyvät indikaattorit   |
|---|--|---|--|--|
| <b>Fyysiset indikaattorit</b>   | <b>Käyttäytymiseen liittyvät ja emotionaaliset indikaattorit</b>   | <b>Seksuaaliset indikaattorit</b>   | <b>Taloudelliset indikaattorit</b>   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>*valitukset fyysisestä pahoinpitelystä</li> <li>*selittämättömät kaatumiset ja vammat</li> <li>*epätavanomaisilta näyttävät tai epätavallisissa paikoissa olevat palovammat ja mustelmat</li> <li>*haavat, sormenjäljet tai muut fyysisistä tarttumisesta kertovat jäljet</li> <li>*lääkkeiden liian tiheä uusiminen tai liian vähäinen käyttö</li> <li>*aliravitsemus tai elimistön kuivuminen, joka ei liity sairauteen</li> <li>*osoitukset riittämättömästä hoidosta tai huonosta hygieniasta</li> <li>*hakeutuminen useiden lääkäreiden tai terveysasemien hoitoon</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>*ruokatapojen muutos ja unihäiriöt</li> <li>*pelot, sekavuus tai alistuneisuus</li> <li>*passiivisuus, vetäytyneisyys tai masennuksen lisääntyminen</li> <li>*avuttomuus, toivotomuus tai ahdistuneisuus</li> <li>*puheessa tai muuten ilmenevät epäjohdonmukaisuudet, jotka eivät johdu sekavuudesta</li> <li>*hauttomuus puhua avoimesta</li> <li>*vanhus välttää fyysistä, sanallista tai katsekontaktia hoitajaansa</li> <li>*vanhus eristäytyy muista ihmisistä</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>*valitukset seksuaalisesta hyväksikäytöstä</li> <li>*seksuaalinen käytös joka poikkeaa vanhuksen tavanomaisista suhteista ja aikaisemmasta persoonallisuudesta</li> <li>*selittämättömät käyttäytymisen muutokset, esim. aggressiivisuus, vetäytyneisyys ja itsensä vahingoittaminen</li> <li>*toistuvat valitukset vatsakivusta tai selittämättömät vaginaaliset ja anaaliset verenvuodot</li> <li>*uusiutuvat sukupuolielinten infektiot tai mustelmat rinoissa tai genitaalialueella</li> <li>*rikkinäiset, tahraantuneet tai veriset alusvaatteet</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>*oudot tai vanhuksen tavallisista käytännöistä poikkeavat tililtäotot</li> <li>*tililtäotot, jotka eivät ole vanhuksen rahavarojen mukaisia</li> <li>*testamentin muuttaminen asunnon tai muun omaisuuden jättämiseksi ”uusille ystäville tai sukulaisille”</li> <li>*omaisuuden katoaminen</li> <li>*vanhus ”ei löydä” koruja tai muuta henkilökohtaista omaisuutta</li> <li>*luottokorttitiilin epäilyttävä käyttö</li> <li>*lahjojen antamatta jättäminen, vaikka vanhuksella olisi varaa niihin</li> <li>*hoitamattomat terveystai mielen terveysongelmat</li> <li>*hoidon laatu ei vastaa vanhuksen tuloja tai varoja</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>*hoitaja vaikuttaa väsyneeltä tai uupu-neelta</li> <li>*hoitaja on liian huolestunut tai välinpitämätön</li> <li>*hoitaja syyttää vanhusta esim. inkontinenssin vuoksi</li> <li>*hoitaja käyttäytyy aggressiivisesti</li> <li>*hoitaja kohtelee vanhusta epäinhimillisesti tai kuin lasta</li> <li>*hoitaja on käyttänyt päihteitä tai pahoinpidellyt toisia</li> <li>*hoitaja ei halua vanhusta haastateltavan yksin</li> <li>*hoitaja vastaa kysymyksiin puolustautuen, joskus vihamielisesti tai välttelevästi</li> <li>*hoitaja on huolehtinut vanhuksesta pitkään</li> </ul> |

Mahdollinen kaltoinkohtelun esiintyminen on tutkittava aina, jos lääkäri tai hoitaja toteaa vanhuksella viiveen hoitoon hakeutumisessa vammojen tai sairauden vuoksi, vanhus tai omainen antaa epäuskottavan selityksen vammojen synnystä, vanhuksella on usein toistuvia poliklinikkakäyntejä tai vanhuksen laboratoriotulokset eivät ole yhtäpitäviä sairauskertomuksen kanssa. Vanhusta olisi hyvä haastatella yksin ja häneltä tulisi kysyä suoraan mahdollisesta fyysisestä väkivallasta, pakottamisesta tai laiminlyönnistä. (Krug ym. 2005.)

## Päätelmät ja pohdintaa

Tämän systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena oli vastata kysymyksiin, mitä tarkoitetaan vanhusten kaltoinkohtelulla ja mitkä ovat sellaisia merkkejä, joiden perusteella voidaan epäillä kaltoinkohtelua. Kirjallisuuskatsauksen mukaan vanhuksen kaltoinkohtelu voi olla fyysistä, psyykkistä, taloudellista ja seksuaalista kaltoinkohtelua sekä laiminlyöntiä ja syrjintää. Kaltoinkohtelun muodot ovat selkeästi löydettävissä artikkeleista.

Kaltoinkohtelun yleisimmät tunnusmerkit mainituilla alueilla eivät ole täysin yksiselitteisiä, sillä esimerkiksi vanhusten psyykinen oirehtiminen voi olla merkki myös kaikista muista mainituista kaltoinkohtelun muodoista tai se voi olla täysin erillinen psyykinen kuormitustilanne. Yhden tunnusmerkin perusteella ei koskaan voida epäillä kaltoinkohtelua, vaan hoitohenkilökunnalta vaaditaan kokonaisvaltaista vanhuksen sairauksien ja olosuhteiden tuntemusta sekä tietoa käyttäytymisen muutoksesta ennen kuin voidaan epäillä kaltoinkohtelua. Moniammatillisen tiimityön avulla voidaan saada arvokasta kokonaisvaltaista tietoa vanhuksen elämänpäästä ja mahdollisista käyttäytymisen muutoksista, jotta asioita voidaan läheteä käsittelemään lähipiiriin kanssa.

Mahdolliseen kaltoinkohteluun puuttuminen on vaikeaa, koska asiasta ei voida olla varmoja vaikutteita eri tunnusmerkit täytyisivätkin. Tärkeintä oli-

si saada vanhus itse puhumaan ja ilmaisemaan, mitä hänelle on tapahtunut, jotta asiaa voitaisiin käsitellä hänen kanssaan ja myöhemmin mahdollisesti niiden henkilöiden kanssa, jotka ovat aiheuttaneet kaltoinkohtelua. Turvallinen luottamussuhde vanhuksen ja hoitajan välillä on ensiarvoisen tärkeää.

Tässä katsauksessa ei tarkasteltu kaltoinkohtelun yleisyyttä tietyssä ikäryhmässä eikä sitä, mitä esille tulleista kaltoinkohtelun muodoista esiintyy eniten. Aihe on arka, se aiheuttaa häpeää eikä tietoa saada kaltoinkohtelun kohteilta vaan yleensä tiedonantajina ovat sosiaalityöntekijät tai muu ammattilaiset, jotka ovat erilaisista merkeistä ja oireista päättelleet kaltoinkohtelua esiintyneen. Ammattihenkilöstö tarvitsee koulutusta tästä aiheesta ja myös käytännön malleja, miten kaltoinkohteluepäily otetaan puheeksi, miten siihen puututaan ja mitä ennaltaehkäiseviä keinoja voidaan kehittää.

## Kirjallisuus

- ALLAN, M. (2002). *Elder Abuse: A Challenge for Home Care Nurses*. *Home Healthcare Nurse*, 20, 323–330.
- BROWN, K. (2004). *Effectively Detect and Manage Elder Abuse*. *Nurse Practitioner*, 29, 22–31.
- ERLINGSOON, C.L. & CARLSON, S.L. & SAVEMAN, B. (2006). *Perceptions of elder abuse: Voices of professionals and volunteers in Sweden – an exploratory study*. *Scand J Caring Sci*, 20, 151–159.
- KRUG, E., DAHLBERG, L. MERCY, J., ZWI, A. & LOZAN, R. (2005). *Väkivalta ja terveys maailmassa. WHO:n raportti*. Jyväskylä: Gummerus.
- KÄÄRIÄINEN, M. & LAHTINEN, M. (2006). *Systemaattinen kirjallisuuskatsaus tutkimustiedon jäsentäjänä*. *Hoitotiede*, 18, 37–45.
- LACHS, M. & PILLEMER, K. (2004). *Elder abuse*. *Lancet*, 364, 1263–1272.
- LATVALA, S. & VANHANEN-NUUTINEN, L. (2003). *Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: Sisällönanalyysi*. Teoksessa S. Janhonen & M. Nikkonen (toim.) *Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä* (s. 21–43). Juva: WS Bookwell Oy.
- MCGARRY, J. & SIMPSON, C. (2008). *Identifying, reporting and preventing elder abuse in the practice setting*. *Nursing Standard*, 22, 49–55.
- MUEHLBAUER, M. (2006). *Elder Abuse and Neglect*. *Journal of Psychosocial Nursing*, 44, 43–48.
- NENO, R. & NENO, M. (2005). *Identifying abuse in older people*. *Nursing Standard*, 20, 43–47.
- PLITNIK, K.R. (2008). *Elder Abuse*. *Aorn Journal*, 87, 422–427.
- TEITELMAN, J.L. (2002). *Sexual Abuse among Persons with Alzheimer's Disease: Guidelines for Recognition and Intervention*. *Alzheimer's Care Quarterly*, 3, 252–257.
- TUOMI, J. & SARAJÄRVI, A. (2006). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- YLINEN, S. & RISSANEN, S. (2005). *Sosiaalityö ja kaltoinkohtelu vanhus*. *Gerontologia*, 2, 57–64.

Meri-Maaria Eloranta

## Kiireeseen ja tehokkuuteen liittyvien piiloasenteiden vaikutus innovaatiotyössä

Innovaatioaloilla työolosuhteet ovat usein kuormittavia ja sisältävän monia stressille ja uupumukselle altistavia tekijöitä. On havaittu, että keskeisesti kuormitusta lisäävät töiden määrällinen ylikuormitus sekä aikapaineet ja kiire, mitkä näkyvät ajan puutteena, töiden kasaantumisenä sekä ylipitkinä työaikoina (Kivistö & Kalimo 2002; Korunka ym. 2008). Tikkamäen (2006) väitöskirjassa työelämän kiire ja sen aiheuttama stressi nousivat esiin muun muassa työssä oppimista hankaloittavina tekijöinä. Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrien mukaan työelämän laadun yleiseskiarvo on heikentynyt Suomessa kaikilla sektoreilla.

Muun muassa Hoonakker ym. (2004) sekä Moore (1998) ovat todenneet, että kiireestä on tullut viimeisten 10–15 vuoden aikana kansainvälisesti työelämää leimaava piirre. Aikapaineet ja työn liiallinen määrä henkilöstöresurssiin nähden ovat paljastuneet eniten työssä viihtymistä haittaaviksi sekä työuupumusta aiheuttaviksi tekijöiksi. Kiire on ongelma, koska kuormittavan luonteensa vuoksi se altistaa stressille ja uupumukselle (Korunka ym. 2008), hankaloittaa työntekoa ja vähentää työviihtyvyyttä (Tikkamäki 2006).

Erityisen haasteelliseksi ongelmaksi kiireen tekee yleinen asennoituminen: kiirettä pidetään liian helposti hyväksyttävänä ja välttämättömänä työelämään liittyvänä haasteena, jota pitää vain sietää, ja jolle ei voi tehdä mitään. Hetkellisesti tällainen kiire onkin hyväksyttävää, mutta kun siitä tulee jokapäiväistä työelämää leimaava piirre, tulisi siihen puuttua. (Hochschild 1997.)

Yksi syy siihen, ettei työelämän jatkuvalle kiireelle yritetäkään tehdä mitään, piilee organisaatiokulttuurissa. Yksinkertaistettuna organisaatiokulttuurilla tarkoitetaan työyhteisön rakenteisiin, toimintatapoihin ja ilmaistuihin arvoihin vaikuttavaa ja luonteeltaan pysyvää käsitystä hyväksyttävästä tavasta toimia. Tätä käsitystä ohjaavat osin itsestään selvinä pidetyt ja osin tiedostamattomat perusolettamukset, jotka syntyvät oppimisprosessin tuloksena. Organisaatiokulttuuri pitää sisällään muun muassa sellaiset uskomukset, arvot, asenteet ja traditiot, jotka jokaisen organisaation työntekijän tulisi omaksua. Tällaisia voivat olla esimerkiksi organisaation luoma kuva ideaalityöntekijästä tehokkaana ja aikaansaavana tai asenne, jolla organisaatiossa suhtaudutaan kiireeseen. (Hochschild 1997.)

