

YHDEN LAPSI SAIRAANA, TOINEN FLUNSSASSA – TYÖYKSIKÖN TILAPÄISTEN POISSAOLOJEN YHTEYS TYÖN KOETTUIHIN VAATIMUKSIIN JA LUOTTAMUKSEN ILMAPIIRIIN

Minna Toivanen: *KM, tutkija, Työterveyslaitos*

Ari Väänänen: *YTT, PhD, tiimipäällikkö, Työterveyslaitos*

Jouko Nätti: *YTT, professori, Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Tampereen yliopisto*

Jaana Pentti: *Luk, tilastoasiantuntija, Työterveyslaitos*

Tuula Oksanen: *LT, apulaisylilääkäri, Tiimipäällikkö, Työterveyslaitos*

Mika Kivimäki: *Pst, tutkimusprofessori, Työterveyslaitos*

Jussi Vahtera: *LT, professori, Kansanterveystieteen laitos ja työterveyslaitos, Turun yliopisto*

minna.toivanen@ttl.fi, ari.vaananen@ttl.fi, jouko.natti@uta.fi, jaana.pentti@ttl.fi, tuula.oksanen@ttl.fi, mika.kivimaki@ttl.fi, jussi.vahtera@ttl.fi

Janus vol. 22 (4) 2014, 324–342

 Janus

Tiivistelmä

Tilapäinen poissaolo työstä voidaan kokea yksilön, mutta myös työyksikön näkökulmasta ongelmallisena ja kuormittavana. Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää näkyväätkö lapsen ja omaan sairastumiseen liittyvät tilapäiset poissaolot työyksikössä työn vaatimusten nousuna ja luottamuksen heikkenemisenä. Lisäksi tutkitaan, paljonko työyksikkötasolla menetetään työaikaa kokonaistyöajasta tilapäisten poissaolojen vuoksi. Tutkimuksessa käytetään kuntasektorin henkilöstön seuranta-tutkimuksessa kerättyjä kysely- ja rekisteriaineistoja vuodelta 2010 (N= 8 018). Tutkimus osoitti, että yksikön tilapäisiin poissaoloihin voi liittyä kielteisiä seurauksia: lyhyet sairauspoissaolot olivat yhteydessä työn vaatimuksiin ja luottamukseen, samoin runsaat tilapäiset hoitovapaat liittyivät alhaisempaan luottamukseen. Tutkimus kuitenkin osoitti, että työyksikkötasolla palkallisen tilapäisen hoitovapaan osuus oli ainoastaan 0,3 prosenttia kokonaistyöajasta. Selvästi tavallisemmin työyksikköä ja sen toimintaa rasittivat lyhyet sairauspoissaolot, joita oli noin prosentti kokonaistyöajasta.

TILAPÄISET POISSAOLOT KUORMITUKSEN LÄHTEENÄ?

Kun työssäkävien vanhempien lapsi sairastuu, joutuu toinen vanhempi usein jäämään kotiin hoitamaan sairastunutta lasta ja olemaan tilapäisesti poissa työstä. Vastaavasti työntekijä voi joutua olemaan tilapäisesti pois töistä oman äkillisen sairastumisen, kuten flunssan takia. Tässä artikkelissa tilapäisellä poissaololla tarkoitetaan tilapäistä

hoitovapaata ja lyhyitä sairauspoissaoloja. Tilapäinen hoitovapaa on pienten lasten vanhemmille suunnattu oikeus, jolla on tarkoitus helpottaa vanhempien työn ja perheen yhteensovittamista. Suomessa työntekijä on oikeutettu saamaan alle 10-vuotiaan lapsensa hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. (Työ-

sopimuslaki, 4. luku, 6 §.) Vastaavasti työntekijä voi jäädä sairauslomalle, kun hänellä on työkykyä haittaavia sairausoireita, sairaus haittaa työntekoa, hidastaa tervehtymistä tai vaarantaa muiden terveyttä tai turvallisuutta. Useimmissa työpaikoissa lyhytaikaiset, 1–3 päivää kestävät poissaolot oman sairauden takia edellyttävät vain ilmoituksen esimiehelle. Pidemmät sairauspoissaolot edellyttävät lääkärintodistusta.

Vaikka työntekijällä on oikeus olla tilapäisesti työstä pois lapsen tai oman sairastumisen vuoksi, työpaikoilla ei ole aina varauduttu näihin äkillisiin poissaoloihin. Kuitenkin yhdenkin työntekijän poissaolo voi heijastua työprosessin kulkuun tai muuten laajemmalle työyksikköön. Työn arjessa tilapäiset poissaolot, kuten tilapäisen hoitovapaan käyttö, voidaan kokea sekä poissaolevan yksilön että koko työyksikön tasolla ongelmallisena ja kuormittavana (Turpeinen & Toivanen 2008; ks. myös Powell & Mainiero 1999; Toivanen ym. 2010). Poissaolot voivat johtaa omien töiden kasaantumiseen tai ylityötarpeeseen. Paikalla olevien työntekijöiden työt ja työn kuormitus saattavat lisääntyä, jos työn luonne ei salli viivytyksiä, töitä ei voi jättää odottamaan työntekijän paluuta tai jos puuttuvan työntekijän työpanosta ei voida korvata esimerkiksi sijaistyövoimaa käyttämällä. Työyksikön jäsenet voivat myös joutua priorisoimaan töitään toisten poissaolojen takia. (Vrt. Turpeinen & Toivanen 2008.)

Poissaolo voi näin aiheuttaa töiden uudelleen järjestelyjä työyksikössä. Viime kädessä poissaolot saattavat vaikuttaa kielteisesti yksikön työn sujuvuuteen, laatuun ja tuloksellisuuteen. Perhesyihin liittyvien poissaolojen osalta laa-

dulliset tutkimukset ovat osoittaneet, että erityisen ongelmallisina on koettu äkilliset, pitkittyneet tai monen työntekijän yhtäaikaiset poissaolot. (Turpeinen & Toivanen 2008.) Työpaikalla työn ja perhe-elämän yhteensovittamista tukeva käytäntö, kuten tilapäinen hoitovapaa, voi näin joissakin tilanteissa näyttäytyä kuormituksen lähteenä ja häiriönä, ja pienten lasten vanhemmat näyttäytyvät ”kalliina työntekijöinä” (Bø 2006; den Dulk & de Ruijter 2008; Powell & Mainiero 1999).

Vastaavasti kansainvälisessä poissaolotutkimuksessa on todettu, että lyhyitä poissaoloja on vaikea ennustaa ja että ne aiheuttavat ongelmia yhteistyössä ja töiden jakamisessa. Poissaolot voivat lisätä työtovereiden työkuormaa (Harrison & Martocchio 1998) ja ne voidaan nähdä yhteistyötä rikkovana toimintana, jos samat työt joudutaan tekemään pienemmällä henkilöstömäärällä (ks. Sanders 2004). Lisäksi poissaoloista seuraa lähes aina tekemättömiä työtunteja ja lisääntyviä kustannuksia (Major ym. 2004; ks. myös esim. Martocchio 1992; Martocchio & Harrison 1993; Harrison & Martocchio 1998).

Kun työntekijät ovat työstä tilapäisesti pois, työt työpaikalla jäävät odottamaan työhön paluuta, työt jaetaan työtovereille, ne jäävät kokonaan tekemättä tai työt hoitaa poissaolijan tilalle palkattu sijainen. Suomessa sijaisten käyttö tilapäisten poissaolojen paikkaamisessa on kuitenkin varsin vähäistä. Vuoden 2008 Työolotutkimuksen mukaan 69 % palkansaajista arvioi, ettei tilapäisiin poissaoloihin oteta sijaisia, valtiosektorilla osuus oli peräti 80 %. Kuntapuolella ja yksityisellä sektorilla osuus oli alhaisemmalla tasolla (67 % ja 68 %).

(Lehto & Sutela 2008.) Tilapäisen hoitovapaan osalta työt jaetaan useimmiten työtovereille tai työt jäävät odottamaan työntekijän paluuta, jolloin ne kasaantuvat (Lammi-Taskula & Salmi 2005). Pidemmät poissaolot ovat luonteeltaan toisenlaisia. Esimerkiksi pidempiin perhevapaisiin ehditään varautua ja tarvittaessa etsiä korvaavaa sijaistyövoimaa. Samoin pitkien sairauslomien aiheuttamat muutostarpeet on paremmin ennakoitavissa kuin lyhyiden, tilapäisten poissaolojen.

TILAPÄISET POISSAOLOT JA LUOTTAMUS TYÖPAIKALLA

Tilapäiset, äkilliset poissaolot työstä voivat heijastua muiden työyksikössä toimivien työmäärään ja työprosessiin, mutta myös sosiaaliseen todellisuuteen. Poissaollessa yksilö ei ole fyysisesti läsnä, vaikka häneen kohdistuu sosiaalinen odotus läsnäoloon (Martocchio & Harrison 1993). Jos työntekijät eivät syystä tai toisesta toimi tai pysty toimimaan odotusten mukaan, tämä voi vaikeuttaa toiminnan ennustettavuutta ja heijastua työntekijöiden väliseen luottamukseen ja myös laajemmin sosiaalisiin suhteisiin (ks. esim. Julkunen ym. 2006; Koivumäki ym. 2006). Luottamus (trust) liittyy näin sekä menneen toiminnan tulkintaan että oletettuun toimintaan tulevaisuudessa (Dirks & Ferrin 2001, 456; Kramer 1999; ks. myös Brahm & Kunze 2012; Khodyakov 2007).

