

# Sairauspoissaolo elintarviketyöstä; tutkimus työntekijöiden kokemuksista ja toimintakäytännöistä

Artikkelissa tarkastellaan elintarviketyöntekijöiden käsityksiä työn luonteen ja psykososiaalisten työolojen merkityksestä sairauspoissaoloihin. Lisäksi selvitetään työntekijöiden käsityksiä hyväksytyistä toimintatavoista sairauspoissaolotilanteissa. Aineisto kerättiin tekemällä yhdeksän ryhmähaastattelua elintarvikekonsernin kolmella tehtaalla. Analyysimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysiä. Työn luonne hygieniavaatimuksineen ei saanut elintarviketyöntekijöiden puheissa erityistä merkitystä sairauspoissaolojen selittäjänä. Sen sijaan keskeisiksi tekijöiksi osoittautuivat työn arvostus, työntekijästä välittäminen, läsnä oleva esimies ja hyvä työilmapiiri. Näillä tekijöillä on ratkaiseva merkitys, kun työntekijä harkitsee sairauslomalle jäämistä. Lisäksi tähän harkintaan vaikuttaa työntekijän yksilöllinen sairauslomalle jäämisen kynnyks.

**ANNA SIUKOLA, KIRSI LUMME-SANDT, PEKKA VIRTANEN, CLAS-HÅKAN NYGÅRD**

## JOHDANTO

Sairauspoissaoloista kiinnostuneella tutkijalla on valittavana ainakin neljä teoreettista lähtökohtaa. Ensiksi sairausloma on – sananmukaisesti – merkki terveysongelmasta. Sairauspoissaololuvut välittävät siten suoran kliinislääketieteellis-epidemiologisen kuvan työssäkäyvän ihmisen ja väestön ohimenevistä terveysongelmista, ja ne ennustavat vahvasti myös pysyvää työkyvyn menetystä ja jopa kuolemaa (Vahtera ym. 2004). Toiseksi voidaan kysyä mitkä tekijät ennustavat sairauspoissaoloa. Kvantitatiiviset tutkimukset ovat paljastaneet, että terveysongelmien lisäksi sairauspoissaolojen määrä riippuu monenlaisista determinanteista, esimerkiksi sukupuolesta, iästä, työsuhdemuodosta, taloudellisista tekijöistä ja tietenkin työtehtävästä. Kolmas näkökulma on yritys- ja tuotantotaloudellinen. Sairauspoissaolo merkitsee menetettyä työpanosta ja tuotantoa, mutta myös sen vaihtoehtoon, 'sairauslänälöön', voi liittyä tuotannonmenetyksiä ja laaturiskejä (Brouwer ym. 1999). Neljänneksi sairauspoissa- ja läsnäoloihin liittyviä toimintalogiikkoja voidaan tutkia sairauden ilmenemis- ja ilmai-

semismuotoja käsittelevien sosiologisten teorioiden pohjalta (Gerhardt 1989). Tällöin sairauspoissaolo ymmärretään sosiaalisesti konstruoiduksi tapahtumaksi, jonka foorumina on työpaikka, työmarkkinat, ylipäättänsä työelämä (Dodier 1985, Bellaby 1990, Virtanen 1995). Toisin sanoen yksilön sairauspoissaolo ajatellaan tulokseksi vuorovaikutuksesta, jonka kautta siihen heijastuvat yhteisöjen sairastamiskulttuurit ja -käytännöt. Toisaalta myös jokainen sairauspoissaolo rakentaa ja uusintaa näitä kulttuureja ja käytäntöjä.

Tämän tutkimuksen teoreettinen tausta on lähinnä viimeksi mainittu. Analysoimme miten työntekijät suhtautuvat omiin ja toistensa sairauspoissaoloihin. Aineisto on kerätty elintarviketeollisuudesta, jossa tilastojen mukaan on sairauspoissaoloja enemmän kuin millään muulla teollisuudenalalla. Elintarvikealan työntekijöillä on sairaudesta tai tapaturmasta johtuvia poissaoloja 19 työpäivää, kun teollisuuden keskimääräinen taso on 16 päivää vuodessa (Työaikakatsaus 2006). Korkeat luvut eivät kuitenkaan ole johtaneet elintarviketeollisuuden sairauspoissaoloja

koskeviin tutkimuksiin. Yleensäkin teollisuuden sairauspoissaoloja on tutkittu Suomessa vähän, päinvastoin kuin julkisen sektorin poissaoloja (Vahtera ym. 2002).

Syitä sairauspoissaolojen yleisyyteen elintarvikealalla voidaan etsiä monelta eri taholta. Työ on fyysisesti raskasta ja työolosuhteet ovat haasteelliset. Kuten muillakin aloilla, myös yksilöllisillä ja työyhteisöllisillä tekijöillä on merkitystä (Hanebuth ym. 2006). Onkin ilmeistä, että elintarvikealan erityispiirteiden ymmärtämiseksi sairauspoissaoloja on tutkittava sekä määrällisin että laadullisin menetelmin. Kvantitatiivisella sairauspoissaolotutkimuksella on pitkät ja laajat perinteet sekä kansallisesti että kansainvälisesti. Sen sijaan kvalitatiivisia työpaikkatason tutkimuksia on tehty vain joitakin (Dodier 1985, Hovestad ja Kjolstad 1991, Holmgren ja Dahlin Ivanoff 2004).

Kvantitatiivisten tutkimusten perusteella tiedämme, että työn ja työympäristön fyysinen raskavuus on yhteydessä korkeaan sairauspoissaolotasoon (Alexanderson ym. 1994, Boedeker 2001, Voss ym. 2001, Labriola ym. 2006, Lund ym. 2006). Elintarviketyön fyysinen raskaus muodostuu muun muassa toistuvista ja yksipuolisista liikkeistä, painavien taakkojen siirroista ja nostoista. Työtahti on kiivas ja työympäristölle ovat tyypillistä kylmyys, vaihtelevat lämpötilat, veto, melu, liukkaus, kosteus ja hajut (Messing ym. 1998, Pålsson ym. 1998, Savinainen ym. 2004). Työn piirteillä ei voida kuitenkaan yksinään selittää sairauspoissaoloja. Yksilöllisten tekijöiden, kuten iän, sukupuolen ja terveydentilan, yhteydet sairauspoissaoloihin on osoitettu lukuisissa tutkimuksissa (Isacsson ym. 1992, Marmot ym. 1995, Feeney ym. 1998). Myös psykososiaalisilla tekijöillä on yhteyksiä sairauspoissaoloihin. Tutkimuksissa on todettu päätäntävällän, työn vaatimusten sekä esimieheltä ja työtovereilta saadun sosiaalisen tuen vähäisyyden lisäävän sairauspoissaolon riskiä (North ym. 1996, Väänänen ym. 2003, Christensen ym. 2005, Hanebuth ym. 2006, Nielsen ym. 2006). Samoin vaikuttavat työyhteisön epäoikeudenmukaisuus (Kivimäki ym. 2003), työn vähäinen itsenäisyys ja yksinkertaisuus (Väänänen ym. 2003) sekä jännittyneisyttä ja ennakkoluuloja sisältävä ilmapiiri (Piiainen ym. 2003). Pitkittäistutkimusten mukaan myös epäsuotuisat muutokset työn psykososiaalisissa tekijöissä lisäävät sairauspoissaoloja (Vahtera ym. 2000, Head ym. 2006).

Vaikka sairauspoissaolo näyttäytyy usein yk-

silötason käytöksenä, se ei ole irrotettavissa organisaation rakenteista ja kulttuureista (Nicholson ja Johns 1985, Virtanen ym. 2000). Tätä todistavat myös edellä mainitun työn psykososiaalisiin tekijöihin ja sairauspoissaoloihin liittyvät tutkimustulokset. Työntekijä arvioi sairauslomien oikeutusta ja tekee päätöksensä sairauslomalle jäämisestä työyhteisön jäsenten jakamassa yhteisessä todellisuudessa. Poissaolopäätös voi olla itsestään selvä, esimerkiksi kun työntekijälle on sattunut jokin täydellisesti työnteon estävä tapaturma. Usein kuitenkin tilanne on sellainen, että työntekijä pohtii jäädäkö vai eikö jäädä sairauslomalle. Tätä pohdintaa käytäneen riippumatta siitä, vaatiiko työnantaja terveydenhuollosta kirjoitetun todistuksen sairauslomasta vasta neljännessä vai jo ensimmäisestä poissaolopäivästä, joista jälkimmäinen on käytäntönä tämän tutkimuksen kohteena olevassa yrityksessä.