Esimiehellä on merkittävä asema organisaatiokulttuurin kanavoijana työntekijöille. Hänen suhtautumisensa ja esimerkiksi vaikutustavat vahvasti siihen, miten ja millaisina työntekijät kokevat ja omaksuvat organisaation arvo- ja asennepohjan. (Hochschild 1997.) Asenteilla tarkoitetaan pysyviä, positiivisia tai negatiivisia tunteita, jotka kohdistuvat toiseen henkilöön, ilmiöön tai asiaan (Petty & Caccioppo 1981). Abstrakteihin asioihin kohdistuvat asenteet tunnetaan puolestaan arvoina (Bohner 2001).

Arvot ja asenteet vaikuttavat ihmisten mielipiteisiin sekä tapaan ajatella ja toimia (Helkama ym. 1992). Ne ovat opittuja, ja koska ne liittyvät yleensä läheisesti erilaisiin sosiaalisiin ilmiöihin, ne vaikuttavat olennaisesti myös ryhmäjäsenyyksiin, sosiaalisiin suhteisiin ja identiteettiin. Asenteiden sekä niiden pysyvyyden ja muuttumisen yhtenä tarkoituksena voidaan siis pitää tasapainon ylläpitämistä sosiaalisen ympäristön kanssa: ihmiset pyrkivät mukautumaan ympäristön normeihin ja vaatimuksiin luomalla, muuttamalla tai vahvistamalla asenteitaan. (Lalljee ym. 1984.)

Niin esimiehen kuin työntekijöidenkin asenteet saattavat ajoittain olla tiedostamattomia. Seuraavassa katsauksessa tarkastellaan tällaisia kiireeseen liittyviä, tiedostamattomia piiloasenteita, sekä niiden vaikutuksia yhdessä suuressa suomalaisessa innovaatioalan yrityksessä. Tavoitteena on paljastaa erityisesti kiireeseen ja tehokkuuteen liittyviä haitallisia piiloasenteita, joita yritysten organisaatiokulttuuriin usein kätkeytyy ja jotka ovat monesti niin työntekijöiden, työssä viihtyvyyden kuin työnteonkin kannalta ongelmallisia.

### Tapaus ”innovaatioyritys”

Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella kiireeseen suhtautumista yhden suuren suomalaisen innovaatioyrityksen sisällä. Yritys kehittää uusia teknologioita ja palveluita teollisuuden käyttöön. Tutkimusaineisto kerättiin syksyn 2009 aikana haastattelemalla kahdeksaa yrityksen työntekijää, joista neljä toimi esimiestehtävissä. Yksi heistä haastateltiin kahteen kertaan. Haastateltavat olivat työskennelleet yrityksessä 4–42 vuotta (ka 15), ja suurin osa heistä oli koulutukseltaan ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita insinöörejä. Kaikki haastateltavat olivat suomalaisia miehiä.

Haastateltavat valittiin sillä perusteella, että heillä kaikilla oli kokemusta kahdesta hyvin eri tavalla me-

nostyisestä tuotekehitysprojektista, joista toinen oli ollut selkeä menestys, ja toinen taas pitkittynyt useilla vuosilla aiotusta aikataulusta. Käsiteltävät projektit ja haastatteluihin osallistuvat työntekijät valitsi yrityksessä johtajan asemassa työskentelevä henkilö. Häntä ohjeistettiin valitsemaan haastatteluja varten kaksi keskenään mahdollisimman eri tavoin sujunutta projektia ja niihin osallistuneita, mahdollisimman erilaisissa rooleissa toimineita ja erilaisista taustoista lähtöisin olevia työntekijöitä. Johtaja tuns molemmat projektit ja oli työskennellyt kaikkien haastateltujen työntekijöiden kanssa.

Aineisto kerättiin puolistrukturoituna haastatteluina, joissa haastateltavia pyydettiin kertomaan yhdestä onnistuneesta ja yhdestä epäonnistuneesta projektista heidän työuransa aikana. Haastattelujen aikana kysyttiin haastateltavien kokemuksia, ajatuksia ja mielipiteitä projektien ajankäyttöön, kiireisyyteen ja tehokkuuteen liittyen. Näitä vastauksia verrattiin haastateltavien vapaan kerronnan aikana esiin nousseisiin kommentteihin samoista aihepiireistä.

Vaikka kiire oli haastateltujen mukaan heidän työympäristössään tunnistettu ja tunnustettu haaste, he eivät kuitenkaan tuntuneet tiedostavan kaikkia kiireeseen liittämäänsä asenteita. Tämä ilmeni siten, että haastateltujen oma-aloitteisessa kerronnassa kiireeseen liitetyt asenteet saattoivat poiketa hyvinkin suuresti niistä mielipiteistä, joita he ilmaisivat kiireestä kysyttäessä. Ne saattoivat olla jopa ristiriidassa keskenään. Seuraavaksi esittelen näitä eroja ja haastatteluissa paljastuneiden piiloasenteiden eroavaisuuksia tarkemmin kolmesta näkökulmasta: organisaatiokulttuurin, johtamisen ja yksittäisten työntekijöiden kannalta.

## Organisaatiokulttuuriin kätkeytyvät piiloasenteet

Tutkimusten mukaan ihmiset kokevat olevansa luovempia kiireisinä, kun kiire ei ole jatkuvaa ja liian pitkäkestoista. Niin kauan kun kiire on väliaikaista, se ei siis ole negatiivinen asia innovaatioalalla. (esim. Amabile 2002.) Myös useimmat haastateltavista olivat tietoisia tästä. He tunsivat pitkäaikaisen ja jatkuvan kiireen haittavaikutuksia: moni heistä kertoi tietävänsä, että tämänkaltaisen kiireen altistaa stressille ja uupumukselle.

Suurin osa haastateltavista myönsi pitävänsä työssään esiintyvää kiirettä haitallisena. Erityisen huolissaan oltiin kiireen haittavaikutuksista työntekoon ja omaan jaksamiseen. Haastateltavat kokivat kiireen vaikuttavan erityisesti työn kuormitukseen ja tekevän työnteosta tämän vuoksi uuvuttavaa. Uuvuttavuuden kuvailtiin aiheuttavan muun muassa stressiä, kireyttä ja äkkipikaisuutta. Kiireen myötä työpäivien kerrottiin venyvät pitkiksi ja työtehtävien hautautuvan unhoon. Myös työnlaadun koettiin heikkenevän virheiden määrän kasvaessa ja pitkäjänteisen kehitystyön ja ide-

oinnin muuttuessa mahdolltomaksi. Tästä huolimatta haastateltavat uskoivat, että kiireelle ei tulla tekemään mitään heidän työyhteisössään, sillä he mielsivät sen olevan organisaationsa toimintakulttuuriin kuuluva normaali ja välttämätön piirre, jolle on mahdotonta tehdä mitään.

Osa haastateltavista koki tämän ajattelutavan omaksumisen olevan lähtöisin yrityksen organisaatiokulttuurista. Monet haastateltavat pitivät kiirettä työpaikallaan normaaliolotila, sillä työt pyritään tekemään jatkuvasti mahdollisimman pienillä henkilöstöresursseilla. Tämä taas näkyy haastateltavien mukaan työpaikalla siten, että kaikilla on poikkeuksetta töitä enemmän kuin he ehtivät tehdä. Lisäksi haastateltavat kuvailivat yrityksen arvostavan joustavaa työntekijää, joka on valmis tekemään töitä myös työajan ulkopuolella:

*“Tässä joskus poma sanoi, että hän tietää, että hänen alaisensa tekee noin niinku periaatteessa 24h töitä, ja niin ei sais olla. En mä tiä, mä toivon et ei firma arvosta sellasta, mut kyl mä sanoisin, et sellast hyvin joustavaa.”*

Haastateltavien kommentteista kuvastui epävarmuus ja ristiriitaisuus organisaatiokulttuurin kiireeseen, tehokkuuteen ja ajankäyttöön liittyviä asenteita kohtaan. Organisaation yleinen asennoitumistapa ei tuntunut olevan työntekijöillekään täysin selvillä: toisaalta esimiesten koettiin vastustavan sitä, että heidän alaisensa tekevät töitä vuorokauden ympäri, toisaalta taas yrityksen tiedettiin arvostavan hyvin joustavaa asennetta työaikojen suhteen.

Organisaatiokulttuurin osittain epäselvästi tai ristiriitaisesti työntekijöille välittyneet asenteet ja arvot olivat aiheuttaneet jo monia itseään vahvistavia ongelmatilanteita työyhteisössä. Monissa haastateltavien kuvailemissa tilanteissa sanat ja teot tuntuivat olevan täysin ristiriidassa keskenään. Tällaiset tilanteet liittyivät usein kehitystyön priorisointiin tai henkilöstöresursseihin: lähes jokainen haastateltava koki, että heidän organisaatiossaan kehitystyötä pidetään tärkeänä. Tästä huolimatta kehitystyötä ei heidän mukaansa kuitenkaan priorisoida, ja tästä syystä erilaiset päivittäiset toimet, kuten palaverit tai sähköpostien lukeminen, vievät siltä kaiken ajan.

Resurssipulan taas koettiin olevan suurin yksittäinen kiireen aiheuttaja. Haastateltavat pitivät erityisen tärkeänä, että kiireisinä aikoina käytössä olisi tarpeeksi henkilöstöresursseja, mutta totesivat, että näin ei kuitenkaan ole. Kiireisinä aikoina henkilöstöresurssien vähyyden kuvailtiin johtavan siihen, että työt on pakko yrittää tehdä nopeasti. Tämän puolestaan kerrottiin johtavan usein siihen, että tekeminen muuttuu hätäiseksi, virheiden määrä lisääntyy ja työn määrä kasvaa, kun on pakko ryhtyä korjaamaan tehtyjä virheitä:

*“Meillä on tosi paljon ollu semmosta, et tehdään, nyt on pakko saada nopeesti jotain hoidettua ja sit se on niin*

*huonosti tai hätiköiden tehty, et se pitää tehdä tavallaan alusta sit uudelleen”*

Tällainen toiminta on haitallista, niin toiminnan tehokkuuden kuin työntekijöiden jaksamisen, työssäviihtyvyyden ja motivaation kannalta, ja johtaa helposti tehostomuuteen, työntekijöiden turhautumiseen ja uupumiseen, sekä tapaturmariskin kasvamiseen (Semmer 1996; Kalimo ym. 2003). Organisaatiokulttuurin sisältämät arvot ja asenteet tulisi tehdä työntekijöille mahdollisimman selkeiksi, sillä vain tällä tavoin pystytäisiin saavuttamaan myös johdonmukainen, asenteen mukainen käyttäytyminen ja entistä tehokkaampi suoritusaso. Olennaista olisi myös, että joustovara töiden suhteen olisi kaikkien, niin esimiesten kuin työntekijöidenkin, yhteisessä tiedossa yhdenmukaisella tavalla. (Helkama ym. 1998.)

## Piiloasenteiden vaikutus johtamiseen

Yrityksen organisaatiokulttuurissa vallitseva arvojen ja asenteiden epäselkeys heijastui myös johtamiseen. Haastateltujen esimiesten puheesta nousi esiin useita tietoisesti kerrottujen mielipiteiden kanssa ristiriitaisia piiloasenteita kiireeseen ja tehokkuuteen liittyen. Erityisen selkeästi piiloasenteet erottuivat yhden esimiehen haastattelussa: kun esimiestä pyydettiin kertomaan omia mielipiteitään kiireeseen liittyen, hänen kommenttinsa olivat hyvin empaattisia ja ymmärtäväisiä kiireisessä työympäristössä työskenteleviä työntekijöitä kohtaan:

*“Me ollaan yritetty jutella avoimesti tästä, et kun on kova työkuorma, et se on vaan hyväksyttävä, et jotkut [asiat] jää tekemättä.”*

Kun esimies sai kertoa vapaasti erilaisten projektien kulusta, hänen asennoitumisessaan samoihin asioihin oli kuitenkin havaittavissa huomattavia eroavaisuuksia: *”Mut se on vähän niin, et jotenkihan ne asiat on hoidettava.”*

Haastattelussa kerrottujen projektikuvausten perusteella esimiesten piiloasenteet aiheuttivat ajoittain ristiriitoja ja väärinymmärryksiä esimiesten ja heidän alaistensa välille. Edellä esitellyn esimerkin kaltaiset ristiriitaiset normitukset ja ohjeistukset aiheuttivat työntekijöiden joukossa muun muassa ajoittaista epätietoisuutta siitä, miten kiireessä pitäisi toimia, ja miten siihen pitäisi suhtautua. Tämä puolestaan hankaloitti kiireessä toimimista ja usein myös vahvisti kiireen haittavaikutuksia.