Tilapäiset työstä poissaolot voivat olla yhteydessä työntekijöiden kokemaan luottamukseen juuri toiminnan ennustettavuuden rikkoutumisen kautta. Tutkimuksen kentällä luottamuksen määritelmien on pääsääntöisesti sisällytetty

ennustettavuus ja uskomus siihen, että luottamuksen kohde toimii odotusten mukaisesti. On kuitenkin huomattava, että luottamusta koskeva tutkimuksen kenttä on hyvin monitieteinen, hajainen ja jossain määrin myös ristiriitainen. (Kramer 1999; Rousseau ym. 1998; Hosmer 1995; Lewis & Weigert 1985; Khodyakov 2007.) Tässä tutkimuksessa luottamus ymmärretään sosiaalisenä, yhteisöllisenä ilmiönä, ei niinkään yksilöllisenä, psykologisenä tilana tai kahden yksilön välisenä suhteena, kuten usein esimerkiksi psykologisesti orientoituneissa luottamustutkimuksissa (Lewis & Weigert 1985).

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan sitä, miten tilapäiset poissaolot heijastuvat laajemmin luottamukseen työpaikalla. Voiko työpaikalla luottaa, että kollegat hoitavat osansa ja seuraava työpäivä kulkee suunnitellun mukaisesti, vai onko omaan työpäivään sisällytettävä myös muiden töitä? Kun joku on poissa työstä yllättäen, tämä voi muuttaa työyksikön työnjakoa tai heijastua muuten muiden työntekijöiden työpäivän rakentumiseen. Työyhteisöjen jäsenet ovat usein toisistaan riippuvaisia ja menestyksellä toiminta edellyttää, että jokainen hoitaa oman osansa.

Luottamukseen liittyy myös moraalinen sävy: Voiko luottaa toisen toimivan sovitulla tavalla ja pidättäytyvän opportunistista? (Koivumäki 2008, 103–104; Dirks & Ferrin 2001; Ilmonen & Jokinen 2002; Rousseau ym. 1998.) Työpaikan toimiviin sosiaalisiin suhteisiin ja myönteiseen, luottamuksen ilmapiiriin voidaan katsoa kuuluvan usko toisten hyväntahtoisuuteen sekä jonkinasteinen vastavuoroisuus ja avoin kommunikaatio – ketään ei käytetä hy-

väksi vaan tullaan nähdyksi, kuulluksi ja hyväksytyksi. (Vrt. Julkunen ym. 2006, 104–105; Ilmonen 2000; Ilmonen & Jokinen 2002; Kotkavirta 2000; Dirks & Ferrin 2001.)

Tietylle ryhmälle suunnatut oikeudet, kuten tilapäinen hoitovapaa pienten lasten vanhemmille, voivat toisinaan herättää jännitteitä, aiheuttaa epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia sekä olla yhteydessä myös tätä kautta kielteisesti työpaikan sosiaalisiin suhteisiin ja ilma- piiriin (ks. esim. Parker & Allen 2001, 453–454). Onko poissaolo oikeutettua? Voiko kollegan lapsi olla taas kipeänä? Eikö perheen toinen vanhempi olisi voinut tällä kertaa jäädä kotiin, jolloin muiden ei olisi tarvinnut toimia vajaan miehityksellä? Poissaolossa yksilölliset arvot voivat törmätä organisaation arvoihin ja odotuksiin, mikä voi näkyä kielteisesti työpaikan sosiaalisessa todellisuudessa (ks. Harrison ym. 2000, 70).

TUTKIMUKSEN TAVOITTEET

Kaikkiaan lapsen sairastamiseen liittyvien työstä poissaolojen seurauksia on tarkasteltu lähinnä laadullisissa tutkimuksissa: on eritelty äitien kokemuksia ja subjektiivisia arvioita poissaolojen vaikutuksista. Aiemmissä tutkimuksissa on selvitetty äitejä haastatteleamalla, miten vanhemmat kokevat työstä poissaolot ja miten vanhemmat arvioivat poissaolojen vaikuttavan työtovereihin, omaan työhön ja jaksamiseen. (Esim. Kugelberg 2006; Kinnunen ym. 2009, Turpeinen & Toivanen 2008.) Tähänastisessa tutkimuksessa pitkäaikaisasetelmien pohjalta on tutkittu ainoastaan lapsen sairastumiseen liittyvän työstä poissaolon vaikutuksia äidin hyvin-

vointiin ja todettu, että runsas tilapäisen hoitovapaan käyttö lisää äitien ylirasituneisuuden kokemuksia (Toivanen ym. 2010). Taustalla voi olla huoli lapsen terveydestä, mutta myös työ- ja perherooleihin liittyviä ristiriitaisia vaatimuksia, töiden kasautumista, huonoa omaatuntoa ja huonosti nukuttuja öitä (esim. Kinnunen ym. 2009; Kugelberg 2006; Turpeinen & Toivanen 2008).

Vastaavasti yleisemmin poissaolotutkimuksissa on keskitytty poissaolojen enustajien paikantamiseen (esim. Johns 2003). Useat tutkimukset ovat tukeneet näkemystä, että monet työntekijöiden väliin suhteisiin liittyvät tekijät, kuten työyksikön koheesio ja hyvät työtovereiden väliset suhteet ovat yhteydessä poissaoloihin. Ne vähentävät esimerkiksi lyhyiden poissaolojen määrää. (Esim. Sanders 2004, 149; Sanders & Nauta 2004; ks. myös Xie & Johns 2000; Johns 2003.) Tosin osassa tutkimuksista tätä yhteyttä ei ole havaittu (esim. Miles ym. 2011). Lisäksi työpaikan alhaisen sosiaalisen pääoman on havaittu olevan yhteydessä työntekijöiden heikompaan terveyteen (Oksanen ym. 2008). Sen sijaan saatavilla ei ole juurikaan kattaviin kvantitatiivisiin aineistoihin pohjautuvaa tutkimusta siitä, miten lyhyet, tilapäiset työyksikötason poissaolot ovat yhteydessä työpaikan sosiaalisiin suhteisiin.

Tilapäisten työstä poissaolojen seurausten tutkimus on myös tähän asti rajoittunut suurelta osin yksilötason tarkasteluun: on esimerkiksi tutkittu, miten omat tilapäiset poissaolot koetaan ja miten työntekijät ajattelevat niiden vaikuttavan muuhun työyhteisöön. Sen sijaan tilapäisten poissaolojen yksikötason tarkastelu on ollut vähäistä.

Ainoastaan Oksasen ym. (2013) toteuttamassa tutkimuksessa on selvitetty työyksikön erilaisten piirteiden, kuten työyksikön sairauspoissaolojen yhteyttä sosiaaliseen pääomaan. Tässä tutkimuksessa sairauspoissaolojen ei havaittu heikentävän sosiaalisen pääoman tasoa. Emme kuitenkaan tiedä, missä määrin työyksikkötasoisien tilapäisten poissaolomäärien erot ovat yhteydessä työyksikössä koettuihin työn vaatimuksiin ja työpaikan luottamussuhteisiin.

Aikaisempien tutkimusten pohjalta voidaan kuitenkin olettaa, että tilapäisten poissaolojen määrä työyksiköissä vaihtelee, ja että työyksikön poissaolojen määrä saattaa olla yhteydessä yksilöiden kokemuksiin. Niihin voi liittyä työtovereiden kuormittumista ja alhaisempaa luottamusta. Asiasta ei ole kuitenkaan tutkittua tietoa. Saatavilla ei ole myöskään tietoa siitä, paljonko menetetään ylipäättään työyksikkötasolla työaikaa lapsen sairastumisen vuoksi verrattuna lyhyisiin sairauspoissaoloihin.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää:

- Paljonko tilapäistä hoitovapaata ja lyhyitä sairauspoissaoloja on työyksikkötasolla kokonaistyöajasta?
- Onko työyksikön tilapäisten poissaolojen taso (tilapäinen hoitovapaa ja lyhyet sairauspoissaolot) yhteydessä koettuihin työn vaatimuksiin?
- Onko työyksikön tilapäisten poissaolojen taso (tilapäinen hoitovapaa ja lyhyet sairauspoissaolot) yhteydessä koettuun luottamukseen?