Sairastavuuden ja sairauspoissaolon välistä suhdetta monimutkaistaa se, että tilanteeseen vaikuttavat monet sosiaaliset, kulttuuriset ja organisaationaaliset seikat (Grinyer ja Singleton 2000, Virtanen ym. 2000). Esimerkiksi työpaikan vähäiset joustomahdollisuudet ja korkeat läsnäolovaatimukset tiukkoine kontrollikeinoineen sairauspoissaolotilanteissa ovat yhteydessä päätökseen jäädä sairauslomalle. Lisäksi päätökseen vaikuttaa työntekijän käsitys itsestään työntekijänä ja velvollisuudestaan tehdä työtä (Johansson ja Lundberg 2004, Hansson ym. 2006). Myös sairauslomien kesto, toisin sanoen työhön paluu, riippuu usein samoista tekijöistä kuin lomalle jääminen. Esimerkiksi työtovereilta ja esimieheltä saatu sosiaalinen tuki ja palaute ovat saaneet tärkeän merkityksen kummassakin tilanteessa (Holmgren ja Dahlin Ivanoff 2004).

Vuonna 2003 käynnistettiin suuren elintarvikekonsernin sairauspoissaoloihin kohdistuva tutkimushanke (Siukola ym. 2005), jossa sovelletaan sekä määrällisiä (Virtanen ym. 2008) että laadullisia menetelmiä. Tässä artikkelissa esitetään tuloksia laadullisesta osatutkimuksesta, jonka aineisto kerättiin ryhmähaastattelumenetelmällä. Tavoitteena oli tilastollisia analyysejä täydentävä ja syventävä ymmärrys siitä, millaisia merkityksiä, käsityksiä ja käytäntöjä työntekijät liittävät sairauspoissaoloihin ja niiden taustalla oleviin syihin. Tavoitteena ei siis ollut tutkia poissaolojen niin sanottuja todellisia syitä, vaan työntekijöiden käsityksiä poissaolojen syistä ja työpaikkakulttuurin merkitystä näiden suhteen. Erityisesti tarkoituksena oli analysoida elintarviketyön luon-

teen, psykososiaalisten työolojen sekä työntekijän toimintatapojen merkitystä sairauspoissaolotilanteissa.

## AINEISTO JA MENETELMÄT

Aineistokeruun muodoksi valittiin ryhmähaastattelut, koska erityisenä kiinnostuksen kohteena olivat työntekijöiden sairauspoissaolokäsitykset ja niiden taustalla työpaikkakulttuuri sekä kyseisen työpaikan sosiaalisesti hyväksytyt toimintatavat sairauspoissaolojen suhteen. Ryhmähaastattelujen vahvuus yksilöhaastatteluihin verrattuna on se, että keskustelu ryhmässä tavoittelee samalla tavalla sosiaalista hyväksyntää kuin esimerkiksi toiminta työpaikalla (Kitzinger 1994, Barbour 2007).

Tutkimusaineisto koottiin suuren elintarvikekonsernin kolmelta eri tehtaalta. Jokaisessa tehtaassa tehtiin syksyllä 2006 kolme ryhmähaastattelua. Ryhmien koko vaihteli viidestä kahdeksaan henkilöön. Yhteensä yhdeksään haastatteluun osallistui 58 elintarviketyöntekijää, joista 14 oli miehiä (25 %). Kahdessa ryhmässä kaikki osallistujat olivat naisia.

Tutkijat sopivat tehtaiden johdon kanssa, että ryhmiin rekrytoidaan vakituisessa työsuhteessa olevia molempia sukupuolia edustavia elintarviketyöntekijöitä (ei toimihenkilöitä eikä työnjohtajia). Haastateltavien rekrytointi tehtaalta käsin oli työn organisoinnin, etenkin työvuorojen sovittelemisen, kannalta oleellista. Haastattelut tehtiin työajalla, mutta niihin osallistuminen oli vapaaehtoista. Osallistujille jaettiin etukäteen tiedotuskirje, jossa selvitettiin tutkimuksen tarkoitus ja luonne. Jokaiseen tapaamiseen osallistui kaksi haastattelijaa, joista toinen oli mukana jokaisessa yhdeksässä haastattelussa. Haastattelijoiden pääasiallinen roolijako meni niin, että toinen tarkkaili ja toinen kantoi päävastuun tilanteesta. Haastatelluilta kysyttiin etunimi ja osasto, jolla he työskentelevät. Haastattelut tapahtuivat tehtaiden kokoustilastoissa. Haastattelut olivat kiireettömiä tilanteita, joihin oli varattu aikaa 1.5–2 tuntia. Haastattelijat kertoivat haastattelutilanteiden aluksi tutkimuksen tarkoituksen ja taustan. He myös kannustivat osallistujia vapaaseen mielipiteiden ja näkemysten ilmaisuun sekä painottivat, että osallistujat itse ovat aihealueen parhaita asiantuntijoita. Keskustelun kulku oli kaikissa ryhmissä vilkasta ja vapaasti etenevää. Haastattelijat pyrkivät puuttumaan keskustelun kulkuun mahdollisimman vähän, mutta huolehtivat, että kaikki haastatteluteemat tulivat käsitellyiksi kai-

kissa ryhmissä. Haastattelutilanteita voikin paremmin kuvata ryhmäkeskusteluiksi (ks. Valtonen 2005). Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin, jolloin henkilöiden etunimet ja muut tunnistetiedot poistettiin käyttämällä tunnistekodeja. Tutkimukseen on saatu Pirkanmaan sairaanhoitopiirin eettisen toimikunnan antama puoltava lausunto.

Aikaisemmin aihealueesta tehtyjen tutkimusten (esim. Hoverstad ja Kjolstad 1991, Siukola ym. 2005) pohjalta kirjoittajat laativat teemarungon ryhmähaastatteluihin. Tavoitteena oli päästä käsiksi juuri niihin työn ominaispiirteisiin sekä elintarviketyöntekijöiden omaan toimintaan että heidän sairauspoissaoloille antamiin merkityksiin, joita ei ole mahdollista saavuttaa tilastollisilla tutkimusotteilla. Sairauspoissaoloihin yhteydessä olevat tekijät elintarviketyöntekijöiden näkökulmasta jäsennettiin seuraaviksi seitsemäksi teemaksi: 1) elintarviketyön ominaispiirteet sairauspoissaolojen kannalta, 2) työpäivän kulku/eteneminen, kun työtoveri on poissa, 3) työpäivän kulku, kun työtoveri on töissä puolikuntoisena (sairauslänäolo), 4) esimiehen rooli sairauspoissaoloissa, 5) perhetilanteen vaikutus sairauspoissaoloihin, 6) iän merkitys sairauspoissaoloihin ja 7) syyt tehtaiden välillä havaittuihin sairauspoissaoloihin.

Aineiston alustavan analyysin pohjalta työstettiin tätä artikkelia varten kolme varsinaista tutkimuskysymystä. Tutkimuksella pyrittiin ymmärtämään:

- Millaisia ja millaisen merkityksen saavia sairauspoissaoloihin liittyviä ominaispiirteitä on elintarviketyöllä?
- Mikä merkitys työn psykososiaalisilla oloilla on työntekijöiden sairauspoissaoloihin?
- Millaiset ovat työntekijän hyväksytyt toimintatavat sairauspoissaolotilanteissa?

Näiden tutkimuskysymysten pohjalta aineisto analysoitiin yksityiskohtaisesti sisällönanalyysin avulla (Tuomi ja Sarajärvi 2003, Barbour 2007). Analyysissä etsittiin aineistosta lausumia, jotka vastasivat esittämiimme tutkimuskysymyksiin. Kahden ensimmäisen kysymyksen kohdalla yhdistettiin samansisältöisiä vastauksia toisiinsa ja ilmaukset pelkistettiin. Niistä muodostettiin kategorioita, jotka molemmat päätyivät yhteen yläkategoriaan (taulukot 1 ja 2). Kolmannen tutkimuskysymyksen kohdalla toimittiin niin, että etsittiin elintarviketyöntekijöiden puheista hyväksytyjä ja ei-suotavia toimintatapoja sairauspois-

saolojen suhteen. Tässä analysoinnin vaiheessa käsitteellistettiin eli abstrahoitettiin aineistoa. Analysoinnin aikana palattiin useasti alkuperäiseen aineistoon, jota luettiin toistuvasti. Näin varmistettiin, ettei yhteys alkuperäiseen haastatteluai- neistoon katoa.

## TULOKSET

### ELINTARVIKETYÖN OMINAISPIIRTEET SAIRAUSPOISSAOLAJEN NÄKÖKULMASTA

Haastattelupuheissa elintarviketyön ominaispiirteet verrattuna muuhun työhön kiteytyivät kolmeen pääkategoriaan: työn asettamat vaatimukset, sairaana työskentelyyn liittyvät riskit ja työn arvostus (Taulukko 1).

