

# TYÖELÄMÄN TUTKIMUS

Arbetslivsforskning

1 - 2013

### Julkaisija

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

### Päätoimittaja

Mia Hakovirta, Sosiaalitieteiden laitos,  
20014 Turun yliopisto, (02) 333 6213,  
[mia.hakovirta@utu.fi](mailto:mia.hakovirta@utu.fi)

### Toimitussihteeri

Henna Isoniemi, (02) 333 5892,  
[henna.isoniemi@utu.fi](mailto:henna.isoniemi@utu.fi)

### Toimitusneuvosto

pj. Jouko Nätti, [jouko.natti@uta.fi](mailto:jouko.natti@uta.fi)  
Pasi Pyöriä, [pasi.pyoria@uta.fi](mailto:pasi.pyoria@uta.fi)  
Timo Anttila, [timo.e.e.anttila@jyu.fi](mailto:timo.e.e.anttila@jyu.fi)  
Anita Haataja, [anita.haataja@kela.fi](mailto:anita.haataja@kela.fi)  
Irja Kandolin, [irja.kandolin@ttl.fi](mailto:irja.kandolin@ttl.fi)  
Paul Jonker-Hoffren, [paujon@utu.fi](mailto:paujon@utu.fi)  
Anne Alvesalo-Kuusi,  
[anne.alvesalo-kuusi@ttl.fi](mailto:anne.alvesalo-kuusi@ttl.fi)

### Graafinen suunnittelu ja taitto

Jouni Korkiasaari, [joukork@utu.fi](mailto:joukork@utu.fi)

### Toimitukselle osoitettava posti

Työelämän tutkimus  
Mia Hakovirta  
Sosiaalitieteiden laitos  
20014 Turun yliopisto tai  
[mia.hakovirta@utu.fi](mailto:mia.hakovirta@utu.fi)

### Tilaukset ja osoitteenmuutokset

Paul Jonker-Hoffren, Sosiaalitieteiden laitos,  
20014 Turun yliopisto, [paujon@utu.fi](mailto:paujon@utu.fi)

Tilausmaksu 40 euroa (sisältää Työelämän tutkimusyhdistyksen jäsenyyden),  
opiskelijahinta 20 euroa. Irtonumerohinta  
15 euroa. Vuonna 2013 lehti ilmestyy  
kolme kertaa.

### Lehden verkkosivut

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

### Painopaikka

Saarijärven Offset oy

## SISÄLLYS

---

### Artikkelit

---

- 1 ■ Maarit Ruotsalainen & Ulla Kinnunen: *Psykologinen sopimus ja hyvinvointi pysyvillä ja määräaikailla yliopistotyöntekijöillä*
- 19 ■ Marjo Kumpula: *Ammatti-identiteetin muovautuvuus ja työntekijöiden käyttämät selviytymisstrategiat vakuutusallalla*
- 34 ■ Hanna-Mari Ikonen: *Epävarma työ, yrittäjätapaisuus ja paikkatunne: syrjäseudun naisen esimerkki*
- 50 ■ Ritva Ruponen & Marjatta Vanhalakka-Ruoho: *Ryhmäohjaus työtoimijuuden tukena? Tapaustutkimus IT-alalta*

### Lectio praecursoria

---

- 66 ■ Jenni Ervasti: *Oppilaisiin liittyvät psykososiaaliset tekijät, kouluympäristö ja opettajien sairauspoissaolot*
- 72 ■ Paul Jonker-Hoffrén: *Paperiteollisuuden ammattiliitto muuttuvassa ympäristössä*

### Katsauksia ja keskustelua

---

- 79 ■ Liisa Lähteenmäki: *Työmarkkinaongelmasta yksilölliseksi ratkaisuksi. Tutkimuskohteena vuokratyön muuttuva merkitys*

### Muulla tutkittua

---

- 89 ■ Miia Ojanen: *Ansiotyön vaikutus työn ja perheen yhteensovittamiseen sekä työntöön resursseihin kohdistuvat työ-perhe-konfliktin seuraukset*

### Kirjasto

---

- 93 ■ Tuomo Alasoini: *Työntekijälähtöinen innovointi – innovaatiodemokratiaa vai -anarkiaa? (Steen Høyrup, Maria Bonnafous-Boucher, Cathrine Hasse, Maja Lotz & Kirsten Møller (toim.): Employee-Driven Innovation. A New Approach)*
- 95 ■ Tuula Heiskanen: *Tasa-arvon monet ulottuvuudet (Johanna Kantola, Kevät Nousiainen & Milja Saari (toim.): Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon)*

97 ■ Numeron kirjoittajat

99 ■ Ohjeita kirjoittajille

Maarit Ruotsalainen & Ulla Kinnunen

## Psykologinen sopimus ja hyvinvointi pysyvillä ja määräaikaisilla yliopistotyöntekijöillä

### Abstrakti

Tässä tutkimuksessa vertaillaan pysyvien ja määräaikaisten yliopistotyöntekijöiden psykologisen sopimuksen sisältöä ja täyttymistä sekä työntekijän että organisaation velvollisuuksien näkökulmasta. Lisäksi tutkitaan psykologisen sopimuksen täyttymisen yhteyksiä työnvaihtoaikaisiin, itsearvioituun työssä suoriutumiseen ja työtyytyväisyyteen sekä selvitetään, muuntaako työsuhdetyyppi näitä yhteyksiä. Tutkimukseen osallistui yhteensä 912 pysyvää ja 1 220 määräaikaista työntekijää kahdesta monialaisesta yliopistosta. Tulokset osoittavat, ettei psykologisen sopimuksen sisällössä ole pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden välillä eroa. Pysyvät työntekijät arvioivat omat työntekijän velvollisuutensa paremmin täyttyneiksi kuin määräaikaiset, mutta organisaation velvollisuuksien täyttymisessä ei työntekijäryhmien välillä havaita eroja. Työntekijän velvollisuuksien täyttyminen ennustaa erityisesti parempaa itsearvioitua työssä suoriutumista mutta myös parempaa työtyytyväisyyttä. Organisaation velvollisuuksien täyttyminen on yhteydessä vähentyneisiin työnvaihtoaikaisiin ja parempaan työtyytyväisyyteen. Lisäksi havaitaan, että työntekijän velvollisuuksien täyttyminen on tärkeää erityisesti määräaikaisten työntekijöiden työssä suoriutumiselle. Kaikkiaan tulokset viittaavat siihen, etteivät määräaikaiset yliopistotyöntekijät ole psykologisen sopimuksen sisällön tai täyttymisen osalta huono-osaisia verrattuna pysyviin työntekijöihin.

### Johdanto

Määräaikainen työ on suhteellisen yleistä nykyajan suomalaisessa työelämässä. Esimerkiksi vuonna 2008 naisista 18,7 % ja miehistä 11,1 % työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa (Eurostat 2008). Määräaikaiset työsuhteet olivat Suomessa myös hieman yleisempiä kuin EU:ssa keskimäärin. Aiempien tutkimusten tulokset määräaikaisten työntekijöiden hyvinvoinnista, työasenteista sekä työssä suoriutumisesta ovat olleet ristiriitaisia, eikä määräaikaisten työntekijöiden huono-osaisuutta suhteessa pysyviin työntekijöihin ole

voitu yksiselitteisesti osoittaa (Connelly & Gallagher 2004; De Cuyper ym. 2008; Guest 2004), vaikka useat teoriat näin olettavatkin (De Cuyper ym. 2008).

Aiempien tutkimustulosten ristiriitaisuutta voidaan lähestyä tarkastelemalla määräaikaisten työntekijöiden asemaa työelämässä psykologisen sopimuksen näkökulmasta (De Cuyper ym. 2008; De Cuyper & De Witte 2006; 2008; Guest 2004; Moilanen 2002). Ensinnäkin pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden psykologisen sopimuksen sisällös-

sä on todettu olevan eroja (De Cuyper & De Witte 2006; 2007; Millward & Hopkins 1998). Koska psykologinen sopimus on lisäksi yhteydessä työntekijän asenteisiin, käyttäytymiseen ja hyvinvointiin erityisesti sopimuksen täyttymisen tai mahdollisen rikkoutumisen kautta (De Cuyper & De Witte 2008; Parzefall & Hakanen 2010; Zhao, Wayne, Glibkowski & Bravo 2007), on mahdollista, että erot psykologisessa sopimuksessa selittävät aiempien tutkimusten ristiriitaisia tuloksia. Kaikkiaan psykologista sopimusta – sen sisältöä ja täyttymistä – on tärkeä tutkia, sillä käsitteen avulla voidaan selittää eroja työssä koetussa hyvinvoinnissa ja suoriutumisessa. Se tarjoaa myös yhden näkökulman työelämän laadun kehittämiseen, sillä pyrkimällä tietoisesti muuttamaan psykologista sopimusta voidaan muuttaa työntekijöiden työn mielekkyyden kokemuksia (Alasoini 2007).

Olemme aiemmin tarkastelleet psykologista sopimusta laatimamme kirjallisuuskatsauksen pohjalta (Ruotsalainen & Kinnunen 2009). Nyt jatkamme samasta aiheesta paneutumalla empiiriseen tutkimukseen, jossa vertaillaan pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden psykologisen sopimuksen sisältöä ja täyttymistä. Lisäksi selvitetään psykologisen sopimuksen yhteyksiä työnvaihtoaikeisiin, itsearvioituun työssä suoriutumiseen ja työtyytyväisyyteen sekä tarkastellaan, muuntaako työsuhdetyyppi (pysyvä vs. määräaikaisten) näitä yhteyksiä.

## Psykologinen sopimuksen sisältö

Psykologisesta sopimuksesta on esitetty useita määritelmiä, jotka voidaan jakaa kahteen linjaan (ks. Ruotsalainen & Kinnunen 2009). Osassa määritelmistä tarkastelun kohteena ovat sekä työntekijän että työnantajan tarpeet ja odotukset sekä niiden täyttäminen osapuolten vastavuoroisessa vuorovaikutuksessa. Osa määritelmistä korostaa voimakkaammin yksilön tulkintaa. Näistä määritelmistä tunnetuin on Rousseau'n (1989) esittämä.

Sen mukaan psykologisella sopimuksella tarkoitetaan yksilön näkemystä niistä vastavuoroisista lupauksiin perustuvista velvollisuuksista, joita sisältyy hänen ja organisaation väliseen vaihtosuhteeseen (Rousseau 1989; 1995). Lupauksia ei välttämättä ole koskaan lausuttu ääneen, vaan ne saattavat perustua esimerkiksi yksilön tekemiin havaintoihin organisaation toiminnasta tai muiden työntekijöiden tilanteista (Rousseau & McLean Parks 1993). Rousseau'n (1989; 1995) määritelmässä korostetaan psykologisen sopimuksen subjektiivisuutta.

Psykologisen sopimuksen sisällön perusteella voidaan puhua suppeammista, rahalliseen vaihtoon perustuvista transaktionaalista sopimuksista ja avoimemmista, myös emotionaalisia elementtejä sisältävistä relationaalista sopimuksista (Rousseau 1995; Rousseau & McLean Parks 1993; Robinson, Kraatz & Rousseau 1994). Transaktionaalinen psykologinen sopimus kuvaa tilannetta, jossa yksilö tietyn ajanjakson aikana täyttää tarkoin rajatut velvollisuutensa ja saa siitä rahallisen korvauksen (Millward & Hopkins 1998; Robinson ym. 1994; Rousseau 1995). Relationaalissa psykologisessa sopimuksessa puolestaan yksilön lojaalisuus ja halukkuus tehdä jopa edellytettyä enemmän palkitaan turvatulla työllä sekä sillä, että organisaatio välittää yksilön hyvinvoinnista (Millward & Hopkins 1998; Robinson ym. 1994; Rousseau 1995; Rousseau & McLean Parks 1993). Relationaalista psykologista sopimusta on pidetty tyypillisempänä pysyvässä työsuhteessa oleville työntekijöille, kun taas määräaikaisten työntekijöiden psykologisen sopimuksen on katsottu olevan transaktionaalisempi sisällöltään (Millward & Hopkins 1998; Rousseau 1995; ks. myös De Cuyper & De Witte 2006; 2007). Määräaikaisten työntekijöiden psykologisen sopimuksen on myös todettu muuttuvan transaktionaalisesta relationaalisemmaksi työsuhteen jatkuessa pidempään (Lee & Faller 2005).

Työelämässä viime aikoina tapahtuneet muutokset ja työn epävarmuuden lisäänty-

minen ovat haastaneet psykologisen sopimuksen sisällön (ks. Alasoini 2007; Millward & Brewerton 2000; Ruotsalainen & Kinnunen 2009). Relationaalisen ja transaktionaalisen psykologisen sopimuksen rinnalle on nostettu uusi psykologinen sopimus, jossa korostuvat työntekijän työllistymis- ja kehittymismahdollisuuksiin panostaminen hänen tarjoamansa osaamisen ja suoritusten vastineeksi (Anderson & Schalk 1998; Cavanaugh & Noe 1999; De Cuyper & De Witte 2007; ks. myös Millward & Brewerton 2000). Uuden psykologisen sopimuksen on todettu olevan tyypillisempi juuri määräaikaisille työntekijöille, joilla varmuutta työsuhteen jatkumisesta ei ole (De Cuyper & De Witte 2007).

On myös esitetty, että psykologinen sopimus olisi kerroksittainen, jolloin transaktionaaliset velvollisuudet muodostaisivat kaikille psykologisille sopimuksille yhteisen pohjan (De Cuyper & De Witte 2006; 2007). De Cuyper ja De Witte havaitsivat tutkimuksissaan, etteivät pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden psykologiset sopimukset eronneet toisistaan transaktionaalisten velvollisuuksien osalta, mutta relationaaliset velvollisuudet olivat tyypillisempiä pysyville ja uudet velvollisuudet määräaikaisille työntekijöille.

### **Psykologisen sopimuksen täyttyminen ja hyvinvointi**

Psykologisen sopimuksen rikkoutumisella tarkoitetaan yksilön kognitiivista arviota siitä, ettei organisaatio ole vastavuoroisesti täyttänyt velvollisuuksiaan häntä kohtaan, vaikka yksilö itse on tehnyt oman osansa (Morrison & Robinson 1997). Aiemmissä tutkimuksissa psykologisen sopimuksen rikkoutumista on tutkittu pääosin vain organisaation puolelta. Siten se, ettei työntekijä täytä omia velvollisuuksiaan organisaatiota kohtaan, on jäänyt tutkimuksissa taka-alalle (poikkeuksena esim. Tekleab & Taylor 2003). Psykologisen sopimuksen rikkoutumisella on kuitenkin kielteisiä seurauksia molemmissa tapauksis-

sa. Sen rikkoutumisen organisaation puolelta on todettu muun muassa vähentävän työntekijöiden luottamusta (Robinson & Rousseau 1994), sitoutumista (Raja, Johns & Ntalianis 2004; Zhao ym. 2007) ja työtyytyväisyyttä (Raja ym. 2004; Robinson & Rousseau 1994; Zhao ym. 2007), lisäävän työnvaihtoaikaita (Raja ym. 2004; Turnley & Feldman 2000; Zhao ym. 2007) sekä heikentävän työssä suoriutumista ja työyhteisötaitoja (Turnley & Feldman 2000; Zhao ym. 2007). Tekleab ja Taylor (2003) havaitsivat psykologisen sopimuksen rikkoutumisen työntekijän puolelta ennustavan sitä, että esimies arvioi työntekijän työssä suoriutumisen ja työyhteisötaidot heikommiksi.

Psykologiseen sopimukseen sisältyvän vastavuoroisuuden on katsottu selittävän sitä, miksi organisaation velvollisuudet ja niiden täyttyminen tai rikkoutuminen heijastuvat työntekijän omiin velvollisuuksiin sekä asenteisiin ja käyttäytymiseen (Conway & Briner 2005; Coyle-Shapiro & Kessler 2000; 2002; Rousseau 1989). Esimerkiksi Robinson kollegoineen (1994) totesi, että psykologisen sopimuksen rikkoutuessa organisaation puolelta työntekijä arvioi omien velvollisuuksiensa organisaatiota kohtaan vähentyneen eli hän sopeutuu tilanteeseen muokkaamalla psykologisen sopimuksensa sisältöä. Lisäksi psykologisen sopimuksen rikkoutumisen katsotaan aiheuttavan kielteisiä tunteita, kuten pettymystä ja vihaa (Morrison & Robinson 1997). Näiden kielteisten tunteiden on todettu välittävän psykologisen sopimuksen rikkoutumisen sekä työntekijän asenteiden ja käyttäytymisen välistä yhteyttä (Raja ym. 2004; Zhao ym. 2007).

Useissa tutkimuksissa psykologisen sopimuksen rikkoutumista on mitattu arvioimalla sitä, kuinka hyvin psykologinen sopimus on täyttynyt, vaikka psykologisen sopimuksen rikkoutumista ja täyttymistä voidaan pitää pikemminkin erillisinä ilmiöinä kuin saman ulottuvuuden ääripäinä (Conway & Briner 2005; Millward & Brewerton 2000). Rousseau ja Tijoriwalan (1998) mukaan psykologinen sopimus voidaan nimittäin arvioi-



da kokonaisuutena hyvin täyttyneeksi, vaikka se olisi joiltakin osin myös rikkoutunut. He ovatkin esittäneet, että psykologista sopimusta tulisi arvioida sekä täyttymisen että rikkoutumisen näkökulmista. Aikaisemmissa tutkimuksissa on kuitenkin keskitytty rikkoutumisen näkökulmaan lukuun ottamatta joitakin poikkeuksia. Esimerkiksi Turnley, Bolino, Lester ja Bloodgood (2003) ovat todenneet psykologisen sopimuksen relationaalisten velvollisuuksien täyttymisen ennustavan parempaa työssä suoriutumista ja työyhteisötaitoja. Lisäksi Parzefall ja Hakanen (2010) tarkastelivat psykologisen sopimuksen täyttymisen yhteyksiä työntekijän asenteisiin ja hyvinvointiin. Heidän mukaansa psykologisen sopimuksen täyttyminen voi toimia työn voimavarana työn vaatimusten ja voimavarojen mallin (Bakker & Demerouti 2007) mukaisesti ja ennustaa siten myönteisiä työhön liittyviä asenteita ja hyvinvointia. Parzefall ja Hakanen havaitsivat, että psykologisen sopimuksen täyttyminen oli yhteydessä vähentyneisiin työvaihtoaikaisiin työn imun ja sitoutumisen välityksellä sekä parempaan psyykkiseen terveyteen työn imun välityksellä.

### **Psykologisen sopimuksen täyttyminen ja työsuhdetyyppi**

Psykologista sopimusta voidaan pitää eräänlaisena sisäisenä mallina, joka ohjaa työntekijän havaintoja ja tulkintoja työssä kohtaan tilanteista (Rousseau 1995; 2001). De Cuyper ja De Witte (2008) ovat päättelleet, että pysyvät ja määräaikaisten työntekijät arvioivat psykologisen sopimuksensa täyttymistä erilaisin kriteerein, koska heidän sopimustensa sisällöt ovat erilaisia. He esittävät myös, että psykologisen sopimuksen täyttyminen tai rikkoutuminen on sisältöä tärkeämpää, kun vertaillaan määräaikaisten ja pysyvien työntekijöiden asenteita, käyttäytymistä ja hyvinvointia.

Aiemmissa tutkimuksissa on esitetty, että määräaikaisten työntekijöiden suppeampi

transaktionaalinen psykologinen sopimus olisi helpompi täyttää, kun taas pysyvien työntekijöiden avoimempi ja moniselitteisempi relationaalinen sopimus olisi alttiimpi rikkoutumiselle (De Cuyper ym. 2008; Guest 2004; Rousseau & McLean Parks 1993). De Jong ym. (2009) totesivat, että määräaikailla työntekijöillä oli pysyviin työntekijöihin verrattuna suppeampi psykologinen sopimus, joka täytyi helpommin. Heidän tulostensa perusteella tämä näyttäisi koskevan samalla tavoin sekä työntekijän että organisaation velvollisuuksia, toisin sanoen määräaikailla työntekijöillä sekä omat että organisaation velvollisuudet olisivat paremmin täyttyneet. De Jong kollegoineen tulkitsivat tulosten viittaavan myös siihen, että määräaikaisten työntekijät panostaisivat omien velvollisuuksiensa täyttämiseen pysyvän työn toivossa (ks. myös Chambel & Castanheira 2007).

Lojaalisuuteen ja luottamukseen perustuvan relationaalisen psykologisen sopimuksen rikkoutumisella on esitetty olevan haitallisempia seurauksia kuin transaktionaalisen sopimuksen rikkoutumisella (Millward & Brewerton 2000). Väitteelle on löytynyt myös empiiristä tukea. Raja ym. (2011) nimittäin totesivat, että psykologisen sopimuksen rikkoutumiseen liittyvät kielteiset tunteet olivat voimakkaammin yhteydessä vähäiseen työtyytyväisyyteen ja -suoritukseen sekä lisääntyneisiin työvaihtoaikaisiin työntekijöillä, joiden psykologinen sopimus oli relationaalinen. Aiemmissa tutkimuksissa on lisäksi esitetty työn epävarmuuden olevan haitallisempaa pysyvien työntekijöiden psykologisen sopimuksen kannalta, koska heidän relationaalisempaan psykologiseen sopimukseen liittyy olennaisesti organisaation lupaus työn jatkuvuudesta (De Cuyper & De Witte 2006; 2008; De Cuyper ym. 2008; De Witte & Näswall 2003; Mauno, Kinnunen, Mäkikangas & Nätti 2005). Näin ollen voidaan olettaa, että organisaation velvollisuuksien (kuten työn varmuus) täyttyminen olisi tärkeämpää pysyvien työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta. Toisaalta voidaan olettaa, että työntekijän

omien velvollisuuksien täyttyminen olisi tärkeämpää määräaikaisten työntekijöiden hyvinvoinnille, koska määräaikaiset työntekijät ehkä pyrkivät olemaan mahdollisimman hyviä työntekijöitä pysyvän työn toivossa (ks. Chambel & Castanheira 2007; De Cuyper ym. 2008; De Cuyper & De Witte 2008; de Jong ym. 2009).

### Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen kohteena ovat yliopistotyöntekijät. Koska tutkimuksessa haluttiin verrata määräaikaista ja pysyviä työntekijöitä keskenään, päädyttiin tutkimaan yliopistoja, sillä määräaikaisten työntekijöiden osuus yliopistoissa on varsin suuri (noin puolet). Yleisesti ottaen määräaikaiset työsuhteet ovat noin kaksi kertaa yleisempiä julkisella sektorilla kuin yrityksissä. Yliopisto työpaikkana on tiettyssä määrin erityislaatuinen. Kyse on asiantuntijaorganisaatiosta, jonka henkilöstö koostuu hyvin koulutetuista työntekijöistä ja joista useat tekevät jatko-opintoja.

Psykologisen sopimuksen sisältöä ja täyttymistä tarkastellaan tässä tutkimuksessa sekä työntekijän että organisaation velvollisuuksien näkökulmasta, mikä laajentaa tarkastelua aiempaan tutkimukseen verrattuna, sillä vastaavaa tutkimusta on olemassa varsin vähän (poikkeuksena esim. Coyle-Shapiro & Kessler 2002; de Jong, Schalk & De Cuyper 2009). Psykologisen sopimuksen sisältöä lähestytään puolestaan kerroksittaisen mallin näkökulmasta (De Cuyper & De Witte 2006; 2007), mitä ei ole usein tutkittu. Psykologisen sopimuksen rikkoutumisen yhteyksistä työnvaihtoaikaisiin, työssä suoriutumiseen ja työtyytyväisyyteen on runsaasti aiempaa tutkimustietoa (Raja, Johns & Bilgrami 2011; Zhao ym. 2007). Sen vuoksi onkin mielenkiintoista laajentaa näkökulmaa työntekijän ja organisaation velvollisuuksien täyttymisen tarkasteluun sekä työsuhdetyypin mahdollisen merkityksen tutkimiseen.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää

1. Muodostuuko psykologinen sopimus kaikille yhteisistä transaktionaalisista velvollisuuksista sekä näiden lisäksi relationaalisista velvollisuuksista pysyvillä ja uusista velvollisuuksista määräaikailla työntekijöillä?
2. Onko pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden välillä eroa psykologisen sopimuksen täyttymisessä työntekijän omien tai organisaation velvollisuuksien näkökulmasta?
3. Onko psykologisen sopimuksen täyttymisen yhteydessä työnvaihtoaikaisiin, itsearvioituun työssä suoriutumiseen ja työtyytyväisyyteen?
4. Muuntaako työsuhdetyyppi (määräaikainen/pysyvä) psykologisen sopimuksen täyttymisen yhteyttä työnvaihtoaikaisiin, itsearvioituun työssä suoriutumiseen ja työtyytyväisyyteen?

### Tutkimuksen toteutus

#### *Aineisto*

Tutkimus toteutettiin osana Suomen Akatemian rahoittamaa hanketta ”Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia?”. Tutkimuksen aineisto kerättiin kahdessa monialaisessa suomalaisessa yliopistossa syksyllä 2008. Yliopistojen päätoiminen henkilöstö kutsuttiin sähköpostilla vastaamaan tutkimuksen verkkokyselyyn. Kaikkiaan kyselyyn osallistui näissä kahdessa yliopistossa 2 137 työntekijää ja kyselyn vastausprosentti oli 48,5. Määräaikaiset työntekijät olivat aineistossa yliedustettuina (57 % vs. 53 %,  $p < .001$ ), mikä oli odotettavissa, koska tutkimushankkeen aiheena oli erityisesti määräaikainen työ. Myös naiset olivat aineistossa yliedustettuina (66 % vs. 61 %,  $p < .001$ ), mutta työntekijöiden henkilöstöryhmän (opetus-, tutkimus- ja hallintohenkilöstö) osalta aineis-

to vastasi melko hyvin tutkimuksen kohteena olleiden yliopistojen tilannetta tutkimushetkellä (ks. Kirves ym. 2010). Kyselyyn vastanneista tämän tutkimuksen ulkopuolelle rajattiin vuokratyöntekijät, jolloin lopullinen aineisto koostui 2 132 työntekijästä, joista 57 % oli määräaikaista.

Määräaikaiset työntekijät olivat keski-ikänsä nuorempia (ka. = 37) kuin pysyvässä työsuhteessa olevat (ka. = 50) ( $p < .001$ ). Vastaajista 66 % oli naisia, eikä sukupuolijakaumassa pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden välillä ollut eroa. Koulutukseltaan määräaikaiset työntekijät olivat keskimäärin korkeammin koulutettuja kuin pysyvät työntekijät ( $p < .001$ ). Määräaikaista työntekijöistä 81 prosentilla oli maisterintutkinto tai sitä ylempi koulutus, kun taas pysyvästä työntekijöistä 68 prosentilla oli vastaava koulutus. Tutkimukseen vastanneista 80 % eli parisuhteessa, eikä jakaumassa ollut eroa pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden välillä. Kokoaikatyössä oli 94 %, pysyvistä hiukan useampi kuin määräaikaista ( $p < .01$ ). Vastaajista esimiesasemassa oli keskimäärin 26 %. Heitä oli enemmän pysyvissä työntekijöissä kuin määräaikaista ( $p < .001$ ).

### Menetelmät

Tutkimuksessa käytettiin summamuuttujia, jotka perustuvat useampaan kysymykseen tai väittämään. Kaikki summamuuttujat muodostettiin niin sanottuina keskiarvomuuttujina (toisin sanoen summamuuttujat on palautettu alkuperäiselle kysymysten tai väittäminen arviointiasteikolle) ja ne on nimetty pisteytyksen suunnan mukaisesti: mitä isompi pistemäärä, sitä enemmän mitattua ilmiötä esiintyy. Näin muodostettujen summamuuttujien luotettavuutta (reliabiliteettia) arvioitiin Cronbachin alfa -kertoimella.

*Psykologisen sopimuksen sisältöä* tutkittiin työntekijän ja organisaation velvollisuuksien näkökulmasta. Kysymykset (yhteensä 20) valittiin aiemmissa tutkimuksissa käytettyjen

mittareiden perusteella (ks. Coyle-Shapiro & Conway 2005; Coyle-Shapiro & Kessler 2002; McDonald & Makin 2000; Rousseau 2000) siten, että transaktionaalisten, relationaalisten ja uusien velvollisuuksien sisällöt vastasivat teoriaa ja aiempaa tutkimusta. *Työntekijän velvollisuuksia* tutkittiin 10 kysymyksellä: transaktionaaliset velvollisuudet (3 kysymystä, esimerkiksi "Olla vastuussa selkeästi määritellyistä tehtävistä"; Cronbachin  $\alpha = .60$ ), relationaaliset velvollisuudet (4 kysymystä, esimerkiksi "Olla joustava siinä, minkä katson kuuluvan työhöni";  $\alpha = .71$ ) ja uudet velvollisuudet (3 kysymystä, esimerkiksi "Hyväksyä yhä haastavammia suoritusvaatimukset";  $\alpha = .64$ ). *Organisaation velvollisuuksia* tutkittiin vastaavasti: transaktionaaliset velvollisuudet (3 kysymystä, esimerkiksi "Määritellä selkeät tavoitteet ja päämäärät työlleni";  $\alpha = .68$ ), relationaaliset velvollisuudet (3 kysymystä, esimerkiksi "Välittää hyvinvointitani";  $\alpha = .69$ ) ja uudet velvollisuudet (4 kysymystä, esimerkiksi "Tarjota koulutus- ja kehittymismahdollisuuksia";  $\alpha = .78$ ). Vastaajat arvioivat 5-portaisella asteikolla (1 = ei lainkaan ... 5 = erittäin paljon), missä määrin he ajattelivat kyseisten velvollisuuksien kuuluvan heidän omiin velvollisuuksiinsa nykyistä työnantajaa kohtaan tai heidän nykyisen työnantajansa velvollisuuksiin heitä itseään kohtaan.

Myös *psykologisen sopimuksen täyttymistä* arvioitiin työntekijän ja organisaation velvollisuuksien näkökulmasta. Työntekijän velvollisuuksien täyttymisen osalta vastaajat arvioivat 7-portaisella asteikolla, missä määrin kaiken kaikkiaan he itse ovat täyttäneet velvollisuutensa työnantajansa kohtaan (1 = ei lainkaan ... 7 = täysin) ja missä määrin he olivat samaa mieltä (1 = täysin eri mieltä ... 7 = täysin samaa mieltä) seuraavan väittämän kanssa: "Olen tehnyt parhaani täyttääkseni velvollisuuteni työnantajani kohtaan". Organisaation velvollisuuksien täyttymisen arvioitiin edellä mainituilla väittämillä vaihtoen näkökulma työnantajaan. Samankaltaisia väittämiä on käytetty psykologisen sopimuksen täyttymisen mittaamiseen myös aiemmis-



sa tutkimuksissa (ks. Robinson & Rousseau 1994; Rousseau 2000; Tekleab & Taylor 2003). Analyyseja varten edellä kuvattua neljästä väittämästä muodostettiin kaksi summamuuttujaa: työntekijän velvollisuuksien täyttyminen (osioiden välinen  $r = .64$ ) ja organisaation velvollisuuksien täyttyminen (osioiden välinen  $r = .84$ ).

*Työnvaihtoaikeita* mitattiin kolmen väittämän avulla (esimerkiksi "Ajattelen usein työpaikan vaihtoa",  $\alpha = .86$ ), joita on käytetty myös aiemmissa tutkimuksissa (esim. Mauno ym. 2005; Sager, Griffeth & Hom 1998). Vastajat arvioivat 7-portaisella asteikolla (1 = täysin eri mieltä ... 7 = täysin samaa mieltä), missä määrin väittämät pitivät paikkansa heidän kohdallaan. *Itsearvioitua työssä suoriutumista* mitattiin myös kolmella väittämällä (esimerkiksi "Olen tehnyt työtehtäväni sovitujen vaatimusten mukaan";  $\alpha = .88$ ), joita arvioitiin samalla asteikolla (ks. Griffin, Neal & Parker, 2007). *Työtyytyväisyyttä* mitattiin pyytämällä vastaajia arvioimaan 7-portaisella asteikolla (1 = erittäin tyytymätön ... 7 = erittäin tyytyväinen), kuinka tyytyväisiä he olivat työhönsä. Wanous, Reichers ja Hudy (1997) ovat meta-analyysissaan todenneet, että työtyytyväisyyttä voidaan luotettavasti mitata vain yhdellä väittämällä.

Lisäksi analyyseissa oli mukana *taustamuuttujina* sukupuoli (-1 = mies, 1 = nainen), ikä (vuosina), koulutus (-1 = alempi kuin maisterintutkinto, 1 = maisterintutkinto tai ylempi), parisuhde (-1 = ei, 1 = kyllä), kokoaikatyö (-1 = ei, 1 = kyllä) ja esimiesasema (-1 = ei, 1 = kyllä) sekä *työsuhdetyyppejä* kuvaava muuttuja (-1 = määräaikainen, 1 = pysyvä). Taustamuuttujat koodattiin saamaan arvot -1 ja 1 Frazierin, Tixin ja Barronin (2004) suositusten mukaisesti.