AINEISTO JA MENETELMÄT

Tutkimusaineisto ja käytetyt mittarit

Tutkimuksen rekisteri- ja kyselyaineisto pohjautuu Kunta 10 -tutkimukseen. Aineisto koostuu kymmenen kunnan (Turku, Espoo, Vantaa, Tampere, Oulu, Raisio, Naantali, Nokia, Valkeakoski ja Virrat) palveluksessa olevasta kokoaikaisesta henkilöstöstä. Tutkimuksessa on kerätty tietoa työnantajan rekistereistä jokaisen työyksikön kaikista työsuhteista ja niiden keskeytyksistä syykoodeineen ja mitattu koko henkilöstölle kohdennetuin toistetuin kyselyin mm. psykososiaalisia tekijöitä, hyvinvointia ja terveyttä. (Ks. Vahtera ym. 2002; Oksanen 2012.) Tutkimushanke on HUS:n eettisen toimikunnan hyväksymä.

Kunta 10 -tutkimuksen kyselyyn vuonna 2010 vastasi 37 567 kunta-työntekijää (vastausprosentti 69 %), joista tähän tutkimukseen valittiin 462:n päiväkodin ja 267:n peruskoulun opetus- ja hoitohenkilökunta, yhteensä 8 398 kyselyyn vastaajaa. Aineistoon valittiin ainoastaan päiväkotien ja koulujen opetus- ja hoitohenkilökunta, koska nämä yksiköt olivat suhteellisen homogeenisia ja muodostivat eheitä kokonaisuuksia, joissa myös käytännön työ paikantui samaan paikkaan. Osa aineiston muista yksiköistä oli luonteeltaan ennemminkin hallinnollisia ja vaikeammin vastaajien hahmottamia. Lopullisissa analyyseissä aineisto rajattiin niihin 8018 vastaajaan (7089 naista, 929 miestä), joiden työyksiköissä oli vähintään 3 työntekijää (työyksiköiden koko v. 2010 aikana henkilötyövuosis- sa 3–49 henkilöä). Yhteensä tutkimuksessa oli mukana 694 työyksikköä: 447

päiväkotia ja 247 koulua (perusopetus). Kyselyaineisto kerättiin loppusyksyllä 2010.

Työyksikötason selittäjät

Palkallinen tilapäinen hoitovapaa. Sairaalan lapsen hoitopäivät kerättiin työnantajan rekistereistä ajalta 1.1.–31.12.2010. Tutkimuksessa huomioitiin ainoastaan palkallisten hoitovapaapäivien määrä seuranta-aikana (enintään kolme peräkkäistä päivää lapsen sairastumisesta lukien). Poissaoloa koskevat asenteet ja normit liittyvät erityisesti palkallisia poissaoloja koskeviin poissaolopäätöksiin. Lisäksi palkattomien hoitovapaapäivien rekisteröintikäytännöt vaihtelivat eri organisaatioissa, joten tulokset eivät olisi olleet niiden osalta täysin luotettavia. Tilapäisen hoitovapaan palkallisuus riippuu työehtosopimuksesta. Tässä tutkimuksessa mukana olevissa kunnissa sovelletaan Kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES 2014), jossa on määritelty, että tilapäisen hoitovapaan ajalta maksetaan varsinainen palkka enintään kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä lapsen sairastumisesta lukien. Kerättyjen tietojen pohjalta laskettiin työyksiköille tilapäisten hoitovapaapäivien osuus kokonaistyöajasta.

Lyhyet sairauspoissaolot. Myös sairauspoissaolotiedot kerättiin työnantajan rekistereistä, joihin kirjautuvat kaikki sairauspäivät: sekä lyhyet, omaan ilmoitukseen perustuvat 1–3 päivän mittaiset poissaolot että pitkät sairauspoissaolot (ks. Oksanen ym. 2012). Tiedot sairausloman alkamisesta ja päättymisestä kerättiin ajalta 1.1.–31.12.2010. Kerättyjen tietojen pohjalta laskettiin työyksiköiden lyhyiden sairauspoissaolojen

osuus kokonaistyöajasta seuranta-aikana.

Yksilötason vasteet

Koettu luottamus työpaikalla. Työpaikan luottamuksen mittaamisessa hyödynnettiin sosiaalisen pääoman horisontaalisen ulottuvuuden, luottamuksen ilmapiiriin ja työpaikan ilmapiiriin mittaamisessa käytettyjä kysymyksiä (ks. esim. Kivimäki & Elovainio 1999; Anderson & West 1998; Oksanen & Virtanen 2012; Kouvonen ym. 2006; Jarvenpää & Leidner 1999). Koettua luottamusta mitattiin kolmen väittämän pohjalta: (1) työpaikallamme ihmisiin voi todella luottaa; (2) työpaikallamme vallitsee avoin toverihenki, jota ilmentää keskinäinen avuliaisuus; (3) jokainen tuntee tulevansa ymmärretyksi ja olevansa hyväksytty. Vastaaja arvioi väittämiä viisiportaisella asteikolla (1= täysin samaa mieltä – 5= täysin eri mieltä; asteikko käännetty niin, että suuri pisteluku kuvaa korkeaa luottamuksen tasoa). Väittämistä luotiin summamuuttuja ($\alpha = 0.84$).

Koetut työn määrälliset vaatimukset. Työn määrällisiä vaatimuksia mitattaessa hyödynnettiin laajalti käytettyä työn vaatimusten ja hallinnan mallia luotaavaa mittaria (ks. esim. Karasek ym. 1998; Ahola ym. 2011). Määrällisiä vaatimuksia mitattiin viiden väittämän kautta: minun on oltava nopea työssäni; työni vaatii erittäin kovaa työntekoa; minulta edellytetään kohtuutonta työmäärää; minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi; työni on erittäin kiivastahtista. Vastaajan tuli arvioida väittämiä viisiportaisen asteikon pohjalta (1= täysin samaa mieltä – 5= täysin eri mieltä; asteikko käännetty niin, että suuri pis-

teluku kuvaa suuria vaatimuksia). Väit-
tämistä muodostettiin työn vaatimuksia
kuvaava summamuuttuja ($\alpha = 0.79$).

Muut tekijät. Muista taustatekijöistä
tutkimuksessa otettiin huomioon su-
kupuoli, ikä, ammattiryhmä sekä työ-
yksikön koko. Vastaajien ikää koskevat
tiedot kerättiin työnantajarekisteristä.
Vastaajat jaettiin viiteen ikäryhmään
(19–29 -vuotiaat, 30–39 -vuotiaat, 40–
49 -vuotiaat, 50–59 -vuotiaat ja 60–67
-vuotiaat).

Ammattiasemaa koskevat tiedot ke-
rättiin työnantajien rekisteristä, jossa
tiedot on ilmaistu Tilastokeskuksen
viisinumeroisella koodilla. Ammatti-
koodit muunnettiin Tilastokeskuksen
ammattiluokituksen mukaiseksi Tilas-
tokeskuksesta saadulla muuntoavaimel-
la. Luokitus perustuu kansainväliseen
standardoituun ammattiluokitukseen
(ISCO-2001 COM). Vastaajat luokitel-
tiin johtajiin ja ylempiin virkamiehiin,
erityisasiantuntijoihin sekä palvelu-,
myynti- ja hoitotyöntekijöihin.

Työyksikköä koskevat tiedot kerättiin
samoin työnantajien rekistereistä. Työ-
yksiköt jaettiin henkilötyövuosien mu-
kaan kahteen kokoluokkaan: alle 30 ja
vähintään 30.

Tilastolliset menetelmät

Aineiston kuvailuun käytettiin ristiin-
taulukointia, keskiarvoja ja -hajontoja
sekä T-testiä ja varianssianalyysiä. Sa-
moin tilapäisten hoitovapaapäivien ja
lyhyiden sairauspoissaolojen yleisyyttä
työyksikkötasolla kuvattiin ristiintaulu-
koinnin pohjalta.

Tutkimuksen aineisto oli luonteeltaan
hierarkkisesti rakentunut. Tutkimukses-
sa käytettiin monitasomallinnusta se-
littävien ja vastemuuttujien yhteyksien
tarkasteluun, koska se mahdollistaa eri-
tasoisten muuttujien tuomisen samaan
malliin. Tutkimuksessa aineiston hie-
rarkian ensimmäinen taso muodostui
työntekijöistä ja toinen työyksiköistä,
joissa nämä työntekijät työskentelivät.
Työyksikön tilapäisen hoitovapaan sekä
lyhyiden sairauspoissaolojen yhteyttä
koettuihin työn vaatimuksiin ja koet-
tuun luottamukseen tarkasteltiin line-
aarilla monitasomalleilla (ensimmäi-
senä tasona työntekijät ja toisena tasona
työyksiköt). Monitasomallia käyttämällä
pystyttiin estimoimaan, kuinka työyk-
sikkötason tilapäiset poissaolot selittivät
yksilötasolla mitattua vasteen vaihte-
lua (koetut työn vaatimukset ja koet-
tu luottamus). (Ks. Diez Roux 1998 ja
2002; Ellonen 2006.)