Elintarviketyöntekijöiden puheissa ilmeni, että työ asettaa omat vaatimuksensa työntekijälle pakkotahtisuuden, yksitoikkoisuuden ja fyysisen raskauden vuoksi. Nämä työn piirteet aiheuttavat elimistölle yksipuolista kuormitusta, mikä saattaa ilmetä ajan kuluessa sairauslomaa vaativana fyysisenä väsymyksenä tai vaivana. Työntekijät toivat esille, että huonojen työasentojen seurauksena niska- ja hartia- sekä käsivaivojen vuoksi ollaan paljon sairauslomalla. Asian toinen puoli on työn yksitoikkoisuuden henkiset vaikutukset työssä jaksamiseen ja työmotivaatioon.

M1: Kone määrää tosiaan tahdin siinä, että se on aina se sama tahti jatkuvalla syötöllä. Se ei hellitä kone yhtään sitä vauhtia sitten, vaikka vähän rupeais väsymäänkin. RYHMÄ 1

Lisäksi työskentely elintarviketehtaassa sisältää usein altistumista saman työpäivän aikana vedolle, kylmyydelle, kuumuudelle, kosteudelle ja liukkaudelle. Tämä työolosuhteiden vaihtelu ja erilaisille altisteille altistuminen tekee elintarvikealasta poikkeuksellisen muuhun tehdastyöhön nähden.

Altisteiden vaihtelun nähtiin aiheuttavan lähinnä fyysisiä vaivoja, joiden vuoksi joudutaan jäämään sairauslomalle. Altisteet olivat selkeä ja perusteltu sairausloman aiheuttaja elintarviketyöntekijöiden mielestä.

N3: Kyl tää elintarvikeala on aika raskasta työntekoa, sillai nostelemista.

M3: Ja veto.

N3: Välillä on jumalattoman kuuma ja välillä kylmää käsittelet, kaikkee tämmöstä näin, niin ilman muuta se varmaan lissää niitä sairaspoissaoloja. RYHMÄ 8

Sairaana työskentelyyn liittyvät riskit ja niiden pohdinta on elintarviketyölle ominaista. Pohdintoihin liittyi tartuttamisvaaran arviointi ja lisääntynyt tapaturmariski. Työntekijöiden mielestä tartuntatautia sairastava ei saisi tulla töihin tartuttamaan muita työntekijöitä ja elintarvikkeita. Sairasta työntekijää ei pidetty täysin työkykyisenä. Hänellä nähtiin olevan sairaudesta johtuva suurentunut tapaturmariski, jonka vuoksi poissaoloa pidettiin aiheellisena.

N5: Mut kuumeisenakaan ei auttas tulla töihin, koska sitten ollaan koneitten kans tekemisissä ja päähän ei oo sillon ihan kondiksessa, jos oot kiipee. Niin kyllä sit tapaturmiakin tulee. Tai jotain muuta sitten vähän semmosta mottipäistä tekee sielä. RYHMÄ 3

Lisäksi edellä kuvattuun riskipohdintaan vaikuttavat lisäksi myös hygieniavaatimukset, vaikka niiden sisällöstä ja noudattamisesta ei löytynyt yhtenevää käsitystä kaikkien haastateltujen keskuudesta. Toisissa ryhmissä oltiin samaa mieltä hyvän hygienian edellyttämistä poissaoloista.

N1: No ainakin flunssa on semmonen, että yks joka aiheuttaa sen, että ei täälä oikein flunssasena voi olla töissä. Jos nenä vuotaa jatkuvasti niin ei siinä oikein hygieenistä ole sitten.

K: Saadaanko sen perusteella sairaslomaa, sitten sen että nenä (-)

N1: No kyllä sitä pitäs periaatteessa saada.

N5: Niin ei sinne sais mennäkään flunssasena töihin kään. RYHMÄ 3

### Taulukko 1.

Elintarviketyön ominaispiirteet sairauspoissaolojen näkökulmasta.

Pelkistetty ilmaus	Alakategoria	Yläkategoria
– työn pakkotahtinen ja yksitoikkoinen luonne – työn fyysinen raskaus rasi- tusta aiheuttavine altisteineen (veto, kylmyys, kuumuus, kosteus, liukkaus)	Työn asettamat vaatimukset	Elintarviketyöntekijöiden näkemykset työn ominaispiirteistä sairauspoissaolojen näkökulmasta
– tartuttamisriskin vaikutus sairauspoissaoloihin – sairaana työskentelevän suurentunut tapaturmariski	Sairaana työskentelyn riskit	
– työn vähäinen arvostus omasta ja muiden mielestä	Työn arvostus	

Kun taas toisissa ryhmissä oltiin hämmentyneitä hygieniavaatimusten ja työnantajan odotusten välisessä tilanteessa. Tällöin ristiriitaisuutta työntekijälle aiheutti esimiesten taholta ymmärretty viesti olla välittämättä hygieniavaatimuksista.

M1: Työnantaja ei ainakaan painosta, että jos sulla on flunssa, niin sun täytyy jäädä.

N5: Niin, tai tulehtunut haava kädessä tai silmätulehdus.

N4: Kuume on ainoa, mistä saat sairauslomaa. RYHMÄ 2

Elintarviketyön arvostus nousi kolmantena seikkana esiin työn ominaispiirteistä ja sairauspoissaoloista keskusteltaessa. Arvostusta ei kysytty suoraan, mutta haastateltavat nostivat sen esille erityisesti elintarviketyön erityislaatuudesta puhuttaessa. Lisäksi työn arvostus tuli esille myös muista teema-aiheista keskusteltaessa. Elintarviketyöntekijät eivät koe työtään erityisen arvostetuna ja ihailtuna ammattina. Työhön suhtaudutaan elannon antajana ja työyhteisön tarjoajana. Puheista välittyi tutkijoille kuva, että työntekijät liittivät työn heikon arvostuksen ja sairauslomalle jäämisen helppouden toisiinsa. Henkilötasolla kuitenkin asiaan vaikuttaa merkittävästi työntekijän oma työmoraali.

N5: En mä ainakaan pidä erityislaatuksena työnä pidä. Tää on työtä ja tästä saa rahaa ja sen takia täällä ollaan, että tuota (-) tää on semmonen ala, että tuota (-) täällä tosi paljon on semmosia ihmisiä, jotka ei oo alalle kouluttautunut. Tää ei vaadi mitään erityistä kouluttautumista, tänne pääsee kuka vaan töihin. Ei tää oo mitenkään unelma-ammatti. Tähän ei varmaan kukaan välttämättä haaveile pienenä, kun kysytään 3-vuotiaana. Et sä halua elintarvikepakkaajaks, ei siellä oo kellään semmosta unelma-ammattia. Mutta en mä tiedä, jos ihminen omaksuu korkean työmoraalin, niin se ei vaikuta silloin sairauspoissaoloihin. RYHMÄ 2

## Taulukko 2.

Elintarviketyöntekijöiden sairauspoissaoloille antamat työn psykososiaalisiin oloihin liittyvät merkitykset.

Pelkistetty ilmaus	Alakategoria	Yläkategoria
<ul style="list-style-type: none"> <li>- työntekijän kuuleminen</li> <li>- läsnäolevan esimiehen puute/kaipuu</li> <li>- puutteellinen tiedonkulku ja epätietoisuus</li> <li>- ergonomiasta huolehtiminen</li> <li>- kunnossapidon toimimattomuus</li> <li>- taloudelliset seikat työntekijän edelle</li> <li>- työhön opastus heikkoa</li> <li>→ tuuraajalle epämiellyttävä tilanne ja tapaturmariskin kasvu</li> <li>→ tuuraajan työparille lisääntynyt työtaakka</li> </ul>	<p>Työn arvostus ja elintarviketyöntekijästä välittäminen (turhautuminen)</p>	<p>Elintarviketyöntekijän sairauspoissaoloille antamat työn psykososiaalisiin oloihin liittyvät merkitykset</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- työyhteisön ilmapiirin merkitys sairauslomalle jäämisen kynnykseen</li> </ul>	<p>Ilmapiiri</p>	

Jos työntekijät eivät kokeneet itse arvostavansa työtään erityisesti, eivät he sitä olleet saaneet kokea myöskään muilta tahoilta. Työnantajan osoittama vähäinen arvostus ilmeni monissa eri yhteyksissä, esimerkiksi vähäisenä panostuksena työhön opastukseen.

N7: Työn opastukseen ei kiinnitetä todellakaan huomiota.