### Analyysit

Psykologisen sopimuksen sisällön ja täyttymisen eroja pysyvillä ja määräaikaisilla työntekijöillä tutkittiin riippumattomien otosten

t-testin avulla. Mikäli erot pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden välillä olivat tilastollisesti merkitseviä, kontrolloitiin taustamuuttujien vaikutus kovarianssianalyysin avulla lisäämällä selitettäviin muuttujiin yhteydessä olevat taustamuuttujat analyysiin kovariaateiksi. Psykologisen sopimuksen täyttymisen yhteyksiä työnvaihtoaikeisiin, itsearvioituun työssä suoriutumiseen sekä työtyytyväisyyteen tutkittiin hierarkkisen regressioanalyysin avulla. Hierarkkisen regressioanalyysin avulla selvitettiin myös, muuntaako työsuhdetyyppi edellä mainittuja yhteyksiä. Hierarkkiset regressioanalyysit tehtiin erikseen kullekin selitettävälle muuttujalle. Ensimmäisellä askeleella malliin otettiin mukaan taustamuuttujista (sukupuoli, ikä, koulutus, parisuhde, kokoaikatyö, esimiesasema) ne, jotka korreloivat selitettävään muuttujaan niiden vaikutuksen kontrolloimiseksi. Toisella askeleella malliin lisättiin sekä työntekijän että organisaation velvollisuuksien täyttyminen. Kolmannella askeleella malliin otettiin mukaan niin sanottu muuntava tekijä (työsuhdetyyppi) sen päävaikutuksen selvittämiseksi. Neljännellä askeleella työsuhdetyypin mahdollisen muuntavan vaikutuksen tutkimiseksi malliin lisättiin vielä psykologisen sopimuksen (työntekijän ja organisaation velvollisuuksien) täyttymisen ja työsuhdetyypin väliset interaktiotermit. Interaktiotermin laske- mista varten psykologisen sopimuksen täyttymistä ja työsuhdetyyppejä kuvaavat muuttujat standardoitiin multikolinearisuuden (eli interaktiotermin ja alkuperäisten muuttujien välisten korkeiden korrelaatioiden) välttämiseksi (Frazier ym. 2004).

### Psykologisen sopimuksen sisältö ja psykologisen sopimuksen täyttyminen pysyvillä ja määräaikaisilla työntekijöillä

Taulukossa 1 on esitetty psykologisen sopimuksen sisältö pysyvillä ja määräaikaisilla työntekijöillä sekä työntekijän omien että organisaation velvollisuuksien näkökulmasta.

**Taulukko 1. Psykologisen sopimuksen sisältö ja täytyminen pysyvillä ja määräaikaisilla työntekijöillä (N = 2 108 – 2 132)**

	Pysyvät työntekijät Ka. (Kh)	Määräaikaiset työntekijät Ka. (Kh)	t (df)	F (df)
Transaktionaaliset työntekijän velvollisuudet	4.63 (0.45)	4.62 (0.46)	0.54 (2130)	
Relationaaliset työntekijän velvollisuudet	3.45 (0.72)	3.27 (0.68)	5.84*** (2130)	0.27 (1, 2103) <sup>a</sup>
Uudet työntekijän velvollisuudet	3.80 (0.62)	3.74 (0.70)	2.06* (2064)	0.50 (1, 2100) <sup>b</sup>
Transaktionaaliset organisaation velvollisuudet	4.44 (0.58)	4.43 (0.56)	0.40 (2130)	
Relationaaliset organisaation velvollisuudet	4.19 (0.64)	4.14 (0.59)	1.84 (2130)	
Uudet organisaation velvollisuudet	3.99 (0.65)	3.99 (0.64)	0.23 (2130)	
Työntekijän velvollisuuksien täytyminen	6.17 (0.62)	5.94 (0.75)	7.63*** (2108)	6.98** (1, 2101) <sup>c</sup>
Organisaation velvollisuuksien täytyminen	4.55 (1.28)	4.67 (1.31)	-2.17* (2130)	0.24 (1, 2103) <sup>d</sup>

Ka. = keskiarvo, Kh = keskihajonta, t = t-testi, df = vapausasteet, F = F-testi, jossa taustamuuttujien vaikutus kontrolloitu kovariaatteina.

<sup>a</sup> Kontrolloituina ikä, koulutus, esimiesasema.

<sup>b</sup> Kontrolloituina sukupuoli, ikä, koulutus, parisuhde, kokoaikatyö, esimiesasema.

<sup>c</sup> Kontrolloituina sukupuoli, ikä, parisuhde, kokoaikatyö, esimiesasema.

<sup>d</sup> Kontrolloituina ikä, koulutus, esimiesasema.

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$ .

Työntekijän transaktionaalisia velvollisuuksia pysyvät ja määräaikaiset työntekijät arvioivat kuuluvan psykologiseen sopimukseensa yhtä paljon. Verrattuna määräaikaisiin työntekijöihin pysyvät työntekijät arvioivat psykologiseen sopimukseensa kuuluvan kuitenkin enemmän relationaalisia työntekijän velvollisuuksia ( $p < .001$ ) ja myös uusia työntekijän velvollisuuksia ( $p < .05$ ). Kun taustamuuttujien (ks. taulukko 1) vaikutus kontrolloitiin, erot relationaalisissa ja uusissa työntekijän velvollisuuksissa pysyvien ja määräaikaisien työntekijöiden välillä eivät olleet enää tilastollisesti merkitseviä. Psykologiseen sopimukseen kuuluvien organisaation velvollisuuksien osalta määräaikaisien ja pysyvien työntekijöiden arvioissa ei ollut eroja.

Taulukosta 1 nähdään myös, että pysyvät työntekijät arvioivat työntekijän velvollisuutensa paremmin täyttyneiksi kuin määräaikaiset työntekijät ( $p < .001$ ). Kyseinen ero pysyvien ja määräaikaisien työntekijöiden välillä säilyi tilastollisesti merkitsevänä ( $p < .01$ ) myös, kun taustamuuttujien (sukupuoli, ikä, parisuhde, kokoaikatyö, esimiesasema) vaikutus kontrolloitiin kovariansianalyyseissä. Määräaikaiset työntekijät arvi-

oivat puolestaan organisaation velvollisuudet paremmin täyttyneiksi kuin pysyvät työntekijät ( $p < .05$ ), mutta kun taustamuuttujien (ikä, koulutus, esimiesasema) vaikutus kontrolloitiin, ero ei ollut enää tilastollisesti merkitsevä. Työntekijän omien velvollisuuksien arvioitiin kuitenkin täyttyneen molemmissa ryhmissä suurella määrällä (pysyvät ka. = 6.17 ja määräaikaiset ka. = 5.94, asteikolla 1–7). Myös organisaation velvollisuuksien arvioitiin täyttyneen melko suurella määrällä (pysyvät ka. = 4.55 ja määräaikaiset ka. = 4.67, asteikolla 1–7). Työntekijän omien velvollisuuksien arvioitiin täyttyneen paremmin kuin organisaation velvollisuuksien kummassakin työntekijäryhmässä ( $p < .001$ ).

### Psykologisen sopimuksen täyttymisen yhteys työnvaihtoaikaisiin, itsearvioituun työssä suoriutumiseen ja työtyytyväisyyteen

Taulukossa 2 on esitetty hierarkkisissa regressioanalyyseissä mukana olleiden muuttujien keskiarvot, keskihajonnat sekä korrelaatiot. Hierarkkisten regressioanalyyseiden

Taulukko 2. Hierarkkisissa regressioanalyseissa mukana olevien muuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja korrelaatiot (N = 2 088 – 2 132)

Muuttujat	Ka.	Kh	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
Sukupuoli	–	–											
Ikä	42.86	11.09	–0.02										
Koulutus	–	–	–.12***	–0.07**									
Parisuhde	–	–	–.05*	–0.01	.06**								
Kokoaikatyo	–	–	–0.03	–0.01	.12***	.04							
Esimiesasema	–	–	–.16***	.16***	.19***	.07**	.11***						
Työsuhdetyyppi	–	–	–0.03	.58***	–.15***	–0.00	.06**	.11***					
Työntekijän velvollisuuk- sien täytyminen	6.04	0.70	.07**	.19***	–0.04	.09***	.06**	.12***	.16***				
Organisaation velvollii- suuksien täytyminen	4.62	1.30	.04	–.11***	–0.08***	.01	–0.01	–0.05*	–0.05*	.09***			
Työnvaihtoiheet	3.71	1.77	.04	–.42***	.12***	.02	–0.03	–0.08***	–.43***	–.15***	–.29***		
Itsearvioitu työssä suoriutuminen	6.10	0.78	.09***	.18***	–0.08***	.08***	.03	.00	.13***	.59***	.00	–.10***	
Työtyytyväisyys	5.31	1.25	.02	.14***	–0.04	.04	.06**	.05*	.08***	.22***	.46***	–.48***	.19***

Ka. = keskiarvo, Kh = keskihajonta.

Sukupuoli: –1 = mies, 1 = nainen; ikä vuosina; koulutus: –1 = alempi kuin maisterintutkinto, 1 = maisterintutkinto tai ylempi; parisuhde: –1 = ei, 1 = kyllä; kokoaikatyo: –1 = ei, 1 = kyllä; esimiesasema: –1 = ei, 1 = kyllä; työsuhdetyyppi: –1 = määräaikainen, 1 = pysyvä.

\* p < .05; \*\* p < .01; \*\*\* p < .001.

tulokset nähdään taulukosta 3. Työntekijän omien velvollisuuksien täytyminen oli yhteydessä parempaan itsearvioituun työssä suoriutumiseen ( $\beta = .54$ ) sekä työtyytyväisyyteen ( $\beta = .13$ ). Organisaation velvollisuuksien täytyminen puolestaan ennusti vähäisempiä työnvaihtoaikkeitä ( $\beta = -.33$ ) ja parempaa työtyytyväisyyttä ( $\beta = .47$ ). Lisäksi

näytti siltä, että organisaation velvollisuuksien täytyminen ennustaisi heikompaa itsearvioitua työssä suoriutumista ( $\beta = -.05$ ). Tulokseen on kuitenkin suhtauduttava varauksellisesti, koska organisaation velvollisuuksien täytyminen ei korreloinut työssä suoriutumiseen (ks. taulukko 2). Kaikkiaan psykologisen sopimuksen täytyminen selit-

**Taulukko 3. Hierarkkisten regressioanalyysien tulokset: psykologisen sopimuksen täyttymisen yhteydet työnvaihtoaikkeisiin, itsearvioituun työssä suoriutumiseen ja työtyytyväisyyteen (N = 2 088 – 2 108)**

Muuttujat	Työnvaihtoaikheet	Itsearvioitu työssä suoriutuminen	Työtyytyväisyys
	$\beta$	$\beta$	$\beta$
<i>Askel 1: Taustatekijät</i>			
Sukupuoli	a	.05**	a
Ikä	-.30***	.05*	.17***
Koulutus	.04*	-.05*	a
Parisuhde	a	.03	a
Kokoaikatyö	a	a	.06**
Esimiesasema	-.03	a	.03
$\Delta R^2$	.18***	.05***	.02***
$R^2$	.18***	.05***	.02***
<i>Askel 2: Psykologisen sopimuksen täytyminen</i>			
Työntekijän velvollisuuksien täytyminen	-.03	.54***	.13***
Organisaation velvollisuuksien täytyminen	-.33***	-.05**	.47***
$\Delta R^2$	.11***	.31***	.25***
$R^2$	.29***	.36***	.27***
<i>Askel 3: Työsuhdetyyppi</i>			
Työsuhdetyyppi	-.25***	.01	-.01
$\Delta R^2$	.04***	.00	.00
$R^2$	.34***	.36***	.27***
<i>Askel 4: Interaktiot</i>			
Työntekijän velvollisuuksien täytyminen × työsuhdetyyppi	-.04*	-.09***	-.04
Organisaation velvollisuuksien täytyminen × työsuhdetyyppi	.00	.00	.01
$\Delta R^2$	.00	.01***	.00
$R^2$	.34***	.36***	.27***

$\beta$  = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta.

$\Delta R^2$  = selityssasteen muutos kyseisellä askeleella.  $R^2$  = selityssaste.

Sukupuoli: -1 = mies, 1 = nainen; ikä vuosina; koulutus: -1 = alempi kuin maisterintutkinto, 1 = maisterintutkinto tai ylempi; parisuhde: -1 = ei, 1 = kyllä; kokoaikatyö: -1 = ei, 1 = kyllä; esimiesasema: -1 = ei, 1 = kyllä; työsuhdetyyppi: -1 = määräaikainen, 1 = pysyvä.

a = kyseinen taustamuuttuja ei ole mukana mallissa, koska se ei korreloi selitettävään muuttujaan.

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$ .

ti 11 % työnvaihtoaikeiden, 31 % itsearvioitun työssä suoriutumisen ja 25 % työtyytyväisyyden vaihtelusta. Työsuhdetyyppi oli yhteydessä ainoastaan työnvaihtoaikeisiin ( $\beta = -.25$ ). Pysyvä työsuhde ennusti vähäisempiä työnvaihtoaikkeitä.

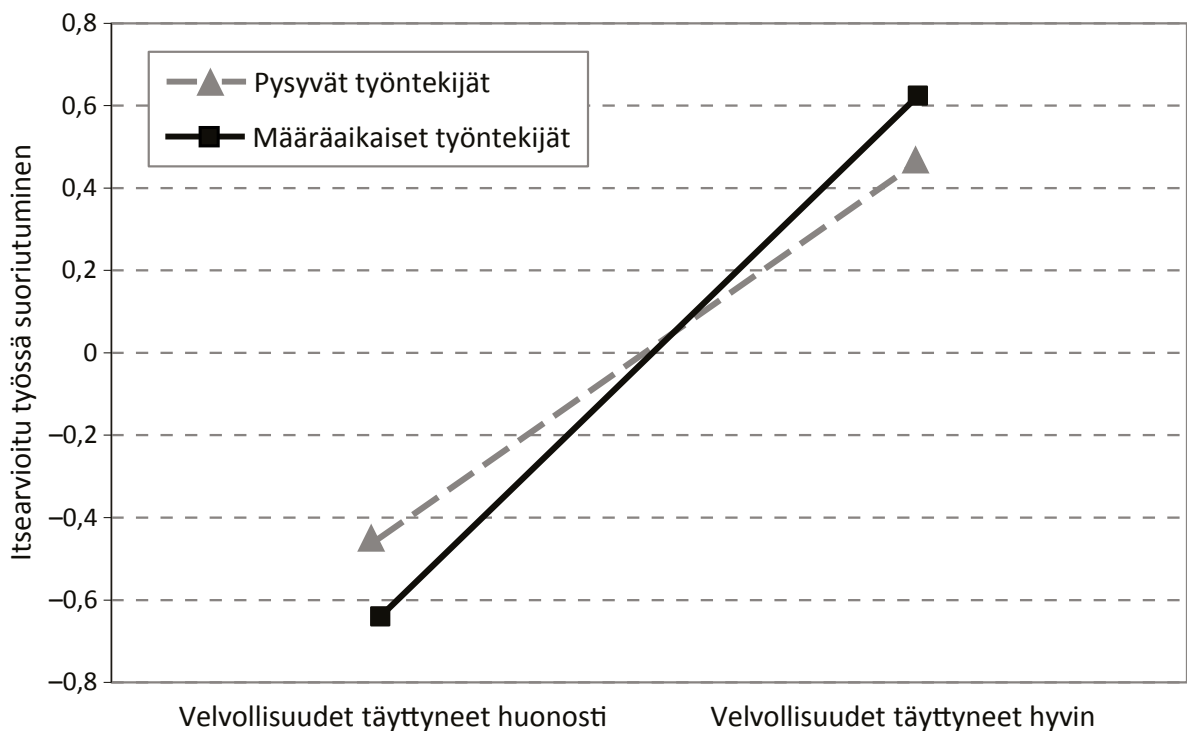
Taustatekijöistä työnvaihtoaikeisiin olivat yhteydessä ikä ( $\beta = -.30$ ) ja koulutus ( $\beta = .04$ ). Vanhemmilla työntekijöillä työnvaihtoaikkeitä oli nuorempia vähemmän. Korkeammin koulutetuilla työnvaihtoaikkeitä oli puolestaan enemmän kuin vähemmän koulutetuilla työntekijöillä. Itsearvioitua työssä suoriutumista ennustivat sukupuoli ( $\beta = .05$ ), ikä ( $\beta = .05$ ) ja koulutus ( $\beta = -.05$ ). Naiset arvioivat oman työssä suoriutumisensa paremmaksi kuin miehet. Lisäksi vanhemmat työntekijät sekä työntekijät, joilla oli maisterintutkintoa alempi koulutus, arvioivat oman työssä suoriutumisensa paremmaksi kuin nuoret korkeammin koulutetut työntekijät. Työtyytyväisyyttä puolestaan selittivät ikä ( $\beta = .17$ ) ja kokoaika-työ ( $\beta = .06$ ). Vanhemmat kokoaika-työssä olevat työntekijät arvioivat työtyytyväisyytensä

paremmaksi kuin nuoremmat osa-aikaisesti työskentelevät.

### Työsuhdetyypin muuntava rooli

Taulukosta 3 nähdään lisäksi, että työsuhdetyyppi muunsi työntekijän velvollisuuksien täyttymisen ja itsearvioitun työssä suoriutumisen välistä yhteyttä ( $\beta = -.09$ ). Kuviossa 1 on tarkemmin kuvattu tätä interaktiota. Kun työntekijän omat velvollisuudet olivat täyttyneet huonosti, pysyvät työntekijät arvioivat oman työssä suoriutumisensa hiukan paremmaksi kuin määräaikaiset työntekijät. Kun taas työntekijän omat velvollisuudet olivat täyttyneet hyvin, määräaikaisten itsearvioitu työssä suoriutuminen oli jopa parempaa kuin pysyvillä työntekijöillä. Työntekijän omien velvollisuuksien täyttymisen merkitys itsearvioituun työssä suoriutumiseen näkyi siis selvemmin määräaikaisten työntekijöillä.

Työsuhdetyyppi muunsi myös työntekijän velvollisuuksien täyttymisen ja työnvai-



Kuvio 1. Työsuhdetyypin muuntava rooli työntekijän velvollisuuksien täyttymisen ja itsearvioitun työssä suoriutumisen välisessä yhteydessä



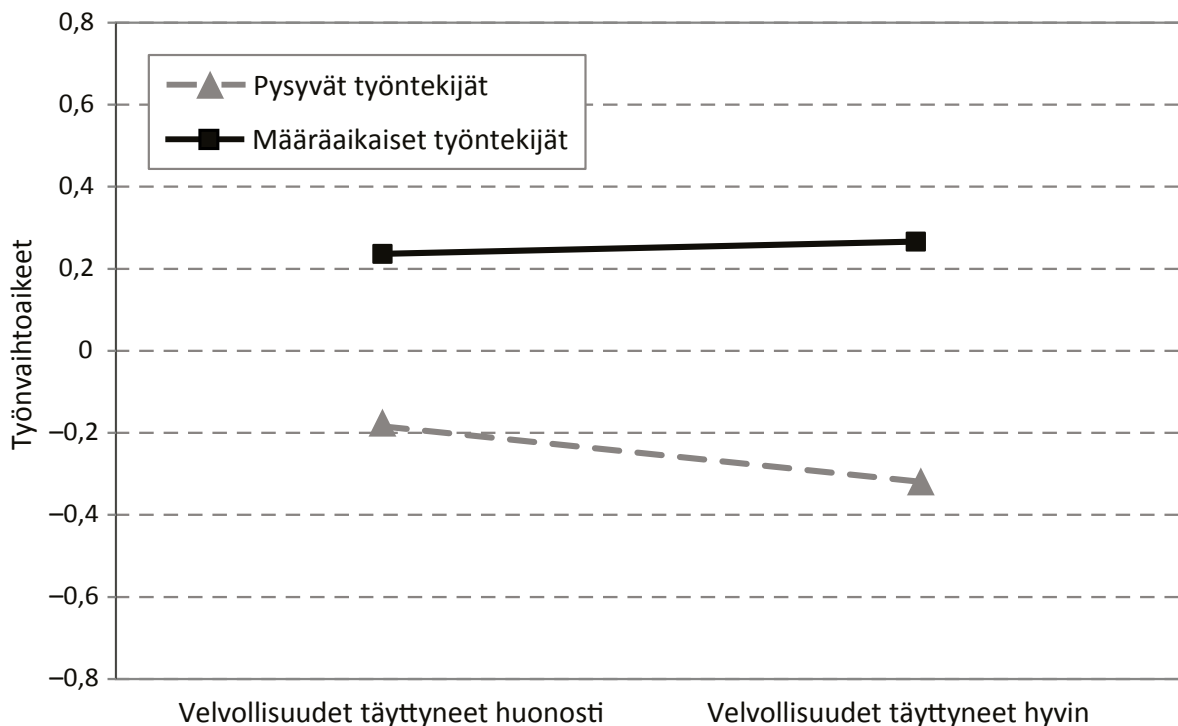
toaikeiden välistä yhteyttä tilastollisesti melkein merkitsevästi ( $\beta = -.04$ ) (ks. taulukko 3). Mallin selityssteen muutos ei kuitenkaan ole neljännellä askeleella tilastollisesti merkitsevä, joten interaktioon on suhtauduttava varauksella. Kuviosta 2 nähdään, että työnvaihtoaikeet olivat kaikkiaan vähäisempiä pysyvillä työntekijöillä. Lisäksi mitä paremmin työntekijän velvollisuudet olivat täyttyneet, sitä vähemmän pysyvillä työntekijöillä oli työnvaihtoaikeita. Määräaikaaisilla työntekijöillä sen sijaan työnvaihtoaikeita oli suunnilleen saman verran riippumatta siitä, kuinka hyvin työntekijän omat velvollisuudet olivat täyttyneet.

### Pohdinta

Tutkimuksen tavoitteena oli vertailla pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden psykologisen sopimuksen sisältöä ja täyttymistä sekä tarkastella psykologisen sopimuksen täyttymisen yhteyttä työnvaihtoaikeisiin, itsearvioituun työssä suoriutumiseen ja työtyy-

tyväisyyteen. Lisäksi tarkasteltiin, muuntaako työsuhdetyyppi näitä yhteyksiä. Tutkimus kohdistui yliopistotyöntekijöihin, joissa on runsaasti määräaikaaisia työntekijöitä.

Tulokset osoittivat, ettei psykologisen sopimuksen sisällössä ollut eroa pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden välillä. Transaktionaaliset työntekijän ja organisaation velvollisuudet kuuluivat psykologiseen sopimukseen pysyvillä ja määräaikaaisilla työntekijöillä, samoin kuin relationaaliset ja uudet velvollisuudet. Tulos ei siis täysin tue psykologisen sopimuksen kerroksittaista näkemystä (De Cuyper & De Witte 2006; 2007). Siltä osin, että psykologiseen sopimukseen kuului sekä pysyvillä että määräaikaaisilla työntekijöillä transaktionaalisia velvollisuuksia, tulos on yhtenevä kerroksittaisen näemyksen kanssa. Sen sijaan pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden välillä relationaalisissa ja uusissa velvollisuuksissa ei ollut eroja, mikä on ristiriidassa aiempien tutkimustulosten kanssa (De Cuyper & De Witte 2006; 2007). Näyttäisi siis siltä, että pysyvien ja



Kuvio 2. Työsuhdetyypin muuntava rooli työntekijän velvollisuuksien täyttymisen ja työnvaihtoaikeiden välisessä yhteydessä

määräaikaisten työntekijöiden psykologinen sopimus on sekä työntekijän että organisaation velvollisuuksien näkökulmasta hyvin samankaltainen ainakin yliopistotyöntekijöillä. Relationaalisten velvollisuuksien kuuluminen myös määräaikaisten yliopistotyöntekijöiden psykologiseen sopimukseen saattaa selittyä sillä, että tutkimuksen kohteena olleissa yliopistoissa määräaikaiset työntekijät olivat saattaneet työskennellä melko pitkäänkin saman yliopiston palveluksessa (ks. Kirves ym. 2010). Näin ollen määräaikaisten yliopistotyöntekijöiden psykologinen sopimus on voinut ajan myötä muuttua relationalisemmaksi (ks. Lee & Faller 2005). Päätelmän tueksi tarvittaisiin kuitenkin pitkittäistutkimusta.

Psykologisen sopimuksen täyttymisessä havaittiin eroja pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden välillä. Verrattuna määräaikaisiin työntekijöihin pysyvät työntekijät arvioivat täyttäneensä omat työntekijän velvollisuutensa paremmin. Olisi kuitenkin voinut olettaa, että määräaikaiset työntekijät täyttäisivät velvollisuutensa pysyviä työntekijöitä paremmin pysyvän työsuhteen toivossa (Chambel & Castanheira 2007; de Jong ym. 2009). Organisaation velvollisuuksien täyttymisessä pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden välillä ei puolestaan havaittu eroja sen jälkeen, kun taustamuuttujien vaikutus kontrolloitiin. Tulos saattaa selittyä sillä, ettei pysyvien ja määräaikaisten työntekijöiden psykologisen sopimuksen sisällössä ollut eroja, joten määräaikaisten psykologinen sopimus ei ollut suppeampi ja siten helpommin täytettävissä (vrt. De Cuyper ym. 2008; de Jong ym. 2009; Guest 2004; Rousseau & McLean Parks 1993).

Keskimäärin työntekijät molemmissa ryhmissä arvioivat psykologisen sopimuksensa täytyneen suuressa määrin työntekijän velvollisuuksien ja melko suuressa määrin organisaation velvollisuuksien osalta. Tämän tuloksen voidaan ajatella kuvastavan psykologiseen sopimukseen kuuluvaa vastavuoroisuutta (Coyle-Shapiro & Kessler 2002), jonka mukaan se, miten hyvin organisaatio täyttää velvollisuutensa, heijastuu työntekijän velvollisuuk-

sien täyttymiseen ja päinvastoin. Työntekijän omien velvollisuuksien täyttymisen itsearviointiin täytyy kuitenkin suhtautua varauksella. Ihmisten arvioissa saattaa näkyä taipumus ajatella, että he ovat oman osuutensa sopimuksesta täyttäneet, jolloin esimerkiksi psykologisen sopimuksen rikkoutumisenkaan ei johtuisi heistä itsestään vaan organisaatiosta (Rousseau 1995; Morrison & Robinson 1997). Tämä voi osaltaan vaikuttaa siihen, miksi työntekijän velvollisuudet arvioitiin molemmissa työntekijäryhmissä organisaation velvollisuuksia paremmin täytyneiksi.

Tutkimuksessa havaittiin myös, että psykologisen sopimuksen täytyminen oli suoraan yhteydessä työntekijän asenteisiin ja käyttäytymiseen. Työntekijän omien velvollisuuksien täytyminen oli yhteydessä etenkin parempaan itsearviointuun työssä suoriutumiseen mutta myös työtyytyväisyyteen. Lisäksi organisaation velvollisuuksien täytyminen oli yhteydessä vähäisempiin työnvaihtoaikaisiin ja parempaan työtyytyväisyyteen. Aiemmissä tutkimuksissa psykologisen sopimuksen täyttymisellä on havaittu vastaavanlaisia yhteyksiä työntekijän asenteisiin ja käyttäytymiseen (Parzefall & Hakanen 2010; Turnley ym. 2003). Saadut tulokset kuitenkin laajentavat näkökulmaa ja osoittavat, että sekä työntekijän että organisaation velvollisuuksien täyttymisellä on myönteisiä seurauksia työntekijän hyvinvoinnin kannalta (ks. myös de Jong ym. 2009). Näyttäisi siltä, että työntekijän velvollisuuksien täytyminen olisi yhteydessä erityisesti parempaan työssä suoriutumiseen, kun taas organisaation velvollisuuksien täyttyminen olisi yhteydessä myönteisiin työhön liittyviin asenteisiin. Saadut tulokset tukevat myös Parzefallin ja Hakasen (2010) näkemystä psykologisen sopimuksen täyttymisestä työhön liittyvänä voimavarana, jolla on myönteisiä seurauksia niin työntekijän asenteiden kuin hyvinvoinninkin kannalta.

Työsuhdetyyppi oli suoraan yhteydessä ainoastaan työnvaihtoaikaisiin siten, että pysyvässä työsuhteessa olevilla oli vähemmän työnvaihtoaikaita. Tässä tutkimuksessa psy-

kologisen sopimuksen täytyminen selittikin enemmän työntekijän työnvaihtoaikkeitä, itsearvioitua työssä suoriutumista ja työtyytyväisyyttä kuin työsuhdetyyppi. Tutkimuksessa tarkasteltiin lisäksi, muuntaako työsuhdetyyppi psykologisen sopimuksen täyttymisen ja työnvaihtoaikkeitä, itsearvioitun työssä suoriutumisen sekä työtyytyväisyyden välisiä yhteyksiä. Havaittiin, että työsuhdetyyppi muunsi työntekijän velvollisuuksien täyttymisen ja itsearvioitun työssä suoriutumisen välistä yhteyttä. Työntekijän omien velvollisuuksien täyttyminen näyttäisi olevan tärkeää erityisesti määräaikaisten työntekijöiden työssä suoriutumiseksi. Tulos saattaa selittyä sillä, että määräaikaistetyöntekijöille on ehkä tärkeää olla hyvä työntekijä pysyvän työn saamiseksi ja heidän omien velvollisuuksien täyttymisen heijastuu sen vuoksi enemmän heidän käyttäytymiseensä (ks. Chambel & Castanheira 2007; de Jong ym. 2009).

Tiedetään, että suurin osa yliopiston määräaikaistetyöntekijöistä on vastentahtoisesti määräaikaistetyösuhteessa (Kinnunen, Mäkikangas, Mauno, Siponen & Nätti 2011; Kirves ym. 2010). Chambel ja Castanheira (2007) huomasivat tutkimuksessaan, että vastentahtoisesti määräaikaistetyöntekijöiden psykologinen sopimus muistutti sisällöltään pysyvien työntekijöiden psykologista sopimusta ja päättelivät, että taustalla saattaa vaikuttaa näiden määräaikaistetyöntekijöiden pyrkimys tulla vakinaistetuiksi osoittamalla olevansa hyviä työntekijöitä. Toisaalta vapaaehtoisesti määräaikaistetyöntekijöillä motiivit voivat olla toisenlaiset. Aiemmat tulokset viittaavat siihen, että työllistymismahdollisuudet olisivat tärkeämpiä niille, jotka ovat vapaaehtoisesti määräaikaistetyösuhteessa, kun taas vastentahtoisesti määräaikaistetyöntekijöiden toiveissa saattaisi pikemminkin olla työn varmuus (Kinnunen ym. 2011; ks. myös Chambel & Castanheira 2007). Psykologisen sopimuksen täyttymisen merkitystä määräaikaistetyöntekijöiden hyvinvoinnin kannalta olisi siis syytä tutkia erikseen vapaaehtoisilla ja vastentahtoisilla määräaikaistetyöntekijöillä.

Tulosten perusteella näytti myös siltä, että työsuhdetyyppi muuntaisi työntekijän velvollisuuksien täyttymisen ja työnvaihtoaikkeitä välistä yhteyttä. Pysyvien työntekijöiden työnvaihtoaikkeitä olivat kaikkiaan vähäisempiä kuin määräaikaisten työntekijöiden. Lisäksi pysyvien työntekijöiden työnvaihtoaikkeitä olivat sitä vähäisempiä, mitä paremmin työntekijän omat velvollisuudet olivat täyttyneet toisin kuin määräaikaistetyöntekijöillä, joilla työnvaihtoaikkeitä oli suunnilleen saman verran riippumatta siitä, miten hyvin heidän velvollisuutensa olivat täyttyneet. Tähän interaktioon on kuitenkin suhtauduttava varauksella, koska mallin selityksasteen muutos ei ollut kyseisellä askeleella tilastollisesti merkitsevä. Tutkimuksessa havaittiin siis merkitseviä interaktiovaikutuksia vain tarkasteltaessa työntekijän velvollisuuksien täyttymisen yhteyksiä asenteisiin ja käyttäytymiseen. Sen sijaan työsuhdetyyppi ei näyttänyt muuntavan organisaation velvollisuuksien täyttymisen ja työntekijän asenteiden ja käyttäytymisen välisiä yhteyksiä.

Lisäksi tulokset antavat enemmän tukea suorille yhteyksille psykologisen sopimuksen täyttymisen ja työntekijän asenteiden ja käyttäytymisen välillä kuin sille, että työsuhdetyyppi muuntaisi näitä yhteyksiä. Psykologisen sopimuksen täyttymisellä on siis myönteinen merkitys niin pysyvien kuin määräaikaistetyöntekijöiden asenteisiin ja käyttäytymiseen. Tämä saattaa selittyä sillä, ettei pysyvien ja määräaikaistetyöntekijöiden psykologisessa sopimuksen sisällössä havaittu tässä tutkimuksessa eroja.

#### *Tutkimuksen rajoitukset ja tarve jatkotutkimukselle*

Tutkimukseen sisältyy joitakin rajoituksia, jotka on syytä ottaa huomioon. Ensinnäkin kyseessä on poikkileikkaustutkimus, jolloin kausaalisuudesta psykologisen sopimuksen täyttymisen ja työntekijän asenteiden ja käyttäytymisen välisessä yhteydessä ei voida tehdä päätelmiä. Jatkossa olisikin tarpeen tutkia pysyvien ja määräaikaistetyöntekijöi-

den psykologista sopimusta myös pitkittäisaineistoilla. Tällöin voitaisiin myös tarkastella paremmin psykologiseen sopimukseen ja sen täyttymiseen kuuluvaa vastavuoroisuutta sekä psykologisen sopimuksen sisällössä mahdollisesti ajan myötä tapahtuvia muutoksia esimerkiksi määräaikaisen työn jatkuessa pidempään. Toiseksi tulosten yleistämisessä on oltava varovainen, koska aineisto koostuu yliopistotyöntekijöistä, jotka ovat keskimäärin korkeasti koulutettuja. Lisäksi määräaikainen työsuhde saattaa heidän kohdallaan liittyä usein työn luonteeseen, kuten jatko-opintoihin tai työn projektiluontoisuuteen, jolloin heidän suhtautumisensa määräaikaiseen työhön saattaa olla positiivisempi kuin joissakin muissa organisaatioissa (ks. myös Kirves ym. 2010). Tämän vuoksi aihetta tulisi tutkia myös muilla ammattiryhmillä ja työpaikoilla.