Analyyseja varten työyksiköt luoki-
teltiin sekä tilapäisten hoitovapaapäi-
vien että lyhyiden sairauspoissaolojen
osuuksien pohjalta neljään ryhmään.
Luokittelu pyrittiin tekemään siten, että
se soveltuisi molempien poissaolotyyp-
pien luokitteluun, jotta niiden vertailu
keskenään olisi mahdollista. Luokitte-
lussa huomioitiin osuuksien jakaumat
sekä luokkien loogisuus ja ymmärret-
tävyys. Lisäksi luokittelun taustalla oli
pyrkimys paikantaa se taso, jossa työ-
yksikön tilapäiset poissaolot heijastuvat
työn vaativuuteen ja luottamukseen.
Poissaolopäivien osuus kokonaistyö-
ajasta luokiteltiin seuraavasti: 0–0,39
%, 0,4–0,99 %, 1,0–1,99 %, 2 % tai
enemmän. Tilapäisen hoitovapaan osal-
ta lopullisissa malleissa kaksi viimeistä
luokkaa jouduttiin yhdistämään, koska

tutkittavien määrä olisi jäänyt muuten liian pieneksi.

Työyksikön tilapäisten työstä poissaolojen yhteyttä työn vaatimuksiin ja luotamukseen analysoitiin myös erikseen pienissä ja suurissa yksiköissä. Aineisto ei kuitenkaan mahdollistanut suurten, vähintään 30 hengen yksiköiden tarkastelua, koska poissaolotapauksia ei ollut riittävästi analyyseja varten.

Tulososiossa on esitetty mallien pohjalta työn vaatimusten ja koetun luotamuksen keskiarvot selittävien muutujien eli työyksikötason tilapäisten poissaolojen mukaan. Tilapäisten poissaolojen alin luokka (0–0,39 % kokonaistyöajasta) valittiin vertailuryhmäksi, johon muiden luokkien keskiarvoja verrattiin. P-arvot osoittavat keskiarvojen eron tilastollisen merkitsevyydystason. Kaikissa malleissa vakioitiin sukupuoli, ikä ja ammattiryhmä.

Tulosten analysoimiseen käytettiin SAS 9.2 -tilasto-ohjelmaa. Mallinnokset tehtiin GLIMMIX-proseduurilla.

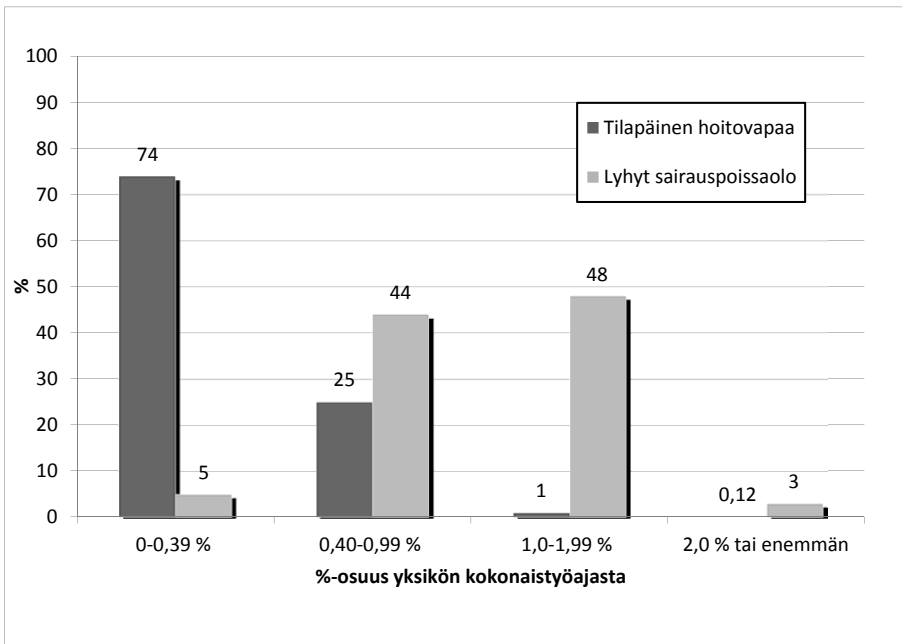
TULOKSET

Valtaosa vastaajista oli naisia (88 %) ja yli puolet oli iältään 40–59 -vuotiaita. Hieman yli puolet työskenteli kouluissa ja vajaa puolet päiväkodeissa. Yli puolet vastaajista toimi erityisasiantuntijoiden ammattiryhmään kuuluvissa ammateissa (esim. opettajat, opinto-ohjaajat ja lastentarhanopettajat), kolmannes palvelu-, myynti- ja hoitotyön ammateissa (esim. lastenhoitajat, päiväkotiapulaiset ja henkilökohtaiset avustajat) ja 5 % kuului johtajien ja ylimpien virkamies-

ten ammattiryhmään (esim. rehtorit). (Ks. taulukko 1.)

Työyksiköissä oli palkallisia tilapäisiä hoitovapaapäiviä keskimäärin 0,30 % työyksikön kokonaistyöajasta (vaihteluväli 0–2,05). Vastaavasti omaan ilmoitukseen perustuvien lyhyiden sairauspoissaolopäivien osuus oli keskimäärin 1,03 % työajasta (vaihteluväli 0–3,11). Neljä prosenttia vastaajista työskenteli yksiköissä, joissa ei ollut lainkaan tilapäisestä hoitovapaasta johtuvia poissaoloja vuonna 2010, ja noin yksi prosentti yksiköissä, joista puuttuivat lyhyet sairauspoissaolot täysin. Valtaosa (74 %) työskenteli yksiköissä, joissa hoitovapaapäiviä oli 0–0,39 % kokonaistyöajasta. Lyhyitä sairauspoissaoloja oli yksiköissä puolestaan tavallisimmin 1–1,99 prosenttia työajasta. Yhden prosentin poissaolo esimerkiksi 15 henkilön työyksikössä tarkoittaa käytännössä sitä, että yksi työntekijä on poissa yhden kokonaisen työpäivän joka viikko. (Kuvio 1.)

Vastaajista vajaa kolmannes (30 %) koki työn vaatimukset korkeiksi (työn vaatimukset ≥ 4). 30–59 -vuotiaat kokivat työn vaatimukset keskimäärin korkeammiksi kuin nuoremmat ja vanhemmat ikäryhmät ($< 0,001$). Myös ammattiryhmä heijastui työn vaativuuden kokemuksiin: johtajien ja ylimpien virkamiesten ammattiryhmään kuuluvilla olivat työn vaatimukset korkeammalla tasolla kuin muissa ryhmissä, ja vastaavasti palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijöihin lukeutuvien keskuudessa olivat vaatimukset muita alhaisemmalla tasolla ($< 0,001$). Kouluissa työ koettiin keskimäärin hieman vaativampana kuin päiväkodeissa. Yli puolet vastaajista (52 %) koki korkeaa luottamusta työpaikallaan



Kuvio 1. Työntekijöiden osuus (%) työyksikön tilapäisten hoitovapaiden ja lyhyiden sairauspoissaolojen tason eri luokissa (%-osuus työyksikön kokonaistyöajasta).

(≥4). Erityisen korkeaksi luottamuksen tason arvioivat johtajien ja ylempien virkamiesten ammattiryhmään kuuluvat vastaajat. (Taulukko 1.)

Taulukossa 2 on esitetty työyksikön tilapäisten hoitovapaapäivien ja lyhyiden sairauspoissaolojen osuuksien yhteys koettuihin työn vaatimuksiin. Taustatekijöistä malleissa vakioitiin sukupuoli, ikä ja ammattiryhmä. Kuten taulukosta voidaan havaita, työyksikön tilapäisten hoitovapaapäivien osuus ei ollut yhteydessä työn vaatimuksiin. Sen sijaan yhteys työn koettuihin vaatimuksiin oli havaittavissa työyksikön lyhyiden sairauspoissaolojen osalta: kun sairauspoissaolojen osuus oli yli yhden prosentin kokonaistyöajasta, koettiin työn vaatimukset kovemmiksi.

Työyksikön tilapäisten hoitovapaapäivien ja lyhyiden sairauspoissaolojen osuuksien yhteys työpaikalla koettuun luottamukseen on esitetty taulukossa 3. Kuten työn vaatimuksiin liittyvissä malleissa, myös näissä malleissa taustatekijöistä vakioitiin sukupuoli, ikä ja ammattiryhmä. Työyksikön tilapäisen hoitovapaan korkeampi osuus (vähintään 1 %) kokonaistyöajasta oli yhteydessä alhaisempaan luottamukseen. Vastaavasti korkeampi lyhyiden poissaolojen osuus oli yhteydessä heikompaan luottamukseen, kun työajasta poissaoloja oli 2 % tai enemmän.

Lisäksi tutkimuksessa tarkasteltiin työyksikön tilapäisten työstä poissaolojen yhteyttä työn vaatimuksiin ja luottamukseen erikseen pienissä ja suurissa yksiköissä. Tarkastelu osoitti, että havai-

Taulukko 1. Taustamuuttujien jakaumat (N, %) sekä työn vaatimusten ja työpaikan luottamuksen keskiarvot taustamuuttujien mukaan.