Vapaa kerronta paljasti edellä siteeratun esimiehen pitävän kiireen aiheuttamaa uupumista seurauksena vääränlaisesta asenteesta. Hän perusteli näkemystään sillä, että koska hän oli projekteissa eniten vastuussa, eikä hänkään ollut uupunut, ei kukaan hänen alaisistaankaan olisi voinut uupua. Vääränlaisella asenteella hän puolestaan kertoi tarkoittavansa *”kahdeksasta neljään -asennetta”*, eli joustamattomuutta työaikaohjeiden suhteen.

*“No siis mä olin sen verran paljon itse tos vastuussa, et se oisin ollu paljon minä, kenelle ois voinu käydä näin. ... Se on vähän, et miten siihen suhtautuu. Jos ois lähtökohta-asenne se, että työaika on kahdeksasta neljään, ni ei sit varmaan ois pystynyt tekeen ollenkaan.”*

*“Mun oma mielipide on, et kahdeksast neljään -asenteella ei kyl synny yhtään mitään.”*

Kuitenkin kolme samoissa projekteissa työskennellyttä työntekijää kertoi olleensa kiireisinä aikoina huolissaan jaksamisestaan. He kokivat myös esimiehen ja organisaation vaatimukset työajoissa joustamisesta ristiriitaisina, sillä heidän mielestään työntekijöiden joustamisesta hyötyi ainoastaan yritys. Työntekijöille itselleen siitä oli pikemminkin haittaa:

*“Me ei tavallaan saada mitään siitä, että vaikka me oltas siellä niinku täyspäiväsesti tekemässä projektille työtä ja katottas joka homma, et se tulee kuntoon, niin se ei vaikuta meillä muuten, ku lisääntyneenä työnä.”*

Esimies nimesi myöhässä valmistuneiden työtehtävien syyksi usein työntekijöiden asenneongelman tai joustamattomuuden. Tämä havainnollistuu hyvin esimerkiksi tapauksesta, jossa erään työntekijän työtehtävän valmistuminen oli pitkittynyt. Sekä esimies että kyseinen työntekijä kertoivat tapauksesta ja sen viivästyminen vaikuttaneista tekijöistä. Työntekijän mukaan hänellä oli töissä koko ajan niin kova kiire, etteivät vuorokauden tunnint riittäneet kaikkien töiden tekemiseen, vaikka hän teki töitä aamusta iltaan.

*“Ei iltaisin jaksanu, et jos aamuseittemält tulee töihin ja lähtee vasta illalla pois, niin et sä pysty yöllä tekemään enää. Pakko nukkuu jossakin välissä.”*

Myös esimies myönsi, että työn myöhästymiseen oli vaikuttanut se, että sille oli alun perinkin varattu liian vähän aikaa. Hän kuitenkin uskoi syyin olevan ainakin osittain myös *”kahdeksasta neljään” -asenne:*

*”Hän ei saanu ees sitä puolta vuotta aikaa tehdä, keskittyä siihen, vaan kolme kuukautta. Kolme tai neljä kuukautta, joka ei siis [kyseiseen työhön] millään riitä.”*

*“Voihan siin olla monta yksittäistä pienempää tekijää, mut se voi olla että kummiskin se deadline sille ... alkaa luoda vähän erilaista motivaatioo. Se on semmonen, et siinä vaiheessa on ehkä valmis tekemään töitä muutakin kun työaikana pikkuhiljaa.”*

Alainen ja esimies eivät ole tietoisia siitä, mitä toinen on kysymykseen vastannut. Annetut selitykset osoittavat kuitenkin, että kumpikaan ei ole onnistunut välittämään toiselle täydellisesti omaa näkökantansa, tai ymmärtämään tilannetta toisen kannalta. Esimiehen näkökulma selittyy Festingerin ja Carlsmithin (1959) jo viidenkymmenen vuoden takaisella väittämällä, jonka mukaan ihminen muuttaa asenteita toiminnan mukaisiksi silloin, kun toiminnalla ei ole muuta riittävää perustelua (ks. myös Helkama ym. 1992). Esimies ei ole



välttämättä ollut lainkaan tietoinen siitä, että työntekijä on tehnyt pitkiä työpäiviä, vaan olettaa tämän lähteneen aina virallisen työajan päätyttyä kotiin, ja jättäneen tästä syystä tehtävän tekemättä. Tällaisten ristiriitatilanteiden ja väärinymmärrysten välttämiseksi riittävä ja avoin keskustelu asioista sekä kaksisuuntaisen palautteen antaminen olisivat ehdottoman tärkeitä esimiehen ja työntekijän välillä (Buunk & Schaufeli 1993).

Esimerkkitapauksen kommunikointia on varmasti vaikeuttanut myös se seikka, että tapauksen työntekijä työskenteli useissa eri projekteissa samanaikaisesti. Näin ollen hänellä oli myös useita eri esimiehiä, jotka eivät aina olleet selvillä toistensa antamista ohjeistuksista tai tilanteiden syistä ja seurauksista. Tämä käy ilmi esimiehen kuvaamasta tilanteesta, jossa työntekijän toinen esimies tulee kysymään häneltä, miksi työntekijä ei ole saanut tehtyä työtehtävää eteenpäin. Asetelma tuntuu tilannetta kuvailevasta esimiehestä jopa koomiselta: hän kokee, että kysyjä on yksi suurimmista syistä työtehtävän viivästyymiseen, sillä hän on delegoinut työntekijälle samanaikaisesti myös niin paljon muita työtehtäviä. Esimerkki osoittaa, miten tärkeää myös esimiesten välinen toimiva kommunikointi olisi:

*”Et siin yks keskustelu käytiin, että tuli kysymys, että mikä se status on. Sanoin, että ei oo kauheen hyvä. No miksi ei oo edenny? Jouduin vastaamaan sen takia, että kysyjä oli semmonen henkilö, joka ... oli joko [työntekijän] esimies tai esimiehen esimies, jompikumpi sillä hetkellä, ni se oli ihan huvittava tilanne, ku hän sit kysy sitä. Tavallaan tuli niinku tiukka kysymys mulle, et no minkäs takia se ei oo edenny mihinkään. ... Sanoin siin vaan sit, et oot pitänyt hänet liian kiireisenä selkeesti.”*

## Työntekijöiden kokemaa kiireä ja siihen liittyvät piiloasenteet

Työntekijöiden kiireen kokemusten kuvauksissa oli yksilöllisiä eroja, jotka johtuivat todennäköisesti osittain erilaisista työtehtävistä, osittain taas erilaisista persoonallisuudenpiirteistä tai elämäntilanteista (ks. Schaufeli & Buunk 1996). Yhteistä suurimmalle osalle työntekijöistä oli kuitenkin se, että he kokivat kiireellä olevan erilaisia haittavaikutuksia ja toivoivat, että asialle tehtäisiin jotakin.

Suurimmalla osalla oli myös valmiina erilaisia ehdotuksia, joiden avulla kiirettä voisi ehkäistä. Ehdotukset koskivat muun muassa laadukkaaseen ja huolelliseen työntekoon panostamista, projektien hyvää dokumentointia ja erilaisia etätyömuotoja. Valmiista kehitysajatuksista huolimatta kaikki haastateltavat olivat kuitenkin sitä mieltä, että he eivät itse pysty vaikuttamaan asioiden muuttumiseen.

Työntekijöiden haastatteluissa ilmeni myös sellainen yllättävä seikka, että kiireen kokemuksissa esiintyi yksilöllisten erojen lisäksi myös radikaaleja määrittelyroja: kiire saattoi tarkoittaa eri asioita eri ihmisille.

Suurin osa haastatelluista koki ongelmallisimmiksi työkiireet, jotka vievät ajan muilta elämäntilanteilta. Yksi haastatelluista taas poti huonoa omatuntoa sellaisten työkiireiden vuoksi, jotka vievät liikaa aikaa suhteessa muihin töihin. Kaikkein omalaatusimmin kiireeseen suhtautui kuitenkin jo eläkkeellä oleva työntekijä, joka toimii nykyään yrityksen asiantuntijana. Muiden haastateltavien tavoin hän totesi olevansa huolissaan kiireestä: *”Meil on koko yhteiskunnassa tämmönen piirre, että ihmisillä on liian kiire.”*

Kun haastateltava ryhtyi perustelemaan mielipidettään, paljastui sen takaa kuitenkin yllättävä ja muista haastateltavista poikkeava näkökulma:

*”Kaikki häviää ku tuhka tuuleen... on kiire kotiin. ... Se on semmosta yleistä muutosta. Mut se heijastuu tänne työpaikalle.”*

Haastateltava olikin huolissaan siitä, että ihmisten vapaa-ajan kiireet vievät ajan työnteolta. Hän oli oman työuransa aikana tottunut siihen, että työpäivät venyivät jatkuvasti koko valvellaoloajan mittaisiksi ja hän oli tottunut pitämään tällaista työkuultuuria täysin normaalina. Kiirettä hän ei myöntänyt kokeneensa töissä ollessaan, sillä työ oli ollut hänelle kuin harrastus.

Nykyaikaa kuvataan usein kiireiseksi ja hektiseksi. Edeltävän haastateltavan huolenaiheet pakottavat kuitenkin pohtimaan näitä väitteitä täysin uudella tavalla valossa. Jos edeltävä työsukupolvi kerran on sitä mieltä, että nykyaikana varastetaan työltä aikaa vapaa-ajalle, mikä synnyttää yhteiskunnan kokemuksen kiireestä? Onko kiireen todellinen syy työelämän hektisyyden sijaan sittenkin se, että pyrimme tekemään enemmän erilaisia asioita vähemmässä ajassa?

Nykyaikana kiireen kokemisen ainoana syyllisenä ei siis ehkä voikaan pitää vain työelämän kuormittavuutta ja kasvaneita vaatimuksia. Muutoksen takana on jotakin suurempaa, koko elämäntilanteen kattavaa, ja kenties elämänsäntekemisen kautta asioihin vaikuttavaa. Jos kiireen kokemus on muuttunut näin mullistavasti jo muutaman kymmenen vuoden aikana, millaista mahtaa olla kiireen kokeminen 20 vuoden kuluttua?

## Lopuksi

Eräs haastatelluista esimiehistä totesi, että pitää olla oikeanlainen ihminen, jotta pystyy kiireestä huolimatta toimimaan ja kestävä kiirettä. Tässä asiassa myös monet tutkijat ovat samaa mieltä: yksilöllisistä tekijöistä esimerkiksi persoonallisuuteen liittyvien ominaisuuksien, sekä taitoihin ja ikään liittyvien tekijöiden uskotaan vaikuttavan siihen, miten helposti ihminen uupuu. Myös voimakkaan kunnianhimon, velvollisuuden tunteen, nuorena iän sekä vähäisen työkokemuksen on havaittu altistavan uupumiselle ja väsymiselle (Schaufeli & Buunk 1996.) Edellä esitelty esimiehen toteamus, jonka mukaan eniten vastuuta kantava työntekijä myös todennäköisesti uupuu ensimmäisenä, ei siis aina pidä paikkaansa.

Työntekijöiden uupumisen on todettu lisääntyvän erityisen herkästi silloin, kun työn tarjoamia voimavaroja on saatavilla niukasti (Rioli & Savicki 2003). Näin ollen työympäristö, jossa töitä tehdään jatkuvasti kiireessä ja liian pienillä ihmisresursseilla, on uupumiselle erityisen otollinen. Uupuminen ja väsymys ovat työelämässä jostain syystä häpeäntunteiden sävyttämiä ilmiöitä, ja siksi niistä usein vaietaan, ja niitä peitellään. Ihmisten luontainen taipumus pyrkiä balanssiin sosiaalisen ympäristön kanssa, saa ihmiset yrittämään vastata työympäristönsä ja organisaation odotuksiin parhain mahdollisin tavoin, jopa itseään ja hyvinvointiaan säästelemättä (Semmer 1996.) Tästä syystä olisi erityisen tärkeää, että työntekijät tietäisivät mitä heiltä odotetaan, ja että odotukset ja vaatimukset olisivat kohtuullisia käytettävissä oleviin resursseihin nähden (Kalimo ym. 2003).