Kolmas tutkimuksen rajoitus liittyy psykologisen sopimuksen mittaamiseen. Psykologisen sopimuksen mittaamiseen ei ole käytössä vakiintunutta mittaria (ks. Conway & Briner 2005; Ruotsalainen & Kinnunen 2009), joten kysymykset muodostettiin useampien aiemmissa tutkimuksissa käytettyjen mittausten perusteella. Transaktionaalisia, relationaalisia ja uusia työntekijän ja organisaation velvollisuuksia mittaavien summamuuttujien reliabiliteetit olivat kuitenkin kohtuullisen hyviä. Psykologista sopimusta mitattaessa sovellettiin Rousseau'n (1989; 1990; 1995) määritelmää, ja psykologista sopimusta mitattiin sekä työntekijän että organisaation velvollisuuksien osalta työntekijän arvioimana. Jatkossa voisi pysyvien ja määräaikaisen työntekijöiden psykologista sopimusta tutkia myös organisaation edustajan arvioimana, vaikka yksimielisyyttä ei olekaan syntynyt siitä, kuka organisaatiota psykologisen sopimuksen näkökulmasta edustaa (ks. esim. Conway & Briner 2005). Lisäksi psykologisen sopimuksen täyttymisen seurauksia esimerkiksi työssä suoriutumiseen olisi hyvä tutkia myös muuten kuin työntekijän itsearviointien avulla (ks. Conway & Briner 2005). Tässä tutkimuksessa työntekijän omien velvollisuuksien

täytyminen korreloi itsearvioituun työssä suoriutumiseen suhteellisen voimakkaasti, joten ilmiöissä on päällekkäisyyttä.

### *Johtopäätökset*

Kaikkiaan tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että psykologisen sopimuksen sisällön ja täyttymisen näkökulmasta yliopistoissa työskentelevät määräaikaiset työntekijät eivät ole huono-osaisia verrattuna pysyviin työntekijöihin. Ensinnäkin psykologisen sopimus oli molemmissa työntekijäryhmissä sisällöltään samankaltainen sekä melko suurella määrällä täyttynyt. Lisäksi psykologisen sopimuksen täyttymisellä näyttäisi olevan merkitystä niin pysyvien kuin määräaikaistenkin työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta. Työntekijän velvollisuuksien täytyminen osoittautui tärkeäksi erityisesti työssä suoriutumisen kannalta, kun taas organisaation velvollisuuksien täyttymisen merkitys oli suurempi työntekijän asenteiden kannalta. Koska psykologisen sopimuksen täyttymisen seuraukset ovat myönteisiä niin työntekijän kuin organisaationkin näkökulmasta, velvollisuuksien täyttymiseen kannattaa organisaatioissa kiinnittää huomiota. Psykologisen sopimuksen sisällön eli molempien osapuolten velvollisuuksien ääneen lausuminen ja selkiyttäminen työntekijän ja organisaation edustajien välisessä kommunikaatiossa edistää osaltaan velvollisuuksien täyttymistä (Morrison & Robinson 1997). Tällä tutkimuksella pyrittiin myös laajentamaan perinteistä psykologisen sopimuksen tutkimuksen näkökulmaa täyttymisen tarkasteluun sopimuksen molempien osapuolten velvollisuuksien näkökulmasta. Tulokset osoittavat, että psykologisen sopimuksen täyttymistä kannattaa jatkossakin tarkastella sen myönteisten seurausten valossa.

\* \* \*

Hanketta "Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia?" (124278) rahoittaa Suomen Akatemia.

## Kirjallisuus

- Alasoini, T. (2007) Psykologisen sopimuksen murros ja työnteon mielekkyyden aleneminen – hiipivä muutos suomalaisessa työelämässä? Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 106–120.
- Anderson, N. & Schalk, R. (1998) The psychological contract in retrospect and prospect. *Journal of Organizational Behavior* 19 (1), 637–647.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007) The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology* 22 (3), 309–328.
- Cavanaugh, M. A. & Noe, R. A. (1999) Antecedents and consequences of relational components of the new psychological contract. *Journal of Organizational Behavior* 20 (3), 323–340.
- Chambel, M. J. & Castanheira, F. (2007) They don't want to be temporaries: similarities between temps and core workers. *Journal of Organizational Behavior* 28 (8), 943–959.
- Connelly, C. E. & Gallagher, D. G. (2004) Emerging trends in contingent work research. *Journal of Management* 30 (6), 959–983.
- Conway, N. & Briner, R. B. (2005) Understanding psychological contracts at work. A critical evaluation of theory and research. Oxford: Oxford University Press.
- Coyle-Shapiro, J. A.-M. & Conway, N. (2005) Exchange Relationships: Examining psychological contracts and perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology* 90 (4), 774–781.
- Coyle-Shapiro, J. & Kessler, I. (2000) Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large scale survey. *Journal of Management Studies* 37 (7), 903–930.
- Coyle-Shapiro, J. A.-M. & Kessler, I. (2002) Exploring reciprocity through the lens of the psychological contract: Employee and employer perspectives. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 11 (1), 69–86.
- De Cuyper, N., de Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T. & Schalk, R. (2008) Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews* 10 (1), 25–51.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2006) The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 79 (3), 395–409.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2007) Exploring the new psychological contract among temporary and permanent workers: Associations with attitudes, behavioural intentions and well-being. Teoksessa S. McIntyre & J. Houdmont (toim.) Occupational health psychology. European perspectives on research, education and practice, vol. 2. ISMAI Publishers, 59–79.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2008) Job insecurity and employability among temporary workers: a theoretical approach based on the psychological contract. Teoksessa K. Näswall, J. Hellgren & M. Sverke (toim.) The individual in the changing working life. Cambridge: Cambridge University Press, 88–107.
- de Jong, J., Schalk, R. & De Cuyper, N. (2009) Balanced versus unbalanced psychological contracts in temporary and permanent employment: Associations with employee attitudes. *Management and Organization Review* 5 (3), 329–351.
- De Witte, H. & Näswall, K. (2003) 'Objective' vs 'subjective' job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy* 24 (2), 149–188.
- Eurostat (2008) European Union Labour Force Survey –Annual results 2008. European Commission. [online]. <URL:[http://www.eds-destatis.de/de/downloads/sif/qa\\_09\\_033.pdf](http://www.eds-destatis.de/de/downloads/sif/qa_09_033.pdf)>. Luettu 10.01.2013.
- Frazier, P. A., Tix, A. P. & Barron, K. E. (2004) Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology* 51 (1), 115–134.
- Griffin, M. A., Neal, A. & Parker, S. K. (2007) A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal* 50 (2), 327–347.
- Guest, D. (2004) Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence. *International Journal of Management Reviews* 5 (1), 1–19.



- Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Mauno, S., Siponen, K. & Nätti, J. (2011) Perceived employability. Investigating outcomes among involuntary and voluntary temporary employees compared to permanent employees. *Career Development International* 16 (2), 140–160.
- Kirves, K., Kinnunen, U., Mauno, S., Mäkikangas, A., Rantanen, J., Siponen, K. & Nätti, J. (2010) Työn piirteet ja hyvinvointi yliopistotyössä: vapaaehtoisten ja vastentahtoisten määräaikaisten ja vakinaisten työntekijöiden vertailu. *Työelämän tutkimus* 8 (3), 225–236.
- Lee, G. J. & Faller, N. (2005) Transactional and relational aspects of the psychological contracts of temporary workers. *South African Journal of Psychology* 35 (4), 831–847.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A. & Nätti, J. (2005) Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 14 (3), 209–237.
- McDonald, D. J. & Makin, P. J. (2000) The psychological contract, organisational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership & Organization Development Journal* 21 (2), 84–91.
- Millward, L. J. & Brewerton, P. M. (2000) Psychological contracts: Employee relations for the twenty-first century? Teoksessa C.L. Cooper & I. T. Robertson (toim.) *International Review of Industrial and Organizational Psychology* 2000, Volume 15. Chichester: Wiley, 1–61.
- Millward, L. J. & Hopkins, L. J. (1998) Psychological contracts, organizational and job commitment. *Journal of Applied Social Psychology* 28 (16), 1530–1556.
- Moilanen, L. (2002) Voimavarat ja elämisen hallinta tyypillisessä ja epätyypillisessä työssä palvelualalla. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 45 (3), 91–106.
- Morrison, E. W. & Robinson, S. L. (1997) When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review* 22 (1), 226–256.
- Parzefall, M.-R. & Hakanen, J. (2010) Psychological contract and its motivational and health-enhancing properties. *Journal of Managerial Psychology* 25 (1), 4–21.
- Raja, U., Johns, G. & Bilgrami, S. (2011) Negative consequences of felt violations: The deeper the relationship, the stronger the reaction. *Applied Psychology: An International Review* 60 (3), 397–420.
- Raja, U., Johns, G. & Ntalianis, F. (2004) The impact of personality on psychological contracts. *Academy of Management Journal* 47 (3), 350–367.
- Robinson, S. L., Kraatz, M. S. & Rousseau, D. M. (1994) Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study. *Academy of Management Journal* 37 (1), 137–152.
- Robinson, S. L. & Rousseau, D. M. (1994) Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior* 15 (3), 245–259.
- Rousseau, D. M. (1989) Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal* 2 (2), 121–139.
- Rousseau, D. M. (1990) New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior* 11 (5), 389–400.
- Rousseau, D. M. (1995) Psychological contracts in organizations. Understanding written and unwritten agreements. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rousseau, D. M. (2000) Psychological contract inventory: Technical report (Tech. Rep. No. 2000-02). Pittsburgh, PA: Carnegie Mellon University.
- Rousseau, D. M. (2001) Schema, promise and mutuality: The building blocks of the psychological contract. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 74 (4), 511–541.
- Rousseau, D. M. & McLean Parks, J. (1993) The contracts of individuals and organizations. *Research in Organizational Behavior* 15 (1), 1–43.
- Rousseau, D. M. & Tijoriwala, S. A. (1998) Assessing psychological contracts: Issues, alternatives and measures. *Journal of Organizational Behavior* 19 (S1), 679–695.
- Ruotsalainen, M. & Kinnunen, U. (2009) Työelämä muuttuu – muuttuuko työntekijän psykologisen sopimuksen sisältö? Katsaus viimeaikaiseen tutkimukseen. *Työelämän tutkimus* 7 (2), 117–123.
- Sager, J. K., Griffeth, R. W. & Hom, P. W. (1998) A comparison of structural models representing turnover cognitions. *Journal of Vocational Behavior* 53 (2), 254–273.

- Tekleab, A. G. & Taylor, M. S. (2003) Aren't there two parties in an employment relationship? Antecedents and consequences of organization-employee agreement on contract obligations and violations. *Journal of Organizational Behavior* 24 (5), 585-608.
- Turnley, W. H., Bolino, M. C., Lester, S. W. & Bloodgood, J. M. (2003) The impact of psychological contract fulfillment on the performance of in-role and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management* 29 (2), 187-206.
- Turnley, W. H. & Feldman, D. C. (2000) Re-examining the effects of psychological contract violations: Unmet expectations and job dissatisfaction as mediators. *Journal of Organizational Behavior* 21 (1), 25-42.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. & Hudy, M. J. (1997) Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology* 82 (2), 247-252.
- Zhao, H., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C. & Bravo, J. (2007) The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: A meta-analysis. *Personnel Psychology* 60 (3), 647-680.

Marjo Kumpula

## Ammatti-identiteetin muovautuvuus ja työntekijöiden käyttämät selviytymisstrategiat vakuutusallalla

### Abstrakti

■ Ammatti-identiteettien muovautumisen tarve on korostunut monissa ammateissa työn muutosten myötä. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten vakuutusalan työssä tapahtuneet merkittävät muutokset ovat vaikuttaneet vakuutusalan työntekijöiden ammatti-identiteettiin ja millä strategioilla työntekijät selviävät. Tutkimuksessa käytettiin niin sanottua mixed methods -tutkimusotetta. Tutkimuksen empiirinen aineisto koostui kirjoitelmista, haastatteluista sekä kyselystä, johon vastasi 686 vakuutusalan työntekijää neljästä suurimmasta vakuutusyhtiöstä. Aineistoa analysoitiin esimerkiksi eksploratiivisella faktorianalyysillä ja käyttämällä teemoittelua. Tutkimuksen tulosten mukaan tällä hetkellä vallitsevaan asiakaspalvelijan identiteettiin eri ulottuvuuksineen kohdistuu lukuisia muutospaineita: työn myynnillisyyden lisääntyminen, kasvanut puhelinpalvelutyö ja vakuutusyhtiöiden ja pankkien työtehtävien lähentyminen. Työntekijät reagoivat ammatti-identiteettinsä muutospaineesiin erilaisin keinoin. Näitä vakuutusallalla ovat sopeutuminen, koulutususko, sinnitteleminen ja vetäytyminen.

### Johdanto

Työuran katkonaisuuden yleistyessä yhteiskunnassa, työtehtävien jatkuvasti muuttuessa ja yleensä epävarmuuden lisääntyessä työssä ihminen joutuu muokkaamaan ammatti-identiteettiään uudelleen (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 27). Yhä useammin ihminen ei selviäkään työurastaan yhden ammatti-identiteettirakennelman varassa toisin kuin aiemmin. Monilla aloilla ja ammateissa on nykyään todettu ammatti-identiteetin muokkautumistarpeita. Näin on esimerkiksi opettajien (Jokinen 2002; Filander 2005), julkishallinnon työntekijöiden (Heinonen 2009), sairaanhoitajien (Kirpal 2004b), lastenhoitajien (Tiililä 2009) ja yliopiston tutki-

joiden (Jain, George & Maltarich 2009) kohdalla. Ammatteihin tulee myös yhä useammin mukaan uusia tehtäviä, joita ei koeta ammatin perustehtäviin kuuluviksi (Järvensivu 2006, 13; Julkunen 2007,19). Joskus nämä uudet elementit ovat myös ristiriitaisia niiden arvojen kanssa, mitä työntekijät pitävät tärkeinä.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on analysoida työn sisällön muutosten yhteyttä ammatti-identiteettiin ja selvittää niitä keinoja, joita työntekijät ottavat käyttöön oman ammatti-identiteettinsä työstämisessä. Teoreettisena lähtökohtana on ammatti-identiteettiteoria (esim. Schein 1971; Hall 1994; Sluss & Ashforth 2007; Dobrow & Higgins

2005) ja siinä etenkin ammatti-identiteetin muuttuminen (esim. Louis 1980; Hill 1992; Ibarra 1999; Kirpal 2004a; Brown 2004). Runsaasta ammatti-identiteettitutkimuksesta huolimatta ammatti-identiteetin muuttumisprosesseja työntekijän nykyisen työn sisällön muuttuessa on tutkittu varsin vähän alojen ja ammattien sisällä (esim. Louis 1980; Kirpal 2004a). Ammatti-identiteetti on vahvasti sidoksissa tiettyyn ammattialaan ja ammattiin, minkä vuoksi ammatti-identiteettejä on tapana tarkastella ammattialoittain. Tämän tutkimuksen kohteeksi valittu vakuutusala soveltuu hyvin ammatti-identiteetin ja sen muuttumisen tutkimiseen alalla viime vuosina tapahtuneiden suurten muutosten takia.

### Ammatti-identiteetti ja sen muuttuminen

Ammatti-identiteetti on tulkittu tässä tutkimuksessa rakennelmaksi ominaisuuksia ja käsityksiä, joilla ihminen määrittää itsensä ammatillisessa roolissa. Toisin sanoen se vastaa kysymykseen ”mikä minä olen?” Se on sosiaalisesti konstruoitu ja kuvaa samaistumista ammattiin. Sen avulla henkilö pystyy määrittelemään, millaiseksi mieltää itsensä suhteessa työhön ja millaiseksi ammatissaan haluaa tulla. Se käsittää myös sen, mitä pitää ammatissa tärkeänä ja mihin sitoutuu (vrt. esim. Schein 1971; Ibarra 1999; Dobrow & Higgins 2005, 569).

Ammatti-identiteeteissä näkyy toimialan yhteiskunnallinen, sosiaalinen ja kulttuurinen käytäntö. Työpaikan sosiaalisten suhteiden lisäksi siis monet taloudelliset ja historiallisesti muotoutuneet kulttuurit kietoutuvat ihmisten identiteetteihin. Ammatti-identiteetit määräytyvätkin varsin monimutkaisessa työn sosiokulttuurisessa ja praktisessa todellisuudessa. Toimialat eroavat muun muassa säätelyn, ammatillisen koulutuksen, ammatillisten järjestöjen, joustavuuden ja muutosvauhdin suhteen, millä kaikilla on oma vaikutuksensa (Eteläpelto 2007, 90–137; Kirpal 2004b, 277). Ammatti-identiteetin rakentumiseen

vaikuttavat monella tapaa esimerkiksi ammatinvalinta, koulutus, roolit, roolimallit ja organisaatiot, joissa työtä tehdään.

Huolimatta eri maiden historiallis-kulttuurisista taustoista ammatti-identiteeteissä on yhteisiä piirteitä samalla alalla maasta riippumatta. Tämä viittaa siihen, että työtehtävät ja itse työ vaikuttavat merkittävästi ammatti-identiteettiin. Eri aloilla on löydettävissä elementtejä, joilla on suuri merkitys työntekijöiden samaistumisessa ammattiinsa. Esimerkiksi terveydenhuoltosektorilla näitä ovat huolehtiminen ja työskentely ihmisten kanssa ja IT -alalla tekninen mielenkiinto. Nämä keskeiset elementit ovat luonteeltaan hyvin pysyviä erilaisista muutoksista huolimatta (Kirpal 2004a, 199–221). Vaikka samassa ammatissa toimivilla ihmisillä voi olla samantyyppinen ammatti-identiteetti, yksilöllillä ne kuitenkin eroavat toisistaan.

Työn sisällön ja ammatti-identiteetin välillä on mielenkiintoinen yhteys. Toisaalta työntekijä tuo ammatti-identiteettiin oman persoonallisen identiteettinsä ja oman käsityksensä siitä, millainen sen tulisi olla. Toisaalta työnantajalla, työkavereilla ja esimerkiksi asiakkailta on omat käsityksensä sopivasta ammatti-identiteetistä ja sen ilmenemisestä. Vaikka työntekijän ammatti-identiteetti voi tukea ammatissa toimimista eriasteisesti, sen tulee tukea ammatissa toimimista kuitenkin riittävässä määrin. Jos työntekijän oma ja työpaikan muiden työntekijöiden ammatilliset identiteetit ovat kovin erilaiset tai eri tahoilta niihin kohdistuu ristiriitaisia odotuksia, työssä jaksaminen ja selviäminen vaarantuvat.

Tutkijoilla on erilaisia käsityksiä ammatti-identiteetin muuttumisesta. Toiset tutkijat katsovat identiteetin muuttuvan koko ajan ja toiset, että muuttuminen vaatii jotakin todella merkittävää tapahtumaa (Alvesson ym. 2008, 20–21). Tässä tutkimuksessa omaksuttu näkemys on näiden ääripäiden väliltä: identiteetti muotoutuu uudelleen, jos työntekijän työ oleellisesti muuttuu tai jos hän kohtaa elämänsä muiden kenttien edellyttämien roolien suhteen merkittäviä muospaineita. Uudet

roolit tai orientaation muuttuminen nykyisessä roolissa asettaa uusia vaatimuksia työntekijälle, ja hänen pitää uudelleen ”rakentaa” itsensä vastatakseen muutoksiin, vaaditaanpa sitten esimerkiksi uudenlaista asennetta, uusia kompetensseja tai uutta toimintatapaa sosiaalisissa tilanteissa (Schein 1971, 148; Jain ym. 2009, 923).

Ibarra (1999) on kehittänyt mielenkiintoisen näkemyksen väliaikaisesta minästä (provisional self), jossa ihminen on uuden ja vanhan identiteetin välimaastossa. Hänen mukaansa ihminen yrittäessään sopeutua uuteen ammatilliseen rooliin kokeilee erilaisia minärakennelmia, jotka ovat mahdollisia, mutta eivät vielä kehittyneitä ammatillisia identiteettejä. Näitä tilapäisiä ratkaisuja henkilö käyttää sovitellessaan nykyisiä kykyjään ja minäkäsitystään yhteen uudessa roolissa tarvittavien asenteiden ja käyttäytymisen kanssa.

### Vakuutusala ammatti-identiteetin muuttumisen tutkimisen kontekstina

Vakuutusalan ammatti-identiteetillä on pitkät perinteet, koska jo 1800-luvulta lähtien Suomessa on ollut vakuutusyhtiöitä ja -työntekijöitä (Rantala & Pentikäinen 2003, 29). Vakuutusalan kehitys oli Suomessa varsin maltillista aina 1970-luvulle saakka, jonka jälkeen alkoi murros, joka muutti toimialaa voimakkaasti. Yhteiskunnallinen kehitys, aiempaa vaativammat ja valveutuneemmat asiakkaat sekä lisääntynyt kilpailu ovat muuttaneet toimintaa. Viime vuosina globaalit finanssimarkkinoita ja sosiaaliturvaa koskevat muutokset vaikuttavat Suomenkin vakuutusmarkkinoille. Samoin erilaiset yhtiöjärjestelyt, toimialaliikumukset, edunvalvontojen yhdistäminen, teknologian kehittyminen sekä viranomaisvalvonnan muutokset pakottavat vakuutusyhtiöitä hakemaan uusia toimintatapoja (Ikonen 2006; Järvinen 2004; Ilvessalo & Voutilainen 2009).

Edellä mainitut muutokset ovat muuttaneet paljon myös vakuutusalan työntekijöiden

työn sisältöjä, jonka vuoksi vakuutusala sopii hyvin työntekijöiden ammatti-identiteetin muuttumisen tutkimiseen. Palvelukulttuurin muutosta kuvaa kielenkäyttö; enää ei puhuta vakuutusvirkailijoista vaan asiakaspalvelijoista. Teknologian kehityksen mukanaan tuomat uudet vakuutuskanavat ovat myös muuttaneet työnkuvaa. Vakuutusosalalla puhelinpalvelukeskukset eli niin sanotut call centerit ovat nykyään merkittävä kanava asiakkaan ja yrityksen välillä. Korvauspalvelun siirryttyä pitkälti puhelinpalveluun ja internetiin konttoreista on tullut aiempaa enemmän myynnillisiä yksiköitä. Uutta haastetta työn sisältöihin tuovat lisäksi erilaiset yhtiöjärjestelyt ja toimialaliikumukset. Toimialaliikumalla tarkoitetaan sitä, että pankit tulevat vakuuttamiseen ja vakuutusyhtiöt pankkitoimintaan mukaan. Liiketoimintamalli, jossa vakuutus- ja pankkituotteet myydään yhdessä, on saanut merkittävän aseman (Vakuutuslaidellinen katsaus 2005, 5; Ilvessalo & Voutilainen 2009, 131).

### Tutkimusasetelma

Tutkimuksen tavoitteena on analysoida työn sisällön muuttumisen yhteyttä ammatti-identiteetin muovautumiseen. Tutkimustehtävä jakautuu kahteen osakysymykseen:

1. Mitkä ala- ja yrityskohtaiset työn muutostekijät luovat muutospaineita henkilön nykyiselle ammatti-identiteetille ja millaiseksi sen pitäisi muuttua?
2. Mitkä ovat työntekijöiden ammatillisen identiteetin ja paineiden ristiriitaan käyttämät selviytymisstrategiat?

Tutkimuksen päähuomio on siinä, miten ja missä määrin jo muodostunut ammatti-identiteetti muuttuu työelämän ja erilaisten organisaatiotasoisten muutospaineiden seurauksena. Tämän mahdollistamiseksi tutkittiin ensiksi sitä, millainen ammatti-identiteetti oli tyypillinen vakuutusosalalla. Tämä tapahtui analysoimalla moniulotteisesti vakuutusyhtiötyöntekijöiden käsityksiä vakuutusosalasta



ja -työstä, heidän ammatti-identiteetistään sekä ammatillisista arvoistaan. Tämän jälkeen haettiin selittäviä tekijöitä vakuutusalan nykyisen ammatti-identiteetin muovautumassa oleville piirteille sekä selvittämään työntekijöiden käyttämiä selviytymisstrategioita muutostilanteessa. Olettamuksena esitetään, että osa työn sisällön muutoksista luo tarvetta uudelleen määrittää ammatti-identiteettiä ja että jotkut identiteetin osa-alueet ovat herkemmin muovautumassa kuin toiset. Tutkimuksessa selvitetään, millaisin selviytymisstrategioiden vakuutustyöntekijät vastaavat ammatti-identiteettiinsä kohdistuviin muutospaineisiin. Kokeneiden työntekijöiden työn sisällön muuttuessa ammatti-identiteetin muokkautumisen tekee mielenkiintoiseksi se, miten itseään jo ammattilaisena pitävä henkilö sopeutuu muutoksiin.

Työntekijöiden työn muuttumisen tuomia haasteita ammatti-identiteettiin tutkitaan mixed methods -tutkimusotteella eli yhdistämällä laadullista ja määrällistä tutkimusotetta. Tutkimusote on siinä mielessä poikkeava, että muutoin identiteettitutkimuksissa ovat valta-asemassa laadulliset tutkimukset ja niissä etenkin haastattelut (Alvesson ym. 2008, 20). Tutkimusotevalinnalla katsottiin saatavan tutkimuskysymysten kannalta paras lopputulos. Mixed methods -lähestymistapa parhaimmillaan yhdistää määrällisen ja laadullisen tutkimuksen parhaat piirteet (Bryman 2003, 69; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 133). Kyselyllä saatavien kuvailevien tunnuslukujen avulla voitiin luoda yleiskuva vakuutusalan ammatti-identiteetistä ja siihen liittyvistä ilmiöistä sekä muutospaineista. Yleiskuvaa syvällisemmän käsityksen saamiseksi käytettiin laadullista aineistoa. Sen ensimmäinen tarkoitus oli auttaa tulkitsemaan määrällisiä tuloksia täsmentämällä ilmiöiden ja osailmiöiden välisiä välitysmekanismia, koska määrällinen aineisto voi parhaimmillaan antaa vain osaseilyksen tutkittavista ilmiöistä. Laadullisen osuuden (haastattelut, kirjoitelmat ja kyselyn avoimet vastaukset) toinen ja tärkeämpi tehtävä oli se, että sillä pyrittiin saamaan syväli-

sempi käsitys ihmisten ammatti-identiteetin muokkautumisesta.

Kyselylomake laadittiin tutkimustehävän, viitekehäyksessä esitettyjen näkökohtien ja metodologiakirjallisuuden pohjalta. Tutkimukseen ei ollut löydettävissä valmista mittaria, joten se piti luoda. Tutkittavat kyselyyn saatiin Vakuutusväen liiton jäsenrekisteristä. Kysely rajattiin koskemaan Vakuutusväen liiton jäseniä neljästä suurimmasta vakuutusyhtiöstä: Ifistä, Tapiolasta, Pohjolasta ja Fenniasta. Kysely suoritettiin keväällä 2008 perinteisenä postikyselynä. Vastauksia saatiin 686 kappaletta ja vastausprosentiksi muodostui 27,4. Vastausprosenttia voidaan pitää hyvänä, varsinkin kun ei voitu kustannussyistä muistuttaa vastaamisesta toisella kirjeellä. Sähköinen kysely ja se, että vastaamiseen olisi voinut käyttää työaika, olisivat voineet lisätä vastaamisintoa. Kadosta huolimatta kyselyyn saatiin niin paljon vastaajia, että monimuuttujamenetelmien käyttö analyysissä mahdollistui. Naisvaltaisella alalla valtaosa vastaajista oli naisia (92,7 %). Toisena aineistona olivat kymmenen vakuutustyöntekijän haastattelut turkulaisessa vakuutusyhtiössä keväällä 2009. Kolmannen aineistotyyppin muodostivat neljän vakuutustyöntekijän ja 19 vakuutusyhtiössä harjoittelussa olleen opiskelijan kirjoitelmat. Kirjoitelmat ajoittuivat useammalle vuodelle, vuosien 2005 ja 2009 välille.

Aineiston käsittely aloitettiin kyselyn tulosten analysoinnista. Analyysimenetelminä käytettiin muun muassa ristiintaulukointia, khiin neliö-testiä ja monimuuttujamenetelmistä eksploratiivista faktorianalyysia. Laadullista aineistoa analysoitiin käyttäen teemoittelua. Esimerkiksi kyselyn avoimissa kysymyksissä analysointiyksikköinä olivat vastaajien lausumat siitä, millä keinoin he uskoivat selviävänsä työnsä haasteista tulevaisuudessa. Tavoitteena oli löytää suuresta aineistosta kategoriat, joiden kautta erilaisia työntekijöiden selviytymisen tapoja voitaisiin tarkastella ja vertailla. Muussakin laadullisen aineiston analyysissa teemoittelulla etsittiin

tyypillisyyksiä, samankaltaisuuksia sekä toisaalta poikkeamia. Mixed methods -tutkimuksissa (Teddlie & Tashakkori 2009, 300) tulee kyetä yhdistämään tehokkaasti määrällisen ja laadullisen aineiston analyysi, jotta alun perin tavoiteltu tutkittavan ilmiön laaja-alainen ymmärtäminen mahdollistuu. Tässä tutkimuksessa yhdistäminen oli vertailua ja tulkinta molempiin nojautuvaa. Kun oli vertailtu laadullisen ja määrällisen osuuden tuloksia, voitiin todeta, että ne olivat hyvin integroitavissa: ne tukivat ja täydensivät toisiaan.

### Vakuutusallalla vallitseva ammatti-identiteetti

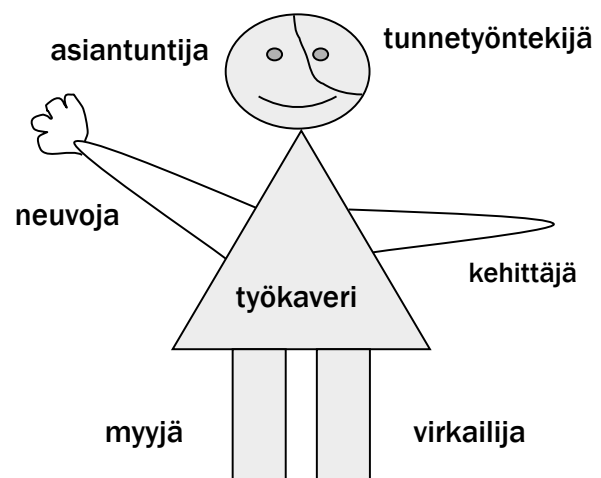
Ammatilliset arvot nähdään usein tietyiksi päämääriksi, joita ammatissa tavoitellaan. Tämän vuoksi niiden tarkastelu ammatti-identiteetin osana on perusteltua. Eksploraatiivisen faktorianalyysin perusteella vakuutusalan työntekijöiden ammatillisissa arvoissa nousi tärkeimmäksi turvattu elämä ja toiseksi tärkeimmäksi ihmiskeskeisyys. Itsensä toteuttaminen ja arvostuksen tarpeet tulivat kolmanneksi ja neljänneksi. Aineistossa näkyi myös arvoriitit. Esimerkiksi työntekijöillä saattoi olla itsellään erilainen käsitys taloudellisten arvojen ja asiakaskeksyyden keskinäisestä suhteesta kuin johdolla. Tämä ilmeni etenkin niin, että työntekijät kokivat, etteivät he voineet tarpeeksi panostaa asiakaspalveluun, koska heidän piti olla tehokkaita ja myyviä.

Vakuutusalan työntekijöitä määrittävät turvallisuushakuisuus ja ihmiskeskeisyys. Nämä muistuttavat Scheinin (1985, 28–36) esittämiä ura-ankkureita, joita vakuutusallalla ovat turvallisuus ja palveleminen. Voisi siksi perustellusti olettaa, että sellaiset ammatti-identiteetin muospaineet, jotka vähentäisivät turvallisuuden tunteita, palvelemista ja ihmiskeskeisyyttä, olisivat vähiten alttiita muovautumaan.

Suomalaisen vakuutusyöntekijän ammatti-identiteettiä luonnehtii hyvin käsitys asiakaspalvelija. Sekä kysely että laadullinen

aineisto tukivat tätä tulkintaa. Ammatti-identiteettiä oli kuitenkin syytä analysoida monitahoisemmin, joten kyselyn vastauksista tehtiin eksploraatiivinen faktorianalyysi. Faktorianalyysin avulla löytyi seitsemän faktoria, jotka kuvaavat vakuutusalan ammatti-identiteetin ulottuvuuksia. Valitussa faktorimallissa faktorilataukset olivat itseisarvoltaan yli 0,3:n suuruisia. Mittarien reliabiliteettikertoimet vaihtelivat pääsääntöisesti välillä 0,618 ja 0,729, joten mittareita voidaan pitää reliabiliteetiltaan riittävän hyvinä (Heikkilä 2008, 187). Eri identiteettien sopivuutta mitattavien muuttujien kohdalla tiedusteltiin viisiportaisella asteikolla (ei lainkaan, vähän, keskinkertaisesti, paljon ja erittäin paljon) vastaajien käsitystä siitä, miten hyvin kyseinen identiteettiluonnehdinta soveltui häneen itseensä. Arviointikohteena oli erilaisia luonnehdintoja (esimerkiksi asiantuntija, myyntitykki ja virkailija). Faktorianalyysin tulokset on esitetty taulukossa 1.