N4: Ja sitten jos sä oot kerta tuota kotona paistanu jauhelihaa, niin kyllä sä täälläkin osaat paistaa. Ja kyllä jos sä oot kotona keittäny makaroneja, niin kyllä sä osaat täälläkin keittää. Ei se oo sen kummosempaa. RYHMÄ 2

Lisäksi työyhteisön ulkopuolisilta tahoilta saatu arvostus oli vähäistä. Enemmänkin kokemuksia löytyi elintarviketyön vähäisestä arvostuksesta ja vähättelystä. Esimerkiksi alla olevassa sitaatissa koettiin työn henkistä vaativuutta vähäteltävän terveydenhuollon taholta.

N4: ..Niin ja eiks lääkärikin sanonu, ettei päätä tarvita, kun joku nainen kaatus viemäriin ja neulottiin päähän tikkejä ja sitten vartos, että saa sairauslomaa, niin lääkäri meinas vaan, et töihin vaan, ei x elintarviketehtaan sa päätä tarvita kun kädet liikkuu. RYHMÄ 9

## PSYKOSOSIAALISTEN TYÖOLOJEN MERKITYS SAIRAUSSPOISSAOLoihin

Edellä on kuvattu työntekijöiden elintarviketyöhön ja sairauspoissaoloihin yleisellä tasolla liittämiä piirteitä (mm. altisteet). Tässä kappaleessa lähestytään sairauspoissaoloja enemmän työyhteisöllisestä näkökulmasta. Haastatteluissa välittyi työn psykososiaalisten olojen merkitys sairauspoissaoloihin monien seikkojen kautta (taulukko 2). Elintarviketyöntekijät kuvasivat turhautumistaan siihen, ettei työntekijää kuunnella ja vaikutusmahdollisuudet ovat pienet. Lisäksi koettiin,

että ergonomiasta ei huolehdita tarpeeksi ja ennen kaikkea kunnossapitoa pidettiin toimimattomana. Rikki menneen laitteen korjaamista joudutaan usein odottamaan liian pitkään. Työympäristön kunnossapito sai puheissa ison merkityksen fyysisenä, mutta erityisesti henkisenä sairauspoissaoloihin liittyvänä tekijänä. Monet turhautumista aiheuttavat tekijät liitettiin puutteelliseen työn organisointiin.

N2: Saatetaan puoli vuoroo kerätä jotain tavaraa, siis esimerkiksi se remppamies lihapiirakalla niin muijat keräs kolme tuntia lihapiirakoita, kun se remonttimies kerkis ja se korjas sen 15 minuutissa. Ja ne, sitten ne täytyy viä pakata siitä laatikosta uudestaan ne piirakat.

N3: En mä en (-)

N2: Välillä on todella turhauttavaa.

N3: Että olisko tämmönen myös, joka tekis niitä sairasloman alkua sitten jollakin lailla.

N: Varmaan. Mä oon sitä mieltä. RYHMÄ 6

Työntekijät puhuivat myös tilanteista, jossa työn fyysiset vaatimukset ja työntekijän fyysinen työkyky ovat epätasapainossa. Tällöin voi sairausloma olla edessä herkemmin ja sitä pidetään oikeutettuna.

N4: No kato x joutui viime viikolla jäämään sairauslomalle. Se on 150 cm ja painaa 50 kiloo, niin sano, että hän kolmen päivän aikana tyhjensi 10 kilon makaronisäkkejä neljä ja puoli tuhatta kiloa. Niin tuota jos ei siinä nyt itseensä kipeeks saa, niin ei sitten missään. Että 1500 kiloo päivää. RYHMÄ 2

Tiedonkulun puutteellisuus ja työntekijöiden eläminen epätietoisuudessa koettiin tietynlaisena viestinä välittämättömyydestä, arvostuksen puutteesta työntekijää kohtaan.

M2: Ja yks asia, mikä tuli ilmi oli just tää epätietoisuus, mikä vaikuttaa työiihtyvyyteen. Semmonen kun ei tiä kaikki informaatio on jonkun (-) varassa. Todettiin hyväksi asiaks se, että pitäs pitää osastopalavereita, että pystys pitään, ei tarvi olla mitään semmosia puolen päivän mittasia juttuja vaan ihan semmosia kymmenen minuutin (-) infotilaisuuksia, ei ne oo mitään semmosia yleisiä huutotilaisuuksia. Ja sekään ei vaadi rahallista panostusta. RYHMÄ 3

Samaa viestiä kuvasti elintarviketyöntekijöiden kokemus taloudellisten seikkojen asettamisesta työntekijöiden edelle.

N3: Niin. Se on tärkein, sitten tuli mitä tahansa sitten. Pääasia, että iskuluku on kauheen kova, että hirveesti menny piirakkaa tai pitsaa, vaikka ne on menny sika-saaviin sitten puolet siitä niin kun se vaan näyttää hyviä numeroita, niin (-) RYHMÄ 6

Taloudelliset seikat olivat työntekijöiden mielestä työnantajan perustelu myös liian vähäiselle työhön opastukselle. Puutteellinen työhön opastus

aiheuttaa tuuraajalle itselleen epämiellyttävän, henkisesti raskaan tilanteen sekä kasvattaa tapaturmariskiä. Tuuraajan työparille, työtovereille kokematon tuuraaja aiheuttaa lisääntyneen työtaakan.

N5: Ja sitten varmaan just se, kun kiristyy koko ajan, jos joku on pois, ei oo tuuraria ja sit kun joutuu tekeen kovalla kiireellä, niin ei kerkee tehdä hyvissä asennoissa niitä hommia, kun saa äkkiämpää jonkun jutun, kun kyykistyy vähän vääränlaisesti, niin kyllähän se selkään siinä tulee vähän kipeeks.

M3: Kyllä tapaturmavaarakin nousee, kun tahti nousee.

N2: Ja sitten kun teet montaa lajia hommaa ja viet lappuja jonkun kylkeen ja katot, mites nää kuuluu, niin siinä tulee niitä virheitäkin, että sitten saat myöhemmin, myöhemmin niitä sitten taas mieltii, että millai tää nyt menikään ja millai näitä korjataan.

N5: Kyllä. RYHMÄ 8

Nämä edellä kuvatut työn psykososiaalisiin oloihin liittyvät seikat sisälsivät työntekijän tulkintana viestin työntekijästä välittämisen vähyydestä. Haastattelupuheissa yhdeksi ratkaisuksi ongelmaan nähtiin läsnä oleva esimies, joka tuntisi sekä työn että työntekijät paremmin.

N3: Meil oli semmonen (-) mikä tää nyt olikaan päällikkö, joka oli semmonen joka hirveesti oli läsnä koko ajan, kävi joka päivä suunnilleen tehtaalla ja koko ajan sillä oli langat käsissä, että se tiesi mitä missäkin tapahtuu ja puuttu asioihin, jos oli jotain ongelmia. Ja sitten koko ajan oli semmonen niin sanottu turva, että joka välittää meistä, nyt meillä ei oo semmosta henkilöä enää niin sillä se tulee tämmönen olo, että ollaan niinku lapset hiekkalaatikolla, et saadaan tapella ihan keskenämme. RYHMÄ 3

Työyhteisön ilmapiiri oli merkityksellinen sairauslomalle jäännin kannalta. Sairauslomalle jäännin yhteydessä elintarviketyöntekijät puhuivat yleisesti henkilökohtaisesta kynnyksestä. Toisilla on matalampi kynnyks jäänä sairauslomalle pienestäkin vaivasta kuin toisilla. Puheissa välittyi se, että tähän kynnykseen vaikuttaa oleellisesti työympäristö, erityisesti ilmapiiri. Ilmapiirin merkitys sairauslomalle jäämisen kynnykseen korostuu etenkin silloin, kun kyse ei ole selkeästä työkyvyttömyystilanteesta.

N2: Se laskee sitä, jos on huono ilmapiiri, niin se laskee sitä kynnystä että voikin olla päinvastoin niin aamulla, että enks mä nyt oo mistään kipee, että mun ei tarttis mennä sinne, ja kyllähän ne näky, että jos on ollut jotain isoja juttuja ilmapiirissä, niin kyllä se heti näky sairauspoissaoloissa. RYHMÄ 5

#### HYVÄKSYTYT TOIMINTATAVAT SAIRAUSPOISSAOLOTILANTEISSA

Haastateltavien puheissa määriteltiin usein hyväksytyjä ja ei suotavia toimintatapoja sairastu-

miseen ja poissaoloihin liittyvissä tilanteissa. Tätä asiaa ei kysytty suoraan, mutta työntekijät ottivat esille useissa eri tilanteissa sairauslomakäyttäytymiseen liittyviä piirteitä niin hyväksyvässä kuin paheksuvassakin sävyssä. Yleisesti ei pidetty suotavana sellaista toimintatapaa, jossa työntekijällä on matala kynnyksellä jäädä sairauslomalle. Tällöin sairauslomalle jäädään liian herkästi tilanteessa, missä voisi vielä työskennellä. Esimerkiksi ensimmäinen yskäisy ei vielä oikeuta sairauslomalle jäämiseen.