Työyhteisöissä suurimmat haasteet työntekijöiden jaksamiselle ja työssäviihtyvyydelle syntyvät usein organisaatiokulttuuriin kätkeytyvien haitallisten piiloasenteiden myötä. Tässä katsauksessa tarkastelun kohteena ovat olleet erityisesti kiireeseen,

ajankäyttöön ja tehokkuuteen liittyvät haitalliset piiloasenteet sekä niiden vaikutukset eri organisaatiotasolla. Kuten tarkasteltava aineisto osoittaa, organisaatiokulttuuriin kätkeytyvät tiedostetut ja tiedostamattomat asenteet ja ideologiat muokkaavat koko työyhteisön ajatusrakenteita ja asenteita (ks. myös Nurmi & Kontiainen 1995). Tämä puolestaan vaikuttaa kaikkeen organisaation sisäiseen toimintaan niin ilmapiirin, johtamisen kuin työntekijöiden työskentelyn ja jaksamisenkin kannalta.

Nykyaikana työelämässä pyritään jatkuvasti saamaan vähemmillä resursseilla enemmän, ja sitouttamaan työntekijöitä vahvalla organisaatiokulttuurilla. Tällaisessa strategiassa on etunsa, mutta on syytä varoa myös sen haittapuolia: vahva strategia vaatii myös vahvasti ja selkeästi ilmaistuja aatteita, normeja, arvoja ja periaatteita, joiden tulee olla yhdenmukaisena myös jokaisen työntekijän tiedossa. (Hochschild 1997.) Epäselväksi jääneet strategian arvot ja normit voivat edesauttaa piiloasenteiden muodostumista ja johtaa tätä kautta muun muassa tässä edellä esiteltyihin epätoivottaviin tilanteisiin.

## Kirjallisuus

- BOHNER, G. (2001). *Attitudes*. Teoksessa M. Hewstone & W. Stroebe (toim.) *Introduction to social psychology*. Main Street, Malden, Blackwell.
- BUUNK, B.P. & SCHAUFELI, W.B. (1993). *Burnout: A perspective from social comparison theory*. Teoksessa W.B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (toim.) *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (s. 17–97). Washington: Taylor & Francis.
- FESTINGER, L. & CARLSMITH, J.M. (1959). *Cognitive consequences of forced compliance*. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 58.
- HELKAMA, K., MYLLYNIEMI, R. & LIEBKIND, K. (1998). *Johdatus sosiaalipsykologiaan*. Helsinki: Edita.
- HELKAMA, K., UUTELA, A. & SCHWATZ, S. (1992). *Value systems and political cognition*. Teoksessa G. Breakwell (toim.) *Social psychology of political and economic cognition*. London: Surrey University Press.
- HOCHSCHILD, A.R. (1997). *The Time Bind. When work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan books.
- HOONAKKER, P., CARAYON, P., SCHOEPEKE, J. & MARIAN, A. (2004). *Job and organizational factors as predictors of turnover in the IT work force: Differences between men and women*. <http://www.itwf.engr.wisc.edu/docs/underrep.pdf> (Haettu 28.10.2009)
- KALIMO, R., PAHKIN, K., MUTANEN, P. & TOPPINEN-TANNER, S. (2003). *Staying well or burning out at work: work characteristics and personal resources as long-term predictors*. *Work Stress*, 17, 109–122.
- KIVISTÖ, M., & KALIMO, R. (2002). *Tietotekniikan ammattilaisen työ, voimavarat ja hyvinvointi*. Teoksessa M. Härmä & T. Nupponen (toim.) *Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa* (s. 93–104). Helsinki: Sitran raportteja 22.
- KORUNKA, C., HOONAKKER, P., CARAYON, P. (2008). *Quality of Working Life and Turnover Intention in Information Technology Work*. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 18, 409–423.
- LALLJEE, M., BROWN, L.B. & GINSBURG, G.P. (1984). *Attitudes: Disposition, behaviour or evaluation?* *British Journal of Social Psychology*, 23.
- MOORE, J.E. (1998). *On the road to turnover: An examination of work exhaustion in technology professionals*. *MIS Quarterly*, 24, 141–169.
- NURMI, K.E. & KONTIAINEN, S. (1995). *A Framework for Adult Learning in Cultural Contexts. Mediating Cultural Encounter*. Teoksessa A. Kauppi, S. Kontiainen, K.E. Nurmi, J. Tuomisto & T. Vaherva (toim.) *Adult Learning in a Cultural Context* (s. 65–71). Tampere: Tammer-Paino.
- PETTY, R.E. & CACCIOPPO, J.T. (1981). *Attitudes and persuasion: Classic and contemporary approaches*. Dubuque, IA: Wm. C. Brown.
- RIOLLI, L. & SAVICKI, V. (2003). *Optimism and coping as moderators of the relation between work resources and burnout in information service workers*. *International Journal of Stress Management*, 10, 235–252.
- SCHAUFELI, W.B. & BUUNK, B.P. (1996). *Professional burnout*. Teoksessa M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst & C.L. Cooper (toim.) *Handbook of Work and Health Psychology* (s. 310–346). New York: Wiley.
- SEMMER, N. (1996). *Individual differences, work stress and health*. Teoksessa M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst & C.L. Cooper (toim.) *Handbook of Work and Health Psychology* (s. 51–84). New York: Wiley.
- TIKKAMÄKI, K. (2006). *Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen. Etnografinen löytöretki työssä oppimiseen*. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampere University Press.

# Noora Järnefelt Koulutus ja pidemmät työurat\*

Työurien pidentäminen on ollut vahvasti esillä yhteiskunnallisessa keskustelussa viimeisen vuoden aikana. Voitaneen sanoa ”jälleen” sillä työurien pidentämiskeskustelun juuret ulottuvat noin kahdenkymmenen vuoden taakse, 1980- ja 1990-lukujen taitteeseen. Yhteiskuntapoliittisin käsittein puhutaankin vanhasta, 1970- ja 1980-lukujen ikäpolitiikasta, ja uudesta, 1990- ja 2000-luvun ikäpolitiikasta (Julkunen & Pärnänen 2005; Ilmakunnas & Rantala 2005).

Vanhassa ikäpolitiikassa työttömyys- ja eläketurvan keinoin luotiin useita varhaisia työnjättöväyliä. Ensimmäinen 1970-luvulla otettiin käyttöön työttömyyseläke ja 1980-luvun puolivälin paikkeilla useita muita varhaiseläkemuotoja. Suomi ei ollut tässä ainoa, vaan sama kehitys tapahtui muissakin Euroopan maissa.

Varhaiseläkkeitä perusteltiin osin työntekijöiden hyvinvoinnilla, yksilöllisyydellä ja joustavuudella (Julkunen & Pärnänen 2005; Hytti 1998). Useat tutkimukset osoittavat kuitenkin, että varhaiseläkepolitiikan taustalla vaikutti vahvimmin tarve vastata talouden rakennemuutokseen. Varhaiset työnjättöväylät palvelivat elinkeinoelämää modernisoinnin, saneerausten ja ikärakenteen nuorentamisen välineinä. Talouden tehostaminen saatettiin toteuttaa ”pehmeästi” ja sosiaalisesti hyväksyttävällä tavalla, kun työelämästä ulosjoutuville oli tarjolla turvattu toimeentulo (Hytti 1998). Samalla nuorille, paremmin koulutetuille ikäluokille tehtiin tilaa työmarkkinoilla. Vanhassa ikäpolitiikassa yhdistyi siis sekä elinkeinoelämän, kansantalouden että yksittäisten työntekijöiden intressit.

Työurien pidentämiskeskustelun alkaessa 1980–1990-lukujen vaihteessa, kiinnitettiin huomiota erityisesti eläkemenojen hillitsemiseen. Eläkkeellesiirtymisikä oli tuolloin laskenut jo 57 vuoteen (Kannisto ym. 2003). 1990-luvun lama viimeisteli tilanteen, kun vanhimpia työntekijöitä saneerattiin sankoin joukoin työttömyys- ja eläkejärjestelmien hoiviin (Julkunen & Pärnänen 2005, 31). Samalla Suomen väestörakenteen muutos alkoi vaatia yhä intensiivisemmin huomiota. Eliniän pidentyessä vanhusväestön osuus kasvaa ja väestöllinen elatussuhde heikkenee eli työssäkäyvien osuus väestöstä pienenee (Myrskylä 2010). Eliniän pitenemisen ja varhaisen työuran päättymisen yhdistelmä alkoi näyttää ristiriitaiselta. Vanhan ikäpolitiikan aiheuttamia kustannuksia julkiselle taloudelle alettiin pitää yksinkertaisesti liian suurina (IKOMI 1996).

Uusi ikäpolitiikka ja työurien pidentämistavoite liittyikin laajempaan keskusteluun julkisen talouden kurinalaisuudesta. Työurien pidentäminen on nostettu kolmanneksi vaihtoehdoksi verojen korotusten ja julkisten menojen karsimisen rinnalle.

Käytännössä voimakkaimmat työurien pidentämiseen tähtäävät toimenpiteet on suunnattu eläkeikää lähestyviin ja eläkejärjestelmään.

Vanhaan ikäpolitiikkaan liittyviä varhaiseläke-keittejä on purettu ja niihin liittyviä ikärajoja korotettu. Nykyisessä järjestelmässä työuran päättymisen ennen vanhuuseläkeikää on mahdollista lähes yksinomaan työkyvyttömyyteen tai työttömyyteen perustuen. Myös eläkkeiden tasoa määritteleviä ehtoja on heikennetty.

Toisaalta eläkejärjestelmään on tuotu uusia, työssä pysymisestä palkitsevia elementtejä. Niitä, jotka jatkavat työssä 63-vuotiaana tai sen jälkeen ja siirtävät vanhuuseläkkeelle jäämistä, palkitaan erityisellä eläkkeen superkarttumalla.

Näiden kaikkien toimenpiteiden tavoitteena on ollut tehdä eläkkeestä vähemmän houkutteleva ja kannustaa työssä jatkamista. Tämän uuden ikäpolitiikan tilanteessa on monessa mielessä tärkeää kysyä ja tutkia, ketkä ovat niitä, jotka suoriutuvat tavoitteesta eli pysyvät pitkään työssä?

Ensinnäkin voidaan lähteä siitä, että työurien pidentäminen on yhteiskuntapoliittinen tavoite. Tutkimuksen keinoin voidaan selvittää mitkä tekijät ennustavat pitkään työssä pysymistä. Näitä tietoja käyttämällä voidaan ainakin jonkin verran ennakoita tulevaa kehitystä, ja toisaalta mahdollisesti löydetään keinoja edistää työssä pysymistä.

Toisaalta voidaan ajatella, että uusi työurien pidentämistä suosiva ikäpolitiikka kohtelee eri ihmisryhmiä eri tavoin. Joillakin on muita paremmat edellytykset pysyä pitkään työssä. Heillä on myös mahdollisuudet hyötyä uuteen järjestelmään sisältyvistä kannustimista. Ne taas, joilla on heikommat edellytykset pysyä pitkään työssä, voivat joutua kiperään tilanteeseen, kun ennenaikaiseen työuran päättymiseen liittyviä turvajärjestelmiä puretaan tai heikennetään. Tutkimalla ketkä pysyvät pitkään työssä ja ketkä eivät, uuteen ikäpolitiikkaan liittyvää eriarvoisuutta ja riskejä saadaan paikannettua.

Väitöstutkimukseni pyrkii tarkastelemaan kysymystä, millainen on niiden ikääntyvien palkansaajien tausta, jotka pysyvät työssä eivätkä siirry varhais-

\* Noora Järnefeltin yhteiskuntapoliittikan väitöskirja Education and Longer Working lives: A Longitudinal Study on Education Differences in the Late Exit from Working Life of Older Employees in Finland tarkastettiin Jyväskylän yliopistossa 4.6.2010 (Eläketurvakeskus 2010).

le työnjättöväylille? Tutkimus sai alkunsa Jyväskylän yliopiston pitkäaikaisen lehtorin ja dosentin, Raija Julkunen vetämässä hankkeessa 2000-luvun alussa. Hankkeen tavoitteena oli tutkia juuri pitkän työuran ehtoja tai edellytyksiä.