Muuttuja	Taustamuuttujien jakaumat		Työn vaatimukset		Luottamus työpaikalla	
	(N=8 018) N	%	(1= alhaiset vaatimukset, 5= korkeat vaatimukset) Keskiarvo	p-arvo	(1= kielteinen, 5= myönteinen) Keskiarvo	p-arvo
Sukupuoli						
Nainen	7 089	88	3,44	0,028	3,77	0,034
Mies	929	12	3,50		3,71	
Ikä, v.						
19-29	463	6	3,41	<0,001	3,78	0,362
30-39	1 807	23	3,51		3,71	
40-49	2 812	35	3,52		3,70	
50-59	2 518	31	3,48		3,71	
60-67	418	5	3,34		3,73	
Ammattiryhmä						
Johtajat ja ylimmät virkamiehet	415	5	3,78	<0,001	4,13	<0,001
Erityisasiantuntijat	4 983	62	3,54		3,69	
Palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijät	2 620	33	3,35		3,69	
Työpaikka						
Päiväkoti	4 337	54	3,46	<0,001	3,72	0,176
Koulu	3 681	46	3,52		3,70	

Taulukko 2. Työyksikön tilapäisten poissaolojen (tilapäinen hoitovapaa ja lyhyet sairauspoissaolot) vuoksi menetetyn työajan yhteys työn vaatimukseen (ka), vakioitu sukupuoli, ikä ja ammattiryhmä.

Tilapäisten poissaolojen osuus työyksikön kokonaistyöajasta (%)	Työn vaatimukset (1= alhaiset vaatimukset, 5= korkeat vaatimukset)					
	Tilapäinen hoitovapaa			Lyhyet sairauspoissaolot		
	N	Keski-arvo	p-arvo	N	Keski-arvo	p-arvo
0-0,39 % työajasta	5 871	3,52	ref.	436	3,44	ref.
0,4-0,99 % työajasta	2 018	3,52	0,837	3 480	3,49	0,395
1-1,99 % työajasta*	79	3,63	0,307	3 814	3,55	0,040
2% tai enemmän työajasta	-	-	-	238	3,73	<0,001
	p-arvo: 0,588			p-arvo: < 0,001		

* tilapäisen hoitovapaan osalta sisältää luokan 2 % tai enemmän (2,05 %, n=10)

Taulukko 3. Työyksikön tilapäisten poissaolojen (tilapäinen hoitovapaa ja lyhyet sairauspoissaolot) vuoksi menetetyn työajan yhteys koettuun luottamukseen työpaikalla (ka), vakioitu sukupuoli, ikä ja ammattiryhmä.

Tilapäisten poissaolojen osuus työyksikön kokonaistyöajasta (%)	Luottamus työpaikalla (1= kielteinen, 5= myönteinen)					
	Tilapäinen hoitovapaa			Lyhyet sairauspoissaolot		
	N	Keski-arvo	p-arvo	N	Keski-arvo	p-arvo
0-0,39 % työajasta	5 883	3,86	ref.	437	3,95	ref.
0,4-0,99 % työajasta	2 021	3,90	0,239	3 485	3,90	0,448
1-1,99 % työajasta*	79	3,28	<0,001	3 823	3,83	0,102
2 % tai enemmän työajasta		-	-	238	3,71	0,024
	p-arvo: <0,001			p-arvo: 0,044		

* tilapäisen hoitovapaan osalta sisältää luokan 2 % tai enemmän (2,05 %, n=10)

tut yhteydet korostuivat pienissä, alle 30 hengen työyksiköissä. Aineisto ei kuitenkaan mahdollistanut suurten, vähintään 30 hengen yksiköiden tarkastelua erikseen, koska poissaolotapauksia ei ollut riittävästi analyysija varten.

POHDINTAA

Tilapäinen ja äkillinen poissaolo työstä voidaan kokea poissaolevan yksilön, mutta myös laajemmin työyksikön näkökulmasta ongelmallisena ja kuormittavana. Poissaolo voi aiheuttaa töiden uudelleen järjestelyjä, toiminnan ennakointi saattaa vaikeutua ja työt saattavat kasautua muiden tehtäväksi. Tilapäiset poissaolot voidaan nähdä myös yhteistyötä rikkovana toimintana, jos samat työt joudutaan tekemään esimerkiksi pienemmällä henkilöstömäärällä. (Ks. Sanders 2004, 138.) Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, paljonko työyksikötasolla menetetään työaika kokonaistyöajasta tilapäisten poissaolojen, kuten tilapäisen hoitovapaan ja lyhyiden sairauspoissaolojen vuoksi, ja ovatko nämä työyksikötason poissa-

olot yhteydessä koettuihin työn vaatimuksiin ja luottamukseen.

Monissa tutkimuksissa on osoitettu, että nuoret naiset ja erityisesti pienten lasten äidit nähdään helposti ongelmallisina työntekijöinä, joilla on paljon perhevelvollisuuksiin liittyviä poissaoloja (Turpeinen & Toivanen 2008; Patton & Johns 2007; Kugelberg 2006; Ridgeway & Correll 2004). Tutkimus kuitenkin osoitti, että työyksikötasolla palkallisen tilapäisen hoitovapaan osuus oli keskimäärin ainoastaan 0,3 prosenttia kokonaistyöajasta. Selvästi tavallisemmin työyksikköä ja sen toimintaa rasittivat lyhyet sairauspoissaolot, joita oli noin prosentti kokonaistyöajasta. Tulos vastaa aikaisempia yksilötason tuloksia: Työstä ollaan pois tilapäisesti oman sairauden vuoksi useammin kuin lapsen sairauden takia (vrt. Toivanen ym. 2009, Hackett ym. 1989; ks. myös VandenHeuvel & Wooden 1995).

Tämän tutkimuksen tulokset myös vahvistivat oletusta, jonka mukaan työyksikön tilapäiset poissaolot, kuten tilapäinen hoitovapaa ja lyhyet sairaus-

poissaolot, ovat yhteydessä yksilötason tekijöihin. Työyksikön lyhyiden sairauspoissaolojen korkeampaan tasoon liittyi yksilöiden kokemus korkeammista työn vaatimuksista ja alhaisemmasta luottamuksesta. Samoin työyksikön runsaammat tilapäiset hoitovapaat liittyivät kielteisesti koettuun luottamukseen työpaikalla. Kun joudutaan jättämään tilapäisesti pois töistä lapsen tai oman sairastumisen vuoksi, eivät muiden samassa yksikössä työskentelevien työntekijöiden työt välttämättä suju suunnitellun mukaisesti. Toiminnan ennustettavuus ja tätä kautta myös luottamus voivat heikentyä. Poissaolijan työt saattavat jäädä työtovereiden tehtäväksi, mikä voi aiheuttaa heille kuormittumista ja töiden viivästymistä. Poissaolot voivat näkyä toiminnassa vielä pitkän aikaa eteenpäin. Näitä kielteisiä tuntemuksia päiväkodissa työskentelevät ovat kuvanneet aiemman tutkimuksen (Turpeinen & Toivanen 2008) aineistossa seuraavasti:

Just se kuormittaminen, että sit niinku toiset väsyä ja tekee pidempää päivää ja lapsetki reagoi siihen et ku on vähemmän aikuisia ja, kylhä se haittaa. (esimies)

Se tavallaan heijastuu vielä pitkälle niinku eteenpäin se, että jos on ollu monta ihmistä pois joko oman tai lapsen sairauden takia. (työntekijä)

Yhteyksiä tarkasteltujen tekijöiden välillä on kuitenkin havaittavissa vasta kun poissaolojen taso nousee vähintään 1–2:een prosenttiin kokonaistyöajasta. Tämän tutkimuksen mukaan vain hyvin harva (n. 1 %) kuntasektorin työntekijöistä työskentelee sellaisissa yksiköissä, joissa tilapäisen hoitovapaan

osuus nousee näin korkealle tasolle. Sen sijaan yli puolet työntekijöistä työskentelee yksiköissä, joissa lyhyiden sairauspoissaolojen osuus nousee yli tämän riskirajan.

TUTKIMUKSEN ARVIOINTIA

Tutkimus pohjautui monipuoliseen ja laajaan rekisteri- ja kyselyaineistoon, mikä mahdollisti työyksikkötason tilapäisten poissaolojen ja yksilötason kokemusten välisen yhteyden kaksitasoisen tarkastelun. Monitasomallia käytämällä pystyttiin huomioimaan työorganisaatioiden hierarkkinen rakenne ja sosiaalinen ympäristö, sekä viimekädessä estimoimaan, kuinka yksikkötason poissaolot olivat yhteydessä yksilötason vaihteluun. Usein tutkimuksissa yksilötason kokemuksia selitetään lähinnä yksilötason tekijöillä, jolloin havainnot ovat usein toisistaan riippuvia. Monitasomallinnuksessa tämä mittaongelma voidaan eliminoida ja tutkia aidosti työyksikkötason tekijän yhteyksiä yksilötason kokemuksiin. Lisäksi tutkimuksessa pystyttiin ottamaan huomioon keskeisiä taustatekijöitä, kuten ikä ja ammattiryhmä. Näin tutkimus toi täysin uutta, aikaisempaa tarkempaa ja luotettavampaa tietoa siitä, miten työyksikkötason tilapäiset poissaolot ovat yhteydessä yksilötason tekijöihin julkisella sektorilla.