Muuten vain sairauslomalla oleminen kuin todellisesta sairaudesta johtuen ei ollut työtovereiden mielestä hyväksyttyä eikä sille nähty oikeutusta työyhteisön taholta (vs. esim. huonon työilmapiirin vuoksi koettiin oikeutus olla sairauslomalla). Tällä tavalla toimimista pidettiin henkilökohtaisena toimintatapana, mikä koettiin sairausloman väärinkäytöksi. Tällöin sairauslomaa käytetään vastauksena vapaa-ajan viettoon tarvittavaan lisäaikaan tai lomaan.

N6: Oikein kun osaat puhuen ruikuttaa, niin kyllä saa sairausloman. Ja jos joskus on semmonenkin tapaus ollut, että jos minut laitetaan siihen, niin minä käyn ottamassa sairausloman, ja niinhän tämä naisihminen kävi ja sai.

N4: Niin kun niitä on semmosiakin, ketkä tietää jo viikkoa aikaisemmin, ja ne aika hyvin tietää, että kaikista paras, minkä mä tiedän (-) yhtenä syksynä työnjohtaja sanoi, että herra X on nyt seittemannen kerran peräkkäin syksyllä sairauslomalla, kun alkaa hirvestys.

N6: Joo, se on ihan normaalia. RYHMÄ 2

Sairausloman käyttöä aseena, vallankäyttömahdollisuutena työnantajaa kohtaan ei pidetty suotavana, eikä oikeutettuna elintarviketyöntekijän toimintatapana. Tällöin sairausloma on vastareaktio johonkin henkilökohtaisesti koettuun epäkohtaan, mutta keinona se on ei-hyväksytty huolimatta siitä, että muut keinot olisivat vähissä.

N6: Sitten on semmosia tapauksia, että jos tulee pomon kanssa sanomista, niin tavallaan kiukutellaan sillä, että jäädään sairauslomalle. Sellaista löytyy. RYHMÄ 7

Edellä kuvattu tilanne on siis eri kuin tilanne, jonka työntekijät kokevat yhteisesti turhautavana. Työntekijöiden yhteisesti työyhteisössä jakamat kokemukset epäkohdista ymmärrettiin sairausloman aiheuttajina, kuten edellä psykosomaalisista työoloista todettiin. Toki niissäkin suuri merkitys koettiin työntekijän henkilökohtaisella kynnyksellä jäädä sairauslomalle. Työtoverit ymmärsivät siis yhteisön jaetun todellisuuden mukaisen, turhautumisen aiheuttaman sairausloman, vaikka eivät välttämättä pitäneetkään sitä suotavana toimintatapana.

Elintarviketyöntekijöiden puheissa ilmeni myös, että joillain työntekijöillä on usein tapaturmaan perustuva sairausloma. Tätä liiallista tapaturma-alttiutta ei pidetty hyvänä eikä suotavana. Jos tapaturmat sattuvat tietyille henkilöille toistamiseen, herää työtovereiden epäily tahallisista tapaturmista tai sitten saatetaan tapaturma-altis työntekijä syyllistää huolimattomana, taidottomana työntekijänä.

Vaikka vähäisen vaivan vuoksi sairauslomalla oleminen ei ollut hyväksytty toimintatapa, ei myöskään liian tunnollisesti käyttäytyvä tai itsensä korvaamattomana kokeva työtoveri ollut toivottu. Tällainen ylitunnollinen, itsensä muiden yläpuolelle asettava työtoveri mainittiin usein ”kirikkaan kruunun tavoittelijaksi”. Hän ei välttämättä ymmärrä tai halua lähteä kotiin sairaanakaan, kun pelkää tällöin menettävän ”kruununsa”.

N5: Niin ja varsinkin jos on jotain, siis kyllähän tommosessa nuhassa, jos sulla on tommonen lievä flunssa -tyylinen, siinä nyt siis pärjää, mutta jos on jotain tämmöstä, että käydään oksentamassa työn välissä silleen, eikä lähdetä kotio, on ihan semmosia esimerkkejä, että joku työntekijä on mennyt esimiehelle sanoon, että nyt meidän sanon toille ihmiselle, että lähtee meneen täältä. Että on näitä tämmösiä, jotka nostaa kirikkaan kruunun päähän. RYHMÄ 2

## HYVÄ ELINTARVIKETYÖNTEKIJÄ

Haastattelupuheissa hyväksi ja toivotuksi elintarviketyöntekijäksi kuvattiin työntekijä, jolla on tietynlaisia ominaisuuksia ja toimintatapoja. Eriytyisesti sairauspoissaolokäyttäytymiseen liittyvänä hyvänä toimintatapana pidettiin korkeaa kynnystä jäädä sairauslomalle. Korkeaan kynnykseen jäädä sairauslomalle liitettiin sisukkuus ja hyvä työmoraali sekä vastuuntunto työstä niin työnantajalle kuin työtovereillekin. Vastuuntuntoinen ei jätä työnantajaa eikä työtovereita vaikeuksiin olemalla pois. Hän on sitoutunut työhönsä ja kokee mahdollisen poissaolonsa hankalana ja työn etenemistä vaikeuttavana tilanteena.

Toisaalta hyvä ja hyväksytysti käyttäytyvä elintarviketyöntekijä ymmärtää olla pois töistä silloin kun on sairas. Sairaana töihin ei pidä tulla, sillä riski sairastuttaa työtoverit ja vaarantaa elintarvikkeet tulee huomioida. Tällaisessa tilanteessa korrektisti toimiminen on osa elintarviketyöntekijän ammatillisuutta.

Hyvän elintarviketyöntekijän kuuluu myös arvostaa itseänsä työntekijänä ja tietää oikeutensa työntekijänä. Työntekijän ei tarvitse alentua käyttämään epäkuntoisia laitteita ja epäkohdista

tulisi hyvän ja oman arvonsa tuntevan työntekijän uskaltaa sanoa esimiehelle. Hyvä työntekijä ei ole ”nössö”.

Hyvä työntekijä ja hyväksytty työtoveri on huumorintajuinen, avulias, ymmärtäväinen, rehellinen ja kokenut (”näpsäkkä”). Avulias ja ymmärtäväinen työtoveri auttaa puolikuntoista tai työrajoitteista työn edistämiseksi. Hän toimii periaatteella: ”sinne mennään auttaan missä nährään, että tarvetta on”. Nämä edellä kuvatut, haastatteluissa esitetyt, elintarviketyöntekijän toivotut toimintatavat kuvaavat työntekijän piirteitä, joita voidaan pitää yleisestikin työilmapiiriä parantavina tekijöinä.

Lisäksi puheissa ilmaistiin, että työtoverien tulisi ymmärtää sairauslomalla olijan asema, eikä epäillä sairauslomalla oikeutusta. Esimerkiksi ulkoilua sairauslomalla aikana ei tulisi tulkita sairaudettomuudeksi, vaan ymmärtää ulkoilun, liikunnan tai muun kodin ulkopuolisen toiminnan tarpeellisuus sairaudesta riippuen. Hyvä työtoveri luottaa siis kollegaansa. Epäilevä suhtautuminen tai epäluottamus työtoverin sairauslomalla oikeutukseen heikentää työilmapiiriä.

Vastaavasti taas luottamus työtoveriin ja hänen sairauslomansa oikeutukseen ylläpitää hyvää ilmapiiriä. Sairauslomien oikeellisuustulkintoihin liitettiin usein se, että miten usein joku on yleensä pois tai kuka poissaoleva henkilö on. Tämä sisältää ajatuksen, että hyvä työntekijä tunnustetaan ja häneen luotetaan. Kun luottamus on olemassa, voivat työtoverit olla varmoja, että poissaolo ei ole turha. Tällöin ei joudu poissaolon oikeutus epäilyn kohteeksi.