Yksi tuossa hankkeessa esitetyistä kysymyksistä oli, millainen on pitkään työssä pysymistä tuottava elämäntyyli? Ajatuksena siinä on, että edellytykset ja halut työssä pysymiseen tai työelämän jättämiseen ovat pitkän prosessin tulos. Laajimmillaan tämä kattaa koko aikaisemman elämäntyylin. Jyväskylän yliopiston tutkimushankkeessa tai omassa väitöstutkimuksessani ei lähdetty liikkeelle aivan näin kaukaa. Väitöskirjani kiinnittyy lapsuuden ja aikuiselämän raja-kohtaan: nuorena tai nuorena aikuisena hankittuun koulutukseen.

On ehkä hieman hämmästyttävääkin, että koulutuksen vaikutusta työssä pysymiseen tai varhaiseen työuran päättämiseen ei ole aikaisemmin tutkittu perusteellisemmin. Suhtautuminen koulutuksen merkitykseen on ollut tutkimuksellisesti ristiriitaista. Yhtäältä on tunnustettu koulutuksen merkitys varsinkin osana väestörakenteen muutosta. On muun muassa kiinnitetty huomiota siihen, että työmarkkinoille tulevat ikäluokat ovat paremmin koulutettuja kuin työmarkkinoilta poistuvat ikäluokat (Myrskylä 2005) ja heillä on siksi paremmat mahdollisuudet pysyä työelämässä vanhemmiksi (Lehto 2004). Toisaalta koulutus on useimmissa varhaiseläkkeistä ja työuran päättymisestä käsittelevissä tutkimuksissa ohitettu taustatekijänä, jonka vaikutus on pyritty vakioimaan pois ”häiritsemästä” niiden tekijöiden tulkintaa, joista varsinaisesti ollaan kiinnostuneita.

Väitöskirjassa tarkastelen koulutustasojen välisiä eroja työssä pysymisessä 50 ikävuoden jälkeen. Eri-tyisesti huomio on kuitenkin siinä, missä määrin myöhempi aikuiselämäntyyli ja siihen liittyvät kokemukset selittävät koulutustasojen välisiä eroja. Tutkimuksessa huomioidaan erilaisia aikuisen elämäntilanteita: perhe, työura, taloudelliset olosuhteet ja terveys. Näihin kaikkiin liittyy aikaisempien tutkimusten pohjalta oletus, että ne voisivat selittää koulutustasojen välisiä eroja työssä pysymisessä.

Tutkimukseni kysymyksenasetteluihin on vaikuttanut myös toinen Jyväskylän yliopiston tutkimushankkeessa esillä ollut ajatus. Pitkään työssä pysymistä ei voida palauttaa pelkästään yksilön valintoihin tai yksilön tasolle, vaan työelämän prosesseilla ja rakenteilla on merkittävä vaikutus. Raija Julkunen on ilmaissut tämän kysymällä, ovatko väestörakenteen muutos ja työurien pidentämistavoite törmäyskurssilla työelämän tehostamisen ja modernisaatioprosessin kanssa. Tässä palataan siis samaan kysymykseen, johon vanha ikäpolitiikka aikanaan haki ratkaisua erilaisilla varhaiseläkejärjestelyillä. Työelämän rakenteellisten tekijöiden merkityksen selvittämiseksi tutkimuksessa

on huomioitu ammattirakenteen muutos, työnantaja-sektori ja paikallinen työttömyysaste.

Tutkimusajankohta on vuosituhannen vaihteessa. Hallinnollisista rekistereistä kerättyä aineistolla seurataan 50–64-vuotiaiden palkansaajien työssä pysymistä ja heidän työuransa päättymistä vuoden 1997 alusta aina vuoden 2000 loppuun. Ikäpolitiikan suunta oli tuolloin jo kääntynyt ja joitakin kiristyksiä varhaiseläkereitteihin ja vanhuuseläkkeisiin oli toteutettu. Nykyisen muotonsa eläkejärjestelmä ja työnjättöväylät saivat kuitenkin vasta vuoden 2005 eläkeuudistuksessa. Useat vanhat varhaiseläkemuodot olivat edelleen olemassa tutkimusajanjaksolla, joten tutkimusaineisto antaa tietyin varauksin mahdollisuuden arvioida varhaiseläkejärjestelmään tehtyjen supistusten merkitystä eri koulutusryhmillä.

Tutkimus vahvistaa odotusten mukaisesti sen, että mitä korkeampi koulutus sitä todennäköisempää on pysyä työssä yli 50-vuotiaana, välttää varhaiset poistumisreitit, ja siirtyä työstä suoraan vanhuuseläkkeelle. Kun tarkastellaan varhaisia poistumisreittejä kutakin erikseen, kuva kuitenkin monimuotoistuu. Koulutusryhmien välillä on erityisen suuret erot, kun katsotaan riskiä joutua työstä pois työttömyyden tai työkyvyttömyyden vuoksi: mitä vähemmän koulutusta, sitä suurempi työttömyyden ja työkyvyttömyyden riski. Jos käytetään lievempiä työkyvyttömyyden kriteereitä, kuten vanhassa yksilöllisessä varhaiseläkkeessä, koulutusryhmien väliset erot ovat pienemmät. Selvimmin työntekijän vapaaehtoisuuteen on perustunut varhennettu vanhuuseläke. Sen kohdalla koulutusryhmien väliset erot hävisivät naisilla. Miehillä koulutusryhmien väliset erot kääntyivät päinvastaisiksi kuin muutoin. Miehillä korkeampi koulutus siis lisäsi vapaaehtoisen varhaiseläkkeen käyttöä.

Tutkimuksen pohjalta voidaankin arvioida, että eläkejärjestelmän uudistus on ollut sosiaalisesti kestävä siltä osin, että varhennetun vanhuuseläkkeen heikennykset kohdistuvat etupäässä korkeasti koulutetuille, joilla on yleisesti ottaen paremmat edellytykset pysyä pitkään työelämässä. Toisaalta ainoat käytännössä jäljelle jääneet työnjättöväylät perustuvat työttömyyteen tai tiukentuneisiin työkyvyttömyyskriteereihin. Nämä ovat juuri niitä reittejä joille vähiten koulutetuilla on suurin riski joutua. Voidaan siksi ennakoita, että koulutusryhmien väliset erot tulevat kasvamaan: korkeammin koulutetut jatkavat entistä todennäköisemmin työssä vanhuuseläkkeelle, mutta vähemmän koulutettujen riski joutua ennenaikaisesti ulos työelämästä ei välttämättä pienene.

Tutkimuksen toinen päättös on, että koulutusryhmien välisiä eroja työssä pysymisessä selittävät suurelta osin työ- ja työmarkkinaperäiset tekijät, eivät niinkään henkilön yksityisempiin elämäntilanteisiin liittyvät tekijät, kuten perhe tai taloudellinen tilanne. Näillä aikuiselämäntyylin tekijöillä oli kyllä itsessään merki-

tystä työssä pysymiselle. Esimerkiksi lasten hankkiminen suhteellisen myöhään, taloudelliset rasitteet kuten velat sekä hyvä terveys lisäsivät työssä pysymisen todennäköisyyttä. Ne eivät kuitenkaan selittäneet koulutusryhmien välisiä eroja työssä pysymisessä samassa määrin kuin työ- tai työmarkkinaperäiset tekijät.

Hyvin koulutetuille tyypilliset tutkimus-, suunnittelu- ja opetustehtävät olivat suotuisia työssä jatkamiselle. Myös ammattirakenteen muutos suosi koulutettujen työssä pysymistä. Paitsi että hyvin koulutetut usein sijoittuivat kasvaviin ammatteihin, he myös hyötyivät kasvavista ammateista enemmän kuin muut: Kasvavassa ammatissa työskentely näkyi työssä jatkamisena sitä todennäköisemmin mitä korkeammin koulutettu henkilö oli kyseessä. Koulutettujen palkansaajien työssä pysymistä suojasi myöskin heidän suurempi todennäköisyytensä sijoittua julkiselle sektorille. Kunnissa ja valtiolla työssä jatkaminen oli tutkimuksessa yleisempää ja varhaisten poistumisreittien käyttö vähäisempää kuin yksityisellä sektorilla.

Tämä koulutettuja suosiva kuva työelämästä ja mahdollisuuksista pidentää työuria saa kuitenkin säröjä, kun tarkastellaan eräitä yksityiskohtia. Tulosten mukaan esimiehet ja etenkin johtavassa asemassa olevat eivät jatkaneet työssä sen todennäköisemmin kuin tuotantotyötä tekevät. Tämä ilmiö näkyi jopa niillä hiukan yli 50-vuotiailla, joilla ei ollut vielä mahdollisuutta vapaaehtoiselle varhaiseläkkeelle hakeutumiseen. Toinen ilmeinen vaihtoehto onkin, että esimiesasemissa olevat ikääntyvät ovat alttiita työttömyydestä johtuvalle ennenaikaiselle työuran päättymiselle. Tutkimusajankohta – 1990-luvun loppu ja vuosituhanen vaihe – oli vahvasti yritysfuusioiden, julkisten liikelaitosten yksityistämisen ja organisaatioiden madaltamisen aikaa. Tämä on voinut heijastua juuri johtavassa asemassa olevien työttömyysriskiin.

Tutkimuksen valossa näyttäisi siltä, että työelämän rakenteet ja prosessit ovat myös uuden ikäpolitiikan aikana relevantti tekijä, joka määrittää mahdollisuuksia pidentää työuraa. Nämä prosessit karsivat erityisesti vähän koulutettuja sen vuoksi, että he sijoittuvat työntekijäaseemiin, supistuviin ammatteihin ja yksityiselle sektorille useammin kuin paremmin koulutetut. Samalla työmarkkinoiden prosessit heikensivät myös joidenkin koulutettujen ryhmien mahdollisuuksia pitkään työuraan.

Tutkimuksen keskeiset johtopäätökset voidaan tiivistää kolmeen kohtaan:

- 1 Tulokset puhuvat sen puolesta, että työurat tulevat pitenemään yleisen koulutustason kohotessa. Reaalinen kehitys riippuu siitä, säilyvätkö koulutettujen olot työelämässä ja työmarkkinoilla suotuisina työssä pysymiselle. Esimerkiksi työssä pysymiselle edullisen julkisen sektorin tilanne voi muuttua resurssien supistumisen vuoksi.
- 2 Koulutusryhmien väliset erot työssä pysymisessä voivat kärjistyä, mikäli vähemmän koulutettuja edelleen karsiutuu työttömyyden ja työkyvyttömyyden vuoksi samalla tavalla kuin aikaisemmin. Näihin työnjättöväyliin voi liittyä enenevästi toimeentulo-ongelmia ja jopa pitkäaikaisen köyhyyden riskiä, koska niiden taloudellisia ehtoja on heikennetty.
- 3 Tulokset puhuvat sen puolesta, että työssä jatkaminen ei ole palautettavissa pelkästään yksilötason tekijöihin ja valintoihin, vaan työ- ja työmarkkinatekijöillä on keskeinen merkitys.

Tutkimuksen aihe on ollut kiitollinen väitöskirjan tekijälle. Aika ei ole ajanut sen ohi, vaikka tutkimusprosessissa on kestänyt pitkään. Päinvastoin, työurien pidentäminen on tänään vieläkin polttavampi aihe kuin suunnitelllessani tutkimusta 2000-luvun alkuvuosina.

## Kirjallisuus

- HYTTI, H. (1998). *Varhainen eläkkeelle siirtyminen – Suomen malli*. Helsinki: Kansaneläkelaitos, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 32.
- IKOMI (1996). *Komiteamietintö 14: Ikääntyvät työelämässä. Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö*. Helsinki: Edita.
- ILMAKUNNAS, S. & RANTALA, J. (2005). *Oikeat asenteet vai onnistunut politiikka ikääntyneiden paremman työllisyyden taustalla? Työpoliittinen aikakauskirja*, 48, 74–81.
- JULKUNEN, R. & PÄRNÄNEN, A. (2005). *Uusi ikäsopimus*. Jyväskylä: SoPhi.
- KANNISTO, J., KLAAYO, T., RANTALA, J. & UUSITALO, H. (2003). *Missä iässä eläkkeelle? Raportti työeläkkeelle siirtymisen iästä ja sen mittaamisesta*. Helsinki: Eläketurvakeskuksen raportteja 2003: 32.
- LEHTO, A.-M. (2004). *Pelastusta työssä pysymiseen? Hyvinvointikatsaus 4/2004*, 39–42.
- MYRSKYLÄ, M. (2010). *Elämme toistakymmentä vuotta elinajanodotetta pidempään*. Tieto & trendit 1/2010, 16–22.
- MYRSKYLÄ, P. (2005). *Työvoimamuutokset*. Teoksessa P. Myrskylä (toim.) *Talalla ikä eletty... Ikääntyminen tilastoissa* (s. 51–88). Helsinki: Tilastokeskus.