Työolojen ja poissaolojen tutkimuksissa ei ole aina selvää, onko työstä poissaolo syy vai seuraus (esim. Johns 2003). Useimmiten erityisesti psykologiseen, sosiaalitieteelliseen tai epidemiologiseen perinteeseen pohjautuvissa tutkimuksissa etsitään poissaolojen ennustajia, ja myös poikkileikkaustutkimuksissa

yhteyksiä tarkastellaan useimmiten tästä näkökulmasta. Esimerkiksi työpaikan psykososiaalisilla tekijöillä on selitetty poissaolojen vaihtelua. Tässä tutkimuksessa näkökulma oli käännetty toisin päin eli poissaolot nähtiin syynä. Asetelmallisesti tämä näkökulma huomiointiin siten, että työstä poissaoloja oli pääosin mitattu ajallisesti ennen vaste-
muuttujia eli luottamusta ja työn vaatimuksia. Tämä ei kuitenkaan sulje pois sitä mahdollisuutta, että syy-seuraus-suhde toimisi myös toisin päin kuin tutkimuksessamme oletamme. Alhainen luottamuksen ilmapiiri ja korkeiksi koetut työn vaatimukset voivat pidemmällä aikaperspektiivillä katsottuna selittää korkeampia poissaoloja. On kuitenkin olemassa johdannossa esitettyjä teoreettisia näkökulmia, joiden pohjalta voidaan olettaa myös käänteisen kausaalisuhteen olevan täysin mahdollista. Työpaikan arjessa kyse voi olla myös vastavuoroisesta kausaliteetista, jossa tutkitut tekijät vaikuttavat toinen toisiinsa (ks. esim. de Lange ym. 2005).

Koska tutkimuksessa haluttiin tarkastella lyhyitä poissaoloja työyksikkötasolla, oli aineiston rajauksessa kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, että tarkasteltavat yksiköt muodostivat mielekkäitä, myös työntekijöiden itsensä hahmottamia kokonaisuuksia, eivätkä olleet vain hallinnollisia yksiköitä. Tästä syystä aineistoon valittiin ainoastaan päiväkotien ja koulujen opetus- ja hoitohenkilökunta. Nämä yksiköt ovat suhteellisen homogeenisia ja niissä poissaolot vaikuttavat yksikköön yleensä varsin samantyyppisesti. Tästä aineiston rajauksesta huolimatta työnantajarekistereiden työyksikkökoodit voivat joiltakin osin poiketa työntekijöiden itsensä

ymmärtämistä työyksiköistä ja -yhteisöistä.

Tilapäisiä poissaoloja koskevat poissaolotiedot kerättiin työnantajien rekistereistä. Näistä tiedoista laskettiin työyksiköille tilapäisten poissaolojen osuudet kokonaistyöajasta. Poissaoloja kuvattiin näin menetetyin työajan näkökulmasta (Steel 2003). Tarkastelun ulkopuolelle jätettiin muun muassa palkattomat hoitovapaapäivät, koska niiden osalta rekisteröintikäytännöt vaihtelivat eri kuntien välillä. Muuten työnantajan rekistereistä kerättyjä tietoja voidaan pitää varsin luotettavina tietolähteinä verrattuna itsearvioituihin poissaoloihin, etenkin jos tarkasteltu ajanjakso on pitkä. Ihmisten on vaikea arvioida poissaolojensa määrää jälkikäteen. Lisäksi poissaolojen määrä usein aliarvioidaan, koska työstä poissaolot nähdään yleisesti haitallisena asiana. Nämä molemmat seikat heikentävät itsearviointiin pohjautuvien poissaolotietojen luotettavuutta. (Johns 1994; Johns 2003.) Lisäksi se, että selittävät muuttujat on kerätty eri menetelmin (rekisteri) kuin vaste-
muuttujat (kysely) lisää osaltaan tulosten luotettavuutta (common method variance). Tällöin esimerkiksi taipumus antaa sosiaalisesti suotuisia vastauksia ei voi luoda tutkittujen muuttujien välille virheellistä yhteyttä. (Johns 1994.)

Tutkimuksessa sairauspoissaolot rajattiin lyhyisiin, omaan ilmoitukseen perustuviin 1–3 päivää kestäviin poissaoloihin. Pidemmät poissaolot ovat luonteeltaan erityyppisiä ja edellyttävät lääkärintodistuksen, jolloin ne soveltuvat erityisesti tutkimuksiin, joissa sairauspoissaoloja käytetään terveyden indikaattoreina (esim. Marmot ym. 1995; Vahtera ym. 2001). Tässä tutkimuksessa

kiinnostuksen kohteena olivat sitä vastoin vaikeasti ennakoitavat, äkilliset tilapäiset poissaolot ja erityisesti tilapäinen hoitovapaa. Lyhyet sairauspoissaolot toimivat tutkimuksessamme tilapäisen hoitovapaan vertailupintana.

Tutkimus paikantui julkiselle sektorille, naisvaltaisille opetus- ja päivähoitoaloille, mikä todennäköisesti heijastuu tutkimuksen tuloksiin. Työorganisaation sosiaalinen konteksti vaikuttaa esimerkiksi siihen, miten työn ja perheen yhteensovittamista tukeviin käytäntöihin suhtaudutaan, miten niihin on varauduttu ja miten niitä käytetään (Blair-Loy & Wharton 2002). Koska naiset käyttävät valtaosan erilaisista perhevapaista, näkyvät perhevapaat ja niiden seuraukset nimenomaan julkisen sektorin naisvaltaisilla aloilla. Todennäköisesti siis yksityisellä sektorilla ja erityisesti miesvaltaisilla aloilla tilapäisen hoitovapaan osuus on vieläkin alhaisempi kuin tutkituilla työpaikoilla. On myös huomattava, että poissaolo työstä lapsen sairastumisen vuoksi koetaan kuntien työpaikoilla hankalammaksi kuin muilla sektoreilla (Kiianmaa 2012).

Toisaalta yksityisellä puolella edelleen monissa organisaatioissa työntekijöiden odotetaan asettavan työnsä perheen edelle ja koetaan, että perhevelvollisuuksien hoidolla on kielteisiä seuraamuksia työhön. (Mauno & Kinnunen 2005; Mauno & Pyykkö 2004.) Yksityisen puolen työpaikat toimivat muutenkin osin erilaisen logiikan pohjalta kuin julkisen sektorin työpaikat. Kansainvälisissä tutkimuksissa on puolestaan havaittu äitiyteen liittyvien ennakkoluulojen ja stereotyyppien olevan tavallisia erityisesti miesvaltaisilla aloilla.

Äitien pätevyys ja työhön sitoutuminen asetetaan miesvaltaisilla aloilla helposti kyseenalaiseksi, mikä luo äideille paineita jättää perheoikeutensa käyttämättä ja suoriutua työstä erityisen hyvin. Naisten on todettu suhtautuvan perhe-etuuksien ja -oikeuksien käyttöön myönteisemmin kuin miesten. (Esim. Heilman & Okimoto 2008; Parker & Allen 2001.) Kaikkiaan siis tilapäisen hoitovapaan käyttö ja sen laajemmat seuraukset voivat olla osin erilaisia yksityisellä sektorilla ja miesvaltaisilla aloilla kuin julkisen puolen naisvaltaisilla työpaikoilla.

Tutkimus kohdistui opetus- ja päivähoitoaloille, mikä osaltaan on varmasti vaikuttanut tutkimuksen tuloksiin. Opetus- ja hoitoalalla työt eivät jää yleensä odottamaan tekijäänsä, vaan henkilökunnan poissaolot näkyvät usein välittömästi työyhteisössä, joko sijaistyövoimana tai muiden työyhteisön jäsenten lisääntyvänä työmääränä. Monissa ammateissa, esimerkiksi asiantuntijatyössä sitä vastoin työt on sidottu henkilöihin, jolloin töitä ei pysty siirtämään muiden tehtäväksi, vaan ne kasautuvat ja kuormittavat tätä kautta lähinnä poissaolijaa itseään (ks. Toivanen ym. 2010).

Työstä poissaolo kuormittaa muita työntekijöitä siis erityisesti silloin, jos työyhteisön muut jäsenet joutuvat paikkaamaan poissaolevan työt, mikä on Suomessa varsin tavallista. On myös havaittu, että se miten poissaolijan työt organisoidaan – käytetäänkö esimerkiksi sijaisia vai odottavatko työt poissaolijan työhön paluuta – on yhteydessä lyhyiden sairauspoissaolojen määrään (Siukola 2013). Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan ollut saatavilla tietoa työ-

paikan tai työyksiköiden sijaisjärjestelyistä ja niiden merkityksestä tilapäisten poissaolojen käytössä.