Kyselyn, avointen kysymysten ja laadullisen aineiston perusteella asiakaspalvelija on vakuutusalan yleisin ammatti-identiteettityyppi ja faktorianalyysissa saadut muut ulottuvuudet asiakaspalvelijaa tarkemmin hahmottavia ulottuvuuksia. Kuviossa 1 kuvataan havainnollisesti keskimääräisen vakuutusyöntekijän asiakaspalvelijan ammatti-identiteetin ulottuvuudet.



Kuvio 1. Asiakaspalvelijan ammatti-identiteetin ulottuvuudet vakuutusallalla

**Taulukko 1. Faktorianalyysin tulokset ammatti-identiteetin ulottuvuuksista (faktorilataukset, havaittujen muuttujien kommunaliteetit, faktorien ominaisarvot ja reliabiliteettikertoimet)**

Faktorit ja muuttujat	F-lataus	h <sup>2</sup>	Ominaisarvo	$\alpha$
Faktori 1: asiantuntija			4,934	0,637
Asiantuntija	,763	,583		
Vakuutusten tuntija	,580	,553		
Faktori 2: työkaveri			1,980	0,729
Työkaveri	,803	,690		
Tiimin jäsen	,687	,501		
Faktori 3: myyjä			1,788	0,708
Myyntitykki	,804	,608		
Tuloksetekijä	,450	,379		
Yrittäjä	,374	,399		
Neuvottelija	,303	,507		
Faktori 4: tunnetyöntekijä			1,653	0,618
Tunteiden esittäjä	,708	,498		
Lohduttaja	,662	,476		
Huumorimies	,333	,268		
Ukkosenjohdatin	,329	,247		
Faktori 5: työn kehittäjä			1,449	0,620
Työn kehittäjä	-,603	,634		
Organisoija	-,348	-,383		
Faktori 6: virkailija			1,227	0,512
Virkailija	,590	,374		
Puurtaja	,412	,219		
Vakuutusyhtiön mies	,427	,379		
Faktori 7: neuvoja			1,042	0,635
Opastaja	-,825	,648		
Tiedonjakaja	-,462	,385		
Atk-osaaja	-,316	,231		

Vakuutusalan ammatti-identiteetin ulottuvuuksissa korostuu työkaveruus ja tärkeä ulottuvuus on myös asiantuntijuus. Asiantuntijuus liittyy paitsi vakuutuksiin myös esimerkiksi asiantuntijuuteen myynnissä, asiakaspalvelussa tai tietojärjestelmissä. Identiteettiä kuvaa lisäksi neuvonta ja työn kehittäminen. Hahmon tukijalat myyjä ja virkailija ovat mielenkiintoiset nykyammatti-identiteetin ulottuvuudet. Virkailijan ulottuvuutta esiintyi selvästi enemmän

vanhemmilla työntekijöillä. Virkailija nimityksestä on haluttu päästä vakuutuslalla eroon, koska se liittyy aiempaan käsitykseen vakuutuslalla byrokraattisena instituutina. Samalla tavalla markkinaorientoituneessa ajassa Filander (2000, 28–29) katsoo julkishallinnossa virkamiehen toimija-aseman muuttuneen jopa niin sanotuksi pilatuksi identiteetiksi, koska siihen yhdistetään julkisessa keskustelussa yhä useammin jäykkyys, itsekkyytensä ja ylimielisyys.

Edellä oleva hahmo kuvaa kyselyn perusteella saatua käsitystä keskimääräisestä vakuutustyöntekijän ammatti-identiteetistä. On muistettava, että vaikka jokaisella työntekijällä on ajassa muuttuva eri konteksteissa syntynyt omanlaisensa ammatti-identiteetti, kyselyssä on saatu kiteytettyä yleistettävää tietoa vakuutusalan ammatti-identiteetistä tutkimuksen tekohetkellä. Koska ammatti-identiteetin rakentumisen reunaehdot ovat samantyyppisiä vakuutusosalalla, voidaankin uskoa kyseisiin yhteisiin piirteisiin ammatti-identiteetissä.

Vakuutusalan työntekijöiden ammatti-identiteetin rakentumista edellä esitetyn kaltaiseksi määrittävät monet alakohtaiset tekijät. Kyselyn perusteella keskeisessä asemassa ovat vakuutusalan työnimikkeet, työ ja työn vaatimaa osaaminen sekä ammatti-identiteettiä rakentava kehitysverkosto. Merkittäviä tahoja tässä kehitysverkostossa ovat ihmisen itsensä lisäksi esimerkiksi työtoverit ja asiakkaat. Ammatti-identiteetti alkaa nopeasti muodostua henkilön alkaessa työskennellä vakuutusosalalla, mikä ilmeni erittäin selvästi myös harjoittelussa olleiden opiskelijoiden kirjoitelmista. Opiskelijoiden kirjoitelmiin pohjautuvat tutkimustulokset ovat hyvin samansuuntaiset kuin mitä Vesterinen (2002) on esittänyt suomalaisten ammattikorkeakouluopiskelijoiden ammatillisen osaamisen kehittymisestä harjoittelussa. Hänenkin tutkimuksessaan ilmeni se, miten harjoittelun aikana opiskelijoiden ammatti-identiteetti alkaa rakentua ja että ammatti-identiteetin muodostumisessa tärkeä rooli on työkavereilla.

Vakuutusalan työntekijöiden ammatti-identiteetin rakentuminen eroaa lennonjohtajien (Palukka 2003, 109) ja ammatillisten opettajien (Vähäsantanen 2007, 162) ammatti-identiteetin rakentumisesta siinä, että sen rakentuminen on työyhteisöllisempää. Vähäsantanen mukaan opettajan työn autonomisuus merkitsee myös pakkoa rakentaa ammatti-identiteettiä yksilöllisesti. Verrattaessa vakuutusalan ja lennonjohtajien ammatti-identiteetin rakentumispuhetta len-

nonjohtajien ominaisuuspuheessa korostuvat synnynnäiset lahjat ja henkilökohtaiset ominaisuudet, kun taas vakuutusosalalla nousevat esille nimenomaan oppiminen ja opitut taidot.

### **Ammatti-identiteettiin kohdistuvat muutospaineet**

Kyselyssä vakuutusalan työntekijöistä lähes 91 % katsoi vakuutusyhtiöiden toiminnan muuttuneen paljon viime vuosina, mikä on tuotu julki myös kirjallisuudessa (Ikonen 2006, 3; Järvinen 2004; Ilvessalo & Voutilainen 2009). Muutokset näkyvät myös yksittäisen työntekijän työssä, sillä liki 80 % kyselyyn vastaajista katsoi oman työnsä muuttuneen paljon tai melko paljon. Seuraavaksi esitellään merkittävimmät työn muutospaineet, jotka haastavat edellä kuvattua nykyistä ammatti-identiteettiä muovautumaan.

*Työmäärä ja työn seuranta* ovat kasvaneet vakuutustyössä, mikä ilmeni kaikessa aineistossa. Monen työntekijän mielestä työ on stressaavaa ja työhyvinvointi on heikentynyt. Myös Työterveyslaitoksen tutkimuksissa rahoitus- ja vakuutusalan todetaan kuuluvan niiden viiden toimialan joukkoon, joissa on eniten uupumusta, ammatillisen itsetunnon heikkenemistä ja kyynistymistä (Hakanen 1999, 16–18). Työn seuranta vakuutustyössä kohdistuu esimerkiksi myyntitilastoihin ja erilaisiin kappaletavoitteisiin, kuten puhelumääriin, jotka työntekijän tuli hoitaa.

Kaikissa neljässä vakuutusyhtiössä yli 70 % kyselyn vastaajista katsoi *myyntilisten piirteiden* lisääntyneen työssään. Myynnin korostuminen aiempaa enemmän aiheutti selviä ammatti-identiteettiongelmia. Useimmiten identiteettiongelmien liittyivät siihen, että vastaajan työnkuva oli muuttunut asiakaspalvelijasta myyntihenkilöksi. Vanhempien työntekijöiden joukossa oli myös niitä, joiden työnkuva oli aiemmin muuttunut virkailijasta asiakaspalvelijaksi ja nyt edessä olivat muuttumispaineet kohti myyjän identiteettiä. Työnantaja odot-

ti myyntiosaamista ja hyviä myyntituloksia, eikä palvelua ja asiakaspalveluosaamista enää katsottu samalla tapaa arvostettavan. Vakuutustyöntekijät itse korostivat asiakaspalvelun merkitystä ja uskoivat myös asiakkaiden odottavan ja arvostavan edelleen entisen tyyppistä asiakaspalvelua. Ammatti-identiteetissä oma osaaminen on tärkeä osatekijä. Jos työntekijä oli ollut hyvä ja arvostettu asiakaspalvelija, hän ei välttämättä ollutkaan hyvä myyjä. Cutcher (2009, 280–283), Jämsen (2004) ja Chreim (2006, 322) raportoivat samansuuntaisia tuloksia tutkimuksissaan pankkitoimihenkilöistä: eniten ristiriitoja työssä aiheuttivat myyjän roolissa toimiminen ja myyntikulttuuriin siirtyminen.

*Toimialaliikumukset* ja niihin mahdollisesti liittyvät fuusiot muuttavat vakuutusalan työtä, mikä osaltaan tuottaa muutospaineita ammatti-identiteettiin. Kyselyn perusteella toimialaliukumien näkyminen työntekijöiden omassa työssä vaihteli kuitenkin vakuutusyhtiöittäin. Vähiten omassa työssä toimialaliikumukset näkyivät Fennian ja Ifin, eniten Pohjolan ja Tapiolan työntekijöillä. Pohjolan työntekijöihin toimialaliukumilla on ollut eniten vaikutusta (88 % vastaajista samaa tai täysin samaa mieltä). Pankin tulo vakuutusyhtiöön huolestutti enemmän Pohjolan kuin Tapiolan työntekijöitä. Syynä varmaankin oli se, että Tapiolaan pankki katsottiin itse perustetuksi kun taas Osuuspankki oli ostanut Pohjolan. Toisaalta työntekijät näkivät finanssikonsernin tuovan myös uusia mahdollisuuksia. Kaiken kaikkiaan ammatti-identiteettivaikutusten kannalta toimialaliukumissa merkittävintä näyttikin olevan huoli vakuutustyön arvostuksesta finanssikonserneissa.

Merkittävä viimeaikainen muutos vakuutustyössä on *puhelinpalvelukeskusten* (call center) ja sähköisten kanavien lisääntyminen. Etenkin korvauspalvelu on muuttunut puhelin- ja nettikorvaamiseksi. Vaikka työ puhelinpalvelukeskuksessa jakoi tutkimuksessa työntekijöiden mielipiteitä, enemmistö koki sen rankkana. Sähköiseen asiointiin sinänsä työntekijät suhtautuivat positiivisesti.

Yhteenvedon voidaan todeta, että vakuutustyössä nykyisin vallitsevaan asiakaspalvelijan ammatti-identiteettiin kohdistuu monia muutospaineita. Tämän vuoksi työntekijöiden nykyisellä ammatti-identiteettirakennelmalla ei ehkä selviä nykyään eikä ainakaan jatkossa parhaalla mahdollisella tavalla.

### **Vakuutusalan työntekijöiden käyttämät selviytymisstrategiat ammatti-identiteettiinsä kohdistuvien muutosodotusten paineissa**

Vakuutusalan työntekijöillä oli käytössään erilaisia selviytymisstrategioita, joilla vastata ammatti-identiteettiin kohdistuviin työn sisällön muutosten tuomiin uusiin odotuksiin. Nämä toimintatavat luokiteltiin seuraaviin työntekijöiden käyttämiin strategioihin: sinnitteleminen, koulutususkon sopeutuminen ja vetäytyminen. Kyseinen jaottelu pohjautuu lähinnä kyselyn avoimista kysymyksistä saatuihin vastauksiin sekä haastatteluihin. Laadullisena aineistona olleista opiskelijoiden kirjoitelmista ei saatu tietoa selviytymisstrategioista, sillä heidän ammatti-identiteettiinsä oli vasta muotoutumassa.

*Sinnitteleminen* viittaa lyhyen ajan sopeutumiseen. Se oli lähitulevaisuudessa eläkkeelle tai osa-aikaeläkkeelle jäävien yleinen selviytymisstrategia: *”Muutaman vuoden jaksaa mitä vaan, sinnitellä.”* Joillakin nuoremmilla työntekijöillä elämäntilanne taas saattaa muuten muuttua niin, että heille tulee enemmän vaihtoehtoja.

*Yritän sinnitellä siihen asti, että lapset muuttavat pois kotoa ja pääsevät jaloilleen. Sitten isken oven kiinni, enkä avaa sitä koskaan.* (45-vuotias käsittelijä Helsingistä, nainen)

Yleinen selviytymisstrategia työntekijöillä oli *koulutususkon* ja oppiminen. *”Jatkuva koulutautuminen varmistaa pärjäämiseni jatkossa vakuutusallalla”* -väittämän kanssa samaa tai täysin samaa mieltä kyselyn vastaajista oli 82,7 %.



*Oppiminen ja oman fyysisen kunnon ylläpitäminen antavat eväitä selvitä tulevista haasteista. On oltava valmis muuttumaan ja omaksumaan uudet haasteet ja toiminnot, joilla pärjää jatkossakin.* (56-vuotias asiakasneuvoja Kuusamosta, mies)

Tulokset ovat hyvin samansuuntaisia Järvensivun (2006, 221–229) tutkimuksen tulosten kanssa. Hänen mukaansa työntekijät ottavat selviytymiskeinona käyttöön oppimishalun ja -kyvyn korostamisen. Työntekijät ovat oivaltaneet, että oppiminen on varsin vaihtoehdottomassa asemassa. Pärjätäkseen työpaikalla työntekijät myös puhuvat oppimisesta positiivisen oppimiskurssin hengessä. Oppimisesta ja koulutuksista kysyttäessä he osaavat antaa ”oikean” vastauksen. Työntekijät ilmoittavatkin haluavansa lisää koulutusta ja että he saavat koulutuksista hyötyä, olipa tosiasiallinen tilanne mikä tahansa. Oppimiseen uskomisen ei ole Järvensivun mukaan vain työpaikkojen ilmiö. Kouluttautumista ja oppimista arvostetaan yhteiskunnassa suuresti, voidaan jopa puhua koulutususkosta. Oppiminen esitetään ongelmaan kuin ongelmaan ratkaisuksi.

*Sopeutumisen* strategialle tyypillistä oli käsitys, että muutoksista selviytyi oikealla asenteella. Asennetta työntekijät kuvailivat usein termeillä positiivinen, avoin tai joustava. Näiden lisäksi mainittiin monessa vastauksessa sisu ja huumori. Nämä työntekijät kokivat, että työntekijän oli mukauduttava muutoksiin ja tehtävä työnsä.

Usko itseensä ja nykyiseen ammattitaitoonsa oli tärkeää.

*Muutoksia on aina. Ei niitä vastaan kannata taistella. Ne täytyy vain kokea positiivisina haasteina vaikka aluksi olisivatkin negatiivisia. Monet asiat kuitenkin muuttuvat parempaan suuntaan kokonaisuutena katsoen. Ei ehkä aina yksittäisen työntekijän kannalta.* (58-vuotias asiakaspalvelija Oulusta, nainen)

Jotkut vastaajista kirjoittivat, että sisältö elämään tuli työn ulkopuolelta. Heillä arvot painottuivat selvästi enemmän perheen pariin ja yksityiselämään kuin työhön. Myös Collinson (2003, 537) puhuu itsensä työstä etäännyttämisestä yhtenä työntekijän käyttämistä sopeutumisen keinoista, jos työpaikan muutokset ei miellytä. Ihminen on aito itsensä vapaa-ajallaan ja työpaikallaan itselleen ”vähempimerkityksellinen” minä.

*Tavoitteita kiristetään edelleen. Selviän humoristisella luonteella ja iän tuomalla viisaudella. Elämässä on muutakin kuin työ, onneksi. Huolehdin itsestäni, harrastan liikuntaa ja syön terveellisesti, muuten en olisi näin hyvässä kunnossa. Kun lähdän kotiin töistä, nollaan pääni ts. työasiat pyrin jättämään työpaikalle. Hyvät työkaverit auttavat jaksamaan. Paras palaute ja motivaatio työhön tulee asiakkailta.* (52-vuotias asiakaspalvelija Tampereelta, nainen)

*Vetäytymisstrategiassa* oli nähtävissä suurimmat motivaatio-ongelmat. Siinä työntekijä ei ollut valmis panostamaan nykyistä enempää työhönsä tai hän ei uskonut selviytyvänsä työstään. Oman työn luonne oli saattanut muuttua suuntaan, josta työntekijä ei pitänyt. Selviytymiskeinoina esitettiin työtehtävän vaihtoa vakuutusyhtiön sisällä, vakuutusyhtiön vaihtoa tai siirtymistä toiselle alalle. Vakuutuslalla yleensä vetäytymisstrategian käyttöä rajoittaa se, että työpaikan vaihtaminen ei välttämättä auta työntekijää, koska kaikissa vakuutusyhtiöissä on tapahtumassa samansuuntaisia muutoksia työssä.

*Selviän sillä, etten välitä. Rimaa hipoen suoritudun tehtävistäni tai sitten vaihdan alaa, jos mahdollisuus siihen tulisi. Pelkkä tulokseteko ei innosta, jos et itse siitä saa mitään muuta kuin mahaavan ja masennuksen.* (38-vuotias asiantuntija Helsingistä, nainen)



Salin (2010, 164, 175) käyttää tutkimuksessaan mielenkiintoista käsitettä identiteettiloukkaus. Vaikka hänellä tutkimuksen fokus on sosiaalisessa identiteetissä työyhteisöissä, hänen ajatuksiaan voi soveltaa myös ammatti-identiteetin haasteisiin. Salin määrittää identiteettiloukkauksen tilanteeksi, jossa henkilön identiteetti tulee ulkoapäin määritellyksi hänen oman tahtonsa vastaisesti. Voimmekin ajatella, että suurissa työn sisällön muutostilanteissa henkilö saattaa kokea joutuvansa olemaan työssään sellainen, mikä loukkaa omaa nykyistä ammatti-identiteettiä. Tässä tutkimuksessa tällaisia henkilöitä saattaisi olla juuri vetäytyjien joukossa. Identiteettiloukkaukset käynnistävätkin usein intensiivisen yksilön identiteettityön eli identiteetin rakentamisen ja uudelleenjärjestelyyn.

Sekä sinnittelyssä että vetäytymisessä ammatti-identiteettiin kohdistuva muutospaikane on tilapäinen. Henkilö ei todennäköisesti muokkaa ammatti-identiteettiään mitenkään, vaan toimii työssään sen verran mukautuvasti, että selviää jonkin aikaa. Vetäytyjissä on todennäköisesti niitä vakuutusalan työntekijöitä, joille työn vaatima uusi ammatti-identiteetti ei ole heistä itselleen mahdollinen minä (vrt. Ibarra 1997, 767). Jeannot (2006, 603) piti tutkimuksensa työntekijöiden suurta vaihtuvuutta osoituksena siitä, että heidän työstämä uusi identiteetti ei ollut heille yhtä ehyt tai aito kuin aiempi identiteetti. Sopeutumisessa ja koulutususkossa sen sijaan on yleensä kyse aidosta ammatti-identiteettityöstä. Itse asiassa koulutususkon voi nähdä myös sopeutumisen alakategoriana.

Henkilön sijoittaminen tiettyyn selviytymiskeinojen kategoriaan ei ole ongelmonta. Henkilöllä voi olla käytössä samaan aikaan useita strategioita. Hän esimerkiksi saattaa olla sinnittelijä, joka uskoo selviävänsä esimerkiksi parin vuoden päästä tapahtuvaan eläkkeelle siirtymiseen asti sopeutumalla tai vielä jotenkin kouluttautumalla. Myös henkilön selviytymisstrategiat saattavat vaihtua esimerkiksi iän myötä tai elämäntilanteen

muuttuessa tai siksi, ettei ensin valittu strategia tuota haluttua tulosta.

### **Yksilön identiteettityö ja identiteetin muovautuvuus**

Vakuutustyöntekijän suhtautuminen muutokseen ja identiteetin muovautuvuus riippuvat siitä, miten erilainen työn sisällön muutosten vaatima uusi minä on verrattuna työntekijän nykyiseen ammatti-identiteettiin. Yrittäessään sopeutua uuteen ammatilliseen rooliinsa ihminen kokeilee erilaisia minärakennelmia, jotka ovat mahdollisia mutta eivät vielä kehittyneitä ammatillisia identiteettejä. Henkilö sovittelee nykyisiä kykyjään ja minäkäsitystään yhteen uudessa roolissa tarvittavien asenteiden ja käyttäytymisen kanssa (vrt. Ibarra 1999, 764–792). Jos työntekijä uskoo, että työn sisällön muutosten vaatima ammatti-identiteetti on itselle mahdollinen, hän toimii ja suhtautuu muutokseen eri tavalla kuin jos tuo mahdollinen minä on sellainen, jollainen hän ei halua tai osaa olla. Tietyt piirteet tai ulottuvuudet ammatti-identiteetissä myös muokkautuvat helpommin kuin toiset. Sellaiset muutokset, jotka ovat ristiriidassa vakuutusalan työntekijöille tärkeiden ammatillisten arvojen, kuten ihmiskeskeisyyden ja turvallisuuden kanssa, ovat vaikeammin toteutettavissa. Tästä ovat osoituksena aiemmin mainitut asiakaspalveluun liittyvät asenteet. Vakuutusallalla moni työntekijä onkin uuden ja vanhan ammatti-identiteetin välimaastossa: vanhasta ei ole kokonaan päästy irti ja uutta identiteettiä kokeillaan.

Vakuutustyöntekijän reagointitapoihin ammatti-identiteettiinsä kohdistuvissa muutospaineissa vaikuttaa se, miten sitoutunut hän on ammattiinsa (esim. Kirpal 2004a). Tätä selvitettiin kyselyssä kahdesta näkökulmasta: työnantajaan sekä vakuutusalaan sitoutumisena. Työskentely nimenomaan nykyisessä vakuutusyhtiössä oli tärkeää 55,8 %:lle vastaajista. Vakuutusyhtiöittäin tulokset vaihtelivat jonkin verran. Myös sitoutumi-

nen vakuutusalaan oli suurta. Kyselyn vastaa- jista 66,8 % aikoi pysyä työssä jatkossakin vakuutusosalalla. Alalla pysymisaikomuksiin vaikutti ikä ja vakuutusalan työkokemuksen pituus. Vakuutustyössä pidempään olleet aikoi- vat jäädä useimmin alalle, esimerkiksi yli 15 vuotta alalla olleista 73,9 %. Tulokset olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä ( $p < 0,001$ ).

Yhtiöittäin, työnimikkeittäin tai sukupuolen perusteella ei löytynyt juurikaan eroja siinä, mitä selviytymisstrategioita vakuutus- työntekijät käyttivät. Iän osalta ei ollut juu- rikaan muuta eroa kuin se, että sinnitteli- jöitä oli suhteellisesti paljon eläkkeelle siir- tymistä odottelevien työntekijöiden joukos- sa. Vetäytyjien, eli työpaikan tai alan vaihto- ta suunnittelevien, joukossa oli enemmän nuoria ja keski-ikäisiä kuin tätä vanhempia. Käytettävään selviytymisstrategiaan voi olet- taan vaikuttavan henkilön oma persoona, ai- emmat kokemukset ja ympäristö.

Mielenkiintoista tuloksissa oli se, että yh- tään henkilöä ei voinut luonnehtia sabotoi- jaksi. Tällainen reagointitapa muutosvasta- rinnassa yleensä esitetään yhdeksi mahdol- lisuudeksi (esim. Greenberg & Baron 2003, 601; Speculand 2006, 34). Sabotoijien puut- tumista aineistosta voi perustella muutamalla seikalla. Työntekijä ei varmaan helposti kir- joita koettavansa "laittaa kapuloita rattaisiin", "tekevänsä myyräntyötä", yllyttävänsä muita vastarintaan tai jarruttavansa työntekoaan. Tällaiset vastaukset eivät olisi sosiaalisesti hyväksyttäviä, vaikka kyselyssä korostettiin vastausten anonyymisyyttä. Ihminen ei vält- tämättä myöskään huomaa itsessään negatiivisia piirteitä tai tunnusta niitä. Samasta syys- tä aineistossa ei varmaankaan esiintynyt esi- merkkejä Collinsonin (2003, 536–539) mai- nitsemasta dramaturgisesta minästä. Tällä hän tarkoittaa sellaisia selviytymiskeinoja, joissa työntekijä työpaikalla koettaa esittää minänsä merkittävälle muille henkilöille sel- laisena, mitä työpaikalla uskoo toivottavan. Tällaisessa tilanteessa hän saattaa myös väär- istellä tai liioitella asioita esimerkiksi arvioi- taessa hänen työsuoritustaan tai hänen osal-

listuessaan työpaikan diskursseihin. Olisi kui- tenkin virheellistä todeta, ettei edellä mainit- tuja sabotoijia tai dramaturgisia selviytymis- keinoja käytettäviä henkilöitä vakuutusosalta löydy.

Sopeutujien suurta määrää vakuutusosal- la voidaan selittää sillä, että työntekijät näyt- tävät uskovan, että kilpailun takia kehitys vakuutusosalalla on pakosta nykyisen kaltainen. Oman vakuutusyhtiön ollessa tehokas työn- tekijät uskovat paremmin oman työpaikkansa säilymiseen. Tässä tutkimuksessa on aiemmin jo todettu, että vakuutusalan työntekijöille on tyypillistä turvallisuushakuisuus. Yleensä ihmiset, joille turvallisuuden tarpeet ovat tär- keitä, kokevat muutokset uhkana ja turvatto- muutta lisäävinä (esim. Robbins 2003, 254). Aktiivinen muutosten vastustaminen voi kui- tenkin lisätä turvattomuutta, esimerkiksi pel- koa työpaikan menettämisestä, joten sopeu- tuminen voikin olla monelle vakuutusalan työntekijälle sopiva tapa reagoida muutok- siin. Kun valtaosa työpaikan työntekijöistä on sopeutunut muutoksiin, jäljelle jääneet mel- ko aktiivisetkin vastustajat useimmiten myös sopeutuvat tai sitten lähtevät organisaatiosta (Speculand 2006, 36).

Selviämiseen vakuutusosalalla kannustivat esimiehen, työtovereiden ja asiakkaiden tuki. Esimiehen tuki työn muutostilanteissa on tärkeää. Esimiehen tuen puuttuminen haittaa myös ammatti-identiteetin muokkaustyötä. Ammatti-identiteetin muokkaamisessa kai- vattiin työkaverien tukea, mutta tämä näyttää kuitenkin osittain vähentyneen. Syiksi on esi- tetty vakuutusyhtiöiden työntekijöiden vaihtuvuutta, jota on ilmennyt etenkin puhelin- palveluissa. Toiseksi työntekijöiden määrää on vähennetty esimerkiksi YT-neuvotteluissa. Kolmantena syynä on vuokratyöntekijöiden määrän lisääntyminen. Salinin (2010, 198–201) ja Cutcherin (2009, 284) tutkimusten tapaan tässäkin tutkimuksessa työtovereita kuvattiin enimmäkseen ystävinä ja tuen antajina. Jos työelämässä oli nähtävissä jotakin luottamuksen heikentymistä, se kohdistui lähinnä ylempään johtoon.

Tällä tutkimuksella on yhtymäkohtia Collinin (2009, 28–30) tutkimukseen, jossa hänen tunnistamansa suomalaisten suunnitteluinsinöörien selviytymiskeinot suurissa organisaation muutostilanteissa olivat luovuttamis-, menestys-, selviytymis- ja uudelleen sopeutumistarina. Reissner (2010, 296) totesi omassa tutkimuksessaan, että organisatorisissa muutostilanteissa ammatti-identiteetin muutoksen ja ammatillisen kehittymisen kannalta toisilla työntekijöillä on selviä menestystarinoita ja toisilla negatiivissävyytteisiä tarinoita, joilla on työntekijän aiempaan tilanteeseen verrattuna huomattavasti huonompi loppu. Hänen mukaansa tarinoiden erot johtuvat siitä, että menestystarinoissa henkilön kokemukset ovat olleet positiivisia ja uusi tilanne on täyttänyt hänen sille asettamansa odotukset tai jopa ylittäneet ne. Positiiviset kokemukset puolestaan kasvattavat henkilön itseluottamusta ja oman arvon tuntoa, mikä auttaa muutostilanteissa. Keskeistä identiteettityössä onkin se, miten henkilö ymmärtää ja selittää itselleen muutoksia. Menestystarinoissa henkilöt kokevat hallitsevansa tilannetta ja ammatillista kehittymistään. Myös vakuutusyöntekijöiden välillä näkyi selviä eroja siinä, ovatko heidän muutoskokemuksensa positiivisia vai negatiivissävyytteisiä. Vetäytymisen ja sinnittelemisen strategioihin liittyvät negatiivissävyytteiset lausumat. Kuten aiemmin jo mainittiin, vakuutuslalla nykyään moni työntekijä on uuden ja vanhan ammatti-identiteetin välimaastossa: vanhasta ei ole kokonaan päästy irti ja uutta identiteettiä kokeillaan.

### Johtopäätökset ja pohdinta

Tutkimuksen tarkoituksena on ollut tarkastella ammatti-identiteetin muovautuvuutta tilanteessa, jossa työn sisältö on muutoksessa. Vaikka jokaisella työntekijällä on eri konteksteissa syntynyt omanlaisensa, ajassa muuttuva ammatti-identiteettinsä, tässä tutkimuksessa uskotaan tiettyihin yhteisiin

piirteisiin arvoissa ja ammatti-identiteeteissä saman ammattikunnan edustajilla. Nämä yhteiset piirteet johtuvat ammatti-identiteetin rakentumisen reunaehdoista kyseessä olevalla ammattialalla. Reunaehdot tulevat ilmi muun muassa erilaisissa vuorovaikutussuhteissa, joissa työntekijä rakentaa ammatti-identiteettiään. Näiden yhteisten piirteiden eli ammatillisen orientaation perustan tunteminen on tärkeää identiteettien tutkimisessa ja muutosjohtamisessa unohtamatta myöskään ammatti-identiteetissä olevia henkilöistä itsestä johtuvia yksilöllisiä piirteitä. Tällaiset yhteiset piirteet ammatti-identiteeteissä ovat usein vaikeasti muutettavia tekijöitä, koska ne liittyvät työntekijöille keskeisiin arvoihin ja ura-ankkureihin (vrt. Schein 1985, 28–36).

Ammatti-identiteettiä koskevan tietämyksen perusteella identiteetit ovat pitkän ajan kuluessa syntyneitä konstruktioita. Kirjallisuudessa esiintyy kuitenkin erilaisia näkemyksiä siitä, miten muuttuvia identiteetit ovat (ks. esim. Alvesson ym. 2008). Tämä tutkimus tukee näkemystä, jonka mukaan ammatti-identiteetit pysyvät suhteellisen vakaina erilaisten yksilö- ja sosiaalipsykologisten mekanismien tukemina. Tästä huolimatta ne ovat alttiita muuttumaan erilaisissa ja eritasoisissa muospaineissa. Identiteetin muuttuminen on prosessi, joka ei kuitenkaan tapahdu hetkessä, vaan se voi viedä vuosia. Usein ammatti-identiteetti muuttuu vain osittain, koska tietyt piirteet ammatti-identiteetissä ovat hyvin syvään juurtuneita. Muutostilanteissa ihmisten identiteettityö on erilaista (esim. Louis 1980; Eilam & Shamir 2005; Watson 2008), ja siksi esimerkiksi työpaikalla voi olla eri vaiheessa olevia työntekijöiden ammatti-identiteettejä.

Tutkimuksesta ilmenee, että vakuutusalan nykyisellä asiakaspalvelijan identiteetillä on tarvetta muokkautua. Ammatti-identiteettiä horjuttavat työn sisällön muutokset siten, että identiteetin eri ulottuvuudet painottuvat uuteen työn sisältöön nähden väärässä suhteessa. Löytyikin useita selittäviä tekijöitä ammatti-identiteetin muokkautumassa oleville piir-

teille. Suurimmat paineet vakuutustyöntekijöiden ammatti-identiteetin muuttumiselle tulevat työn myynnillisyyden lisääntymisestä, toiminnan laajentumisesta finanssialan toiminnaksi sekä puhelinpalvelun kasvusta. Vakuutusyhtiöittäin tarkasteltuna ammatti-identiteetteihin kohdistui hyvin samansuuntaisia muotopaineita.

Vakuutusalan ammatti-identiteetin muokautumistapoihin vaikuttavat vakuutustyöntekijöiden turvallisuushakuisuus ja ihmiskeskeisyys. Turvallisuushakuisuus vaikuttaa siten, että työntekijät kokevat muutokset enemmän epävarmuutta aiheuttavana kuin sellaiset henkilöt, joilla on alempi turvallisuushakuisuus. Toisaalta eri selviytymiskeinoista käytetään todennäköisemmin sopeutumista. Ihmiskeskeisyyden vuoksi muiden odotuksilla, ovatpa nämä sitten työtovereita, esimiehiä tai asiakkaita, on suuri merkitys.

Aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa on korostunut, miten työn luonteen muutokset heijastuvat ammatti-identiteetteihin. Ei sovi kuitenkaan unohtaa käänteistä ammatti-identiteettien vaikutusta työn sisältöihin. Työ muo- vaa yksilön ammatti-identiteettiä, mutta myös tietynlaista ammatti-identiteettiä kantava yksilö muokkaa työn sisältöjä. Työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöihin vaihtelee paljon. Ammatti-identiteetit, joita tukevat vahvat ammatilliset järjestöt ja säädökset,

ohjaavat työn sisältöjä esimerkiksi niin, ettei työnantaja yritä muuttaa niitä kovin herkästi ellei tämä katso alun hankaluuksien kompensoituvan myöhemmin saatavilla hyödyillä.