## MORAALISET SOPIMUKSET TYÖN MIELEKKYYDEN TAKAAJINA

Anu Järvensivu & Pasi Koski:

*Hyvä, parempi, innovaatio? Tutkimus organisatorisista innovaatioista, työelämän laadusta ja työn mielekkyydestä. Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja 84. Tampere, Tampereen yliopisto 2009. 123 s.*

Anu Järvensivun ja Pasi Kosken julkaisu liittyy Suomen Akatemian Liike2-tutkimusohjelman projektiin. Kirjoittajat tarkastelevat julkaisussa prosesseja, joilla työntekijät muodostavat uusista organisatorisista käytännöistä työelämän laatua ja työn mielekkyyttä koskevia käsityksiä. Empiirisenä aineistona käytetään kyseleyä uusien käytäntöjen leviämisestä suomalaisessa teollisuudessa ja viittä yritystasoista tapaustutkimusta.

Kirjoittajat analysoivat aluksi organisatorisia innovaatioita erityisesti kahden diskurssin, kevytuotannon ja korkeatuottoisten työjärjestelmien, kautta. Diskurssit menevät osittain temaattisesti päällekkäin, mutta niistä kummunut tutkimus on kohdannut toisensa vain heikosti. Yhtenä syynä voi olla se, että diskurssit ovat syntyneet eri tutkimustraditioiden kautta ja niiden koko käsitemaailma on vaikeasti yhteen sovitettavissa. Toisena syynä voi olla se, että itse kevytuotannon ja korkeatuottoisten työjärjestelmien käsitteet ovat saaneet eri kirjoittajien käytössä jossain määrin poikkeavia sisältöjä. Suomessa varsinkin korkeatuottoisiin työjärjestelmiin kohdistuva empiirinen tutkimus on jäänyt vähäiseksi.

Luvussa 3 tuodaan esiin työelämän laadun käsitteen moninainen käyttö tutkimuksissa. Kirjoittajat itse ovat lähinnä kiinnostuneita siitä, miten uudet organisatoriset käytännöt vaikuttavat työntekijöiden edellytyksiin tehdä työnsä hyvin. Työnteon mielekkyys syntyy edellytyksistä toimia oikein ja järkevästi ja saada selviytymisen kokemuksia sekä pystyä vaikuttamaan yhteisen moraalin rakentamiseen työyhteisöissä. Kirjoittajat puhuvat moraalisesta sopimuksista, jonka he nostavat jopa yhdeksi tuotannontekijäksi.

Tähän moraalipainotteiseen tarkasteluunsa kirjoittajat ovat saaneet innoitusta Weberiltä, Durkheimilta, Burawoylta, Sennetiltä, Kortteiselta ja Julkuseilta. Tarkasteluun sisältyy kuitenkin kaksi vaikeaa kohtaa. Ensimmäinen koskee sitä, missä määrin on mielekästä olettaa, että voidaan puhua sellaisista sopimuksista, jotka ”työyhteisö on solminut koskien arvoja ja arvostuksia”. Kirjoittajat toki toteavat, että työyhteisöt koostuvat erilaisista alaryhmistä ja että sopimus pitää ymmärtää implisiittisenä. Silti ilmaus, joka tekee työyhteisöstä näin vahvan subjektin, pitää sisälään jo aika monta problemaattistakin oletusta. Toinen vaikea kohta koskee itse sopimuksen käsitettä. Tätä kysymystä esimerkiksi David Guest on pohtinut keskustelussa psykologisista sopimuksista (sopimus, joka ei ole samalla lailla kollektiivinen kuten moraalinen sopimus). Järvensivu ja Koski eivät tässä käsittele sopimuksen toisen osapuolen – työntekijän – halua, kykyä tai edellytyksiä toimia tällaisen sopimuksen osapuolena.

Luku 4 sisältää kiinnostavaa tietoa erilaisten organisatoristen innovaatioiden levinneisyydestä teollisuudessa. Tässä kohtaa innovaatiot on samaistettu tietyiksi nimettävissä oleviksi käytännöiksi. Analyysi tuo hyvin esiin sen, kuinka herkkiä tulokset voivat olla sanamuodon vaihteluille kysymyksissä. Erityisesti ”virallinen” ja ”epävirallinen” ovat selvästi eri

asioita: käytäntöjen epävirallisen soveltamisen laajuus virallisen soveltamisen rinnalla osoittaa, että tämä on alue, jota olisi jatkossa syytä penkoa syvemmältäkin.

Valitun viiden tapaustutkimuksen avulla poraudutaan niihin prosesseihin, joiden myötä työntekijät muodostavat käsityksiään innovatiivisten käytäntöjen

merkityksistä työelämän laadulle ja työn mielekkyydelle. Luvussa 5 esitellään yritykset ja aineistot ja luvussa 6 käydään läpi syyt organisatoristen uudistusten tekemiselle yrityksissä. Viidessä seuraavassa luvussa käydään läpi tapaustutkimukset kytkettyinä valittuihin muutosteemoihin.

Julkaisun lopussa Järvensivu ja Koski nostavat esiin joukon mielenkiintoisia keskustelun aiheita. Tutkimus osoittaa, että erilaisten organisatoristen käytäntöjen soveltamisessa ei ole useinkaan kyse mustavalkoisesta asetelmasta, jonka mukaan käytäntöä joko sovelletaan tai ei sovelleta. Soveltamisella voi olla laajuudeltaan, intensiteetiltään ja tulkinnallisuudeltaan erilaisia tasoja. Kirjoittajat päätyvät myös siihen, että jos innovaatio on tyypillisesti pyritty hahmottamaan sen paremmuuden kautta entiseen nähden, tulisi innovaatiosta puhua työntekijänäkökulmasta vasta, jos se koetaan mielekkäänä osana työpaikan toimintatapaa. Tällaista konstruktivistista näkemystä ovat soveltaneet aiemmin esimerkiksi monet työelämän toimintatutkijat.

Kirjoittajat löytävät tukea ”kimpuaajattelulle” eli sille, että organisatoriset käytännöt ovat usein toisistaan keskenään riippuvia ja niiden toimivuuden ratkaisee niiden rooli osana käytäntöjen muodostamassa systeemissä kokonaisuutta. Looginen implikaatio ”kimpuaajatteluun” perustuvasta komplementaariteoriasta on, että

organisatoristen muutosten tulisi tyypillisesti olla suurehkoja ja sillä lailla systeemisiä, että kohteena ovat samanaikaisesti useat toisistaan riippuvat käytännöt. Tämä tarkoittaisi mieluiten nopeita, kertaluonteisia hyppäyksiä yhdestä toimivasta ”kimpukokonaisuudesta” toiseen. Voidaanko ”kimpukokonaisuuksia” muuttaa muuten kuin vahvan keskitetyn muutosjohtamisen avulla? Merkitseekö tämä samalla pakostikin osallistavan, alhaalta ylös suuntautuvan innovaatiotoiminnan jäämistä marginaaliseen asemaan yritysten muutosstrategiana? Mitä tämä merkitsisi työelämän laadun ja työn mielekkyyden kannalta? Kirjoittajat itse kritisoivat komplementaariteoriaa mekanistisuudesta, teknokraattisuudesta ja funktionaalisuudesta ja liian vähäisen huomion kiinnittämisestä muutosten sosiaaliseen ja poliittiseen ulottuvuuteen.

Kirjoittajat toteavat edellisen perusteella, että johtajien on lähes mahdotonta arvioida etukäteen uuden käytännön soveltamisen seurauksia organisaation toiminnan kannalta tai työntekijöiden työnsä mielekkyyden kokemisen kannalta. Positiivisten kokemusten syntymistä edistää, mitä vahvempi yhteisesti hyväksyty moraalinen sopimus työpaikalta löytyy. Tällaisen moraalisen sopimuksen syntyminen edellyttää johdon ja työntekijöiden välistä toimivaa kommunikaatiota erilaisine foorumeineen, joiden avulla pystytään kehittämään yhteistyössä koherenttia toimintatapaa. Kirjoittajat arvelevat kuitenkin Sennettiin vedoten, että työnantajat ovat viime aikoina monesti vähentäneet lojaalisuuttaan työntekijöitä kohtaan, mikä on tehnyt moraalista sopimusta ohuempia. Kirjoittajat eivät valitettavasti kuitenkaan käsittele

moraalisia sopimuksia juuri tämän enempää nimenomaan sopimuksena työnantajaperspektiivistä käsin. Samanaikaisesti kun kirjoittajat korostavat työntekijöiden kokemusmaailman ymmärtämistä organisatoristen käytäntöjen toimivuuden ja vaikutusten ymmärtämisen kannalta, jää sopimuksen toinen osapuoli jokseenkin kasvottomaksi. Tämän seurauksena kirjoittajien johtopäätökset jäävät ainakin tässä vaiheessa vielä enemmän yleisiksi normatiivisiksi ohjeiksi kuin käytännön työvälineiksi tällaisten sopimusten aikaansaamiseksi.

Teos on kokonaisuutena tärkeään aiheeseen rohkeasti tarttunut työnsosiologinen puheenvuoro, joka sisältää uutta empiiristä aineistoa ja mielenkiintoisia tulkintoja. Siitä, kuinka hedelmällistä on etsiä uudenlaisia tulkintoja ja ratkaisuja juuri moraalisen sopimuksen käsitteen kautta, voi toki olla montaa mieltä.

*Tuomo Alasoini*

## ARTIKKELEITA TYÖELÄMÄN MUUTOKSESTA

Raimo Blom & Ari Hautaniemi (toim.)  
*Työelämä muuttuu, jostaako hyvinvointi?*  
 Helsinki, Gaudeamus 2009. 260 sivua.

Työelämän tutkimus elää ja voi hyvin maassamme. Meillä on alan seura, lehti ja kansallinen konferenssi (vuotuiset Työelämän tutkimuspäivät) sekä ilmeisesti yhä kasvava määrä alasta kiinnostuneita tutkijoita ja tutkijakoulu-tettavia. Useimmissa yliopistoissa ja korkeakouluissa ainakin muutama sosiologian, sosiaalipsykologian, sosiaalipolitiikan, yhteiskuntapolitiikan, psykologian, terveystieteen, lääketieteen, aikuis-kasvatuksen, tuotantotalouden tai johtamisen tutkija identifioi itsensä mielellään työelämän tutkijaksi.

Työelämä muuttuu, jostaako hyvinvointi? -teoksen toimittajia ja eri kirjoittajia yhdistää Tampereen yliopiston sosiologian ja sosiaalipsykologian (nykyisin sosiaalitutkimuksen) laitos, jossa kaikki muut paitsi työ- ja elinkeinoministeriön palvelukseen Helsingin yliopistosta siirtynyt Pekka Ylöstalo ovat joko opiskelleet, opettaneet tai tutkineet. Kysymyksessä on siis erityisesti tamperelaisten työn sosiologien näkökulma työelämän muutoksiin.

Kirjoittajat lupaavat paljastaa nykytyöelämää koskevia näennäistotuuksia ja myyttejä sekä suhtautua kriittisesti yksioikoiseen taloudelliseen rationaalisuuteen perustuvaan ajatteluun työelämän tutkimuksen eri tasoilla. Tämä vaativa tavoite ohjaa lukijaakin olemaan kriittinen, kun hän arvioi kirjoittajien antaman lupauksen lunastamista.

Teoksen tavoitetta toteutetaan sekä teoreettisin tarkasteluin että analysoimalla uudestaan joustavia työjärjestelyitä koskeneen Tampereen ja Turun yliopistojen yhteisen tutkimushankkeen jo aiemmin eri yhteyksissä raportoituja empiirisiä aineistoja vuodelta 2004. Lisäksi teoksen artikkeleissa tukeudutaan työministeriön työolobarometriaineistoihin, tilas-

tokeskuksen työolotutkimuksiin sekä kirjoittajien omiin aikaisempiin tutkimuksiin ja runsaaseen kansainväliseen kirjallisuuteen.

Työelämän muutoksella kirjoittajat näyttävät tarkoittavan (vaikka eivät sitä täsmällisesti missään ilmaise) prosessia, jonka kuluessa globaalin talouden vaatimukset välittyvät yksityisten ja julkisten työorganisaatioiden johdolta työntekijöille ja konkretisoituvat esimerkiksi nopeatempoisina projekteina tai työntekijöiden vastuuta lisäävänä tiimityönä. Pääasiallisena välitysmekanismina kirjoittajat näkevät nykyistä muutostilannetta varten tarkoituksella rakennetun ”insinöröidyn kulttuurin” (Douglas Ezzyn mukaan), joka pyrkii lisäämään työntekijöiden omistautumista organisaatioilleen.