Tutkittavien kuntien välillä voi olla eroja esimerkiksi poissaolokulttuureissa ja sijaiskäytännöissä, mutta myös laajemmassa historiallisesti rakentuneessa sosiokulttuurisessa kontekstissa. Nämä erot voivat osaltaan heijastua poissaoloihin ja niiden seurauksiin. Esimerkiksi siinä, näyttävätkö poissaolot luonnollisena osana työelämää vai työtovereita kuormittavana ja työilmapiiriä heikentävänä tekijänä, on havaittu olevan eroja työpaikkojen ja alueiden välillä. (Ks. Virtanen ym. 2000 ja 2010.) Mielenkiintoista olisikin jatkossa tarkastella tilapäisiä poissaoloja ja niiden seurauksia myös kuntataso huomioiden. Valitettavasti tällä kertaa pystyimme sisällyttämään tilastolliseen tarkasteluun ainoastaan kaksi tasoa.

JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimustuloksemme osoittavat, että työyksikötason tilapäiset poissaolot, kuten tilapäiset hoitovapaapäivät ja lyhyet sairauspoissaolot voivat liittyä kielteisesti työyksikön jäsenten kokemukseen työoloistaan ja työpaikan ihmisten välisistä suhteista. Tulokset antavat myös viitteitä siitä, poissaolojen kielteiset yhteydet korostuvat pienissä työyksiköissä. Lisäksi on syytä huomioda, että koska tilapäiset poissaolot, niin tilapäinen hoitovapaa kuin lyhyet sairauspoissaolot, ovat naisten keskuudessa tavallisempia kuin miesten, kasaantuvat poissaoloista aiheutuvat ongelmat naisvaltaisille työpaikoille ja niiden työntekijöille. (Ks. Toivanen ym. 2009; Oksanen ym. 2012.)

Havaituista yhteyksistä huolimatta on syytä painottaa, että tilapäiset poissaolot, ja erityisesti tilapäinen hoitovapaa, on varsin marginaalinen ilmiö työpaikoilla, jopa naisvaltaisilla hoito- ja opetusaloilla. Voidaan jopa sanoa, että pienten lasten vanhempien lasten sairastumiseen liittyvät poissaolot ovat saaneet niiden todellista roolia suuremman painoarvon yleisessä keskustelussa ja aikaisemmissa pieniin aineistoihin perustuneissa laadullispainotteisissa tutkimuksissa. Toki yksittäistapauksissa äkillinen poissaolo, johtuipa se omasta tai lapsen sairastumisesta, voi aiheuttaa suuriakin häiriöitä työn sujumiseen.

Kuitenkin on tärkeää, että erityisesti niillä työpaikoilla, joissa tilapäisiä poissaoloja on paljon, mietitään ennalta keinoja reagoida ja varautua tilapäisiin poissaoloihin. Onko työ esimerkiksi mitoitettu niin, että työyksikön tavoitteet voidaan saavuttaa, vaikka työntekijä olisi tilapäisesti pois työstä? Onko työntekijöiden sijaisjärjestelyjä tai töiden siirtämistä työyhteisön muille jäsenille suunniteltu ennakolta? Jos tilapäisiin poissaoloihin ei ole varauduttu, työt todennäköisesti kaatuvat työtovereiden tehtäviksi tai ne kasaantuvat.

Aikaisemmissa kansainvälisissä tutkimuksissa on havaittu, että erityisesti lapsettomat voivat kokea erilaiset perhe-etuudet ja oikeudet epäoikeudenmukaisina (ks. esim. Parker & Allen 2001). Nämä epäoikeudenmukaisuuden kokemukset todennäköisesti korostuvat, jos esimerkiksi lapsettomat joutuvat paikkaamaan toistuvasti tilapäisestä hoitovapaasta johtuvia poissaoloja. Työpaikoilla voi olla haaste kohdata jonkin erityisryhmän tarpeet ja oikeudet, esimerkiksi lapsen sairausta-

miseen liittyvät hoitovapaat, ja säilyttää samalla tunne kaikkien työntekijöiden oikeudenmukaisesta kohtelusta. Tämän tutkimuksen pohjalta voidaan kuitenkin todeta, että työyksikön tilapäisen hoitovapaan aiheuttamat poissaolot näkyivät kaikkiaan varsin vähän työntekijöiden kokemuksissa. Useimmin työn vaatimusten nousu ja luottamuksen vähäinen rapautuminen liittyvät työntekijöiden sairastumiseen liittyviin tilapäisiin poissaoloihin.

KIRJALLISUUS

- Ahola, Kirsi & Väänänen, Ari & Vahtera, Jussi & Kivimäki Mika (2011) Psykososiaaliset työolot. Teoksessa Mikko Laaksonen & Karri Silventoinen (toim.) Sosiaaliepideologia. Väestön terveyserot ja terveyteen vaikuttavat sosiaaliset tekijät. Helsinki: Gaudeamus, 159–176.
- Anderson, Neil A. & West, Michael A. (1998) Measuring climate for work group innovation: development and validation of the team climate inventory. *Journal of Organizational Behavior* 19, 235–258.
- Blair-Loy, Mary & Wharton, Amy S. (2002) Employees' use of work-family policies and the workplace social context. *Social Forces* 80 (3), 813–845.
- Brahm, Taiga & Kunze, Florian (2012) The role of trust climate in virtual teams. *Journal of Managerial Psychology* 27 (6), 595–614.
- Bø, Ingerid (2006) Working life and family life. Ambiguous communication at work. *Community, Work and Family* 9 (2), 123–141.
- de Lange, Annet & Taris, Toon & Kompier, Michiel & Houtman, Irene & Bongers, Paulien (2005) Different mechanisms to explain the reversed effects of mental health on work characteristics. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 31(1), 3–14.
- den Dulk, Laura & de Ruijter, Judith (2008) Managing work-life policies: disruption versus dependency arguments. Explaining managerial attitudes towards employee utilization of work-life policies. *The International Journal of Human Resource Management* 19 (7), 1222–1236.
- Diez Roux, Ana (1998) Bringing context back into epidemiology: Variables and fallacies in multilevel analysis. *American Journal of Public Health* 88 (2), 216–222.
- Diez Roux, Ana (2002) A glossary for multilevel analysis. *Journal of Epidemiology and Community Health* 56 (8), 588–594.
- Dirks, Kurt T. & Ferrin, Donald L. (2001) The role of trust in organizational settings. *Organization Science* 12 (4), 405–467.
- Ellonen, Noora (2006) Monitasoanalyysit ja niiden soveltaminen sosiaalitieteissä. *Janus* 14 (2), 127–138.
- Hackett, Rick D. & Bycio, Peter & Guion, Robert M. (1989) Absenteeism among hospital nurses: An idiographic-longitudinal analysis. *Academy of Management Journal* 32 (2), 424–453.
- Harrison, David A. & Martocchio, Joseph J. (1998) Time for absenteeism: A 20-year review of origins, offshoots, and outcomes. *Journal of Management* 24 (3), 305–350.
- Harrison, David A. & Johns, Gary & Martocchio, Joseph J. (2000) Changes in technology, teamwork, and diversity: New directions for a new century of absenteeism research. *Research in Personnel and Human Resources Management* 18, 43–91.
- Heilman, Madeline E. & Okimoto, Tyler G. (2008) Motherhood: A potential source of bias in employment decisions. *Journal of Applied Psychology* 93 (1), 189–198.
- Hosmer, Larue Tone (1995) Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics. *Academy of Management Review* 20 (2), 379–403.
- Ilmonen, Kaj (2000) Epilogi. Teoksessa Ilmonen, Kaj (toim.) Sosiaalinen pääoma ja luottamus. Jyväskylä: SoPhi, 170–179.
- Ilmonen, Kaj & Jokinen, Kimmo (2002) Luottamus modernissa maailmassa. Jyväskylä: SoPhi.
- Jarvenpaa, Sirkka L. & Leidner, Dorothy E. (1999) Communication and Trust in Global Virtual Teams. *Organization Science* 10 (6), 791–815.
- Johns, Gary (1994) How often were you