## POHDINTA

Tämä laadullinen elintarviketyöntekijöiden sairauspoissaolokäsityksiä ja -kokemuksia selvittävä tutkimus osoitti, että elintarviketyön fyysinen raskaus, yksitoikkoisuus ja hygienia-vaatimukset eivät nouse esille erityisen korostuneesti työntekijöiden ryhmähaastattelutilanteessa. Sen sijaan haastateltavat painottivat, että sairauspoissaolo on paljon, jos työt on organisoitu huonosti, esimies on etäinen, työilmapiiri on huono eikä työtä arvosteta työyhteisössä. Elintarviketyötä ei koettu sen paremmin sisältä kuin ulkoapäinkään erityisen arvostetuksi. Haastattelujen perusteella vaikutti siltä, että juuri arvostuksen puutteen vuoksi korostuivat työyhteisöllisten seikkojen ja erityisesti henkilökohtaisten toimintatapojen sekä ratkaisujen merkitys keskeisenä sairauslomatilanteessa.

Haastattelujen perusteella työntekijän henkilökohtainen kynnys jäädä sairauslomalle ei ole erillinen henkilökohtainen ominaisuus, jonka voi päätellä esimerkiksi persoonallisuuden piirteistä. Kynnys muodostuu tilanteisesti eli se joustaa ja muovautuu jatkuvasti ympäristön ja työntekijän välisessä vuorovaikutuksessa. Sairauslomalle jäämisen kynnys on se paikka, porras, jolla mietitään jäädäänkö sairauslomalle vai ei silloin, kun sairauden tai työkyvyttömyyden tila ei ole selkeä. Kynnyksilanteita voi olla usein, esimerkiksi silloin kun kunto, terveys tai työkyky on heikentynyt, mutta mahdollistaa kuitenkin työhön lähdön ja työnteon. Haastateltavat korostivat, että työntekijä itse loppujen lopuksi vastaa kynnyksellä tekemistään päätöksistä. Matalan kynnyksen ja suoranaisten aiheettoman sairauslomalla raja on moraalikysymys. Sairauden varjolla on helppo tyydyttää muita poissaolotarpeita, varsinkin jos matala kynnys on yleisesti hyväksytty (Dodier 1985). Työntekijän sairauspoissaolopäätökseen ei siis vaikuta vain objektiivisesti todettavissa oleva sairaus ja yksilölliset käsitykset vaan myös työyhteisön suhtautuminen ylipäätään sairauspoissaoloihin.

Sairauslomalle jäämisen kynnystä pohdittiin pitkälti irrallaan siitä tosiasista, että haastatellut elintarviketyöntekijät tarvitsevat terveydenhuollosta kirjoitetun todistuksen jokaisesta sairauslomapäivästä. Todistuksen saamista ei pidetty ongelmana, vaikka toisaalta kerrottiin, että esimerkiksi flunssasta lomalla saaminen vaatii yleensä kuumeen. Kaiken kaikkiaan prosessi menee niin, että työntekijä itse tekee päätöksen ottaako hän yhteyttä terveydenhuoltoon sairauslomaa hakeakseen vai ei. Haastattelujen perusteella lomalla kyllä yleensä saa, kun vetoaa sopiviin vaihtoihin, tarvittaessa vaikka vanhoihin kulumisiin. Lisäksi työntekijä voi vielä sairauslomatodistuksen saataankin päättää, käyttääkö hän sen vai ei.

Sairauslomakynnyksen korkeudesta ja lomalla sosiaalisesta oikeutuksesta puhuttaessa viitattiin yleisesti työn ominaispiirteisiin. Työn fyysinen raskaus ja yksitoikkoisuus voivat yhdessä tai erikseen uuvuttaa työntekijän siten, että työn merkitys vähentyy. Haastatteluissa kuvattiin myös tilanteita, jolloin henkilön työkyky ei vastaa työn vaatimuksia. Tällöin kynnys jäädä sairauslomallekin alenee. Matala kynnys katsottiin oikeutetuksi tartuntataudeissa, mutta nimenomaan tällöin lomatodistuksen saamista ei pidetty itseltään selvänä. Toisaalta arvioitiin, että korkea henkilökohtainen kynnys saattoi joskus estää jäämisen perustellullekin sairauslomalle.



Heikkoudet psykososiaalisessa työoloissa vaikuttavat sairauslomakynnykseen. Huonosti organisoidut ja epäkohtia sisältävät työt turhauttavat työntekijöitä ja alentavat sairauslomakynnystä joko suoraan tai yhdessä jonkin muun kuormittavan seikan kanssa. Esimerkiksi joskus pitkäänkin epäkunnossa olevat laitteet ja toimeenpanoa odottavat ergonomiset muutokset koetaan ylimääräisiksi taakoiksi. Tällaiset ongelmat, jotka olisivat korjattavissa paremmalla organisoinnilla ja pienellä taloudellisella panoksella, viestivät työntekijöille alhaisesta arvostuksesta ja välinpitämättömyydestä. Siten työntekijä ikään kuin ajetaan sekä henkisesti että fyysisesti tilaan, joka sekä edellyttää sairauslomaa että oikeuttaa poissaoloon. Työnantajan osoittama välinpitämättömyys ja tästä johtuva turhautuminen saattavat lisätä sairauspoissaoloja, etenkin silloin kun työilmapiiri on huono. Ilmapiiri toimii suodattimena tai kynnyksenä sairauslomalle jäämiseen. Ilmapiirin ollessa huono kynnyks on matala ja toisaalta taas ilmapiirin ollessa hyvä, kynnyks on korkea.

Yhden tehtaan sairauspoissaolojen taso oli selvästi matalampi kuin kahden muun (Virtanen ym. 2008). Kysymys tästä erosta oli yhtenä haastatteluteemana. Sekä teemaan liittyen että muissa yhteyksissä kahden muun tehtaan työntekijät valittivat etäisistä työnjohtajista, kun matalan poissaolotason tehtaalla mainittiin myönteisessä hengessä läheiset, läsnä olevat työnjohtajat. Muiden selitysten ja epäkohtien (kunnossapito huonoa, puhutaan selän takana jne.) osalta tehtaat kuvautuivat varsin yhtenäisinä. Tämän vuoksi olisi tärkeää tutkia tarkemmin sekä fyysisesti että yhteisöllisesti läsnä olevan työnjohtajan vaikutusta sairauspoissaoloihin.

Korkean henkilökohtaisen työmoraaalin ja korkean sairauslomakynnyksen välillä nähtiin ilmeinen yhteys. Työmoraalilla oli puolestaan yhteys työn arvostukseen. Haastattelujen perusteella vaikutti siltä, että mikään taho, edes työntekijät itse, ei arvosta elintarviketyötä kovinkaan korkealle. Arvostuksesta puhuttaessa näyttää ensisijaista olevan se, että työntekijä itse arvostaa työtänsä. Työnantajalta ja ympäröivästä yhteiskunnasta saatu arvostus voi vahvistaa, mutta ei korvata sitä. Arvostettuun työhön myös sitoudutaan. Esimerkiksi lääkäreiden korkeaa sairauspoissaolokynnystä on selitetty sitoutumisella (Rosvold ja Bjertness 2001) ja heikon sitoutumisen on todettu lisäävän poissaolon riskiä esimerkiksi pienten flunssien aikana (Mohren ym. 2005). Ratkaiseva vaikutus niin työmoraaliin,

arvostukseen kuin sitoutumiseen ja sitä kautta sairauspoissaoloihin näyttää kuitenkin lopulta olevan työpaikan ja työyhteisön sisäisillä seikoilla.

Perhetilanteen merkitys myönnettiin kysyttäessä, mutta sitä ei mitenkään painotettu. Samansuuntainen tulos saatiin tutkimuksessa, jossa keskeisiksi toimijatahoiksi sairauspoissaolojen ennaltaehkäisyn kannalta osoittautuivat terveydenhuollon ammattilaiset, työnantaja, sosiaalivakuutusasioita hoitavat virkailijat ja itse työntekijä (Ockander ym. 2005). Toisaalta työn ja perhelämän välisten ristiriitojen on kuitenkin havaittu lisäävän sairauspoissaolon riskiä (Jansen ym. 2006, Väänänen ym. 2007).

Elintarviketyöntekijät arvottivat sairauspoissaolojen syitä ja toimintatapoja hyväksyttävyyden näkökulmasta. Työyhteisön hyväksymä tilanne oikeuttaa matalaankin sairauslomakynnykseen. Jos hyväksyntä on kyseenalainen, sairauslomalla olija saatetaan syyllistää ja leimata. Sairauspoissaolo voidaan esimerkiksi nähdä oikeutetuksi vallan käytön välineeksi, jos työyhteisössä vallitsee yhteisesti koettu turhautunut ilmapiiri. Jos taas työntekijä jää sairauslomalle kiukutellakseen esimiehelleen jostain yksittäisestä, henkilökohtaisesta ristiriidastaan, työtoverit eivät välttämättä pidä sitä oikeutettuna. Vaikka siis sairauslomalle jääminen on aina henkilökohtainen ratkaisu, kynnyksellä seisova työntekijä joutuu punnitsemaan toimintatapaansa työyhteisössä vallitsevien sosiaalisten paineiden ja tapojen alaisena. Tämä punninta on osin tietoista, osin yhteisön jäsenet 'tietävät tietämättään' millainen 'habitus' (Bourdieu 1977, Virtanen ym. 2000) kuuluu asiaan sairauspoissaolojen kentällä.