Yksilötasolla ihannetilanne olisi sellainen, jossa työntekijä saisi tehdä työnsä kuten oikeaksi kokee. Käytännössä kuitenkin työpaikkojen sosiaaliset, taloudelliset, tekniset ja kulttuuriset tekijät luovat työn sisältöjen kautta ammatti-identiteetin toteuttamiselle reuna- ehtoja. Toimialojen erilaisuus esimerkiksi eri ammattiryhmien ja erilaisten työn sisältöjen osalta vaikuttaa identiteettiproblematiikkaan ja siihen, mitkä seikat korostuvat niin työn sisällöissä kuin ammatti-identiteeteissä.

Tehdystä tutkimuksesta avautuu näkymiä jatkotutkimukselle. Ammatti-identiteettien muuttumisprosessien tutkimukseen tarvittaisiin lisää sellaisia teoreettisia lähestymistapoja, joissa yhdistetään yksilötason ja kollektiivisen tason identiteettityön tarkasteleminen. Joitakin pohdintoja kirjallisuudessa on ollut myös identiteettien säätelystä (Nair 2010; Alvesson 2001). Jatkotutkimuksen aiheena voisikin olla, voidaanko identiteettijä johtaa ja jos voidaan, niin missä määrin? Tähän kysymykseen liittyisi myös sen selvittäminen, millainen aikuispedagogiikka tukee identiteetin kasvua (vrt. Eteläpelto 2004) sekä lisätutkimukset muutosjohtamisen ja ammatti-identiteetin välisestä yhteydestä.

## Kirjallisuus

- Alvesson, M. (2001) Knowledge work: ambiguity, image and identity. *Human Relations* 54 (7), 863–886.
- Alvesson, M., Ashcraft, K. & Thomas, R. (2008) Identity matters: reflections on the construction of identity scholarship in organization studies. *Organization* 15 (1), 5–28.
- Brown, A. (2004) Engineering identities. *Career Development International* 9 (3), 245–265.
- Bryman, A. (2003) Quantitative and qualitative research: further reflections on their integration. Teoksessa J. Brannen (toim.) *Mixing Methods: Qualitative and Quantitative Research*. Hants: Ashgate, 57–78.
- Chreim, S. (2006) Postscript to change: survivors' retrospective views of organizational changes. *Personnel Review* 35 (3), 315–336.
- Collin, K. (2009) Work-related identity in individual and social learning at work. *Journal of Workplace Learning* 21 (1), 23–36.
- Collinson, D. (2003) Identities and insecurities: Selves at work. *Organization* 10 (3), 527–547.

- Cutcher, L. (2009) Resisting change from within and without the organization. *Journal of Organizational Change Management* 22 (3), 275–289.
- Dobrow, S. & Higgins, M. (2005) Developmental networks and professional identity: a longitudinal study. *Career Development International* 10 (6/7), 567–585.
- Eilam, G. & Shamir, B. (2005) Organizational change and self-concept threats. *Journal of Applied Behavioral Science* 41 (4), 399–421.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. (2006) Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Vantaa: Kansanvalistusseura, 27, SIVUT.
- Eteläpelto, A. (2007) Työidentiteetti ja subjektiiviset rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY, 90–142.
- Filander, K. (2000) Kehittämistyö murroksessa. Sitoutuminen, sopeutuminen ja vastarinta julkisella sektorilla 1990-luvulla. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Filander, K. (2005) Työ, koulutus ja katoavat ammatti-identiteetit. Teoksessa J. Mäkinen, J. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*. Jyväskylä: PS-kustannus, SIVUT.
- Greenberg, J. & Baron, R. (2003) *Behavior in Organizations*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hakanen, J. (1999) Ketkä uupuvat? Miesten ja naisten työuupumus tutkimusten valossa. *Työterveys* (2), 16–18.
- Hall, D. (1971) *A Theoretical Model of Career Subidentity Development in Organizational Settings*. Teoksessa D. Hall (toim.) *Career Development* (1994). Great Yarmouth: Galliard (Printers) Ltd, SIVUT.
- Heikkilä, T. (2008) Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Heinonen, H. (2009) Byrokraatti vai asiakaspalvelija? Kelan virkailijan toimintatavat ja roolit Yhteyskeskuksessa palvelukulttuurin muutosten keskellä. *Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia*, 106.
- Hill, L. (1992) *Becoming a manager. Master of new identity*. Boston: Harvard Business School Press.
- Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. (2007) *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Ibarra, H. (1999) Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly* 44 (4), 764–792.
- Ikonen, H. (2006) Menestymisen edellytykset muuttuvat. *Informo* (2), 3.
- Ilvessalo, S. & Voutilainen, R. (2009) *Näkökulmia vakuutusliiketoiminnan strategiseen johtamiseen*. Jyväskylä: Finanssi- ja vakuutuskustannus Oy.
- Jain, S., George, G. & Maltarich, M. (2009) Academics or entrepreneurs? Investigating role identity modification of university scientists involved in commercialization activity. *Research Policy* 38 (6), 922–935.
- Jeannot, G. (2006) Diffusing values or adjusting practices? A review of research on French public utilities. *The International Journal of Public Sector Management* 19 (6), 598–610.
- Jokinen, J. (2002) *Aikuisopettajan identiteetti, Yksinäisestä sankariopettajasta tiimiytyneeseen yrittäjään?* Tampere: Tampereen yliopisto.
- Julkunen, R. (2007) Työ - talouden ja minän välissä. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY, 18–48.
- Jämsen, S. (2004) *Roolit, emootiot ja valta puhelinpalvelutyössä*. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Järvensivu, A. (2006) *Oppiminen työnä ja työpaikkapelinä*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Järvinen, R. (2004) *Muutos vakuutusjärjestelmissä ja vakuutusalan rakenteissa edellyttää uudistuvaa asiantuntijuutta ja johtajuutta*. Puhe vakuutusopetuksen juhlaseminaarissa. Tampereen yliopiston tiedote. [online]. <URL: <http://www.uta.fi/ajankohtaista/tiedotteet/2004/jarvinen.html>>. Luettu 22.1.2007.
- Kallioniemi, A. (2007) *Uskonnonopettajien ammattikuva*. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Kirpal, S. (2004a) *Researching work identities in a European context*. *Career Development International* 9 (3), 199–221.
- Kirpal, S. (2004b) *Work identities of nurses: between caring and efficiency demands*. *Career Development International* 9 (3), 274–294.
- Louis, M. (1980) *Career transitions: varieties and commonalities*. *The Academy of Management Review* 5 (3), 329–340.
- Nair, N. (2010) *Identity regulation: towards employee control?* *International Journal of Organizational Analysis* 18 (1), 6–22.



- Palukka, H. (2003) Johtotähdet - Lennonjohtajien ammatti-identiteetin rakentuminen ryhmähaastatteluuissa. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Rantala, J. & Pentikäinen, T. (2003) Vakuutusoppi. Vammala: Suomen Vakuutusalan Koulutus ja Kustannus Oy.
- Reissner, S. (2010) Change, meaning and identity at the workplace. *Journal of Organizational Change Management* 23 (3), 287–299.
- Robbins, S. (2003) *Organizational Behavior*. International Edition. Upper Saddle River New Jersey: Pearson Education.
- Salin, O. (2010) Työntekijän sosiaalisen identiteetin valinnat. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Schein, E. (1985) *Career Anchors, Discovering Your Real Values*. San Diego, California: University Associates.
- Schein, E. (1971) The Individual, the Organization, and the Career: A Conceptual Scheme. *Journal of Applied Behavioral Science* 7 (4), 401–426.
- Sluss, D. & Ashforth, B. (2007) Relational identity and identification: defining ourselves through work relationships. *The Academy of Management Review* 32 (1), 9–32.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2011) Ammatti-identiteetti. [online]. URL:<<http://pre20031103.stm.fi/suomi/tao/julkaisut/laakari/ammatti.htm>>. Luettu 14.3.2007.
- Speculand, R. (2006) Strategy implementation: we got the people factor wrong! How to lead your saboteurs, groupies, double agents and mavericks. *Human Resource Management International Digest* 14 (6), 34–38.
- Teddlie, C. & Tashakkori, A. (2009) *Foundations of Mixed Methods Research. Integrating Quantitative and Qualitative Approaches in the Social and Behavioral Sciences*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Tiililä, U. (2009) Virkakieli tunkee päiväkoteihinkin. *Turun Sanomat* 1.11.2009.
- Vakuutustaloudellinen katsaus, tulovuosi 2005. Vakuutusyhtiöiden Keskusliitto.
- Vesterinen, M. (2002) Ammatillinen harjoittelu asiantuntijuuden kehittäjänä. *Aikuiskasvatus* 22 (3), 245–251.
- Vähäsantanen, K. (2007) Ammatillisen opettajan ammatti-identiteetti muutoksessa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY, 156–176.
- Watson, T. (2008) Managing identity: Identity work, personal predicaments and structural circumstances. *Organization* 15 (1), 121–143.



Hanna-Mari Ikonen

## Epävarma työ, yrittäjätapaisuus ja paikkatunne: syrjäseudun naisen esimerkki

### Abstrakti

Artikkelissa tarkastellaan työelämän epävarmuutta yksilön kokemana. Artikkelissa esitetään, että yrittäjyys ja palkkatyö eivät ole toisistaan irrallisia toimeentulomuotoja, vaan epävarmaksi käyneessä työelämässä nämä voivat vuorotella. Yrittäjätapaisia käytäntöjä vaaditaan sekä itsensä työllistäjänä että toisen palveluksessa, mutta kumpikaan toimeentulomuoto ei takaa pysyvyyttä. Analyysi käsittelee yhden yrittäjyyden ja palkkatyön välitilassa olevan syrjäseudun naisen haastatteluaineiston illustroimana sitä, miten työtilanteen ja toimeentulon epävarmuus vaatii monenlaista sietämistä ja hallintaa. Artikkelissa tunnistetaan työn ja sitä kautta koko elämän epävarmuuden hallinnan keinoja. Analyysi osoittaa myös, miten paikka ehdollistaa työmahdollisuuksia ja toiveita. Mahdollisuus pysyä tärkeäksi koetussa asuinpaikassa voi olla merkityksellinen arkisen onnen ja pysyvyyden tunteen tuoja tilanteessa, jossa muu ympärillä muuttuu tavoilla, joihin on vaikea itse vaikuttaa.

### Johdanto

Ennustamattomuus ja tilapäisyys luonnehtivat nykyistä työelämää, minkä seurauksena muutakin elämää vaivaa prekaari tila. Kun vanhat instituutiot menettävät kykynsä tarjota vakautta, luotettavuutta ja ennustettavuutta, yksilöt jäävät omilleen. Tällöin olisi huolehdittava omasta työllistyvyyskyvystään tai luotava työkin itse. (Esim. Adkins & Jokinen 2008; Jokinen ym. 2011; Mäkinen 2012.) Työ on silti epävarmaa. Työn perässä muuttaminen ei ole kaikille vaihtoehto, vaan juuri paikassa pysyminen voi olla tärkeä epävarmuuden sietämiskeino. Tällöin toimeentulovaihtoehtona tulee esille yrittäjyys. Myös yhteiskunta pyrkii istuttamaan kansalaisiin

yrittäjyyden eetoksen, joka yhtäältä saa toimimaan yrittäjätapaisesti toisen palveluksessa ja toisaalta kantaa itsensä työllistämiseen asti. Yrittäjyyteen tai yrittäjätapaisuuteen siirrytään myös esimerkiksi yritysten ulkoistamien toimintojen ja vuokratyön lisääntyessä. Yrittäjyys ei ole kuitenkaan yksioikoinen tai pysyvä ratkaisu.

Artikkelissa kysyn, millaista on yrittäjyyden ja palkkatyön välimaastossa eläminen, ja paikannan sen konkreettiseen haastatteluesimerkkiin. Seuraan epävarman tilanteen hallitsemis- ja sietämiskeinoja. Tarkastelen, toimivatko yrittäjätapaisuuden ja paikkatunneen käsitteet toimintaa merkityksellistävi-

nä termeinä. Nämä käsitteet näyttävät peilaavan työtilanteen ja koko elämän epävarmuuksia, ja niiden tarjoamalla resursseilla vastataan epävakauteen. Aikaisempien tutkimusten perusteella on selvää, että paikkatunne jäsentää ihmisten tekemiä ratkaisuja; paikka rajoittaa mutta sen koetaan antavan myös voimavaroja (Heikkilä 2011; Högbäck 2003; Ikonen 2008; 2012; Tolonen 2005; Varis 2005). Yrittäjätapaisuuden puolestaan olen johtanut sellaisista kriittisen työelämäntutkimuksen keskusteluista, joissa havaitaan yksilöllisyyden, potentiaalisuuden, nopealiikkeisyyden, joustavuuden ja valmiina olemisen ohjaavan työllistymistä ennemminkin kuin ahkeruuden, lojaalisuuden ja muodollisten kvalifikaatioiden (Adkins 2008; Holvas & Vähämäki 2005; Julkunen 2008; Veijola & Jokinen 2008; Vähämäki 2009).

Artikkelin empiirisenä aineistona on yksi haastattelu, joka on osa laajempaa maaseudun naisyrittäjien työtä ja arkea käsittelevää kysely- ja haastatteluaineistoa (ks. Ikonen 2008; 2012). Kyseisessä haastattelussa äänen saa syrjäisellä maaseudulla asuva eronnut kahden lapsen äiti, joka elää suutariyrittäjyyden ja osa-aikaisen kenkäalan myyntityön välitilassa. Haastattelua käytetään esimerkkinä siitä, millaisin tavoin nykyajan työelämän prekaarisuus ja ennustamattomuus osuvat yksilöön ja vaativat erilaisia sietämisen ja hallitsemisen keinoja. Ihmiset ovat eri tavoin resurssoituja hallitsemaan epävarmuuksia, mutta samalla huomionarvoista on, että nykyään kenenkään on hankala ennustaa työmarkkinoiden ja paikallistalouksien liikkeitä. Lisäksi yksilön oma elämä ja perhetilanteet vaihtuvat, mikä vaikuttaa avautuviin toimintastrategioihin. Monet seikat eriyttävät työelämäkokemuksia; ei ole yhtä prekaarin työntekijän kokemusta. Kuitenkin myös artikkelin esimerkkihaastattelu nostaa esiin yleisesti työelämässä ja taloudessa havaittuja ilmiöitä. Ilmiö on siis jaettu, mutta sen ilmiäiset ja kokemukset eriytyvät.

Lähden yrittäjyyden tematiikasta ydinajatuksen ollessa se, että yrittäjyys ei ole palk-

katyöstä tai muusta toimeentulosta irrallinen asia, vaan yrittäjätapaisuuden käsite kuvaa näiden yhä tavallisemmiksi käyviä yhtymäkohtia. Yhtenä tehtävänä on avata keskustelua yrittäjyyden ja palkkatyöläisyyden yhteyksistä nopeasti muuttuvan työelämän vaatimuksissa. Pohdin ensin sekä yrittäjyyden että yrittäjänkaltaisen toimintamallin eli yrittäjätapaistumisen lisääntymistä ilmiönä paikantaen sen erityisesti syrjäseutujen rakennemuutokseen. Yrittäjyyttä ja yrittäjätapaisuutta rinnastan prekaarille elämälle tyypilliseen epävarmuuteen ja ennustamattomuuteen. Esittelen tämän jälkeen aineistona olevan haastattelun, sen käyttötavat ja suhteen muuhun aineistooni. Haastattelua käsittelemme epävarmuuden kärjistymisen ja paradokseja tuottavien hallintakeinojen näkökulmasta. Tarkastelen myös asuinpaikan merkitystä epävarmuudessa. Lopuksi vedän yhteen epävarmuutta aiheuttavia tekijöitä, yksilöllisiä tapoja hallita niitä sekä katson mahdollisuuksia ja uhkia laajemmassa työelämän perspektiivissä.

### Prekaari yrittäjä ja yrittäjätapaistuminen

Keskustelu siitä, että koko yhteiskunnan ja kaikkien työntekijöiden toimintamallien pitäisi saada vaikutteita yrittäjyydestä, on jatkunut pitkään. Yrittäjyys myöhäiskapitalistisen Suomen pelastajana nähdään laajasti välttämättömänä kehityskulkuna, kun valtio ei vapaassa globaalissa kilpailussa pysty tai halua huolehtia kansalaistensa hyvinvoinnista entiseen malliin. Kansallisvaltio kaipaa ihmisiä, joilla on yrittäjämäinen asenne, ihmisiä, jotka työllistävät itsensä yrittäjinä ja ympäristön, joka on yrittäjyydelle myönteinen. Yrittäjyyspuhe on retoriikan ohella realisoitunut poliittisiksi toimenpiteiksi. Yrittäjäistyminen ei ole vain viime vuosien eikä vain suomalainen ilmiö, vaan sama trendi näkyy muuallakin länsimaissa. Esimerkiksi Tony Watson (2009) toteaa, että 1990-luvulla uusliberalistiset argumentit yrittäjyyden

kulttuurista löivät läpi Isossa-Britanniassa (myös du Gay 1996; Obgor 2000). Tällöin alettiin laajasti hyväksyä, että juuri yrittäjyyden arvot ovat tärkeitä ja niiden kautta päästään arvon lisäykseen ja taloudellisen kasvun vauhdittamiseen.

Yrittäjyyden lisäämisen vaatimuksista ei tunnu tulevan loppua. Kansalaisia kehoitetaan yhä aktiivisuuteen, aloitteellisuuteen ja itsensä vastuuttamiseen passiivisuuden sijaan (Keskitalo-Foley ym. 2010, 15). Vaatimuksia ei välttämättä esitetä suoraan vaan ihmiset sisäistävät hallinnan, vastuun ja sisäisen yrittäjyyden ilman että heidän autonomiaansa muodollisesti puututaan (Miller & Rose 2010); puhutaan yrittäjämistä (Rose 1992) ja itsen alistamisesta (Vähämäki 2009). Yrittäjyyskasvatus on jo vuodesta 1994 lähtien läpäissyt virallisesti kaiken opetuksen koulujen opetussuunnitelmissa (Komulainen ym. 2010), mutta silti kouluja arvostellaan yrittäjyyskasvatuksen huonosta toteuttamisesta (Seikkula-Leino 2007). Kuitenkaan edes kasvattamalla nuoret ja työikäiset yrittäjähenkisiksi ihmisiksi ei pystytä hallitsemaan vanhoista hallintalogiikoista riistäytyneen talouden toimintaa. Kansalaisten on tarkoitus oppia, että julkisiin järjestelmiin ei voi juuri turvata, joten he oppivat myös, että on totuttava hallitsemaan itse itseään ja turvattava vain itseensä. Yksilö vastuutetaan asioista ja muutoksista, joihin hän ei yksin pysty paljonkaan vaikuttamaan. Tällöin epävarmuuden siedon ja hallinnan tarve pätee lähes kaikkiin työmuotoihin, vaikka se on vanhastaan tuttua ja tyypillistä erityisesti pienyrittäjille.

Näin koko (työ)elämä yrittäjätapaistuu. Siksi "[m]oninaisista subjektiivisuuksista muodostuva prekaarien työläisten joukko, *prekaari väki*, tarjoaa kattavammat elämien repertuaarit kuin nykyisin tarjolla olevat enemmistömallin vaihtoehdot, kuten palkkatyöläinen/yrittäjä/opiskelija" (Meriläinen 2011, 160). Sekä palvelutalouden alin, rutinitöitä tekevä joukko että yläpää, tietotalouden luova luokka, jakavat tunteen tulevai-

suuden radikaalista epävarmuudesta, työsuojimusten väliaikaisuudesta ja sosiaaliturvan epävarmuudesta. Kuitenkin prekaarisuus on erityinen uhka työnjakohierarkian keski- ja alaportilla, joissa työelämän joustavuus tarkoittaa tulojen katkonaisuutta ja köyhyyttä (Peltokoski 2012, 98). Kun ainoat asiat, joita voi ennustaa tapahtuvan, ovat epävarmuus ja muutos, halu hallita itse omaa elämäänsä on johtanut itsensä työllistämisen näkemiseen houkuttelevana (Ross 2009, 6; myös Precarias a la deriva 2009; Standing 2011). Itsensä työllistäjät on kuitenkin vasta äskettäin alettu nähdä prekaareina työläisinä, joten heidän kokemuksiinsa ei ole kiinnitetty paljon huomiota epävarmuutta ja väliaikaisuutta tutkittaessa (ks. kuitenkin Precarias a la deriva 2009; Syrjälä 2012). Anna Kontula ja Mikko Jakonen (2008, 46) toteavatkin, että työelämän tutkimusinstituutio on toistaiseksi nojannut palkkatyönormiin ja on siksi kykenemätön välittämään ajankohtaista ja monipuolista tietoa työelämän arjesta.

Yrittäjien sosiaalisten asemien kuvaamiseen löytyy tällä hetkellä niukasti käsitteistöä. Tilastokeskus jakaa ammattiasemat vain palkansaajiin ja yrittäjiin, vaikka yrittäjienkin ryhmä on erittäin heterogeeninen ja ihmiset voivat olla vuoronperään ja jopa samanaikaisesti molempia. Lisäksi asenteellisesti ihannepalkansaaja toimii kuin yrittäjä. Yrittäjänä toimiessaan esimerkiksi tässä artikkelissa seurattu entinen suutari on "tuotantovälineiden omistaja", mutta muusta luokka-asemasta, kuten taloudellisista mahdollisuuksista, koulutustaustasta, mausta ja kulutustottumuksista, ei pelkkä yrittäjäsema kerro. Yrittäjien sosioekonomista asemaa pitäisikin katsoa tarkemmin, sillä lähes puolet yrittäjistä on itsensä työllistäjiä eli eivät työllistä muita, heidän määränsä on nousut jyrkästi ja monella on matala tulotaso ja korkea köyhyysaste (Palkkatyöläinen 2011). Onkin todettu, että "[s]osiaaliluokan kohdalla yrittäjyys näyttää olevan erityisesti se luokka, joka jaottelee hyvä- ja huono-osaisuutta. Huono-osaisia löytyy keskimääräistä useam-

min niistä, jotka ovat aloittaneet yritystoiminnan tarkastelujaksolla” eli välillä 1970 ja 2000, ja tämä koskee nimenomaan naisia (Kainulainen 2006, 380–381).

Yrittäjiäkin on hyödyllistä tarkastella kulttuuristen käytäntöjen, identiteettien ja tällaisten luokkaeron nyanssien kautta. Tällöin luokka on ennen kaikkea yhteiskunnallinen ja kulttuurinen positio ja resurssi (Tolonen 2008, 10). Yrittäjyyden asema muuttuu juuri prekaarissa maailmassa, kun itse kunkin olisi oltava asenteeltaan yrittäjämäinen ja kun konkreettista yrittäjäksi siirtymistä tapahtuu ulkoistamisen ja freelanceriksi johdattamisen kautta. Siten yrittäjien taustat, maut ja muut yhteiskuntaluokan indikaattorit sekoittuvat lisää. Myös epävarmuuden sietämisen ja hallinnan tekniikat tulevat tutuiksi yhä moninaiemmalle palkkatyöläis- ja yrittäjäjoukolle.

Yrittäjä-työntekijä eli *entreployee* (saksaksi *Arbeitskraftunternehmer*) on Hans Pongratzin ja Günter Vossin (2003) termi, jolla viitataan juuri itse itseään yrittäjämäisesti hallinnoivaan työntekijään. Työntekijä ottaa itse vastuun myös siitä, mikä on ennen ollut työnantajan tehtävä. Hän manageroi työaikaansa, työnsä sisältöä, laatua ja verkostojaan ajasta ja paikasta riippumatta. Kuitenkaan nämä vaatimukset ja käytännöt eivät suoraan johda yrittäjyyteen yhdistettyyn itsenäisyyteen, vaan yhtiön tulostavoitteet asettavat viimekätiset, toisinaan vaihtuvat ja vaikeasti ennustettavat ehdot. Yrittäjä-työntekijän hahmon muodostumisessa on myönteisiä puolia, kuten passiivisen työntekijän vaihtuminen itselleen mahdollisuuksia luovaksi toimijaksi, joka pystyy käyttämään hankkimiaan taitoja muidenkin työnantajien palveluksessa työpaikkaa vaihtaessaan. Jos omat kykynsä pystyy tuotteistamaan ja markkinoimaan, voi pelata taitavasti uusilla työmarkkinoilla. (Pongratz & Voss 2003, 6–8.) Ongelma on, että näitä kykyjä ja tällaisia töitä on tarjolla vain rajoitetulle joukolle, eikä näennäisestä vapaudesta huolimatta tähän joukkoon pääse kuka tahansa samanlaisilla ponnisteluilla (myös Peltokoski 2012).

## Syrjäseudut, yrittäjyyden lupaus ja naiset

Haastattelemani vähän koulutettu maaseudun yksinhuoltajanainen ei ole ainoa esimerkki ihmisestä, jolle uuden työn mahdollisuushorisontti ei avaudu kovin laajana. Tutkimukset jättävät usein huomiotta paikallisten työmarkkinoiden tarjonnan ja ylipäätään sen, että aina töitä ei etsitä suurkaupungista, vaikka kymmenien kilometrien työmatkoihin syrjäseudulla oltaisiinkin valmiita. Työpaikkatarjonta ja työntekijöille asetetut vaatimukset värittyvät siis paikan mukaan (McDowell 2009; Tolonen 2005; Varis 2005).

Aluekehittämisessä yrittäjyyteen pannaan paljon toivoa. Kun syrjäalueiden rakenteelliset ongelmat, kuten elinkeinorakenteen muutos, väestön ikääntyminen ja poismuutto, ovat jatkuneet pitkään ja valtiolliset turvakenteet ovat höllentyneet, jäljelle jääneitä työikäisiä ja potentiaalisia uusia asukkaita houkutellaan hankkimaan toimeentulonsa nimenomaan yrittäjinä. Yrittäjäksi ryhtyville suunnataan erilaisia kansallisia ja EU:n maaseutu- ja rakennerahastotukia. Maaseutupolitiikassa lähdetään siitä, että maatalojen on oltava uusiutumiskykyisiä, niihin on liitettävä muuta yrittäjyyttä ja kokonaan maataloudesta irrallista yrittäjyyttä on syytä kehittää. Maataloista kolmanneksella harjoitetaan myös muuta yritystoimintaa kuin maataloutta, tyypillisimmin koneurakointia (Maatalouslaskenta 2010). Uusia liiketoiminta- ja toimeentulomahdollisuuksia nähdään esimerkiksi hoiva- ja muussa palveluyrittäjyydessä sekä vaihtoehtoisessa energiatuotannossa. Elintarvikkeiden jalostaminen ja matkailuyrittäjyys ovat lisäksi potentiaalisia aloja. (Suomen maaseudun kehittämisstrategia 2007–2013.)

Syrjäseutujen tilanteessa naistenkin ”käytännöllisempään potentiaaliin” kiinnitetään huomiota. Yrittäjäksi ryhtymisen hyötyä pidetään kahtalaisena: alueet hyötyvät ja naiset ”emansipoituvat” itsenäisinä yrittäjinä. (Ikonen 2008; myös Koski & Tedre 2004.) Maaseudulta muuttaa erityisesti naisia ja

nuoria, ja tämä kehitys nähdään tarpeellisenä pysäyttää, jotta väestörakenne pysyisi tasapainoisena. Pääsääntöisesti maaseudulla asuvat naiset työllistyvät samoille aloille kuin kaupungeissa asuvat. Maatalous työllistää maaseudun työikäisistä naisista joka viiden (Suomen maaseudun kehittämissuunnitelma 2007–2013). Maaseutuyrittäjistä naisia on maatalous mukaan lukien kolmannes eli noin 23 000 naisyrittäjää (Maaseutupolitiikan yhteistyöryhmä 2004). Koko Suomessakin naisyrittäjien määrä on korkea: kolmasosa kaikista yrittäjistä maatalous poisluettuna on naisia (79 400 naisyrittäjää, mikä on EU-maiden suurin luku) (TEM 2010, 18). Huolimatta naisyrittäjien suuresta määrästä hallitus on asettanut tehtäväkseen lisätä naisyrittäjien osuuden 40 prosenttiin (mt., 26). Määrän lisääminen nähdään tärkeäksi juuri kansallisen kilpailukyvyyn ja naisten työvoimareservin takia. Naisyrittäjyyden edistäminen parantaa työllisyyttä sekä sukupuolten ja alueiden tasa-arvoa. Hallituksen asettaman naisyrittäjyyden edistämisyhteistyöryhmän raportissa korostetaan, että juuri nyt on avautumassa paljon mahdollisuuksia naisten yrittäjyydelle, koska elinkeinorakenne muuttuu ja palveluiden kysyntä kasvaa. (Mt.)

## Aineisto ja menetelmä

Usein yrittäjiä tai mitä tahansa työntekijöitä tutkitaan vain yhtenä hetkenä, mikä antaa helposti liian vakaan kuvan yrittäjänä toimimisesta tai työurasta. Tämän artikkelin haastatteluvaihe olen seurannut pidempään. Analyysi perustuu ensinnäkin yrittäjyyden ja palkkatyön välimaastossa olevan naisen haastatteluun, joka toteutettiin vuonna 2009. Tämän lisäksi analyysissä ovat taustalla saman naisen haastattelussa seitsemän vuotta aiemmin esittämät ajatukset. Nainen on osa postikyselyaineistoa, johon vastasi 132 Pohjois-Karjalassa ja Pirkanmaalla toimivaa maaseudun naisyrittäjää. Lisäksi olen haastatellut kahteen ottee-

seen osaa kyselyyn vastanneista, myös tämän artikkelin esimerkkiä. Haastatteluihin osallistui ensimmäisellä kerralla 18 henkilöä, mutta seuranta-haastatteluihin ei näistä kahta saatu haastateltua. Tämä koko aineisto taustoittaa tämän artikkelin analyysien tulkintoja.

Aiempien haastattelujen perusteella tietoisin haastateltavien taustoista, elämäntilanteista, asuinpaikkaa koskevista käsityksistä ja yrittäjänä toimimisen kokemuksista. Seuranta-haastatteluissa tilannetietoja ja nais- sekä maaseutuyrittäjyyden kokemuksia päivitettiin ja muutoksista keskusteltiin. Haastatteluissa käsiteltiin kolmea laajaa teemaa sovellettuna jokaisen sen hetkiseen tilanteeseen. Teemoja olivat naisten työtilanne ja työ, oli se yrittäjyyttä tai muuta toimintaa, heidän suhteensa asuinpaikkaan ja siihen liittyvät käytännöt sekä sukupuoleen liittyvät kysymykset, kuten sukupuolen merkitys työhön liittyvissä käytännöissä ja perheen sisäisissä toimintatavoissa.

Artikkelin kohteeksi valitsemani suutariyrittäjyyden ja myyntityön välimaastossa elävä nainen on esimerkki sekä ajan että yksilöllisten työurien epävarmuudesta ja siitä, miten epävarmuuksia pyritään hallitsemaan ja mitä potentiaalisia tulevaisuuksia itselle kerrotaan. Palkkatyö ei ole pysyvää, eivät edes aiemmin paikkakuntaa työllistäneet teollisuudenalat tai peruspalvelut. Myöskään itsensä työllistäminen ei ole mutkatonta. Talous on usein epävarmuuden taustalla; toisaalta päätöksiä tehdään laajemmista taloudellisista kysymyksistä varsin irrallaan – taloudesta huolimatta. Tämä haastateltava jakaa muiden tutkimieni naisyrittäjien tilanteen esimerkiksi siinä mielessä, että hän on tehnyt työtä koskevia ratkaisujaan suhteessa siihen, mitä hän pitää perheensä parhaana ja mikä on asuinpaikassa mahdollista. Lisäksi muutamat muutkin tutkittavat elävät yrittämisen ja muiden toimeentulomuotojen välimaastossa. Käytän suutarin haastattelua laajemminkin ajankuvaa ilmentävänä esimerkkinä erityisesti toimeentulomuotojen puna-roimisesta palkkatyön ja yrittäjyyden välillä.



Tarkastelen yrittäjän haastattelua erityisesti muutoksen kokemisen sekä sen vaikutusten ja hallinnan näkökulmasta. Oman elämäkulun kokemusta ja hallintaa ja sen menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden asettamista yhteiskunnalliseen kerrontakontekstiinsa voi tarkastella narratiivisuudella (esim. Herman 2009). Matti Hyvärinen ja Varpu Löyttyniemi (2005) summaavat, että kertomusten kautta ymmärretään ja hallitaan menneisyyttä, niissä rakentuvat ihmisten identiteetit, ne suuntaavat toimijoita tulevaisuuteen ja jäsentävät eettistä paikkaamme maailmassa, niissä jaetaan ja tehdään ymmärrettäväksi kokemuksia sekä välitetään tunteiksi oletettuja ja jaettuja käsityksiä kulttuurista. Samalla kertomus syntyy aina (uudelleen) kertomisen hetkellä, eli haastateltava yhdessä haastattelijan kanssa rakentaa ja ymmärtää itseään uudelleen jokaisella kertomiskerralla. Muutos ja prosessi ovat kertomuksen osia, jotka tekevät sen tutkimuksen kiinnostavaksi. Paul Ricoeurin (1991) mukaan narratiivit kutovat heterogeenisiä elementtejä yhteen yhdessä tarinassa ja yksittäisiä tarinoita laajempiin sosiaalisiin narratiiveihin. Narratiivit linkittävät mennyttä, nykyisyyttä ja tulevaa yhteiskunnallisessa kontekstissaan ja sopivat siksi analyysimenetelmäksi haastatteluun, jossa arvioidaan omaa nykytilannetta suhteessa menneeseen ja tulevaan työelämään.