Teoksen mielenkiintoisimmat luvut käsittelevät tästä prosessista saatuja empiirisiä tutkimustuloksia, joissa painopiste on työpaikkatasolla. Tulosten perusteella työpaikoilla on uuden globaalin työnjaon ja viime vuosikymmeninä kehittyneen finansialisaation (rahamarkkinoiden vaikutuksen ja osakkeenomistajien etujen korostumisen) paineista huolimatta erilaisia toimintavaihtoehtoja ja samalla monia eri mahdollisuuksia joko menestyä tai epäonnistua. Vaihtoehtoisten toimintamallien korostuminen empiirisissä tuloksissa synnyttää ristiriidan verrattuna Raimo Blomin ja Ari Hautaniemen kirjoittamiin teoreettisiin osuuksiin ja aikaisempi-

en tutkimusten tulosten esittelyyn, joissa painotetaan työntekijöiden turvatonta asemaa.

Hautaniemi antaa teoksessa kuitenkin panoksensa myös empiirisessä osassa. Hänen ja Tanja Ketolan mielenkiintoiset artikkelit perustuvat edellä mainittuun joustavien työjärjestelyjen näkökulmasta kerättyyn aineistoon,

jota on analysoitu uusista lähtökohdista painopisteinä työn organisointi ja koko organisaatioiden kehittäminen (Ketola) sekä arvot, neuvottelusuhteet ja päätöksenteko (Hautaniemi). Myös Jaakko Koivumäen luottamusta ja sosiaalista pääomaa käsittelevä artikkeli perustuu osin samaan aineistoon, mutta mukana on myös aineksia hänen tuoreesta väitöskirjastaan. Koivumäen tulosten painopiste on mielenkiintoisesti byrokraattisten rakenteiden työntekijöille tuomassa turvassa. Menestymisen tai epäonnistumisen mahdollisuudet koskevat yhtäläisesti yritysten taloudellista tulosta ja työntekijöiden hyvinvointia, joiden keskinäisyydestä teoksessa korostetaan. Tämä sidos on selkeimmin esillä Pekka Ylöstalon pääasiassa työolobarometriaineistoihin perustuvassa artikkelissa.

Tutkimuksen tekemisen kannalta kaikki edellä mainitut neljä artikkelia kertovat, miten empiiriset aineistot eivät yleensä tyhjene yhteen raportointiin. Aineistoihin voi palata uudestaan ja tarkastella esimerkiksi alkuperäisen teoreettisen kehysten vuoksi marginaaliin jääneitä asioita. Tämä koskee sekä määrällisiä että laadullisia aineistoja, joihin voi palata uudelleen uudella lähestymistavalla ja uudella kysymyksenasettelulla. Niinpä oikeastaan ihmettelen, miksi aineistoa esittelevässä liitteessä korostetaan haastatteluaineiston rajoittuneisuutta.



Liitteen mukaan tutkimuksessa mukana olleiden työpaikkojen esimiesten haastattelut vain raapaisevat työpaikkakulttuurin pintaa, haastattelut tuovat esille vain osan organisatorisista prosesseista ja todellisuudesta ja haastatteluissa nousevat esiin vain ne asiat, joita tutkijat ovat keksineet kysyä. Useinhan asia on juuri päinvastoin: haastateltavien puhe rönsyää spontaanisti ohi haastattelurungon ja tutkijat saavat aivan uusia näkökulmia tutkimaansa ilmiöön. Voi tietysti olla niinkin, että aineistoa kuvaava liite on tarkoitettu peittämään enemmän kuin paljastamaan ja että monisanaisuus tässä kohdin peittääkin todellisia puutteita.

Tämän asian kanssa lukija kuitenkin vielä tulee toimeen, mutta hankalampia ovat ne monet teoksen kohdat, joiden rinnalla pitäisi lukea samasta aineistosta tehtyjä aikaisempia tutkimuksia. Viittaukset niihin jäävät usein hyvin pinnallisiksi, kun käytettyjä muuttujia ja tuloja ei toisteta uudessa tekstissä riittävän yksityiskohtaisesti. Lisäksi haluan kiinnittää huomiota teoksen tapaan jättää monet keskeiset käsitteet taustaoletusten varaan.

Mamia pohtii teoksen keskeiseen sanomaan liittyvässä artikkelissaan ”työhyvinvoinnin” käsitettä lähtökohtinaan ”hyvinvointi työssä” ja ”työperäinen hyvinvointi”. Mamia toteaa, että hyvinvoinnin käsitettä ei voi oikeastaan ymmärtää ilman tarpeen käsitettä. Ajatuskulkunsa Mamia esittelee taloustieteellisen hyötyteorian ja psykologian näkökulmista. Kun hän sosiologina löytää kummatakin näkökulmasta kritisoitavaa, lukijan mieleen tulee väistämättä

hyvinvoinnin käsitteen hylkääminen. Sen sijaan Mamia hylkää muut vaihtoehdot ja näin ollen kunnollista käsittelyä vaille jäävät sekä ”työolot” että ”työelämän laatu”. Ne molemmat olisivat tarjonneet operationalisointiensa kautta mahdollisuuden paikantaa nykyisen työelämän vahvuuksia ja ongelmakohtia sekä työyhteisöjen sosiaalista toimivuutta työnteijöiden kokemina. Tällä tavoin olisi päästy ilman tarveajattelun keskeytystä (vaikka se mukana olisikin) samaan suuntaan kuin nyt valitussa tarkastelutavassa tutkia niitä työn piirteitä, jotka tuottavat tai kuluttavat työnteijän hyvinvointia.

Työelämän laadun monivaiheiseen tutkimusperinteeseen kuuluu myös Blomin artikkelissaan kaipaama tutkimusote, joka ei erota työorganisaatiota työelämän laadusta (työhyvinvoinnista), vaan näkee ne samojen tekijöiden tuloksena. Tässä on kysymys samasta ilmiöstä, jota johtamisen tutkijat kuvaavat työnorganisoinnin ja johtamisen sekä johtamisen ja organisaatiokulttuurin nivelytymisenä toisiinsa ikään kuin saman kolikon kääntöpuolina.

Muutoin Mamian artikkeli voidaan liittää osaksi sitä korkeatasoista tilastollisten menetelmien käyttöön perustuvaa työelämän tutkimusta, jonka edelläkävijöitä ovat olleet Tilastokeskus (työolot) ja Työterveyslaitos (työhyvinvointi, stressi, uupumus). Vaikuttaa siltä, että uudetkin tutkijasukupolvet alkavat löytää nämä menetelmät tai niiden käyttäjät alkavat erottua selkeämmin niin sanotun narratiivisen käanteen laantuessa. Esimerkiksi valtakunnallisessa TyöVerkko -tut-

kijakoulussa useat nuoret lahjakkaat tutkijat tekevät väitöskirjojaan tilastollisin menetelmin.

Melinin artikkeliin olisin kaivannut ”luokan” käsitteen selkeän määrittelyn. Hän kertoo tarkastelevansa työnteijöiden yhteiskunnallisen aseman eri piirteiden vaikutusta yksilölliseen ja yhteisölliseen hyvinvointiin työssä ja toteaa näiden vaikuttavien piirteiden olevan ”luokka-asema”, sukupuoli, ikäpolvi ja koulutus. Olisi ollut tärkeää tietää, tarkoitetaanko luokka-asetella jakoa tuotantovälineiden omistussuhteiden mukaan (marxilainen määritelmä) vai niitä asemia, joihin ihmisiä jaotellaan heitä eriarvoistavan koulutuksen, tulojen ja varallisuuden mukaan (weberiläinen määritelmä). Käsitteellinen epäselvyys johtaa kehäpäätelmiin, kun luokkien välisiä eroja selitetään niillä tekijöillä, jotka juuri synnyttävät luokat. Artikkelin tulokset sinällään antavat paljon ajattelemisen aihetta ja laittavat pohtimaan kysymystä, mitkä nyky-yhteiskunnassa vaikuttavista tekijöistä erottelevat ihmisiä sellaisiin ryhmiin, että ryhmiä on tarkoitukseenmukaista nimittää luokiksi.

Kaikien kaikkiaan teos on mielenkiintoinen ja monipuolisuuteen pyrkivä kuvaus nykytyöelämästä, joskin sen lukukokemusta kiusaavat yllättävän monet kirjoitusvirheet. Loppuluvun painottuessa nykykapitalismin kritiikkiin lukija jää kaipaamaan selkeää yhteenvetoa, johon kirjoittajat olisivat tiivistäneet ne haastamansa yleiset totuudet, jotka tulivat kumotuiksi ja nekin, jotka mahdollisesti jäivät voimaan.

Satu Kalliola

## SOSIOLOGISIA NÄKÖKULMIA (HOIVA)TYÖHÖN

Merja Kinnunen & Janne Autto (toim.)

*Tänään töissä. Sosiologia näkökulmia työhön.  
Rovaniemi, Lapin yliopistokustannus 2009. 197 s.*

Joukko Lapin yliopiston sosiologeja on koonnut tutkimustyönsä tuloksia yhteen *Tänään töissä* -artikkelikokoelmaksi. Professori Asko Suikkasen 60-vuotisjuhlan kunniaksi tehty teos perustuu Lapin yliopiston sosiologian työntutkimusryhmän empiirisiin tutkimuksiin, joissa muun muassa kysytään, mitä tarkoittaa työvoiman liikkuvuus eurooppalaisilla työmarkkinoilla, millaisin neuvotte-luin työelämään rekrytoidutaan, minkälaista hoivatyön arki on sekä miten maatalousyrittäjyyden merkitykset ovat muuttuneet toisen maailmansodan jälkeen.

Merja Kinnunen ja Janne Autto, jotka ovat antologian koonneet, kertovat tutkimusryhmänsä olevan kiinnostunut erityisesti siitä, mitä työ tarkoittaa toimintana ja suhteena, jossa luodaan ja toistetaan yhteiskunnallisia rakenteita, sääntöjä, organisaatioita, instituutioita, järjestelmiä, ajattelumalleja ja merkityksenantoja. Kirjan toimittajat perustelevatkin teoksensa tarpeellisuutta sillä, että julkinen visioita vilisevä keskustelu kaipaa vastapainokseen empiiriseen tutkimukseen pohjautuvia maltillisia näkemyksiä. Ainakaan liikaa *”Tänään töissä”* -teoksen kaltaisia empiirisesti painottuneita *”yleiskatsauksia”* työelämän nykytilasta ei ole saatavana.

Teoksen aloittavassa artikkelissa Saara Koikkalainen tarkastelee työvoiman liikkuvuutta

Euroopassa. Analyysi osoittaa, että työvoiman liikkuvuuteen vaikuttaa moni muukin asia kuin työn ja paremman elintason etsiminen. Pelkät taloudelliset kannustimet eivät riitä liikkuvuuden kasvattamiseen, vaan käytännössä muuttopäätöksen tekeminen usein vaatii työelämän ulkopuolelta tulevan sysäyksen. Saman havainnon on tehnyt myös Heikki Huilaja tutkiessaan suomalaisten sairaanhoitajien rekrytointia. Tilanteessa jossa työntekijällä on valinnan varaa, sosiaalinen pysyvyys korostuu enemmän kuin liikkuvuus.

Asta Kietäväinen on tutkinut maatalousyrittäjyyttä. Artikkelissaan hän tekee mielenkiintoisen havainnon, jonka mukaan viljelijöiden ammatti-identiteetin kehitys on kulkenut päinvastaiseen suuntaan kuin useimpien muiden työntekijäryhmien tilanteesta voisi päätellä. Siinä missä vielä 1960-luvulle saakka viljelijöiden identiteetti rakentui ajatukselle työn ja muun elämän sulautumisesta toisiinsa, nykyisin maatalousyrittäjiä luonnehtii halu erottaa työ ja

vapaa-aika toisistaan.

Teoksen loput neljä artikkelia käsittelevät hoivatyötä eri näkökulmista. Janne Autto kirjoittaa lasten kotihoidosta ja siitä kuinka sen arvostus on historiallisesti muuttunut. Sirpa Mertala tarkastelee julkisen terveydenhuollon kompleksisuutta. Mertalan havainto on valitettavan tutun kuu-

loinen: vaikka pyrkimyksenä ja standardoida terveystalvolutta ja saada kompleksisuus hallintaan, monesti näyttää käyvän juuri päinvastoin.