Työtoverit saattavat tehdä sairauslomalle jääneen toimintatapojen perusteella pitkällekin meneviä päätelmiä poissaolon syystä (Dodier 1985). Joissakin tilanteissa ei työtoverin toimintaa kyseenalaisteta mitenkään eikä mahdollisia diagnooseja pohdiskella. Tähän tutkimukseen osallistuneet elintarviketyöntekijät vahvistivat, että on olemassa luotettavia ihmisiä, joiden sairauspoissaolon oikeutusta ei tarvitse epäillä. Toisaalta jollakin saattaa olla sellainen maine, että työtoverit eivät punnitse tilanteen asianhaaroja mitenkään, vaan "leimaavat" hänet aina samalla "diagnoosilla".

#### **MENETELMÄN POHDINTAA**

Ryhmähaastattelut sopivat tähän tutkimukseen erityisen hyvin, koska niiden on todettu soveltuvan hyvin tilanteisiin, joissa halutaan tavoittaa

sitä mikä on yhteistä ryhmän jäsenille, ja tuoda esille haastateltavien mielipiteitä yhteisöllisten, kulttuuristen tekijöiden merkityksistä (kulttuuriset jäsenyykset) johonkin koko yhteisöä koskettavaan ilmiöön (Alasuutari 1994, Pötsönen ja Välimaa 1998, Barbour 2007). Ryhmähaastattelut eivät useinkaan mahdollista kovin erilaisten tai yksilöllisten mielipiteiden esiin tuomista. Tässä tutkimuksessa se ei ollut ongelma, koska kiinnostuksen kohteena olivat yleisesti työpaikalla vallitsevat käsitykset, eivät yksilölliset sairauspoissaolojen syyt. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli saada lisää tietoa siitä, miten sairauspoissaoloihin työpaikalla suhtaudutaan ja miten työntekijät tulkitsevat sairauspoissaolotilanteita. Ryhmähaastattelut tuovat esiin sen prosessin, jossa asenteita muodostetaan ja ne seikat, jotka ovat relevantteja sairauspoissaoloista keskusteltaessa (Kitzinger 1994, Barbour 2007). Työpaikan organisaatio-kulttuurin täydelliseen valottamiseen valitsemamme menetelmä ei ole ehkä ole paras mahdollinen, mutta pitkäkestoisen osallistuvan havainnoinnin ja useiden yksilöhaastattelujen sijaan, ryhmähaastattelut ovat ryhmädynamiikkaa korostavan luonteensa lisäksi myös taloudellinen tapa kerätä aineistoa, jonka avulla saatoimme valottaa elintarviketeollisuuden työyhteisöissä sosiaalisesti hyväksytyjä toimintatapoja. Ryhmähaastatteluisa ajateltiin myös syntyvän keskustelua, ideoita ja ajatusten jäsentymistä haastateltavien keskuudessa rikkaammin kuin yksilöhaastatteluissa. Pyrkimyksenä ei ollut yhtenäisen mielipiteen saavuttaminen (Powell ja Single 1996), ja haastattelijat pyrkivätkin rohkaistamaan myös eriävien mielipiteiden esittämistä. Haastattelutilanteita ei rajattu tiukasti huolimatta teema-aiheista. Näin ollen tavoitettiin sairauspoissaoloihin liittyviä näkemyksiä varsin monipuolisesti ja menetelmävalinta koettiin onnistuneeksi. Haastateltavat olivat kolmesta eri tehtaasta, erilaisilta osastoilta ja erilaisia tuotannon työtehtäviä tekeviä.

Analyysimenetelmänä käytetyn sisällönanalyysin suurin haaste oli kategorisoinnissa. Se ei

ole yksiselitteistä, kun tutkitaan työntekijöiden käsityksiä ja tiettyä työtä tietyssä työympäristössä ja -yhteisössä. Työn ominaispiirteet ja työyhteisölle ominaiset piirteet (esim. psykososiaaliset työolot) sisältävät toisinaan yhteisiä tai päällekkäisiä, vaikeasti toisistaan erotettavia tekijöitä. Vaikka tuloksia ei voikaan täysin yleistää koskemaan koko elintarvikealaa, on tämän tutkimuksen arvo uuden elintarviketeollisuuden sairauspoissaoloja koskevan tiedon tuottamisessa. Tulevaisuudessa voidaan tämän tutkimuksen tulosten perusteella paremmin kiinnittää huomio esille nousseisiin seikkoihin myös kyselytutkimuksia suunniteltaessa. Lisäksi hyödyllistä voisi olla toteuttaa vastaavanlaiset ryhmähaastattelut elintarviketyöntekijöiden työnjohtajille heidän näkökulmansa kuulemiseksi.

#### PÄÄTELMÄT

Tämän tutkimuksen mukaan elintarviketyöntekijöiden sairauspoissaoloihin liittyy vahvasti sairauslomalle jäämisen kynnys. Kynnys merkitsee tämän haastatteluaineiston perusteella henkisen jaksamisen tasoa tietyssä työpaikan ilmapiirissä ja oikeutettuja toimintatapoja tässä ympäristössä. Kynnyksellä tehdyt ratkaisut ovat aina loppujen lopuksi henkilökohtaisia, mutta niihin vaikuttavat monet työyhteisölliset seikat. Elintarviketyön ominaispiirteet eivät saaneet suurta merkitystä toisin kuin työn psykososiaalisiin oloihin liittyvät seikat. Niiden merkitys kiteytyi työn arvostuksen vähäisyyteen. Se ilmeni vahvana elintarviketyöntekijöiden sairauspoissaoloihin ja -lomalle jäämisen kynnykseen liittyvänä tekijänä. Täten huomion kohteeksi tulisi ottaa työn arvostuksen kohoaminen työyhteisöissä. Kun työn arvostus ja työhön sitoutuminen lisääntyisivät, työmoraaali ja sairauslomalle jäämisen kynnys kohoaisivat ja sairauspoissaolot vähenisivät. Lisäksi tehtyjen ryhmähaastattelujen perusteella työntekijästä välittämisen tunteen lisääminen sekä läsnä olevan esimiehen olemassa olo olisivat tärkeitä sairauspoissaolojen vähentämiseksi.

Siukola A, Lumme-Sandt K, Virtanen P, Nygård C-H. *Sickness absence in food industry; a qualitative study about sick leave experiences and prevailing practices among blue-collar workers*  
Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti – Journal of Social Medicine 2008;45:175–186

This paper analyses blue-collar workers' sick leave experiences and prevailing practices in food industry. The attention is drawn to characters and psychosocial aspects of food industry work

and workers' way of action in the situations of sickness absence. The data were gathered through nine focus group interviews with workers from three factories in a large Finnish food industry

group. The focus groups have been analysed using content analysis. Work characteristics, for example hygiene demands, didn't explain sick leaves in workers' conversations. Instead, lack of appreciation of the work, taking care of workers,

attending supervisors and positive working climate were meaningful aspects in the discussions about sick leaves. These are deciding factors when a worker is considering whether or not to take sick leave.