Haastatteluni eivät varsinaisesti tähdänneet tarinoiden kertomiseen, vaan narratiivisuus on vasta analyysiä ohjaava ajattelutapa. Kiinnitän huomiota siihen, mitä haastateltava on valinnut kertoa tilanteestaan sekä miten hän ymmärtää toimintamahdollisuutensa ja itsensä toimijana. Kuitenkin keskityn tässä artikkelissa vain tiettyihin teemoihin enkä juuri pureudu kertomisen tapaan. Koostan tulkinnan siitä, miten työn muutoksista kerrotaan erityisesti työ-, yrittäjä- tai ammatillisen itsen perspektiivistä sekä äitinä ja maaseudun asukkaana. Luen tutkimuskysymyksiäni ohjaamana esille epävarmuuden työstämisen tematiikkaa.

## Suutarin saappaissa

Suutariyritystä pyörittänyt nainen on 45-vuotias. Hän on eronnut muutama vuosi sitten, toinen lapsista opiskelee jo muualla ja toinen käy peruskoulua kotoa käsin. Yritys ei ole tällä hetkellä toiminnassa. Tauon syynä on yrittäjän sairastuminen, jossa on mukana kovan työtahdin aiheuttamaa väsymystä ja joka ilmeni lopulta fyysisenä katkeamisena: käsikipu esti työnteon.

Ensimmäisen ja toisen haastattelun välisenä aikana nainen on eronnut miehestään ja lopettanut toistaiseksi yritystoiminnan, mutta silti hän ei ole harkinnut eikä suostu harkitsemaan muuttoa asuinseudulta, vaikka sopivia töitä ei ole valittavaksi asti. Kotitalo on äärimmäisen tärkeä. Se on lapsuuden kotitalo, vaarin rakentama, ja sen hän haluaa tarjota lapsille nyt ja lähitulevaisuudessa paikkana, jonne voi aina palata. Lapset voivat myöhemmin mahdollisesti käyttää sitä asuintalona tai kesäpaikkana ja siellä voi tehdä jälleen töitä yrittäjänä.

Nainen on ollut yrityksen tauolle laittamisen jälkeen erilaisissa palvelualan töissä, kuten grillikahvilassa ja huoltoasemalla kokkina. Haastattelun aikaan hän on osa-aikaisena työntekijänä kenkäkaupassa. Nainen on varovasti suunnitellut, että mahdollisesti pystyisi aloittelemaan jälleen yrittämistä siten, että tekisi esimerkiksi joulusesongiksi joitakin nahkatuotteita myytäväksi. Tällöin olisi osattava laittaa hyvin tarkat rajat työlle: kaikkea työtä ei voi ottaa vastaan eikä aika-tiloja saa asettaa liian kireiksi. Kaikki suutarintyöhön liittyvät elementit ovat miellyttäviä ja itsenäinen kokonaishallinta on tyydytystä tuottavaa – jos vain kokonaisuus pysyy hallinnassa. Tarvikehankinnat, tuotteiden suunnittelu, asiakaspalvelu ja varsinainen tekeminen pitäisi saada mahtumaan normaaliin työpäivään ja silti saada riittävästi tuloja työstä. Juuri yrittämisen kokonaisuus yhdistettynä muihin elämän vaatimuksiin on varsinkin naispuolisille pienyrittäjille tyypillisesti hankalaa.



Kun haastateltava aikoinaan vaihtoi alaa, kävi suutarikoulun ja ryhtyi yrittäjäksi, työ imaisi aluksi mukaansa mielekkyydellään. Ensimmäisessä haastattelussa tuore yrittäjä kertoo saaneensa ”valtavan innostuksen” suutarina toimimiseen ja ahnehtineensa lisäoppia ja työtä. Hänelle oli nopeasti kehitymässä suutariyrittäjän identiteetti. Sitten työ alkoi imeä liian syvälle eikä palautumisaikaa jäänyt.

### *Epävarmuuden kärjistyminen ja hallinnan paradoksi*

Seurantahaastattelua hallitsee yrittäjyyden jättäminen, uuteen tilanteeseen siirtyminen sekä näiden vaikutusten arviointi ja tulevaisuuden pohdinta. Siirtymä pois yrittäjyydestä ei ole ollut tarkkaan harkittu, lopullinen tai täysin tyydyttävä päätös. Näin esimerkkiryttäjä kertoo nykytilanteestaan ja siihen ajautumisesta omin sanoin haastattelussa:

*V: No se [yrityksen laittaminen tauolle] meni sen takia, että mulle tuli siinä semmoinen äkillinen, sillä lailla sairastumistilanne ensin ja luultiin, että se oli siitä työstä johtuvaa rasisushommaa. Sitten jouduin vähän enemmän tutkimuksiin, sit se ei ollutkaan pelkäämistä sitä. Ja sit siitä tuli pitkä sairasloma. Ja sitten työkokeiluna kokeilin tota suutarin hommaa tos niin, se ei sit vaan enää sujunut sillain, että sitä ei sitten paikat kestänyt enää, semmoisena täysaikaisena.*

*K: Joo.*

*V: Niin sitten mä rupesin hakee muihin töihin ja, mä oon nyt sit sillä tiellä vielä. Että mulle on se tos kun en oo halunnut sitä lopettaa enkä pois laittaa, että jos jonain päivänä vielä pääsen siihen takaisin tai sitten edes niin, että jos oon osa-aikaisena jossain muualla ja sitten teen osa-aikaisesti täs omassa myöhemmin. Että sillain yrittää sitten täydentää nuo päivät.*

*K: Joo. Missä sä oot nyt sitten töissä?*

*V: Tällä hetkellä mä oon kenkäkaupassa.*

Jo ensimmäisessä haastattelussa esille tulivat kova kiire ja pitkät päivät, mutta silloin haastateltava ei vielä kerro niistä omina negatiivisina kokemuksinaan, vaan muiden huomautuksina. Nykyisen tilanteensa nainen kertoo olevan väliaikainen, joskaan hän ei tiedä kauanko se jatkuu ja millaisena suunnitelmia voi tulevaisuudessa toteuttaa. Vaihtoehtoja hän arvioi pyytämättäkin. Sanonta ”sillä tiellä vielä” kuvaa väliaikaisuutta ja sivupolulla olemista sekä sitä, että hän odottaa jonkinlaista perillepääsyä. Lähimenneisyydessä ja ehkä tulevaisuudessakin on muita pätkätöitä, mutta ”tällä hetkellä” työ on kenkäkaupan myyjä. Ajatukset ja identiteetti ovat vielä (tulevaisuudessa ehkä jälleen) suutariyrittäjän, mikä on ollut hänelle mieluinen ammatti. Tähän hetkeen ei voi jäädä, koska nykyinen työ on määräaikainen. Juuri tästä prekaarisuudesta seuraa pakko ennustaa tulevaisuutta, mutta koska tulevaisuuden sisäänrakennettu ominaisuus on juuri ennustamattomuus, tilanne on hauras ja jatkuvasti altis murtumille (Åkerblad 2011). Epävarmuuden siedon ja tulevaisuuden suunnittelun on oltava samanaikaista.

Entinen suutari kokee olevansa epävarmassa ja muutosvalmiutta edellyttävässä välitilassa, mutta nykyisessä työssä hän tunnistaa itsenäiseen yrittämiseen verrattuna hyviä puolia. Merkittäviä huonoja puoliakin on, eivätkä kaikki ongelmat tunnu olevan hallittavissa. Seuraavassa katkelmassa entinen yrittäjä arvioi muuttunutta tilannettaan palkkatyöläisenä.

*V: Muuten tykkään ihan mahdottoman paljon, kaikki semmoinen stressi on nyt pois, mitä tietysti tuo oma yritys, mitä tos teki niin pitkiä päiviä ja ei kerinnyt lomaileen eikä mitään, niin kyllähän tää nyt on niinkun luksusta taas tää. Mutta tämmöinen osa-aikaisuus niin rahallisesti ja taloudellisestihan tää on ihan hirveä tilanne. -- Mutta sit muuten hen-*

*kisesti ja kaikki muuten, niin on hyvä ja siinä huomaa että tää ammatti-, tietotaito on siellä nyt tosi hyvä kans.*

Hän pitää myönteisenä mahdollisuutta käyttää työssä aiempia taitojaan. Ammatti-identiteetin säilyttäminen hivelee itsetuntoa ja tuo tunteen, että on aiemmin saavuttanut jotain tärkeää, vaikka nykyisen työn helppouden korostaminen vihjaa oman kapasiteetin vajaakäyttöön. Ammattitaito ei välttämättä ole työnantajalle yhtä tärkeää. Tälle saattaisi riittää pelkkä oikeanlainen palveluasenne: feminiininen tapa kommunikoida asiakkaiden kanssa, hymyillä ja välittää (esim. Precarias a la deriva 2009, 160). Nykyisessä tilanteessa korostuu se suuri ongelma, että osa-aikainen myyjä ei ansaitse tarpeeksi. Käsityöalan yrittäjänä hän oli niin ikään pienituloinen, mutta silloin tuloja saattoi lisätä tekemällä enemmän töitä. Työvaltaisella alalla tämä tarkoitti pitkiä ja raskaita päiviä, mikä puolestaan kävi terveydelle liian rankaksi, erityisesti kun arkeen kuului muitakin velvollisuuksia. Taloudellisiin mahdollisuuksiin liittyvät kysymykset rajavat siis naisen ratkaisuja ja valittaviksi avautuvia vaihtoehtoja. Kun suutariyrittäjäyyskin oli aikoinaan ratkaisu päästä pois hankalien työaikojen ja lastenhoidon yhteensovittamisesta, hän näyttää kulkevan paradoksista toiseen, eivätkä keinot hallita niitä vaikuta kovin moninlaisilta. Haastateltava ei silti esitä sitä tutkijalle mieleen tulevaa, joskin ääneenlausumantonta asiaa, että joillakin saattaa olla valittavana muitakin kuin aina osittain huonoja ratkaisuja. Vaikka hän on nykytyön vaatimusten peräänkuuluttama aktiivinen toimija omassa elämässään, yksilöltä tuo toiminta vaatii jatkuvaa tasapainoilua toimeentulon, hyvinvoinnin ja jaksamisen välillä.

### *Helpon työn paradoksi*

Kun kysyn, olisiko haastateltava ideaalitalanteessa mieluummin yrittäjänä vai palkkatyössä, hän kertoo, millä reunaehdoilla valit-

sisi yrittäjäyden. Kiinnostavaa on, millaiseen palkkatyöhön haastateltava vertaa yrittäjäyttä. Realistisesti mahdollinen palkkatyö on melko vähän taitoja vaativaa, heikosti palkattua eikä kovin haasteellista työväenluokkaita työtä (ks. Peltokoski 2012, 98). Se on keskiluokkaiseen ajan ja paikan rajojen yli tunkeutuvaan tietotyöhön verrattuna helppoa, mutta se on helppoa myös verrattuna itsensätyöllistämiseen. Nykyisessä palkkatyössä hyvää, ja haastateltavan tausta huomioiden harvinaista, on työn itsenäisyys. Se tekee muuten jopa liian helpon työn mielekkääksi. Itsenäisyyttä ja yrittäjätapaisuutta on kuitenkin vain sen verran, että työ ei johda riittämättömyyden, hallitsemattomuuden ja kiireen tunteisiin, kuten vaativampi palkkatyö tai varsinainen yrittäjäyys voisivat tehdä. Tässä työssä jatkuva ja näkyvä kontrolli puuttuu, joten itsenäisyydessään nykyinen työ muistuttaa hiukan yrittäjäyden parhaita puolia.

*K: [...] jos sä saisit ihan vapaasti valita, että ois joku ihannetilanne, niin olisikö mieluummin yrittäjänä vai sitten palkkatöissä?*

*V: [V]alitsisin sen yrittäjäyden ja sen suutarihomman, ilman muuta. Joo, kyllä. Elikkä jos se olis niinkun semmoinen, että mä tietäisin että esimerkiks mä saisin sen siihen kaheksaan tuntiin, riittää, sen systeemin, ja siitä tulis se riittävä korvaus, ettei olis koko ajan huoli, että riittääkö raha ja vielä se että asiakkaat, todellakin ajallansa lunastaa tavaransa. Niin tota, kyllä ilman muuta, sen. Kyllä.*

*K: Joo.*

*K: Mutta helppoa on olla, nyt kun molemmat on nähtynä, palkkatyöt, yleensäkin koko elämäni ollut ja sitten toi oma yrittäjäyys, ja sitten kun mies on ollut yrittäjänä aina. On nähnyt ne nousukaudet ja laskukaudet ja hyvät ja huonot ja kaikki. Niin tota, kyllä toi tosi helppoa on olla vieraalla töissä, kun sä huolehdit vaan omat työajat ja hoidat työs kun-*

*nolla, ja saat lomas pitää. Siis sehän on ihan helppoa. Se on sillä lailla niinkun helppoa. Mutta sitten taas yrittäjyydessä, se on se oma itsenäinen, se on niinkun se mun juttu. Mut sen takia mä tykkään olla myös kenkäkaupassa, koska mun työnantaja ja kenkätehdas on [naapurikaupungissa], siel on toinen liike, ja mä hoidan täällä tätä liikettä sitten yksin, ja oon siinä myyntityössä yksin. Elikkä mä toimin täälläkin itsenäisesti. Elikkä siinä tavallaan se mun yrittäjyys on ollut hyvä semmoinen, että mä pystyn toimiin yksin.*

Itsenäisyys on aikamme työelämässä yhtäältä välttämätön vaade – tulisi toimia kuin itse itsestään, työstään ja työllistymisestään vastaava *entreprenöör* – ja toisaalta kaukainen haave – luotetaanko minuun niin, että voin toteuttaa omia toimintatapoja? Aina ei sallita edes näennäistä itsenäisyyttä. Linda McDowell (2009) toteaa, että erästä kasvavaa palvelutyön muotoa eli kodeissa tapahtuvaa hoivatyötä tekeviltä puuttuu päivittäinen, välitön ylhäältä tuleva kontrollointi. Juuri itsenäisyys motivoi alan työntekijöitä, sillä kontrollin puute ei ole tavallista alemman taitotason työväenluokkaisissa töissä. Itsenäisyys on toki osin näennäistä; ei kenkäkauppaakaan ilman johdon linjauksia hoideta. Samalla autonomia ja autoritaarisuus ylittävät rajoja, kun mittaaminen ja arviointi ulottuvat yhä uusiin, myös keskiluokkaisiin työtehtäviin.

Koska suutarin tämä hetki on selvästi väli-tila ja tulevaisuuden odottamista, hän on ”antanut luvan” itselleen vähempään touhuamiseen. Toisaalta väliaikaiseksi mieltynyt tilanne ja helppo osa-aikainen työ mahdollistavat monipuolisemman arjen kuin elantoaan tauotta kasaan pinnistelevänä yksinyrittäjänä.

*Mä oon kyllä ihan antanut ittelleni luvan pikkusen laiskotteluun täs näin, että mä oon hoitanut näitä muita asioita järjestykseen, isompia projekteja että omaan kotiin lämmitysasiat uusittu ja tämmöisiä näin. [...] mä vaan tuun kotiin ja laitan ruuan, ja nämä kotipuuhat. Ja nyt kun mä oon täs näin niin*

*oon yrittänyt hoitaa kaikkia hoitamattomia asioita, siivoilla varastoja, siivoilla hallia ja huolehtia tietysti, jos tulee autoihin remonttia, kaikkea. [...] ei oo viel ehtinyt tulla semmoista, että voi mitä mä tekisin. Mulla ei ehdi tulla aika pitkäks yhtään, kun koko ajan on puuhaa, että aina jotain asiaa oon järjestämässä eteenpäin.*

Haastateltava kertoo itsensä aktiivisena toimijana. Hän pyrkii ajattelemaan, että nyt on mahdollisuus tehdä itselle mielekkäitä asioita. Hän yhtäältä asettuu tarkoituksellisen, keskiluokkaisen *downshiftaajan* asemaan, jossa hidastetaan elämänrytmiä ja vetäydään työelämän kilpailusta (esim. Ikonen 2010). Toisaalta puheessa on epänormaali- si ja väliaikaiseksi mieltynyt vaiheen vuoksi anteeksipyytelyn sävy. Hän on koko ajan valmiina vaativampaan työhön, kunhan vain paranee riittävästi. Käytännössä päivät ovat täynnä tapahtumia ja hän myöntää, että pelkää jäädä paikalleen. Takana on huoli nimenomaan työkyvystä, sillä hän kertoo tietävänsä ihmisiä, jotka eivät enää halua lähteä töihin kun sitä ei ole joka aamu tarvinnut tehdä. Haastateltavalle on itsestään selvää vastuuttaa itsensä olemaan jatkuvasti työllistymiskykyinen. Luen mukana olevan sisäistettyä käsitystä suomalaisesta ihannekansalaisesta, -työläisestä, -maaseudun asukkaasta ja ahkerasta sekä uhrautuvasta naisesta kuten myös Beverly Skeggsin (2004) kuvailemasta keskiluokkaisesta ideaalinaisudesta, johon työväenluokan nainen peilautuu. Haastateltavan kerrontaan näyttää sopivan Lauri Lahikaisen ja Katariina Mäkisen (2012) toteamus siitä, kuinka keskiluokkaisuuden ideaaliin pyrkiminen muokkautuu yhdeksi sisäistetyn kontrollin muodoksi.

### *Lojaalisuuden paradoksi*

Haastattelussa on paljon tulevaisuusorientaatiota juuri siitä syystä, että tilanteen tietää väliaikaiseksi. Konkreettisista tulevaisuu-

den suunnitelmista puhuessaan haastateltava käyttää lojaalisuutta korostavaa retoriikkaa.

*K: Mitä sulla on nyt sitten suunnitelmissa?*

*V: No, jos siellä nyt syksyllä sitten alkaa tää työvienti [eli töihin kysyminen] lisääntyy, niin totta kai mä sen sit teen kun mä oon luvanut niin.*

Aikeissa on tehdä kesälomituksia ja sen jälkeenkin tarvittavia pätkiä kenkäkaupassa, vaikka haastattelussa käy ilmi, että mitään varsinaisia sopimuksia ei ole tehty. Työntekijä on lojaali pätkätyönantajalleen, minkä ei nykyisessä individualistisessa ura-ajattelussa pitäisi olla tarpeen. Puheessa on auttajan puhujapaikka: hän on muun muassa vielä viime aikoina sijaistanut muita työntekijöitä kenkäkauppaa edeltävässä työpaikassaan ”että saivat lomansa pidettyä”. Tälle naiselle oli myös yrittäjänä ollessaan äärimmäisen tärkeää pitää lupauksensa työn laadun ja aikataulujen suhteen, mistä hänen sairastumisensa osittain johtuikin. Nykyaikoudessa toivotun yrittäjämäisen asenteen omaksuminen myös toisen palveluksessa ja melko rutiininomaisessa palvelutyössä on hänelle selviö. Silti samalla haastateltava tunnistaa ja osaa hyödyntää helpoksi mieltämänsä työn tarjoamaa mahdollisuutta erottaa työ ja vapaa-aika selvästi toisistaan (myös Käyhkö 2008, 263). Uuden talouden tyyppillisissä keskiluokkaisissa tietotöissä tällaisen erottelun sanotaan olevan mahdotonta. Haastateltavallani lojaalisuus, yrittäjätapaisuus ja työn ja vapaa-ajan välinen selvä rajanveto kulkevat rinnakkain. Hänen on jossain määrin mahdollista yhdistää uuden ja vanhan työn piirteitä.

Jo ensimmäisessä, 2000-luvun alkupuolella tehdyssä haastattelussa yrittäjä tunnisti oman yrittämisensä tyylin. Nimitin sitä koskevaa kerrontaa hyvin tekemisen tulkintarepertuaariksi ja liitin hänet aineiston ekspansiivisten yrittäjien joukkoon: vaikka hänen yritysallallaan ei tavoitella valtavaa kasvua, hän oli erittäin innostunut, opinhaluinen

ja määrätietoisesti itseään kehittävä yrittäjä (Ikonen 2008). Silloin hän ei juurikaan tunnistanut tinkimättömyyteensä sisältyviä riskejä, vaan oli ennemminkin intonsa, uusien taitojen ja ammattiylpeyden kehittymisen pauloissa. Hän sinnitteli ilman lomaa, ja myöhemmin työ muuttui laajemminkin sinnittelyksi niin jaksamisen, ehtimisen kuin toimeentulonkin suhteen. Nyt hän tunnistaa selkeämmin, mikä tuolloin meni pieleen. Olisi pitänyt rajata oma, asiakkailta suljettu tila ja aika, ei olisi pitänyt olla niin ankara itselleen eikä ylpeä siitä, että osaa ja ehtii palvella kaikkia asiakkaita, eikä niin kiltti, että on jatkuvasti ventovieraiden käytettävissä. Itsestään ei kannattaisi antaa kaikkea, koska perusteellinen käsityötaito ei enää tule palkituksi, kuten esimerkiksi Richard Sennett (2002) ja Jussi Vähämäki (2009) päättelevät. Rajojen ylläpito, pikemmin kuin eri toimintojen tehokas yhteensovittaminen, olisivat jaksamisen avaimia (Jokinen 2010, 50).

Toiminta ja ajattelumallit olivat naistyypillisiä. Vaikka hän kertoo lopettamisesta äkinäisenä katkoksenä, silti yrityksen ollessa jo tauolla ja yrittäjän muissa töissä hän yhä ilmensi kiltteyttä ja lupauksen pitämistä: hän hoiti vielä erään miehen työharjoittelun yrityksessään, jotta ”me [sic] saatiin sen opiskelu kunnialla loppuun”. Hän sivuutti oman hyvinvointinsa, levon ja harrastukset, kun työn lisäksi lapset vaativat osansa. Hän on kokenut pakkoa ja haluakin toimia yhtäaikaaisesti eri elämänalueilla. Naistyypillistä on myös joustavuus, sopeutuminen ja venyminen asiakkaiden hyväksi. Lojaalisuus ja toisten huomiointi voivat poikia pieniä toimeentulossa auttavia työmahdollisuuksia, mutta ne käyvät raskaaksi ja estävät oman aseman ratkaisevan parantamisen.

### *Paikan takaama pysyvyys epävarmuuden keskellä*

Paikan ominaisuudet – rajoitukset, voisi ulkopuolinen sanoa – ovat vaikuttaneet aikanaan

yrittäjän perustamiseen. Yrittäjä koulutettiin, vaihtoi alaa ja ryhtyi yrittäjäksi voidakseen hoitaa lapsensa joustavammin kuin viedessään heitä kahteen eri paikkaan hoitoon ennalta päätettyihin kellonaikoihin. Maaseudulla hoitopaikkoja on sopivalla etäisyydellä niukasti varsinkin, jos työaika poikkeaa normaalista virka-ajasta, joten elämä tuntui pelkältä lastenhoitojärjestelyltä. Myös omakotitalon vaatimien töiden hoitaminen ajallaan oli toiveissa. Ne työt olivat jo ennen eroa vaimon vastuulla, koska mies oli viikot poissa kotoa. Nyt tilanne on ”hoivattavien”, niin lasten kuin talonkin, suhteen muuttunut mutta edelleen nainen ottaa teini-ikäisten lastensa tarpeet huomioon arvioidessaan nykytilannetta. Hän merkityksellistää osa-aikatyön ja äitinä olemisen yhdistelmän myönteisesti: kun yrittäjänä ei sitenkään pystynyt säätelemään työtahtiaan, nyt palkkatyössä aikaa jää lasten rippi- ja valmistajaisjuhljen järjestelyyn. Myös vanhan talon töille on sittenkin enemmän aikaa kuin kotona työskentelevänä yrittäjänä. Paikka ja äitiys kulkevat käsi kädessä kautta haastattelun ja mitä ilmeisimmin kautta vuosien. Molemmat asettavat ehtonsa yrittäjyyden käytännöille ja muokkaavat toimijuutta.

Talosta on vaivaa, mutta se ei häntä vaivaa vaan tulevaisuutensa hän on suunnitellut kotitaloonsa; kuten ensimmäisessä haastattelussamme, edelleen työ on alisteinen asuinpaikkaan jäämiselle. Paikoilleen jääminen ei missään nimessä tule tulkituksi pakkona. Pysyminen on tavoite ja toivottu asiointi läpi aineistoni (Ikonen 2008; maaseutumaisen asuinpaikan merkityksestä myös Högbäck 2003; Silvasti 2001; Sireni 2002; Varis 1995). Halua jäädä osoittaa se, että kuudestatoista haastateltavasta yhtä lukuun ottamatta kaikki asuivat seuranta-aikojensa aikana edelleen maaseudulla samassa kunnassa, vaikka kaksi oli vaihtanut asuintaltoa. Ainoa lähikaupunkiin muuttanut oli tehnyt sen pakosta eikä tuntenut olevansa kotonaan uudessa asuinpaikassaan. Halua jäädä asuinpaikkaansa on havaittu myös Prekarisaatio Pohjois-Karjalassa -tutkimusprojektin haas-

tatteluissa, joissa tunnetaan jopa syyllisyyttä siitä, että ei olla valmiita muuttamaan etelään (Heikkilä 2011, 45). Nämä ihmiset ovat huolissaan, ovatko riittävän aktiivisia, kun eivät ole valmiita lähtemään, mutta samalla he kokevat, että paikka antaa heille pysyvyyttä, jota työ ei anna.

Paikoillaan pysymisessä on usein kyse välttämättömyydestä väittää esimerkiksi Skeggs (1997; 2004): lähteä ja liikkua voivat parhaiten toimeentulevat, kun taas työväestön on jätävä paikoilleen. Toisaalta on niinkin, että välttääkseen huono-osaisuuden olisi liikutettava, kuten lähde etsimään töitä etelästä (Suomessa) tai ulkomailta (Suomeen tulijoita ovat esimerkiksi virolaiset rakennusmiehet). Erityisesti miesten jääminen paikoilleen yhdistyy jonkinlaiseen surkeuteen, peräkammarin poikuuteen. Tilastot todistavat, kuinka miehet jäävät ja naiset lähtevät (Högbäck 2000, Suomen maaseudun kehittämisstrategia 2007–2013, 9). Irlannissa on todettu, että syrjäseuduille jäävillä miehillä on vähemmän koulutuksellisia kvalifikaatioita ja sosiaalista liikkuvuutta kuin naisilla, jotka muuttavat (Ní Laoire 2001). Paikka ja spatiaalisuus ovat epäsuoria tapoja puhua luokasta: se, mistä olemme, missä asumme ja olemme lähteneet vai jääneet määrittää meitä (Keith & Pile 1993; Tolonen 2005).

Suutari ei halua joutua kuulumaan lähtiöiden joukkoon. Hän on ”niin pienestä” halunnut jäädä kotitaloonsa, johon otetut remonttilainat on pian maksettu, että hän ei ”todellakaan lähde”. Tunneperäinen kiinnityminen johonkin paikkaan on yleisinhimillinen tunne, jossa kokemukselle ei välttämättä löydy sen järkipäisempää selitystä kuin ”it must be something in the water” (Eyles 1985, 126). Paikkojen inhimillistä merkitystä tutkinut Edward Relph (1986) kirjoittaa autenttisesti asenteesta paikkoihin. Hän jakaa tämän asenteen tiedostamattomaan ja tietoiseen paikan tuntoon, joista tiedostamaton sisäpuolisuuden ja kuulumisen tunne on haastatteluissani paljon läsnä. Esimerkiksi suutari puhuu paikasta ”omana maailmana” ja



käyttää tätä metaforaa erotuksena siitä ulkopuolisesta maailmasta, jossa hänen yrittäjämiehensä oli töissä. Hän puhuu miehen maailmalla olosta useaan kertaan esimerkiksi sanomalla, että ”mies oli aina viikot maailmalla töissä”. Oman ”maailmansa” hän rajaa vapaaehtoisesti kotitalon kokoiseksi. Vain sen kokoinen alue on emotionaalisesti merkittävä.

Paikan merkitykselle voi etsiä selitystä myös pääomien ja resurssien kokemuksesta: haastateltava kertoo paikallapysymisensä resurssiksi. Hänen on ollut mahdollista, ei pakko, jäädä kotitaloonsa ja olla silti elämänsä aktiivinen toimija, työntekijä ja äiti. Talon hän pystyy hoitamaan yksin, ilman miestäkin. Oma talo on saavutus, mitä hän haluaa korostaa kenties osoituksena kunnollisuudesta ja kunniallisuudesta (Skeggs 1997), sillä ”punaisen tuvan perhe ei ole ’ongelmaperhe’” (Uimonen 2008, 128). Talo on myös konkreettisesti resurssi, kun se on aiemmin tarjonnut ja ehkä jälleen tulevaisuudessa tarjoaa tilat elannonhankkimiselle. Talo pysyy turvasatamana kun muut lähtevät.

### Epävarmuuksien ja hallinnan verkko

Epävarmuutta aiheuttaa entisellä suutarilla se paradoksi, että *työtä on joko liikaa* (yrittäjänä) tai *liian vähän* (palkkatyössä sijaisena kenkäkaupassa) takaamaan riittävä toimeentulo, koska työtä on tarjolla lyhyinä, osa-aikaisina pätkinä ilman varmuutta tulevasta. Jos haastateltava jatkaisi yrittäjänä, hänen olisi pohdittava, miten estää yrittäjyyttä viemästä *voimia ja terveyttä*. Mahdollisesti hän *tietää voimavaransa nyt paremmin* eikä seuraa orgaanisesti muiden tai itse itselleen asettamia vaatimuksia. Tämä taito toisi epävarmuuteen tunnetta hallinnasta. Samoin hallinnantunnetta on se, että haastateltava *arvostaa omaa ammattitaitoaan ja pitää työstään*. Työ on myös *helppoa*, koska se jää päivän päätyttyä työpaikalle. Hallintastrategioihin kuuluu myös, että hän tietää selviävänsä omakotitalossaan yksinkin.

Entinen suutari näkee potentiaalia parantaa toimeentuloaan ja ylläpitää selviämiskäytännöitään siinä, että *lapset ovat lähdössä kotoa*, jolloin ehkä löytyy voimia aloittaa uudelleen yrittäjyys, sekä siinä, että *palkkatyön jatkumista* kesälomien ajan on luvattu. Mahdollisesti työpätkät ketjuuntuvat, mikä on haastateltavan näkökulmasta parempi vaihtoehto kuin ei työtä ollenkaan. Hän on lojaali vastaanottamaan pätkiä joustavasti. Hän ei suostu näkemään minulle tutkijana mieleen tulevia *paikan ja aluetalouden aiheuttamia haasteita*, mutta toisaalta hänen ei tarvitsekaan, sillä suutarina töitä näyttäisi riittävän. Kuitenkin asuinseutu saattaa taantua lisää, jolloin palkkatyötä on koko ajan vähemmän tarjolla. Varsinkin kotimaisten kien kysyntä voi yhä pienentyä, ja kertakäyttökulttuurissa korjauttaminen saattaa vähentyä. Näin ollen haastateltavan oma työ- ja koulutushistoria huomioiden *työmahdollisuudet* eivät välttämättä ole erityisen hyvät.

### Lopuksi

Entisen yrittäjän kerronnan illustroimana olen pyrkinyt hahmottamaan muutosta: niin työmarkkinat, aluetaloudet kuin henkilökohtainen elämäkin muuttuvat ja vaikuttavat ratkaisevasti yksilön harkittavaksi kullakin hetkellä tuleviin ja valitsemiin työllistymisvaihtoehtoihin. Samoja ongelmia ja hallintayrityksiä on havaittavissa työelämässä laajemminkin. Entinen suutari ei näe tilannettaan laajemmassa kontekstissa siinä määrin, että työn pysyvä epävarmuus politisoituisi hänen mieleessään. Kuitenkin vain laajempi joukko, väki, kykenisi synnyttämään muutosta pois fordistisen yhteiskunnan toimintatavoista ja sanastosta (Jakonen ym. 2006, 8–9; Peltokoski 2012; Standing 2011). Mutta suutari ei syytä eikä surkuttele. Hän mainitsee pitkin haastattelua tiettyjä trendejä paikakunnallaan, jotka kielivät omaa tilannetta laajemmasta työn muutoksesta. Hän havaitsee, että jotkut eivät huonoon työtilanteeseen



tottuneena enää kykenekään työhön vaan syrjäytyvät (myös Varis 1995). Käsityöalalla yrittäneet naiset ovat tilaisuuden auetessa halunneet siirtyä palkkatöihin, koska työvaltainen ala on kannattamaton tai liian rankka. Paikkakunnalta häviää työpaikkoja ja avoinna on lähinnä harvoja teollisuuden työpaikkoja, joihin voi arvata hakevan etupäässä miehiä. Kuitenkaan hänen elämänpiirissään ei ole sellaista foorumia, jossa epävarman tai liiallisen työn kokemuksen huomaisi olevan jaettu kokemus, vaan tämä kärsimys merkityksellistyy yksilöllisenä ongelmana (Skeggs 2004, 59). Esimerkiksi Skeggs (2004, 77–78) kirjoittaa, että valkoiset työväenluokkaiset naiset eivät voi käyttää luokkaa voimauttavana ryhmäidentiteetin lähteenä eikä heillä ole sellaista kulttuurisen pääoman kenttää, jota voi hyödyntää itsen rakentamisessa ja esittämisessä. Lisäksi nykyisessä maailmassa tarvittavat pääomat ovat kadoksissa paljon suuremmaltakin osalta ihmisiä. Tämä kehitys ruokkii yksin yrittämisen ja pärjäämisen eetosta.