- absent? A review of the use of self-reported absence data. *Journal of Applied Psychology* 79 (4), 574–591.
- Johns, Gary (2003) How methodological diversity has improved our understanding of absenteeism from work. *Human Resource Management Review* 13 (2), 157–184.
- Julkunen, Raija & Kaskisaari, Marja & Rikala, Sanna & Virkki, Tuija (2006) Valta ja haavoittuvuus työelämän luottamus-rakenteissa. Teoksessa Pertti Jokivuori, Raija Latva-Karjanmaa & Arja Ropo (toim.). *Työelämän taitekohtia. Työpoliittinen tutkimus 309*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 95–116.
- Karasek, Robert & Brisson, Chantal & Kawakami, Norito & Houtman, Irene & Bongers, Paulien & Amick, Benjamin (1998) The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology* 3 (4), 322–355.
- Khodyakov, Dmitry (2007) Trust as a process: A three-dimensional approach. *Sociology* 41 (1), 115–132.
- Kiianmaa, Nelli (2012) *Tasa-arvobarometri*. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.
- Kinnunen, Ulla & Malinen, Kaisa & Laitinen, Katja (2009) Työn ja perheen yhteensovittaminen: Perheiden kokemuksia ja ratkaisuja. Teoksessa Anna Rönkä, Kaisa Malinen & Tiina Lämsä (toim.) *Perhe-elämän paletti. Vanhempana ja puolisona vaihtelevassa arjessa*. Jyväskylä: PS-kustannus, 125–147.
- Kivimäki, Mika & Elovainio, Marko (1999) A short version of the Team Climate Inventory: Development and psychometric properties. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 72, 241–246.
- Koivumäki, Jaakko (2008) Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa. Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopisto, Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos.
- Koivumäki, Jaakko & Kankaanpää, Arto & Melin, Harri & Blom, Raimo (2006) Luottamus työorganisaatioissa: empiirinen tarkastelu. Teoksessa Pertti Jokivuori, Raija Latva-Karjanmaa, & Arja Ropo (toim.). *Työelämän taitekohtia. Työpoliittinen tutkimus 309*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 72–94.
- Kotkavirta, Jussi (2000) Luottamus instituutioihin ja yksilöllinen hyvinvointi. Teoksessa Ilmonen, Kaj (toim.) *Sosiaalinen pääoma ja luottamus*. Jyväskylä: Sophi, 55–68.
- Kouvonen, Anne & Kivimäki, Mika & Vahtera, Jussi & Oksanen, Tuula & Elovainio, Marko & Cox, Tom & Virtanen, Marianna & Pentti, Jaana & Cox, Sara J. & Wilkinson Richard G. (2006) Psychometric evaluation of a short measure of social capital at work. *BMC Public Health* 6, 251, doi:10.1186/1471-2458-6-251.
- Kramer, Roderick M. (1999) Trust and distrust in organizations: Emerging perspectives, enduring questions. *Annual Review of Psychology* 50, 569–598.
- Kugelberg, Clarissa (2006) Constructing the deviant other: Mothering and fathering at the workplace. *Gender, Work and Organization* 13 (2), 152–173.
- KVTES 2014–2016. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (2014) Helsinki: KT Kuntatyöntajat.
- Lammi-Taskula, Johanna & Salmi, Minna (2005) Sopiiko vanhemmuus työelämään? –Perhevapaat ja työpaikan arki. Teoksessa Pentti Takala (toim.) *Onko meillä malttia sijoittaa lapsiin?* Helsinki: Kelan tutkimusosasto, 110–125.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lewis, J. David & Weigert, Andrew (1985) Trust as a social reality. *Social Forces* 63 (4), 967–985.
- Major, Debra A. & Cardenas, Rebekah A. & Allard, Carolyn B. (2004) Child health: A legitimate business concern. *Journal of Occupational Health Psychology* 9 (4), 306–321.
- Marmot, Michael & Feeney, Amanda & Shipley, Martin & North, Fiona, & Syme, S.L. (1995) Sickness absence as a measure of health status and functioning: From the UK Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health* 49 (2), 124–130.
- Matrocchio, Joseph J. (1992) The finan-

- cial cost of absence decisions. *Journal of Management* 18 (1), 133–152.
- Martocchio, Joseph J. & Harrison, David A. (1993) To be there or not to be there? Questions, theories, and methods in absenteeism research. *Research in Personnel and Human Resources Management* 11, 259–328.
- Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla (2005) Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Feldt & Saija Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 265–286.
- Mauno, Saija & Pyykkö, Mervi (2004) Perheystävälliseen organisaatiokulttuuriin yhteydessä olevat tekijät. Vertaileva tutkimus viidessä organisaatiossa. *Psykologia* 39 (3), 196–211.
- Miles, Philip & Schaufeli, Wilmar B. & van Bos Kees (2011) When weak groups are strong: How low cohesion groups allow individuals to act according to their personal absence tolerance norms. *Social Justice Research* 24 (3), 207–230.
- Oksanen Tuula (toim.) (2012) *Hyvinvointihavaintoja – tutkimustietoa kunta-alalta*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Oksanen, Tuula & Kouvonon Anne & Kivimäki, Mika & Pentti, Jaana & Virtanen, Marianna & Linna, Anne & Vahtera Jussi (2008) Social capital at work as a predictor of employee health: Multilevel evidence from work units in Finland. *Social Science & Medicine* 66 (3), 637–649.
- Oksanen, Tuula & Pentti, Jaana & Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika (2012) Sairauspoissaolot kertovat työyhteisöstä. Teoksessa Tuula Oksanen (toim.) *Hyvinvointihavaintoja – tutkimustietoa kunta-alalta*. Helsinki: Työterveyslaitos, 29–43.
- Oksanen, Tuula & Kawachi, Ichiro & Kouvonon, Anne & Takao, Soshi & Suzuki Etsuji & Virtanen, Marianna & Pentti, Jaana & Kivimäki, Mika & Vahtera Jussi (2013) Workplace determinants of social capital: Cross-sectional and longitudinal evidence from a Finnish cohort study. *PLoS ONE* 8 (6), e65846, 1–7.
- Oksanen, Tuula & Virtanen Marianna (2012) Työyhteisön sosiaalinen pääoma. Teoksessa Tuula Oksanen (toim.) (2012) *Hyvinvointihavaintoja – tutkimustietoa kunta-alalta*. Helsinki: Työterveyslaitos, 55–63.
- Parker, Lauren & Allen, Tammy D. (2001) Work/family benefits: Variables related to employees' fairness perceptions. *Journal of Vocational Behavior* 58, 453–468.
- Patton, Eric & Johns, Gary (2007) Women's absenteeism in the popular press: Evidence for a gender-specific absence culture. *Human Relations* 60 (11), 1579–1612.
- Powell, Gary N. & Maimiero, Lisa A. (1999) Managerial decision making regarding alternative work arrangements. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 72, 41–56.
- Ridgeway, Cecilia L. & Correll, Shelley J. (2004) Motherhood as a Status Characteristic. *Journal of Social Issues* 60 (4), 683–700.
- Rousseau, Denise M & Sitkin, Sim B. & Burt, Ronald S. & Camerer, Colin (1998) Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review* 23 (3), 393–404.
- Sanders, Karin (2004) Playing truant within organisations. Informal relationships, work ethics and absenteeism. *Journal of managerial Psychology* 19 (2), 136–155.
- Sanders, Karin & Nauta, Aukje (2004) Social cohesiveness and absenteeism. The relationship between characteristics of employees and short-term absenteeism within an organization. *Small Group Research* 35 (6), 724–741.
- Siukola, Anna (2013) *Sickness absence and working conditions in the food industry*. Academic dissertation, University of Tampere. Tampere: Tampere University Press.
- Steel, Robert P. (2003) Methodological and operational issues in the construction of absence variables. *Human Resource Management Review* 13 (2), 243–251.
- Toivanen, Minna & Väänänen, Ari & Pentti, Jaana & Kivimäki, Mika & Vahtera, Jussi (2010) Rasittuuko äiti, kun lapsi sairastaa? Seurantatutkimus tilapäisen hoitovapaan vaikutuksesta ylläpitämisuuteen työssäkäyvillä äideillä. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 47 (1), 32–44.
- Toivanen, Minna & Väänänen, Ari & Pentti, Jaana & Kivimäki, Mika & Vahtera, Jussi

- (2009) Kuka jää kotiin hoitamaan sairasta lasta? Palkallisen tilapäisen hoitovapaan käyttö julkisella sektorilla. *Työelämän tutkimus* 7 (1), 16–30.
- Turpeinen, Merja & Toivanen, Minna (2008) Perhe työssä, työ perheessä. Työn ja perheen yhteensovittamisen rajat ja mahdollisuudet työorganisaatioimijoiden, perheen ja sukupuolen näkökulmasta. Helsinki: ESR. MONIKKO -projekti, Työterveyslaitos.
- Työsopimuslaki 29.6.2006/533, 4. luku, 6 §. Finlex.
- Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika & Pentti, Jaana (2001) The role of extended week-ends in sickness absenteeism. *Occupational and Environmental Medicine*, 58 (12), 818–822.
- Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika & Virtanen, Pekka (toim.) (2002) Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Työterveyslaitos.
- VandenHeuvel, Audrey & Wooden, Mark (1995) Do explanations of absenteeism differ for men and women? *Human Relations* 48 (11), 1309–1329.
- Virtanen, Pekka & Nakari, Risto & Ahonen, Hanna & Vahtera, Jussi & Pentti, Jaana (2000) Locality and habitus: the origins of sickness absence practices. *Social Science and Medicine* 50 (1), 27–39.
- Virtanen, Pekka & Vahtera, Jussi & Nygård, Glas-Håkan (2010) Locality differences of sickness absence in the context of health and social conditions of the inhabitants. *Scandinavian Journal of Public Health* 38 (3), 309–316.
- Xie, Jia Lin & Johns Gary (2000) Interactive effects of absence culture salience and group cohesiveness: A multi-level and cross-level analysis of work absenteeism in the Chinese context. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 73 (1), 31–52.