## KIRJALLISUUS

- Alasuutari P. Laadullinen tutkimus. Vastapaino, Tampere 1994.
- Alexanderson K, Leijon M, Akerlind I, Rydh H, Bjurulf P. Epidemiology of sickness absence in a Swedish county in 1985, 1986 and 1987. A three year longitudinal study with focus on gender, age and occupation. *Scand J Soc Med* 1994;22:27–34.
- Barbour R. Doing Focus Group. Sage, London 2007.
- Bellaby P. What is genuine sickness? The relation between work-discipline and the sick role in a pottery factory. *Sociol Health Illn* 1990;12:47–68.
- Boedeker W. Associations between workload and diseases rarely occurring in sickness absence data. *J Occup Environ Med* 2001;43:1081–1088.
- Bourdieu P. Outline of a theory of practice. Cambridge University Press, Cambridge 1977.
- Brouwer W, Koopmanschap M, Rutten F. Productivity losses without absence; measurement validation and empirical evidence. *Health Policy* 1999;48:13–27.
- Christensen KB, Nielsen M. L, Rugulies R, Smith-Hansen L, Kristensen TS. Workplace levels of psychosocial factors as prospective predictors of registered sickness absence. *J Occup Environ Med* 2005;47:933–940.
- Dodier N. Social uses of illness at the workplace: sick leave and moral evaluation. *Soc Sci Med* 1985;20:123–128.
- Feeney A, North F, Head J, Canner R, Marmot M. Socioeconomic and sex differentials in reason for sickness absence from the Whitehall II Study. *Occup Environ Med* 1998;55:91–98.
- Gerhardt U. Ideas about illness: an intellectual and political history of medical sociology. Macmillan, Basingstoke 1989.
- Grinyer A, Singleton V. Sickness absence as risk-taking behaviour: a study of organisational and cultural factors in the public sector. *Health Risk Soc* 2000;2:7–21.
- Hanebuth D, Meinel M, Fischer JE. Health-related quality of life, psychosocial work conditions, and absenteeism in an industrial sample of blue- and white-collar employees: a comparison of potential predictors. *J Occup Environ Med* 2006;48:28–37.
- Hansson M, Boström C, Harms-Ringdahl K. Sickness absence and sickness attendance – what people with neck or back pain think. *Soc Sci Med* 2006;62:2183–2195.
- Head J, Kivimäki M, Martikainen P, Vahtera J, Ferrie JE, Marmot MG. Influence of change in psychosocial work characteristics on sickness absence: The Whitehall II Study. *J Epidemiol Community Health* 2006;60:55–61.
- Holmgren K, Dahlin Ivanoff S. Women on sickness absence--views of possibilities and obstacles for returning to work. A focus group study. *Disabil Rehabil* 2004;26:213–222.
- Hoverstad T, Kjolstad S. Use of focus groups to study absenteeism due to illness. *J Occup Med* 1991;33:1046–1050.
- Isacsson A, Hanson BS, Janzon L, Kugelberg G. The epidemiology of sick leave in an urban population in Malmö, Sweden. *Scand J Soc Med* 1992;20:234–239.
- Jansen NW, Kant IJ, van Amelsvoort LG, Kristensen TS, Swaen GM, Nijhuis FJ. Work-family conflict as a risk factor for sickness absence. *Occup Environ Med* 2006;63:488–494.
- Johansson G, Lundberg I. Adjustment latitude and attendance requirements as determinants of sickness absence or attendance. Empirical tests of the illness flexibility model. *Soc Sci Med* 2004;58:1857–1868.
- Kitzinger J. The methodology of Focus Groups: the importance of interaction between research participants. *Sociol Health Illn* 1994;16:103–121.
- Kivimäki M, Elovainio M, Vahtera J, Ferrie JE. Organisational justice and health of employees: prospective cohort study. *Occup Environ Med* 2003;60:27–34.
- Labriola M, Lund T, Burr H. Prospective study of physical and psychosocial risk factors for sickness absence. *Occup Med* 2006;56:469–474.
- Lund T, Labriola M, Christensen KB, Bultmann U, Villadsen E. Physical work environment risk factors for long term sickness absence: prospective findings among a cohort of 5357 employees in Denmark. *BMJ* 2006;332:449–452.
- Marmot M, Feeney A, Shipley M, North F, Syme SL. Sickness absence as a measure of health status and functioning: from the UK Whitehall II study. *J Epidemiol Community Health* 1995;49:124–130.
- Messing K, Tissot F, Saurel-Cubizolles MJ, Kaminski M, Bourguin M. Sex as a variable can be a surrogate for some working conditions: factors associated with sickness absence. *J Occup Environ Med* 1998;40:250–260.
- Mohren DC, Swaen GM, Kant I, van Schayck CP, Galama JM. Fatigue and job stress as predictors for sickness absence during common infections. *Int J Behav Med* 2005;12:11–20.

- Nicholson N, Johns G. The Absence Culture and the Psychological Contract – Who's in Control of Absence? *AMR* 1985;10:397–407.
- Nielsen ML, Rugulies R, Christensen KB, Smith-Hansen L, Kristensen TS. Psychosocial work environment predictors of short and long spells of registered sickness absence during a 2-year follow up. *J Occup Environ Med* 2006;48:591–598.
- North FM, Syme SL, Feeney A, Shipley M, Marmot M. Psychosocial work environment and sickness absence among British civil servants: the Whitehall II study. *Am J Public Health* 1996;86:332–340.
- Ockander M, Timpka T, Nyce JM. How to avoid long-term sickness absence: the advice from women with personal experience. *Fam Pract* 2005;22:394–398.
- Piirainen H, Räsänen K, Kivimäki M. Organizational climate, perceived work-related symptoms and sickness absence: a population-based survey. *J Occup Environ Med* 2003;45:175–184.
- Powell RA, Single HM. Focus groups. *Int J Qual Health Care* 1996;8:499–504.
- Pålsson B, Strömberg U, Ohlsson K, Skerfving S. Absence attributed to incapacity and occupational disease/accidents among female and male workers in the fish-processing industry. *Occup Med* 1998;48:289–295.
- Pötsönen R, Välimaa R. Ryhmähaastattelu laadullisen terveystutkimuksen menetelmänä. *Terveystieteen laitoksen julkaisusarja 9, Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä* 1998.
- Rosvold E, Bjertness E. Physicians who do not take sick leave: hazardous heroes? *Scand J Public Health* 2001;29:71–5.
- Savinainen M, Nygård C-H, Arola H. Physical Capacity and Work Ability among Middle-aged Women in Physically Demanding Work – a 10-year Follow-up Study. *Advances in Physiotherapy* 2004;6:110–121.
- Siukola A, Savinainen M, Nygård C-H, Arola H, Luukkaala T, Virtanen P, Taskinen H, Pitkänen M. Sairauspoissaolot elintarviketeollisuudessa. Loppuraportti Työsuojelurahastolle 31.5.2005, 2005.
- Tuomi J, Sarajärvi A. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Tammi, Helsinki 2003.
- Työaikakatsaus – Työajat ja poissaolot EK:n jäsenyrityksissä vuonna 2006. Elinkeinoelämän keskusliitto (EK), Helsinki 2007.
- Vahtera J, Kivimäki M, Pentti J, Theorell T. Effect of change in the psychosocial work environment on sickness absence: a seven year follow up of initially healthy employees. *J Epidemiol Community Health* 2000;54:484–493.
- Vahtera J, Kivimäki M, Virtanen P. Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa. Työterveyslaitos, Helsinki 2002.
- Vahtera J, Kivimäki M, Pentti J, Linna A, Virtanen M, Virtanen P, Ferrie JE. Organisational downsizing, sickness absence, and mortality: 10-town prospective cohort study. *BMJ* 2004;328:550–560.
- Valtonen A. Ryhmäkeskustelut – millainen metodi? Teoksessa Ruusu vuori J, Tiittula L. (toim.) Haastattelu – tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Vastapaino, Tampere 2005, 223–241.
- Virtanen P. Sairaus työmarkkinoilla. Huomioita sairastamisesta palkkatyössä ja työttömänä. Väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis ser A vol 459, Tampere 1995.
- Virtanen P, Nakari R, Ahonen H, Vahtera J, Pentti J. Locality and habitus: the origins of sickness absence practices. *Soc Sci Med* 2000;50:27–39.
- Virtanen P, Siukola A, Luukkaala T, Savinainen M, Arola H, Nygård C-H, Kivimäki M, Helenius H, Vahtera J. Sick leaves in four factories: do characteristics of employees and working conditions explain differences in sickness absence between workplaces? *Scand J Work Environ Health* 2008;34:260–266.
- Voss M, Floderus B, Diderichsen F. Physical, psychosocial, and organisational factors relative to sickness absence: a study based on Sweden Post. *Occup Environ Med* 2001;58:178–184.
- Väänänen A, Toppinen-Tanner S, Kalimo R, Mutanen P, Vahtera J, Peiro JM. Job characteristics, physical and psychological symptoms, and social support as antecedents of sickness absence among men and women in the private industrial sector. *Soc Sci Med* 2003;57:807–824.
- Väänänen A, Toivanen M, Pentti J, Vahtera J. Työstä kotiin suuntautuva ristiriita sairauspoissaolojen ennustajana sosioekonomisissa ryhmissä. *Sosiaalilääk Aikak* 2007;44:99–108.

**ANNA SIUKOLA**  
*TtM, tutkija,*  
*Tampereen yliopisto*  
*Terveystieteen laitos*

**KIRSI LUMME-SANDT**  
*FT, tutkija,*  
*Tampereen yliopisto*  
*Terveystieteen laitos*

**PEKKA VIRTANEN**  
*LT, terveystieteiden yliopettaja,*  
*Tampereen yliopisto*  
*Terveystieteen laitos*

**CLAS-HÅKAN NYGÅRD**  
*FT, työterveyden professori,*  
*Tampereen yliopisto*  
*Terveystieteen laitos*