Haastateltava on omaksunut yrittäjätapaistumisen toimintamallin. Hän pitää yrityksen laittamista tauolle nimenomaan liiallisen kiireen eikä työn puutteen vuoksi yksilöllisenä ongelmanaan ja vastuuttaa itsensä löytämään ratkaisut siihen, että työllistyy ja toivottavasti myös siihen, että jaksaa (myös du Gay 1996; Rose 1992 itsen vastuuttamisesta ja hallinnomisesta). Hän on todistanut ja haluaa todistaa, että toimii työtehtävissä ja laajemmin työmarkkinoilla yrittäjyyttä muistuttavalla tavalla ja hallinnoi menestyksellä omaa potentiaaliaan (ks. Sennett 2002). Paikka- ja perhesuhteiden kombinaatio lisää osaltaan työmarkkinoilla toimimisen haasteita. Palkkatyössä ja yrittäjänä ilmenneen yrittäjätapaisten toiminnan seurauksena hän on myös kokenut liial-

lisen sitoutumisen kielteiset seuraukset, kiireen ja stressin. Kuitenkin, kun yrittäjä-työntekijän asenteesta pääsevät hyötymään entien tulevaisuusorientoituneiden, erikoistuneita taitoja vaativien ja hohdokkaiden alojen nuoret työntekijät, tämä entinen suutari on lähinnä osa sitä vähemmän menestyvää mutta kasvavaa ryhmää, jonka työpanokselle on käyttöä lähinnä lyhytaikaisesti ja ilman takeita tulevaisuudesta (Pongratz & Voss 2003, 12–14). Koska toimeentulo on niukkaa – tai vastaavasti töitä on liikaa – hän muistuttaa tältä osin työssäkäyviä köyhiä (Ehrenreich 2003; McDowell 2009). Nämä ihmiset eivät saa kunnollista toimeentuloa, vaikka aktiivisuutta, taitoja ja koulutusta olisi, koska eivät saa töitä, joista maksettaisiin riittävästi tai koska työpätkien väliin jää aukkoja.

Pääsääntöisesti tällaisia ihmisiä on suurissa kaupungeissa, joissa elämisen kustannukset ovat korkeat, mutta syrjäseuduillakin teollisuuden, maatalouden ja julkisen sektorin työpaikkojen vähennyttyä jää yritystulojen, osa-aikatyön palkan tai sosiaaliturvan määrä niin pieneksi, että eläminen on niukkaa. Asumiskustannukset ovat syrjäseudulla matalat, mutta kustannuksia lisää erityisesti liikkuminen, sillä häviävien palveluiden ja työpaikkojen perässä kulkemiseen menee aikaa ja rahaa. Monet valitsevat poismuuton – ja voivat yleensä saavuttaa vain huonommiksi kokemansa asuinolot kalliissa kaupungeissa – mutta haastateltava kuuluu niihin, jotka haluavat jopa kapinallisesti säilyttää elämässään yhden pysyvyyden eli asuinpaikan, kun työ tai perhe ei ole tae pysyvyydestä. Jääminen jäsentyy resurssina ja liikkuminen pakkona. Asuinpaikka tuntuu vapaaehtoiselta valinnalta ja tuo siten hyvinvointia ja tulevaisuudenuskoa, joka auttaa sietämään työoloista aiheutuvaa niukkuutta ja epävarmuutta.

## Kirjallisuus

- Adkins, L. (2008) From retroactivation to futurity: The end of the sexual contract? *NORA* (16) 3, 182–201.
- Adkins, L. & Jokinen, E. (2008) Introduction: Gender, living and labour in the fourth shift. *NORA* (16) 3, 138–149.
- Cohen, L. & Musson, G. (2000) Entrepreneurial identities: Reflections from two case studies. *Organization* 7 (1), 31–34.
- Ehrenreich, B. (2003) *Nälkäpalkalla*. Helsinki: WSOY.
- Eyles, J. (1985) *Senses of Place*. Wellingborough: Silverbook Press.
- du Gay, P. (1996) *Consumption and identity at work*. London: Sage.
- Heikkilä, K. (2011) Jäädä vai lähteä? Teoksessa E. Jokinen, J. Könönen, J. Venäläinen & J. Vähämäki (toim.) ”Yrittäkää edes!” Prekarisaatio Pohjois-Karjalassa. Helsinki: Tutkijaliitto, 37–50.
- Heiskala, R. & Kantola, A. (2010) Vallan uudet ideat: Hyvinvointivaltion huomasta valmentajavaltion valvontaan. Teoksessa P. Pietikäinen (toim.) *Valta Suomessa*. Helsinki: Gaudeamus, 124–148.
- Herman, D. (2009) *Basic elements of narrative*. Malden: Wiley-Blackwell.
- Holvas, J. & Vähämäki, J. (2005) *Odotustila*. Pamfletti uudesta työstä. Helsinki: Teos.
- Hyvärinen, M. & Löyttyniemi, V. (2005) Kerronnallinen haastattelu. Teoksessa J. Ruusuvoori & L. Tiittula (toim.) *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino, 189–222.
- Högbacka, R. (2000) Emäntiä, palkansaajia, työttömiä? Maaseudun naiset ja rakennemuutos. Teoksessa R. Högbacka & T. Trast (toim.) *Monessa mukana. Näkymiä naisten työhön ja elämään maaseudulla*. Helsinki: Maaseutupolitiikan yhteistyöryhmä, 15–32.
- Högbacka, R. (2003) *Naisten muuttuvat elämänmuodot maaseudulla*. Helsinki: SKS.
- Ikonen, H-M. (2008) *Maaseudun naiset yrittäjinä. Elettyjä käytäntöjä ja jaettuja tulkintoja yrittävissä yhteiskunnassa*. Acta Universitatis Tampereensis 1291. Tampere: Tampere University Press.
- Ikonen, H-M. (2010) *Muutu ihmiseksi, joka olet – Maalla-lehti jälkimodernin työntekijän ja paikan kuvaajana*. *Alue ja Ympäristö* 39 (2), 39–52.
- Ikonen, H-M. (2012) *Maaseudun naisyrittäjäksi tuleminen – esimerkki identiteetin rakentumisesta*. *Maaseudun Uusi Aika* 20 (1), 5–19.
- Jakonen, M., Peltokoski, J. & Virtanen, A. (2006) *Uuden työn sanakirja*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Jokinen, E. (2010) *Kodin, työn ja talouden uusi järjestys*. *Janus* 18 (1), 48–60.
- Jokinen, E., Könönen, J., Venäläinen, J. & Vähämäki, J. (toim.) (2011) ”Yrittäkää edes!” Prekarisaatio Pohjois-Karjalassa. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Julkunen, R. (2008) *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Kainulainen, S. (2006) *Huono-osaisuuden kasautuminen ja pitkittyminen Suomessa 1970–2000*. *Yhteiskuntapolitiikka* 71 (4), 373–386.
- Keith, M. & Pile, S. (1993) *Place and the politics of identity*. London: Routledge.
- Keskitalo-Foley, S., Komulainen, K. & Naskali, P. (2010) *Risto Reipas riskinottaja. Koulutuspolitiikan tavoitteleva ihannekansalainen*. Teoksessa K. Komulainen, S. Keskitalo-Foley, M. Korhonen & S. Lappalainen (toim.) *Yrittäjyyskasvatus hallintana*. Tampere: Vastapaino, 15–36.
- Komulainen, K., Keskitalo-Foley, S., Korhonen, M. & Lappalainen, S. (toim.) (2010) *Yrittäjyyskasvatus hallintana*. Tampere: Vastapaino.
- Kontula, A. & Jakonen, M. (2008) *Prekarisaatio ja työn tutkimuksen politiikat*. Teoksessa E. Jokinen & M. Eräsaari (toim.) *Kurjan ääni: osa 1 Yliopistotyöläiset*, 36–66. [online]. <URL:http://www.leenaerasaari.fi/pdf/KurjanAani\_vol1.pdf>. Luettu 29.10.2012.
- Koski, L. & Tedre, S. (2004) *Maaseudun naisyrittäjien työnteon ehdot*. *Työelämän tutkimus* 2 (2–3), 123–143.
- Käyhkö, M. (2008) *Kädenjälki näkyviin – koulunpenkkiä väistelevät nuoret työläisnaiset*. Teoksessa T. Tolonen (toim.) *Yhteiskuntaluokka ja sukupuoli*. Tampere: Vastapaino, 255–273.
- Lahikainen, L. & Mäkinen, K. (2012) *Luokka erona ja antagonismina*. *Kulttuurintutkimus* 29 (1), 3–18.
- Maaseutupolitiikan yhteistyöryhmä (2004) *Elinvoimainen maaseutu – yhteinen vastuumme. Maaseutupolitiittinen kokonaisuohjelma 2005–2008*. Helsinki: Maaseutupolitiikan yhteistyöryhmän julkaisu 10/2004.

- Maatalouslaskenta 2010 (2011) Monialaiset maatalous- ja puutarhayritykset. [online]. <URL:http://www.maataloustilastot.fi/e-lehti-2011-06-29/index.html>. Luettu 29.10.2012.
- McDowell, L. (2009) *Working bodies. Interactive service employment and workplace identities*. Malden: Wiley-Blackwell.
- Meriläinen, H. (2011) Palkkatyöyhteiskunnan vaihtoehdot. Teoksessa E. Jokinen, J. Könönen, J. Venäläinen & J. Vähämäki (toim.) ”Yrittäkää edes!” Prekarisaatio Pohjois-Karjalassa. Helsinki: Tutkijaliitto, 143–162.
- Miller, P. & Rose, N. (2010) *Miten meitä hallitaan*. Tampere: Vastapaino.
- Mäkinen, K. (2012) *Becoming valuable selves. Self-promotion, gender and individuality in late capitalism*. Acta Universitatis Tamperensis 1732. Tampere: Tampere University Press.
- Ní Laoire, C. (2001) A matter of life and death?: Men, masculinities and staying ‘behind’ in rural Ireland. *Sociologia Ruralis* 41 (2), 220–236.
- Obgor, J. (2000) Mythicizing and Reification in Entrepreneurial Discourse: Ideology-critique of Entrepreneurial Studies. *Journal of Management Studies* 37 (5), 605–635.
- Palkkatyöläinen (2011) Teema: itsensä työllistäjät. [online]. <URL:http://www.palkkatyolainen.fi/pt2011/pt-01-2011/pt-150211-t9.html>. Luettu 29.10.2012
- Peltokoski, J. (2012) Luokka luokkaa vastaan. Niin & näin 1/2012, 98–101.
- Pongratz, H. J. & Voss, G. G. (2003) From employee to “entreplooyee”. *Towards a ‘self-entrepreneurial’ work force? Concepts and Transformation* 8 (3), 239–254.
- Precarias a la deriva (2009) *Hoivaajien kapina – tutkimusmatkoja prekaarisuuteen*. Helsinki: Like.
- Prekarisaatio Pohjois-Karjalassa -tutkimusryhmä (2011) Johdanto. Teoksessa E. Jokinen, J. Könönen, J. Venäläinen & J. Vähämäki (toim.) ”Yrittäkää edes!” Prekarisaatio Pohjois-Karjalassa. Helsinki: Tutkijaliitto, 7–14.
- Relph, E. (1986) *Place and Placelessness*. London: Pion.
- Ricoeur, P. (1991) *Narrative identity*. Teoksessa D. Wood (toim.) *On Paul Ricoeur. Narrative and interpretation*. New York & London: Routledge, 188–200.
- Rose, N. (1992) *Governing the enterprising self*. Teoksessa P. Heelas & P. Morris (toim.) *The values of the enterprise culture: the moral debate*. London: Routledge, 141–163.
- Ross, A. (2009) *Nice work if you can get it: Life and labor in precarious times*. New York: New York University Press.
- Seikkula-Leino, J. (2007) *Opetussuunnitelmauudistus ja yrittäjyyskasvatuksen toteuttaminen*. Opetusministeriön julkaisuja 2007:28. Helsinki: Yliopistopaino.
- Sennett, R. (2002) *Työn uusi järjestys: miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta*. Tampere: Vastapaino.
- Silvasti, T. (2001) *Talonpojan elämä. Tutkimus elämäntapaa jäsentävistä kulttuurisista malleista*. Helsinki: SKS.
- Sireni, M. (2002) *Tilansa tekijät. Tutkimus emännyydestä ja maatilasta naisen paikkana*. Yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja 56. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Sivistys (2011) *Valtatutkijat: Konsultit tarvitsevat aktiivisen kansalaisuuden*. [online]. <URL:http://www.sivistys.net/uutiset/valtatutkijat\_konsultit\_tarvelivat\_aktiivisen\_kansalaisuuden.html>. Luettu 29.10.2012.
- Skeggs, B. (1997) *Formations of class and gender: Becoming respectable*. London: Sage.
- Skeggs, B. (2004) *Class, self, culture*. London & New York: Routledge.
- Standing, G. (2011) *The precariat: The new dangerous class*. London & New York: Bloomsbury Academic.
- Suomen maaseudun kehittämisstrategia 2007–2013 (2006) *Maa- ja metsätalousministeriö 3.8.2006 (viimeisin täydennys 16.4.2012)* [online]. <URL:http://www.mmm.fi/attachments/maaseutu/maaseudunkehittamisohjelmat/ohjelmatkaudelle20072013/5us7ImASu/strategia\_16042012.pdf>. Luettu 29.10.2012.
- Syrjälä, H. (2012) *Pakkoyrittäjä sinnittelee yksin*. Helsingin Sanomat 8.3.2012, C2.
- TEM (2010) *MoniNainen ja uudistuva naisyritystäjyys. Naisyritystäjyyden edistämisryhmän loppuraportti*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 4/2010. [online]. <URL:http://www.tem.fi/files/25810/TEM\_4\_2010.pdf>. Luettu 29.10.2012
- Tolonen, T. (2005) *Locality and gendered capital of working-class youth*. *Young* 13 (4), 343–361.
- Tolonen, T. (2008) *Yhteiskuntaluokka: menneisyyden dinosauruksen luiden kolinaa?* Teoksessa T.

- Tolonen (toim.) Yhteiskuntaluokka ja sukupuoli. Tampere: Vastapaino, 8–17.
- Uimonen, M. (2008) Monikulttuurinen parisuhde ja suomalaisen julkisuuden sukupuolittuneet luokkakuvat. Teoksessa T. Tolonen (toim.) Yhteiskuntaluokka ja sukupuoli. Tampere: Vastapaino, 122–145.
- Varis, S. (2005) Pitkäaikaistyöttömänä maaseudulla. Karjalan tutkimuslaitoksen julkaisuja N:o 144. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Veijola, S. & Jokinen, E. (2008) Towards a hostessing society? Mobile arrangements of gender and labour. *NORA* 16 (3), 166–181.
- Vähämäki, J. (2009) Itsen alistus. Työ, tuotanto ja valta tietokykykapitalismissa. Helsinki: Like.
- Watson, T. (2009) Entrepreneurial action, identity work and the use of multiple discursive resources. The case of rapidly changing family business. *International Small Business Journal* 27 (3), 251–274.
- Åkerblad, L. (2011) Prekaari työmarkkinatilanne ja toimijuus. Teoksessa E. Jokinen, J. Könönen, J. Venäläinen & J. Vähämäki (toim.) ”Yrittäkää edes!” Prekarisaatio Pohjois-Karjalassa. Helsinki: Tutkijaliitto, 19–26.

Ritva Ruponen & Marjatta Vanhalakka-Ruoho

## Ryhmäohjaus työtoimijuuden tukena? Tapaustutkimus IT-alalta

### Abstrakti

Tutkimustehtävänä on selvittää, mitä työntekijät yksilöllisesti ja yhteisöllisesti saavat ryhmäohjauksessa työtoimijuutensa käyttöön. Tutkimuksessa on jäsennetty ryhmäohjauksen herätteitä yhteiseen ja omaan työhön, selvitetty koettuja toimijuuden esteitä sekä analysoitu yksilöllisten havainnointi- ja toimintatapojen kehityskulkuja. Kontekstina on IT-alan työpaikalla toteutettu ryhmäohjauksokokeilu. Strukturoidun ryhmäohjauksen mallin (Borgen ym. 1989) mukainen toteutus koostui viidestä tapaamiskerrasta ja yhdestä jatkotapaamisesta. Tiedonhankintamenetelminä ovat olleet sähköpostikysely sekä ryhmäprosessin jälkeinen haastattelu (n = 11). Haastatteluaineisto on analysoitu teemoitellen ja yksilöllisten kehityskulujen analyysinä. Tulosten mukaan ryhmäohjaustilanteet ovat mahdollistaneet osallistujien näkökulmien ja perspektiivien laajentumista ja työn perustasolta nousevien kehittämisenäkemyksien pohdintaa. Näkökulmien laajentuminen ei ole ollut kaikkien jakama kokemus ja erityisesti herätteitä omaan työhön oli vaikea hahmottaa. Kehittämisherätteiden siirtyminen työn arkeen ei ole ollut yksiviivaista. Osallistujien havainnointi- ja toimintatapojen kehityskulut on nimetty edistäväksi, epäileväksi ja irtaantuvaksi. Nämä kehityskulut ovat samanaikaisesti sekä yksilöllisiä että relationaalisia. Kehityskulut ovat kytkeytyneinä osallistujan lähtötilanteeseen ja aikaisempiin kokemuksiin, ryhmäohjauksen toteutukseen sekä työn arkeen, asiantuntijatyön luonteeseen ja yrityksen toimintakulttuuriin.

### Johdanto

Työmarkkinat ovat muuttuneet siirtymien työmarkkinoiksi, joilla vallitsee uudenlaisia työmarkkinallisia riskejä sekä moninaisia yksilöiden siirtymiä työn ja erilaisten elämäntilanteiden välillä ja sisällä (Schmid 1993; Suikkanen ym. 2001; Räisänen & Schmid 2008). Transiitio eli siirtymä kuvaa sellaista vaihetta yksilön elämässä, jolloin elämänrakennetta jäsennetään ja arvioidaan uudelleen (Sugarman 2001, 75–76). Työelämän siirtymiä syntyy, kun työntekijä jää työttömäksi ja etsii uutta työtä tai koulutusta tai kun työntekijä vaihtaa alalta ja

ammattista toiseen. Työntekijä kohtaa myös työn sisällä muutoksia ja toistuvia siirtymätiloja. Työn muutokset, taitojen ja asiantuntijuuden kehittymisen vaatimukset sekä työyhteisönä toimimisen haasteet edellyttävät, että työssä on pysähtymisen ja jakamisen tiloja, joissa työntekijänä voi jäsentää kokemuksiansa ja näkemyksiinsä perustuen omaa ja yhteistä työtä. On monia tapoja luoda tällaisia tiloja ja foorumeita.

Ohjaustyö (career guidance and counseling) niin työelämässä kuin koulutuksen-



kin piirissä toimii erityisesti siirtymätilanteiden tukena. Ryhmäohjaus on yksi työelämän ohjauksellisista työmuodoista. Sillä on yhtymäkohtia ryhmätyöohjaukseen ja ryhmän työohjaukseen, joka on ryhmien ja työyhteisöjen kehittämisen väline (Keskinen ym. 2005). Työohjauksessa ryhmä tutkii omaa toimintaansa ja pyrkii oppimaan kokemuksestaan (Keski-Luopa 2001, 440–441). Ryhmäohjaus on usein strukturoitua ja kestoltaan lyhytaikaisempaa kuin ryhmän työohjaus. Kehitettäessä ryhmäohjausta työpaikkojen ohjauksellisena työmuotona on huomioitava ohjaustyön ristipaineisuus: ohjaustyö ei saisi rakentua työorganisaation toiminnan osaksi ainoastaan organisaation toiminnan prosessien ja päämäärien tueksi. Työelämän ohjaustyön perustana ovat työntekijän elämäntilanne ja työn kysymykset (Vanhalakka-Ruoho 2005; Pasanen & Vanhalakka-Ruoho 2009).

Ryhmäohjaus on ohjausta ryhmässä ja ryhmän avulla. Ohjauksen ydin on tarjota yksilölle aikaa, tilaa ja arvostusta, jotta hän voi pohtia ja selkiyttää elämäntilannettaan ja kehittää tapoja toimia voimavaraistuneena suhteessa kulloisiinkin tilanteisiin. Ryhmäohjauksessa on mahdollisuus luoda vertaisuus ja vertaistuki ohjauksen voimavaraksi: vertaisuus merkitsee sitä, että vertaisilla on jaettuja kiinnostuksen kohteita ja he ovat tasavertaisessa vuorovaikutuksessa (Penttinen ym. 2011, 6–8). Vertaiset antavat toistensa kokemuksille vertailukohteita sekä toimivat samanlaisuuden ja ”toisin toimimisen” esimerkkeinä. Vertaistuki toteutuu sosiaalisena tukena, mikä voi merkitä henkistä, emotionaalista, tiedollista ja käytännöllistä apua sekä osallisuuden kokemuksia (Vaux 1988). Sosiaalinen tuki on vuorovaikutuksellista, se voidaan kokea monin eri tavoin ja siihen voi liittyä myös kielteisiä vaikutuksia (Phillips 2001). Ryhmäohjauksessa todentuvat tietyt ryhmän peruselementit: yhteiset tavoitteet ja intressit, yhteiset normit, ryhmään kuulumisen ja jakamisen kokemus sekä ryhmän vuorovaikutteisuus (Ruponen ym. 2000).

Kanadalainen strukturoitu ryhmäohjausmalli on alun perin kehitetty työttömien ohjaukseen (Borgen ym. 1989; Borgen 1999), mutta malli on joustavasti sovellettavissa eri toimintaympäristöihin, myös työpaikoille. Mallin teoreettisina perusteina ovat kokemuksellinen, reflektiivinen ja sosiaalinen oppiminen. Ryhmäohjauksen puitteina toimivat sopivat tilat sekä etukäteen määritetty ajallinen kesto. Struktuuri luodaan selkeästi määritettyjen tavoitteiden, oppimista ja vuorovaikutusta edistävien työmuotojen sekä monipuolisten oppimisaktiviteettien avulla. Ryhmän toimintaa jäsenetään viidellä osatekijällä: ryhmän toiminnoilla ja tavoitteilla, osallistujien tarpeilla ja rooleilla, ryhmäprosesseilla, ohjaajan toimintatavoilla ja taidoilla sekä suunnitelmalla (design), joka sisältää myös selkeät ajalliset puitteet. Ryhmäohjauksen toteutus etenee joustavasti suunnitelmaa ja osallistujien kokemuksia yhdistellen sekä tilanteisiin sovittautuen.

Ryhmäohjausta työpaikkaohjauksen käytäntönä on tutkittu suhteellisen niukasti. Työterveyslaitoksella on kehitetty ja tutkittu ryhmämenetelmiä nuorten ja aikuisten työelämäsiirtymissä (Vuori ym. 2002; Koivisto ym. 2007; Vuori ym. 2009). Työntekijöille suunnatussa *Työuran uurtaja* -projektissa ryhmätoiminta perustuu kognitiiviseen psykologiaan sekä työuran hallinnan, stressin säätelyn ja sosiaalisen oppimisen teorioihin. Projektin tulokset (Vuori ym. 2009) osoittavat muun muassa, että valmistautuneisuus työuran hallintaan voimistui, työtavoitteet lisääntyivät sekä koettu pystyvyys lisääntyi. Osallistujat pitivät tärkeänä sitä, että he saivat työssään pohtia asemaansa työelämässä ja avata tavoitteitaan työpaikallaan. Ruponen (2003) on tutkinut oppimiskokemuksia ryhmäohjauksessa. Koivuluhta ja Ruponen (2005) sekä Wesanko (2005) ovat tutkineet siivoustyötä tekevien ryhmäohjausta ja vaikuttavuutta. Koulutuksellisia ryhmäohjauksia on tutkittu muun muassa ohjaajien ja psykoterapeuttinen koulutuksessa (Prieto 1996) ja koulun ohjaajien työssä (Rutter 2007).

Hoitotyön piirissä on ryhmätyönohjausta tutkittu paljon (esim. Jones 2003).

Tutkimuksen ryhmäohjaustyöskentely on toteutettu IT-alan yrityksessä. IT-alaa pidetään yleisesti malliesimerkkinä alasta, jossa on kiivasta teknistä ja kaupallista kilpailua, toistuvia uudistuksia ja muutoksia sekä vaativia oppimishaasteita. Alan työntekijöiltä odotetaan jatkuvaa oppimista, innovatiivista ongelmanratkaisua ja yrittävää mielenlaatua. Kova kiire sekä johtamisen ja tiedonkulun ongelmat ovat kolme IT-ammattilaisia eniten kuormittavaa asiaa (IT-työn tulevaisuus 2009). Isopahkala-Bouretin (2005) mukaan IT-alan asiantuntijat kuvasivat itseään työntekijöinä itsehallinnan, jatkuvan oppimisen, luovan ongelmanratkaisun ja mahdollisuuksien kalastamisen tunnuspiirteillä. Työssä korostetaan uuden oppimista ja muutoksista selviytymistä sekä epävarmuuden ja epäjatkuvuuksien sietoa. Artikkelin mielenkiinto kohdistuu ryhmäohjauksen mahdollisuuksiin ja siihen, mitä IT-työntekijät saavat osallistua-ohjaaja-suhdeverkkoon ja vertaistyöskentelyyn perustuvassa ryhmäohjauksessa työtoimijuutensa käyttöön.

### Relationaalinen toimijuus

Siirtymien ja muutosten keskellä olennainen kysymys on, kuinka työtä tekevät selviytyvät tilanteistaan ja kuinka he suuntaavat merkityksenannoillaan ja pyrkimyksillään työtään ja elämänsuunnitelmiaan eli kuinka he rakentavat toimijuuttaan (Savickas ym. 2009). Toimijuudessa on kyse siitä, että ihmiset rakentavat mieltä ja merkitystä elämässään, heillä on taitoa luoda, tunnistaa, tavoitella ja saavuttaa tärkeäksi koettuja intentioita ja elämänsuunnitelmia ja että heillä on tiedollisia, taidollisia, asenteellisia sekä materiaalisia voimavaroja toimia (Richardson 2004). Toimijuuden ytimenä pidetään erityisesti länsimaisessa kulttuurissa yksilön intentionaalisuutta ja toiminnan suuntautuneisuutta. Gergen (2009, 79) toteaa, että kulttuuris-

samme vaalitaan käsitystä yksilöstä vapaana, mutta vastuullisena toimijana. Tämä liittyy yksilön kykyyn valita ja suunnata toimintaansa valintojensa mukaisesti. Toimijuuden psykologiset mallit ovat perinteisesti korostaneet yksilön kyvykkyyttä tunnistaa tavoitteita ja päämääriä, joihin suuntautua, sekä taitoja arvioida omia suunnitelmia (Taylor 1977). Toimijuuden sosiokulttuuriset mallit korostavat, etteivät yksilön intentiot ja pyrkimykset ole vain pään ja mielen sisäisiä ja taitoihin kytkeytyviä, vaan ne ovat monisäikeisissä yhteyksissä muihin ihmisiin ja toimintaympäristöihin. Tällöin toimijuus ymmärretään relationaalisena.

Työelämässä on tärkeää, että työntekijät voivat kokea itsensä aktiivisiksi toimijoiksi suhteessa työhön ja työyhteisöön. Työtoimijuudessa on kyse työhön liittyvistä pyrkimyksistä, valinnoista, työn merkityksestä ja tarkoituksesta sekä osallisuudesta. Osallisuus merkitsee yhteistoimintaa, neuvotteluja, jaettua asiantuntijuutta sekä kollektiivista toimintaa. Edwards (2005, 4) korostaa relationaalista toimijuutta työn ja monitoimijaisen yhteistyön keskeisenä elementtinä. Tämä toteutuu yksilöiden taitoina yhdistää ajatuksensa ja toimensa toisten toimiin, sekä taitoina ymmärtää jaettua todellisuutta ja toimia siinä. Nykypäivien asiantuntijatyö edellyttää identiteettineuvotteluja (Hänninen & Eteläpelto 2008) ja jaettua asiantuntijuutta (Hakkarainen & Paavola 2006; Wenger 1999).

Relationaalinen toimijuus on keskeisenä teemana työuratutkimuksessa (Schultheiss 2007; Savickas ym. 2009). Työtoimintaansa ja elämänsä suuntaava yksilö nähdään suhteissa toimivana, mutta myös kytkeytyneenä kulttuurisiin ja sosiaalis-yhteiskunnallisiin siteisiin, mahdollisuuksiin ja rajoituksiin. Shanahan ja Hood (2000,124) esittävät, että toimijuus heijastaa yksilöllisten pyrkimysten, ryhmästrategioiden ja makrososiaalisten rakenteiden yhteispeliä. Tätä he kutsuvat rajoitetuksi ja kytkeytyneeksi toimijuudeksi (bounded agency). Elämänsuunnitelmien viitekehys (Elder 1994) tuo myös elämänsuunnitelmien keskeiseksi

toimijuuden kehykseksi. Yksilöiden ja yhteisöjen menneisyys ja eletty historia, nykyisyys sekä tulevaisuuden odotukset ovat vaikuttamassa tämän hetken toimijuuteen.

Muuttuvassa työelämässä on tärkeää luoda foorumeita ja tiloja, joissa työntekijöillä on mahdollisuus pysähtyä arvioimaan, vahvistamaan tai uudistamaan toimijuutensa edellytyksiä ja suuntia. Ryhmäohjaustyöskentely voi toimia yhtenä tiloista, jossa yksilöt ryhmän ja ohjaajan suhdeverkossa pohtivat, mikä on kussakin tilanteessa toimivaa, hyödyllistä ja arvokasta sekä arvioivat toimintatapojaan ja niiden ehtoja. Ryhmäohjauksen vaikuttavuutta ja seuraamuksia on kuitenkin tutkittu niukasti (esim. Baudoin ym. 2007).

Toimijuuden dialogisuuden näkökulma edesauttaa ryhmäohjauksen vaikuttavuuden ja seuraamusten jäsentämistä. Toimijuuden dialogisuus merkitsee sitä, että yksilön toiminta jäsentyy asemoituvina suhteina itseen, muihin ihmisiin sekä kohteisiin ja tilanteisiin sekä näiden suhteiden ja positioiden kehittymisenä (Leiman 2008, 497–504). Toimijuus rakentuu vuorovaikutuksessa ja suhteissa ihmisiin, asioihin, tehtäviin ja tilanteisiin. Dialoginen ohjausnäkemys (Leiman 2007; 2008; 2012) korostaa erityisesti itsehavainnointia ja havainnoivaa suhdetta. Havainnoiva suhde merkitsee sitä, että luodessaan suhdetta itseensä ja toimintaympäristöönsä ihminen myös tarkastelee ja pohtii toimintaansa refleksiivisesti. Havainnoivan suhteen muotoutumista pidetään keskeisenä toimijuuden edellytyksiä ja subjektipositiota rakentavana prosessina. Itsehavainnointi on väline, jonka avulla voi ottaa etäisyyttä ja tarttua tilanteisiin ja mahdollisiin toimijuuden esteisiin avarammilla, ”toisin toimimisen” tavoilla. Itsehavainnoinnin laatua voidaan Leimanin (2007, 22–23) mukaan arvioida neljällä ulottuvuudella: itsehavainnoinnin tunnesävyllä, alalla, tilasidonnaisuudella ja toimijuuden sijoittumisella itsehavainnossa.

Toimijuuden sijoittumista itsehavainnossa voidaan kuvata position – asemoitumisen – kehittymisenä. Subjektipositiio merkitsee

Leimanin (2007, 34–35) mukaan sitä, että toimija hahmottaa itsensä kohteesta erilliseksi ja katsoo voivansa toimia tahdonalaisesti, itsesäätelevästi ja harkiten. Yksilö kokee tällöin olevansa ”oman elämänsä ohjaksissa”. Yksilö voi olla myös suhteessa kohteisiin objektipositiiossa: jos toiminnan kohde näyttää määrittävän toiminnan toteutumisen ehdot ja sen kulun, on kyse objektipositiosta. Tällöin yksilö kokee olevansa kohteen tai toimintaympäristönsä ”armoilla”. Ankarat ja tiukat olosuhteet tai olosuhteiden kokeminen kontrolloivina liittyvät usein siihen, että yksilö näkee itsensä objektiksi suhteessa tilanteisiin ja olosuhteisiin.

Toimijuuden rakentuminen ja uudistuminen on kohteellinen ja tilannesidonnainen prosessi. Erilaisten kohteiden parissa ja eri tilanteissa toimijuus näyttäytyy erilaisena. Yksilön itsehavainnoinnin ja subjektipositiion kehityksellä on oma lähikehityksen vyöhykkeensä ja tilannesidonnaisuutensa. Lähikehityksen vyöhyke käsitteenä on peräisin kehityspsykologiasta ja sen on alun perin esittänyt venäläinen psykologi Lev Vygotsky. Leiman (2007, 22–24) jäsentää, että elämänhistorian kuluessa muotoutuneet toimintatavat ja itsehavainnoinnin laatu muokkaavat lähikehityksen vyöhykettä. Toimijuuden rakentumisen tilannesidonnaisuus merkitsee myös sitä, että toimijuuden mahdollisuudet kytkeytyvät suhteisiin, yhteisöihin ja toimintaympäristöihin: mahdollisuuksilla on kontekstuaaliset ja relationaaliset kytkeytymänsä. Relationaalisen toimijuuden monitasoiset näkökulmat luovat perustaa työtoimijuuden tutkimiselle.