Tiina Notkon ja Jari Lindhin artikkelit käsittelevät kuntoutusta. Notko nostaa esiin byrokratian kukkasen. Perinteisen kuntoutusohjauksen rinnalle on otettu käyttöön niin sanottu palveluohjaus. Käytännössä näissä toimintamalleissa on kuitenkin kyse samasta asiasta. Kahden rinnakkaisen järjestelmän ylläpitäminen ei palvele erikoissairaanhoidon asiakkaita, vaan kallisarvoisia resursseja haastataan. Teoksen loppuun Lindh tarkastalee niitä haasteita, joiden edessä ammatillinen kuntoutus nykyisessä jälkiteollisessa tietotyön yhteiskunnassa on.

*Tänään töissä* -artikkelikokoelma käsittelee nykyistä työelämää konkreettisesti ja helposti lähestyttävällä otteella. Teos on selkeästi ja hyvin kirjoitettu ja se löytäneekin paikkansa ensisijaisesti oppikirjana.

Pasi Pyöriä

Työn tärkeyttä osana elämää kuvaa Sigmund Freudin määritelmä terveestä ihmisestä. Freudin mukaan terve ihminen kykenee työhön ja rakastamaan. Jussi Vähämäki voisi esittää modernin ajan psykoanalyttikolle kuitenkin postmodernin vastakysymyksen. Entä jos työ on elämä, alistuuko ihminen? Vähämäki tutkii Itsen alustus -teoksessaan työn muutosta osana poliittisten ja taloudellisten tilojen uudelleen hahmottamista ja elämän ja työn rajojen mukautumista uuteen tilaan.

Vähämäki kirjoittaa pätkätyöläisenä. Hän on tutkijan roolin rinnalla aikalaiskirjoittaja. Hän ei pyri irrottautumaan ympäröivästä todellisuudesta vaan kirjoittaa osana sitä. Kirjan kirjoitustyylillä on sykkivä ja tahallisen piikkikas. Teksti sisältää lukemattoman määrän houkuttavia ristiriitaisuuksia ja yksittäisiä ajatuskulkuja (Vähämäen omia ja klassikoilta lainattuja), joihin lukijan tekee mieli tarttua ja oppia niistä lisää. Paikoittain teksti juoksee nopeasti aina hengästymiseen asti eikä lukija tahdo pysyä vauhdissa. Välillä kynän tahti on hidas ja jokainen piirto raskas ja hajottava. Tekstissä on paljon listoja, jotka ilman sen suurempaa johdattelua viiltävät todellisuuden kappaleet osiin, yksi kerrallaan. Palasia kokoon parsien lukijan on pakko kysyä löytyvätkö tekstistä kaikki osaset ja kuinka niiden saumat ovat määrättyneet.

Kirja koostuu useasta erillisestä esseestä, mutta sen voi lukea kokonaisuutena, sillä esseiden teemat kietoutuvat toisiinsa. Kirjan esseistinen tyyli on melko harvinaisen Suomessa. Vähämäen tyyli lähestyy ranskalaisen nyky-yhteiskuntafilosofian lähes kaunokirjalista tapaa jäsentää ympäröivää todellisuutta. Vähämäki kategorisoi omalla päätöksellään itsensä

## AKATEEMISTUVA TYÖ – VALLANKUMOUS VAI PALUU LÄHTÖPISTEESEEN?

*Jussi Vähämäki: Itsen alustus.  
Työ, tuotanto ja valta tietokykykapitalismissa.  
Helsinki, Like. 244 s.*

pois työelämän tutkimuksen valtavirrasta ja ennustaa, että hänen nimensä tullaan liittämään työelämän tutkimuksen vastadiskurssiin. Jos Vähämäen predestinaatio hänen nimensä kirjoittamisesta pienellä ja monikossa toteutuu, on hän onnistunut.

Vähämäen kirja liikkuu nimestään ja esittelytekstistään huolimatta suurilta osin työn määrittelyn makrotasolla. Melko suuri osa Vähämäen kirjasta käsittelee yleisesti työn historiaa. Hän käyttää myös paljon aikaa yleiseen kapitalismikritiikkiin. Työn historiasta kirjoittaessaan ei hän juuri avaa uusia näkökulmia. Myös kapitalismin kritiikki takertuu edelleen melko voimakkaasti porvarillisen riiston käsitteeseen ja subjekteihin oikeisto–vasemmisto. Esimerkiksi sosiaalidemokraattisen turvavaltion riiston dynamiikkaa ei juuri pohdita. Vähämäen ansioksi on silti todettava, että työväenluokan uudelleen muotoutuminen tai hajoaminen ja uuden porvariston hahmottaminen ovat tärkeitä teemoja, joista suomalaisessa (politiikan)tutkimuksessa keskustellaan aivan liian vähän. Vähämäen käsitykset edellä mainituista teemoista kuten myös hänen Foucault ja Deleuze -tulkinnat ansaitisivat paremman analyysin, johon ei kuitenkaan tämän arvion puitteissa ole mahdollisuutta.

Kirjan ehdottomasti mielenkiintoisin anti liittyy nykyisen työn määrittelyyn ja tiedon, talouden ja työn suhteiden pohdiskeluun.

Vähämäki käsitteellistää työtä kahden uuden käsitteen kautta: toimittaja-tutkija ja tietokykytalous. Toimittaja-tutkija on yhteistyöpersläpi, joka jakaa tietoa, mutta ei halua vaihtaa sitä. Vähämäen mukaan, toimittaja-tutkija kuoriutui Suomessa projektitutkijoiden kotilosta, kun tiedon muodostuksen autonomian ja

opetuksen ja tutkimuksen yhteyden akateemista kuorta alettiin rikkoa 1980-luvulla uusilla rahoitus- ja politiikkainstrumenteilla.

Yhteistyöpersläpi on tietokykykapitalismin tuotos. Uudessa taloudessa tieto on palautettu mertonilaisen hengen vastaisesti yksilön tai yrityksen ominaisuudeksi tai paremminkin omaisuudeksi immateriaalioikeuden ja muiden juridisten säännöksiä kautta. Tietokykytaloudessa Inhimillisen pääoman merkitys korostuu, jolloin aiemmin hyvinvointivaltioiset jaetut tuotannonmuodot kuten koulutus ja tutkimus siirtyvät tietokykykapitalismin ja yksityisen omistuksen keskiöön. Yksinkertaistettuna tiedon luonne julkisena hyödykkeenä on muuttumassa kohti yksityistä hyödykettä. Tulkintani mukaan Vähämäen toimittaja-tutkija ei vaihda tietoa vapaamatkustaja-ongelman pelossa. Toimittaja-tutkija jakaa tietoa vain oman etunsa mukaisesti. Vähämäen käsitys tiedonjaon problematiikasta vastaa melko pitkälti vanhaa vangin dilemmaa, luottamus ja yhteistyö takaisivat tieteen kannalta parhaan tuloksen, mutta jokaisella on oma urapelinsä vain kerran pelattavissa.

Toimittaja-tutkijan epämiellyttävän hahmon kautta Vähämäki lähestyy kirjansa kannalta keskeistä kysymystä: kuinka työ on muuttunut? Hänen mukaansa työ, josta Julkunen käyttäisi nimitystä uusi työ, edellyttää sirpaleisuuden, inhokohereanssin ristiriitaisuuksien ja päällekkäisyyksien sietämistä.

Työn fragmentoitumista korostaa työn ajallisen ja paikallisen dimensioin häviäminen. Elämä sulautuu osaksi tuotantoaikaa ja työ personalisoituu. Yksilöiden mahdollisuus kontrolloida itseään ja toimintaympäristöään heikkenee.

Vähämäen uuden työn kuvaus paradoksaalisesti lähenee traditiionaalisen akateemisen työn määrittelyä. Hänen mukaansa työllä (i) ei ole selkeää paikkaa, (ii) työn ja vapaa ajan rajat ovat suhteelliset, (iii) työn ja ei-työn eroa on vaikea kuvailla, (iv) työn tuottavuutta tai tuottamattomuutta on vaikea mitata ja (v) työn tekijää on vaikea tarkasti määrittellä. Lukija voi kysyä, onko muilla yhteiskunnan sektoreilla tapahtumassa samanaikaisesti työn akatemisoituminen kun yliopistoissa työ tuntuu deakatemisoituvan. Analogisuutta akateemiseen työhön lisää se, että Vähämäki puhuu työn aikakäsitteiden muutoksesta jaksotetusta kohti keston ja sietämisen aikaa. Selkein ero traditionaalisen akateemisen työn ja Vähämäen kuvaa-man työn välillä on työn vapauden elementti. Vähämäen mukaan se katoaa tietokykytaloudessa.

Vähämäki kuvaa työn tilallisuuden muutoksessa implisiittisesti oikoksen ja poliiksen rajojen matalumista. Tähtömatiaan hän kuitenkin pureutuu lähes ainoastaan ”vapaan miehen” työn muutokseen. Kansantaloudellisesti tuotta-

maton elämää ylläpitävä kotitaloustyö on aina ollut sulautuneena koko elämän aikaan. Sen merkitys ja vastakohtaisuus ei-tuottavalle ajalle on vasta viimeisinä vuosikymmeninä tunnustettu. Vähämäen tekstiin olisikin kaivannut myös sukupuolinäkökulmaa. Ilman sitä työn analysointi jää vajavaiseksi. Mielestäni on syytä kysyä, onko työn muutoksessa lopultakin kyse yhtä paljon sukupuolien välisen tasa-arvon aiheuttamasta rakenteellisesta muutoksesta, kotityöväenluokan ja työväenluokan sekoittumisesta uudeksi prekariaatiksi, kuin liukuhinnan vaihtumisesta tietokonepääteeseen.

Olen samaa mieltä Vähämäen kanssa siitä, että yliopistoissa akateemisen (perus)tutkimuksen ja tilaustutkimuksen ero pitäisi olla selvillä, persläpien paikka ei ole yliopistossa. Mielestäni olisi kuitenkin syytä tähdentää, ettei akateemisen tutkijan ja projektitutkijan uran erottaminen ole välttämättä huono asia, vaan työn huonontumiseen johtaa niiden taustalla olevien arvojen ja uravalintojen sekoittuminen. ”Akateeminen vapaus”, ”täydellinen pyyteeton omistautuminen” ja ”totuuden etsiminen” ilman akateemisen työn edellytyksiä aiheuttaa siltaslaisen työn huonontumisen. Vakinaisen projektitutkijan työ ei välttämättä edellytä akateemista ideologiaa sillä sen funktio on erilainen. Or-

ganisatorisesti nämä kaksi ammattiryhmää voivat olla sijoitettuna samaan instituutioon. Uraerojen vaan tulee olla selvillä ja sovitut.

Vähämäen kirjan luettuaan lukija on pakotettu pysähtymään ja pohtimaan muutosta. Kuten aina, elämme suurien muutoksien ja murroksen aikaa. Onko kuitenkin niin, että teollinen revoluutio oli revoluutio sen vakiintuneen merkityksen (vallankumous) mielessä ja tietoyhteiskuntarevoluutio sen alkuperäisen merkityksen (kierros, paluu lähtöpisteeseen), mielessä. Keräily ja metsästys kuten pienviljelykin olivat keston ja siedon työtä; työtä, jota ihminen ei itse kyennyt jaksottamaan ja jota ei voinut erottaa elämän ajasta. Samalla tavoin tiedon kultivaatio näyttää olevan ihmisen johonkin suurempaan sitovaa, tiedontuotannon oikeista riippuvaa.

Tietotyön ja elämän ajan erottaminen on melko mahdotonta; jopa etätyön mahdollistavaa. Tietokykytalouden työssä on kuitenkin yksi merkittävä teollisen kapitalismin muoto, nimittäin työn tuloksen ja itse työn omistajuuden erottaminen toisistaan. Tämä ulottaa työn, jonain erillisenä, muun elämän sekaan. Tästä syystä Vähämäen on tärkeää jatkaa uuden työn käsitteellistämistä – tärkeintä on, ettei työ estä rakastamista, koska silloin ihminen on alistanut itsensä työlle ja sairastuu.

*Elias Pekkola*

## Ohjeita kirjoittajille

Työelämän tutkimus julkaisee artikkeleita, katsauksia ja kirja-arvioita.

Suosittelava artikkelin pituus on 4000–6000 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.

## LEHDEN PÄÄTOIMITTAJA VAIHTUU

Vuoden 2011 alusta Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning -lehden päätoimittajana toimii YTT Mia Hakovirta.

**Uuden päätoimittajan ja lehden uusi osoite on:**

Mia Hakovirta

Sosiaalitieteiden laitos

20014 Turun yliopisto

puh (02) 333 6213

s-posti: mia.hakovirta@utu.fi