### Tutkimuksen tavoitteet ja toteutus

Tutkimustehtävänä on selvittää, mitä työntekijät yksilöllisesti ja yhteisöllisesti saavat ryhmäohjauksessa työtoimijuutensa käyttöönsä. Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä on, minkälaisia toimijuuden herätteitä ryhmäohjaukokemukset ovat virittäneet suh-

teessa yhteiseen ja omaan työhön sekä kuva- ta koettuja toimijuuden esteitä. Toisena tutkimuskysymyksenä on jäsentää, minkälaisia havainnointi- ja toimintatapojen kehityskul- kuja yksilölliset kokemukset muodostavat. Tutkimus on osa laajempaa tutkimusprojek- tia *Ryhmäohjaus muutoksen ja epävarmuuden kohtaamisessa: Navigointia väljemmille vesil- le* (Vanhalakka-Ruoho ym. 2009; Herranen & Penttinen 2008).<sup>1</sup>

Kyseessä on yhtä ohjausprosessia ja sen seuraamuksia analysoiva tapaustutki- mus. Tutkimusote perustuu tiedontuottami- seen kontekstissaan ja on käytäntöperustai- nen (practice-based) (McLeod 1999, 10–11; McLeod 2010). Tällainen ohjausprosessi- ja tutkija-praktikko-tutkimus on eräs ohjaus- tutkimuksen otteista. Tutkimuksen tekijät toimivat myös ryhmäohjaajina. Tutkija-oh- jaaja-kaksoispositio on mahdollistanut sekä ohjausprosessin osallisuuden että sen ha- vainnoinnin sisältäpäin. Kaksoisrooliin liit- tyy myös haasteita, joita pohditaan artikke- lin lopuksi.

Ryhmäohjaustyöskentely on toteutettu pienessä IT-alan yrityksessä. Yritys on eri- koistunut järjestelmätoimituksiin. Yrityksen tila on ollut vakaa, ja enemmistöllä työn- tekijöillä on pitkä työhistoria yrityksessä. Osallistuneiden työntekijöiden työhistorian pituus vaihteli puolesta vuodesta 13 vuoteen; enemmistöllä heistä oli viittä vuotta pidempi työhistoria. Työskentelyyn osallistui puolet yrityksen toisen toimipisteen työntekijöistä eli eri kokoontumiskerroilla oli läsnä 12–14 osallistujaa. Heistä kaksi toimi myös lähiesi- miehenä.

Alkuneuvotteluissa, jossa oli paikalla sekä johtoporrasta että työntekijöitä, ryhmäoh-

jauksellinen työskentely esiteltiin mahdol- lisuutena, jossa IT-alan ammattilaiset voivat tarkastella omaa ja työyksikön suhdetta työ- hön, sen haasteisiin ja kehittämismahdolli- suuksiin. Tarjous otettiin yrityksessä vastaan yhtenä koulutusmahdollisuutena. Sen arvioitiin sopivan työtilanteeseen, jossa haluttiin lisätä henkilöstön keskinäistä tiedon- ja nä- kemysten vaihtoa ja jossa edellytettiin moni- naista uuden oppimista ja muutoksista selviy- tymistä.

Ryhmäohjauksen suunnitelma rakenneti- ni mahdollistamaan, että osallistujat voi- vat kartoittaa työtään ja pyrkimyksiään, jä- sentää oman ja yhteisen työn muutoksia sekä kehittää työtapoja ryhmän ja ohjaajien toimiessa resursseina. Ryhmäohjaus on to- teutettu soveltaen strukturoidun ryhmäoh- jauksen mallia ja työskentely noudatti sen vaiheita (Borgen ym. 1989). Mallissa koros- tuu kokemuksellinen ja refleктоiva työsken- tely, jota jäsentävät selkeä ajallinen kesto sekä tavoitteet, oppimista ja vuorovaikutus- ta virittävät työmuodot ja oppimistehtävät. Ryhmäohjaustyöskentely koostui viidestä ta- paamiskerrasta ja yhdestä jatkotapaamisesta. Työskentelyyn liittyi ennakotehtävä, joka antoi tietoa ryhmän suunnitteluun, ja väliteh- täviä. Työskentelyn sisällöt tulivat osallistuji- en työstä. Ryhmäohjauksen suunnitelma (ks. taulukko 1) täsmentyi ja rikastui työskente- lyn aikana. Ensimmäisellä tapaamiskerralla osallistujat kertoivat tavoitteistaan ja odotuk- sistaan ryhmän suhteen. Kunkin tapaamisen keskustelut ja kokemukset vaikuttivat seuraav- an tapaamiskerran toteutukseen.

### *Aineiston hankinta ja analyysi*

Tutkimuksen aineistona on sähköpostikysely- sekä haastatteluaineisto. Ennakotehtävänä toiminut sähköpostikysely sisälsi kysymyk- siä ryhmään osallistumisen aikaansaamisa- ta ajatuksista, työtehtävistä, työssäoloajasta ja työn muutoksista. Osallistujat on puoles- taan haastateltu ohjausprosessin päätyttyä.

1 Projektin tavoitteena on tutkia, millä tavoilla ja ehdoilla ryhmäohjaus ohjauksen työmuotona toimii kulttuurisina, yksilön toimijuutta ja yhteisyyttä tukevin ohjauskäytän- töinä sekä dialogisina, neuvotteluja sisältävinä tiloina. Osaprojekteina ovat nuorten ohjaus kouluissa ja oppi- laitoksissa, (nuorten) aikuisten ohjaus korkea-asteella, työpaikkaohjaus sekä työttömien ohjaus.

Taulukko 1. Ryhmätapaamisten teemat ja tehtävät

<p><b>1. tapaamiskerta</b>  Avaus  Tutustumistehtävä  Odotusten ja ”nyhtämisten” koonti  Työskentelysopimus  Mielihyvän ja harmin lähteet  Mistä lataa, mikä tuo energiaa?  Välitehtävä</p>	<p><b>4. tapaamiskerta</b>  Tapaamisen avaus  Ryhmän / yhteisön taitojen tutkiminen  Keskustelu: Mitä kartat kertovat?  Ratkaisujen kehittäminen  Välitehtävä  Tilanteen koonti  Ajatuksia ensi kertaan</p>
<p><b>2. tapaamiskerta</b>  Tapaamisen avaus  Yhteisen työn kartta  Yhteisen työn kartan zoomaus: porinaryhmät  Yksilöllinen suhde työhön: Paritehtävä  Välitehtävä  Tilanteen koonti  Ajatuksia ensi kertaan</p>	<p><b>5. tapaamiskerta</b>  Tapaamisen avaus: Virittäytymistehtävä  Tilaisuuden teema: Työskentelyn koonti: Anti omaan työhön ja yksikön työhön  Miten eteenpäin: Yksilöllisiä avauksia  Miten eteenpäin: Yhteisiä suuntia  Työskentelyn koonti  Sopiminen haastatteluista ja jatkotapaamisesta</p>
<p><b>3. tapaamiskerta</b>  Tapaamisen avaus  Taitojen tutkiminen: Siirrettävät taidot  Kolmiotöskentely  Taitojen tutkiminen  Välitehtävä  Tilanteen koonti  Ajatuksia ensi kertaan</p>	<p><b>Jatkotapaaminen</b>  Kuulumisten vaihtoa  Keskustelua yhteisen työn karttojen ja zoomausten äärellä  Suunnanottoja ja sopimuksia: Mitä jää virraksi ja verkoiksi?</p>

Haastattelun pääteemoina olivat kokemukset ryhmätyöskentelystä, ryhmän työskentelyn arviointi suhteessa odotuksiin ja tavoitteisiin, suhde omaan työhön ja yhteiseen työhön sekä näiden suhteiden mahdolliset muutokset. Ryhmätilanteiden äänitys tai videointi ei ollut käytännössä ja sopimusten mukaan mahdollista.

Osallistujat haastateltiin parin viikon kuluessa viidennestä tapaamiskerrasta. Kiireiset ja aikatauluihin sidotut työtehtävät eivät mahdollistaneet kaikkien osallistumista haastattelutilanteeseen. Haastateltuja osallistujia oli 11. Kahdeksan työntekijää yhdestätoista haastattelusta oli osallistunut ryhmäohjaustapaamisiin 4–5 kertaa, loput kolme 2–3 kertaa. Puolet haastatteluista toteutti toinen ohjaajista, puolet toinen. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina, jotka äänitettiin. Litteroitujen

haastattelujen pituuden vaihtelivat välillä 1319 ja 4567 sanaa mediaanin ollessa 1748 sanaa.

Aineisto on analysoitu kaksivaiheisesti. Ensimmäisenä vaiheena on koko aineiston kattava analyysi. Tällöin on sisällönanalyttisesti teemoiteltu, kuinka osallistujat kuvaavat kokemuksiaan suhteessa yhteiseen ja omaan työhön ja toiminnan esteisiin. Toisena vaiheena on yksilöllisten kehityskulkujen analyysi. Analyysin kohteena ovat yksittäisten osallistujien itsehavainnointi ja asemointi sekä näiden muutokset. Ensin kunkin osallistujan kysely- ja haastatteluaineisto on analysoitu kohdentuen osallistujien itsehavainnoinnin ja positioiden muutoksiin. Sen jälkeen tarkemman analyysin kohteeksi on valittu kolme avaininformanttia siten, että he edustavat aineiston variaatiota ja erilaisia kehityskulkuja.



Toisessa analyysivaiheessa on sovellettu dialogista sekvenssianalyysia (Leiman 2007; 2008; 2012; Leiman & Stiles 2001). Dialogisen ohjauksen työväliseisiin kuuluvan dialogisen sekvenssianalyysin eli DSA:n avulla voidaan tutkia ohjausprosessien muotoutumista ja osallistujien toimintatapojen muuttumista ja kehittymistä. DSA toimii ohjauksen vaikutusten ja seuraamusten tutkimusmenetelmänä. Tutkimuksen analyysitilanne eroaa DSA:n alkuperäisestä käytöstä siten, ettei aineisto ole suoraan ohjausprosessista eikä kahdenkeskisistä ohjaustilanteista. Aineisto koostuu ennakkokyselystä ja haastatteluaineistosta, jossa osallistujat jälkikäteen kuvaavat kokemuksiaan, arvioivat ryhmän työskentelyä ja jäsentävät omaa työtä ja yhteistyötä. Aineisto mahdollistaa kuitenkin näissä rajoissa itsehavainnoinnin ja asemoinnin muutosten analysoinnin.

Analyysin kohteena on suhdepuhe: aineistosta on kursivoinnein eroteltu ne puheen osat, joissa osallistujat kuvaavat suhdetta itseensä, ryhmän työskentelyyn, yhteiseen työhön, omaan työhön sekä toiminnan esteisiin. Erityisenä kiinnostuksen kohteena ovat itsehavainnoinnin sävy ja laatu sekä positioinnin muutokset.

## Herätteet yhteiseen ja omaan työhön

Osallistujien kuvatessa ryhmäohjauskokemusten herätteitä yhteiseen asiantuntijatyöhön teemoina olivat

- toisten näkökulmien ja työn kokonaisuuden ymmärtäminen,
- työn jakamisen pyrkimyksen lisääntyminen,
- yhdessäolon vapautuminen,
- esteiden ja mahdollisuuksien pohdinta, mutta myös
- ongelmien pysyminen ennallaan.

IT-alan työ on pääosiin yksintehtävää asiantuntijatyötä, mutta samalla se edellyttää yh-

teistyötä ja töiden koordinoitua projektitoimintojen toteuttamiseksi. Työn ongelmina tuotiin esille töiden kasautuminen, projektien määrittelyjen puute, päällekkäiset projektit sekä keskinäiset tiedonvälityksen katkokset. Ryhmän työskentely viritti kokonaiskuvaa yhteisen työn kokonaisuudesta ja eri työntekijöiden näkökulmista.

*Jotaki semmosta että pyrkis ottamaan toiset paremmin huomioon ja sitten ajattelemaan asioita vähän enemmänkin just muitten kannalta että sitten näkemään isompia kokonaisuuksia (H4).*

Kokemukset kertoivat myös pyrkimyksistä toteuttaa enemmän ryhmätyöskentelyä arki-työn osana.

*Meillä ei aikaisemmin oikeestaan oo ollu tämmöstä niin sai vähän kokemusta tämmösestäki ja tuntu ainakin ihan semmoselta hyvältä tavalta että vois käyttää muussakin tämmöstä ryhmätyöskentelyä (H3).*

Yhteisten ryhmäkokemusten katsottiin myös vapauttaneen ja monipuolistaneen yhteis-  
loa.

*Kyllä työyhteisöön kaivataan tämmöstä vapaampaakin yhdessä tekemistä että sillä saahan sitä kautta viriämään hyvä kaverihenki ja hyvä henki ja et se ei oo vaan pelkästään työ et siinä pitää olla vähän muutakin (H9).*

Prosessin aikana esille tulleita ongelmia ja kehittämisen kohteita on tarkoitus pitää vireillä ja ottaa käsittelyyn.

*Niitä asioita mitä käsiteltiin mitä oli tai niitä puutteita mitä saatto olla tässä mejän työssä elikkä et esimerkiksi vaikka nyt joku testauksen puute tai tämmönen niin tietysti niihin niin kannattaa tietysti tulevaisuudessa kiinnittää huomioita ja tietysti omassa työssäkin yrittää niihin just kattoo vähän parannusta (H8).*

Kuitenkin nähtiin myös, ettei muutospyrkimyksiä ole virinnyt ja ongelmien kanssa edelleenkin vain tullaan toimeen.

Oman työn saamia herätteitä kuvaavia teemoja olivat

- oman työn näkeminen osana kokonaisuutta,
- toisten arvostuksen lisääntyminen,
- tiedonjakamisen parantuminen,
- kehittämisen pyrkimysten kannattelu,
- työn havainnoinnin viriäminen,
- työhön sitoutumisen pohdinta, mutta myös
- vaikeudet herätteiden hahmottamisessa.

Oma työ hahmotettiin ryhmäohjauksen jälkeen paremmin osana kokonaisuutta.

*Että näkee oman työn paremmin osana sitä suurempaa kokonaisuutta ja sitten tietysti ne että niitä asioita että mitä voi ite kehittää siinä omassa työssä niin ehkä ne tuli nyt tuossa jäi painimaan sinne (H8).*

Pyrkimyksiä parempaan tiedonjakamiseen virisi.

*Totta kai ainahan sitä ommaa työtä vois parantaa, onhan täällä tullu sitä dokumentointia esimerkiksi on mainittu aika monneenkin kertaan näissä ryhmissä että totta kai sitä vois aina parantaa semmosta dokumentoinnin tasoa (H6).*

Omassa toiminnassa haluttiin kannatella yhteisiä kehittämisen pyrkimyksiä.

*Että se anto semmosen siemenen niin lähtee tätä kehittämään että kunhan se vaan ei sitten laannu jo, laskeudu taas sinne tasoon niin lähinnä joku tämmösen ylläpitäminen että pyrkii siihen ettei ainakaan omalta osalta lähe sitä taannuttamaan (H9).*

Kokemukset olivat herättäneet myös työn havainnointitaitumusta ja -taitoa.

*Niin sitten sitä on alkanu tarkkailemaan sitä kautta enemmän että on saanu tavallaan semmosia mielikuvia ja siitä että miten se toimii ja mikä siinä ehkä on väärin että miten se vois paremminkin toimia (H5).*

Kokemukset nostivat pintaan lisäksi oman työhön sitoutumisen pohdintaa.

*Ehkä vähän sillä tavalla et sitten aina välillä mieltii että jos nyt kuitenkin vähän yrittäs vielä eteenpäin että et välillä on ihan oikeesti ollu semmonen tunne että minä hankin itselleni uuden työpaikan ja piste mut sit kuitenkin on tässäkin niitä hyviä puolia et ehkä tämä nyt toi sitten niitä hieman esille että onhan ne mukavat työkaveritkin jo kuitenkin aika iso asia (H7).*

Osallistujat kuvasivat myös herätteiden hahmottamisen vaikeutta.

*Ehkä vähän hankala vielä tässä vaiheessa sanoo mutta toivottavasti sieltä jotaki on jäänyt jos ei nyt ihan tietosesti niin ainakin sitten silleen tavallaan alitajunnan kautta että muuttaa sitten toimintatapojaan myös sitä kautta että ei nyt ehkä nyt ihan suoranaisesti tuu mitään semmosta konkreettista asiaa mieleen että (H4).*

Oman työn ja henkilökohtaisen toiminnan muutoksia oli näin ollen usein vaikea hahmottaa.

### Koetut esteet

Osa osallistujista näki toiminnan kehittämisen rajoja ja esteitä, mutta kehitteli myös esteiden ylittämisen keinoja ja strategioita. Osa näki esteet enemmän ylitsepääsemättöminä rajoina, joille ei voi tehdä mitään. Koettuina toiminnan esteinä tulivat esille

- toiminnan avaimet johdolla,
- epäusko asioiden eteenpäin menoon,
- yhteisen suunnan ja luottamuksen vaikeudet ja
- ajan ja resurssien puuttuminen.

*Osa esteistä liittyi työpaikan päätösvaltasuhteisiin ja -kulttuuriin. Kyllähän me voijaan hyviä ideoita täällä aina keksiä ja kaikkee tälleen mutta sitten jos ne ei riitä tosissaan siirry ylemmälle taholle niin se on tavallaan*

*vähän mennee hukkaan (H6). Osallistujat kertoivat myös epäuskosta asioiden eteenpäin menoon ja muutosten aikaansaamiseen. Käytännön toteutus että tuota se on kysymysmerkki et niin, siinä varmaan aika turhan helposti ehkä nyt vähän hukkuu sitten ne ajatukset (H2).*

Yhteisen suunnan löytymistä ja luottamuksen synnyttämistä pidettiin vaikeana.

*Että kyllä täällä kuitenkin on semmosia ihmisiä jotka varmaan haluaa tehdä parhaansa ja tekis paljon enemmänkin että kun vaan tietäs että mikä se on se suunta ja sit pystys luottamaan siihen että kaikki muutkin tekee (H7).*

*Siinä voi olla just se et esimerkiks just se että tämmönen kiire ja resurssin puute ja sitten se että siihen ei välttämättä pysty vaikuttamaan ees tämän työyhteisön sisältä. (H8).*

Aikaa ja resursseja puuttuu ja näiden puutetta synnyttävät myös ulkoiset ja asiakkaisiin liittyvät tekijät.

### *Havainnointi- ja toimintatapojen kehityskulkuja*

Toisena tutkimuskysymyksenä oli analysoida yksilöllisiä kokemuksia ja havainnointi- ja toimintatapojen kehityskulkuja. Tulokset esitetään kolmen avaininformantin kehityskulujen analyysinä.

**Edistävä kehityskulku** ilmentää aktiivisen itsehavainnoinnin, avartuvien näkökulmien ja subjektiposition vahvistumista. Ennen ryhmäohjausta osallistujan odotukset olivat hieman epäileviä. Ryhmätyöskentelyn tulosta hän kuvaa myönteisenä suhteessa odotuksiinsa. Prosessin annin hän tiivistää eri näkökulmien avautumiseen, toisen tekemiseen samaistumiseen sekä tilanteiden havainnoinnin ja arvioinnin kehittymiseen. Hän syventää ryhmän antia myöhemmissä kuvauksissa vielä moniulotteisemmaksi.

H4: Ehkä vähän semmosia skeptisiä tai siinä suhteessa että *onko siitä loppujen lopuksi sitten mitään hyötyä* mutta kyllä siihen nähen niin ihan *hyvä kuva jäi jälkikäteen* ajateltuna.

H4: Ainakin se että ihmiset *varmasti sai vähän ajateltavaa eri näkökulmista* mistä on ihan hyvä ja sitten myöskin *samastuu siihen toisten tekemiseen* ja vähän toivottavasti osaavat *katsoa asioita vähän kauempaa jatkossa* ja sitä kautta *arvioida tilannetta eri lailla* että ainakin semmosia asioita toivon että siitä jäisi koko ryhmälle joka siellä on ollu mukana.

Osallistuja reflektoi sitä, millä keinoin hänen mielestään prosessi onnistui tuottamaan tuloksia. Keskeisenä hän näkee ryhmäohjauksen toteutuksen vaihe vaiheelta, asioiden käsittelyn yksilö- ja yhteisellä tasolla, havainnoivan aseman sekä näkökulmien laajentamisen mahdollistumisen.

H4: Siis ehkä se oli *vierasta vähän aluksi* semmonen työskentely ja sitten se sitä kautta ei ollu ihan ehkä luontevaa mutta ehkä se sitten kun sitä tehtiin useammin niin alkoi vähän muodostua semmoseks enemmän jokaiselle tavallaan, miten sen nyt sanos, ehkä luontaisemmaks ja se oikeestaan oli varmaan ihan *hyvä kehitys* tavallaan siinä että se *ihmiset kehitty ja osallistu* siihen sitten jotenkin ryhmänä mutta vähän siinä vaihe *vaiheelta mentiin kuitenkin syvemmälle* ja silleen asioihin, *alotettiin* ihan *yhteisistä asioista* ja sitten loppujen lopuksi siellä *välillä käsiteltiin* ihan *yksilötasolla* sitten niitä että kyllä mulle jäi siitä semmonen ihan onnistunut kuva kokonaisuutena.

H4: Ainakin se että yritettiin päästä siitä *omasta normaalista näkökentästä* vähän katsomaan *laajemmalti sitä kokonaisuutta* ja sitten myöskin *toisten kautta* vähän *samastumaan* siihen että *miltä ne asiat ulko-*

*puolisten silmin vois näyttää eikä pelkästään sen oman perspektiivin kautta.*

Subjektiposition vahvistuminen näkyy yrityksen toimintaympäristön analyysissa, kehittämisehdotusten tekemisenä sekä uskossa asioiden eteenpäin viemiseen.

H4: Varmaan ehkä semmosta voitais ajatella et just jos on jotaki tämmösiä määrittelypalavereja ja muita niin sitten sinne saatat sitä *asiantuntemusta* vähän laajemmalti eri ryhmistä ja sitä kautta löydettäs aina ne parhaat ratkaisut asioihin että just siellä jossain vaiheessa oli sitten semmonen tavallaan pyramidi mikä kuvasti sitä esimerkiksi määrittelyvaihetta että siellä porukan määrä lisääntyy mitä tarkemmalle tasolle siellä asioita määritellään että ehkä jotaki sen tyyppistä vois olla ihan.

H4: Ei varmaan et jos jotaki on niin kyllä mie uskon että niitä *jollain tasolla* ainakin sitten *pystyy esittämään ja viemään eteenpäin*.

Epäilevä kehityskulku kertoo havainnointi- ja toimintatapojen muutoksesta, jossa on itsehavainnoinnin viriämistä. Osallistujan suhteessa ryhmän työskentelyyn, yhteiseen ja omaan työhön on kuitenkin häilyvyyttä: siinä on ituja näkökulmien laajentumisesta, mutta ajoittaista palaamista voimattomuuteen suhteessa työn kehittämisen ehtoihin. Ennen ryhmäohjausta odotukset olivat olleet jossain määrin pessimistisiä, ja samanlainen epäily säilyy jälkikäteenkin ryhmän työskentelyä arvioitaessa.

H6: *Alkuajatus* oli tämmönen *vähän pessimistinen* että luulin että ei siitä sinänsä ei mulla nyt hirveesti ajatuksia ollu, siis en minä tiennyt yhtään että mitä täällä tullaan tekemään että onko sillä sitten ollu todellista vaikutusta mihinkään, *vielä ei* oo ainakaan näkyny mittään *parannuksia* tuota näihin työtapoihin ehkä enempikin että

en mä nyt tiää siitä ryhmätyöskentelyyn voijaanko sitä hirveesti tietyissä tilanteissa lisätä. Totta kai jos on joku tämmönen isompi projekti mihinkä sitten osallistuu ja semmosessa tilanteessa mutta mulla on aika paljon itellä semmosia että mä teen jotain hommia yksin että siinä ei oo tämmösiä isompaa ryhmää mitkä tekis niitä samoja asioita että *vielä ei ainakaan semmosia konkreettisia parannuksia ei oo näkyny*.

Ryhmän työskentelyn osallistuja kokee kuitenkin synnyttäneen tai vahvistaneen kehittämisen ituja. Hän pohtii monessakin kohtaa niitä paikkoja, joissa voisi itse tai yhdessä muiden kanssa muuttaa tai kehittää työtä. Mietintään liittyy kuitenkin palaaminen aina uudelleen kehittämisen ja muutosten esteisiin.

H6: Totta kai ainahan sitä ommaa työtä vois parantaa, onhan täällä tullu sitä *dokumentointia* esimerkiksi on *mainittu* aika *monneenkin kertaan näissä ryhmässä* että totta kai sitä *vois* aina *parantaa* semmosta dokumentoinnin tasoa mutta siinäkin on aina sitä se helppo selitys että kun on niin kiire et sehän on vähän aina että miten se voi aina olla se kiire joka asiassa että tehäänkö ne aina sitten ne asiat samalla tavalla väärin että koska järjestetään itelle semmonen kiire niihin vaan kyllä kai siinä semmonen joku taloudellinen on myös että pysytään sitten myymään vähän edullisemmin ja nopeemmin se tuote kun pikkusen jostain tingitään.

H6: Joo kyllähän siis *ryhmätyöhän sujuu* ihan *kohtuullisen hyvin* että eihän siinä nyt oo työntekijöiden kesken ollu minun mielestä ikinä mittään ongelmaa että mä en tiää sitten että *oisko* siinä *pitäny olla myös mukana vähän enempi* niitä vähän niin sanotusti *korkeemmalta portaalta* näitä henkilöitä että ois voinu sitä ryhmätyötä olla vähän enempi niijenkin kanssa et se on vähän aina hankala mejän täällä tavallaan työntekijöiden kesken.

**Irtaantuva kehityskulku** kuvaa muutosprosessia, jossa aktiivista ja vuorovaikutuksellista ryhmään osallistumista ja siellä virinnyttä itsehavainnointia seuraa näkökulmien kapeutumisen ja prosessin tuottamien välineiden etäännyttäminen. Osallistujan ryhmätyöskentely on ollut aktiivista ja inspiroivaa. Jälkikäteen osallistuja kadottaa yhteytään ryhmän työskentelyyn ja siirtyy pohtimaan työn vaatimuksia. Ryhmätyöskentelyn anti nähdään periaatteessa hyväksi ja tarpeelliseksi.

H11: Niin koska senhän on ihan kaiken tässä katottu että se on ollu äärimmäisen tärkeä meidän toiminnan kannalta *ettei tehdä työtä* siinä mielessä *yksilönä vaan nimenomaan tehhään sitä et saahaan se tieto siirtymään mahdollisimman tehokkaasti.*

H11: Niin ei sitä sitten ei niitä uusia ajatuksia tuu niin että sekin on yks tähän *kokonaisnäkökulma* että et meidän *erityyppisiä herätyksiä pitäs saaha* aina, herätyskokouksia.

Ryhmäohjaus on myös virittänyt pohdintoja suhteessa omaan toimintaan.

H11: Tai meillä on hitusen huonosti ollu hoidettu että kun tulee uusia, meille *tulee kaikenlaisia töitä* jotka on monta kertaa sellasia että niitä *ei välttämättä oo koskaan* tehty eikä kukaan mukaan sanotaan mallia missä että tulee joku tämmönen se on suoraan ongelmaksi että *kuinka tämä tehtäs* ja ehkä *tulee jätetty liian yksin* sitten tekijät että *luottaa siihen että ne saa ratkastua ja ossaavat* että kuitenkin vähän tiiviimmin sitä ne kyselee *keskenään* kyllä tai jottain ja sitten *ossaavat hakkee sitä tietoa* että muuten ei tulis mittään mutta ehkä se *vois kuitenkin olla vähän koordinoituakin* se osuus sitten...

Osallistujan jälkikäteiskuvauksissa esteet ja työn tekemiseen kohdentuvat vaatimuk-

set ovat puheessa päällimmäisenä. Yhteysryhmässä virinneisiin yhteisiin prosesseihin ja näiden edistämisen keinoihin näyttää katkenneen. Haastattelupuheessa osallistuja ottaa vakiintuneen lähiesimiesposition ja näin reflektoinnin konteksti muuttuu: Vertaisryhmän tarjoamat kokemukset ja erilaiset näköalapaikat elävät vain pieninä väläyksinä. Työn vakiintuneet tehtäväroolit ja vaatimukset saavat vallan. Näin tapahtuu irtaantumista yhteisesti käsitelystä ja ryhmäprosessin kautta eletystä työn todellisuudesta.

H11: Ihan itseasiassa tää taas tulee pikkusen ohi tästä että tällä hetkellä minnuu tää meidän *organisaatio ylipäätäsä* että siis se pitäs ja näitä *vastuita jota kautta tää vastaa lähtis paremmin purkautummaan* mutta tuota en oikeestaan nyt ihan rehellisesti tiää sitten että täähän lähtee tietenkin täältä toimitusjohtajasta asti että minkä takia nyt ei oo niinku kyllä tätä asiaa ottanu esille että *pitäs selkeyttää näitä vastuita* eri tuotealueilla ja sitä kautta saaha tähän semmosta vähän *terävyyttä* siihen että näiden eri hankkeiden että nyt niillä on liian paljon erilaista tekemistä tällä hetkellä ja se sotkee hirveesti.

Taulukossa 2 tiivistetään kolme erilaista havainnointi- ja toimintatapojen kehityskulkua. Perustana ovat itsehavainnoinnin sävy ja ala sekä toimijuuden sijoittuminen itsehavainnossa (Leiman 2007, 22–23).

Ensimmäinen havainnointi- ja toimintatapojen kehityskulku on aktiivisesti viriävän itsehavainnoinnin, avartuvien ja analysoivien näkökulmien sekä subjektiposition vahvistumisen tapahtuma. Oma työtä ja yhteistyötä edistävässä kehityskulussa ryhmätyöskentelyn anti siirtyy jokapäiväiseen työhön ja oma toimijuus saa vahvistavia herätteitä. Toinen kehityskulku kertoo sellaisesta havainnointi- ja toimintatapojen muutoksesta, jossa itsehavainnointia viriää, mutta aika ajoin hyvin epäilevänä. Kehityskulussa on samanai-



Taulukko 2. Havainnointi- ja toimintatapojen kehityskulut

Kehityskulku	Itsehavainnoinnin sävy	Näkökulmien laajentuminen	Subjekti / objekti -positio
Edistävä	aktiivisesti viriävä	avartuva, analyttinen	subjektiposition uudistuminen / vahvistuminen
Epäilevä	virsiävä ja epäilevä	avartuva, häilyvä	subjekti- ja objektiposition vaihtelu
Irtaantuva	virsiävä ja katoava	avartuva, häviävä	positioiden erillisuus eri kentillä

kaisesti merkkejä sekä näkökulmien laajentumisesta että palautumisesta entisiin havainnointitapoihin. Asemointi on välillä toimijuuden vahvistumista, välillä luovuttamista. Kolmas kehityskulku on muutosprosessi, jossa ryhmään osallistuminen on ollut aktiivista ja vuorovaikutuksellista ja tuottanut itsehavainnoinnin ja näkökulmien laajentumista. Palattaessa arkiseen työhön ja rooliasemiin seurauksena on kuitenkin näkökulmien kaikutuminen, työn vaatimusten korostaminen ja prosessin tuottamien herätteiden kadottaminen. Kehityskulussa irtaannutaan ryhmätapaamisissa yhteisesti käsitellystä ja eletystä työn todellisuudesta.

Kuvatut kehityskulut ovat yksilöllisiä, mutta samalla relationaalisia. Nämä kehityskulut ovat tilannesidonnaisia monessa suhteessa: ne ovat kytkeytyneinä osallistujan lähtötilanteeseen ja aikaisempiin kokemuksiin, ryhmäohjauksen käytännön toteutukseen sekä työn arkeen, asiantuntijatyön luonteeseen ja yrityksen toimintakulttuuriin.

## Pohdinta

Tutkimustehtävänä on ollut selvittää, mitä työntekijät yksilöllisesti ja yhteisöllisesti saavat ryhmäohjauksessa työtoimijuutensa käyttöön. Tutkimuksessa on jäsenetty ryhmäohjauksen herätteitä yhteiseen ja omaan työhön sekä koettuja toimijuuden esteitä. Lisäksi on analysoitu yksilöllisten kokemusten ja havainnointi- ja toimintatapojen kehityskulkuja. Kontekstina on ollut IT-alan asi-

antuntijatyö ja työpaikalla toteutettu ryhmäohjauskokeilu.

Tutkimus on toteutettu tutkija-praktikkotutkimuksena siten, että molemmat ohjaajista ovat toimineet sekä ohjaajina että tutkijoina. Tutkija-ohjaaja-kaksoispositio on mahdollistanut sekä ohjausprosessin osallisuuden että sen havainnoinnin sisältäpäin (McLeod 1999, 10–11). Kaksoisroolin haasteena on, kuinka tutkijana pystyy kriittisesti tarkkailemaan ja arvioimaan ohjausprosessia, jonka toteuttamisessa on itse ohjaajana osallisenä. Pääaineistona oli ohjausprosessin jälkeen koottu haastatteluaineisto. Voidaan kysyä, olisivatko haastattelut muotoutuneet toisenlaisiksi, jos haastattelijana olisi ollut ulkopuolinen tutkija? Tutkimustulosten tilannesidonnaisuus merkitsee myös sitä, että osallistujat ovat kuvanneet kokemuksiaan tutkimushaastattelupuheena. Esimerkiksi ryhmähaastattelu olisi jo toisenlainen konteksti.

Tulosten mukaan ryhmäohjaustilanteet ovat mahdollistaneet osallistujien näkökulmien ja perspektiivien laajentumista. Näkökulmien ja perspektiivien laajentuminen onkin yksi ohjauksellisista perustavoitteista. Erityisesti ymmärrys toisten näkökulmistä ja työn kokonaisuudesta lisääntyi. Osallistujien mukaan vertaisuuteen perustuva yhteistoiminnallinen työskentelytapa ja mahdollisuudet kokemusten jakamiseen ovat edesauttaneet näkökulmien laajentumista. Ryhmäohjaustyöskentelyn jäsenyntyisyys sekä vaihtuvissa pienryhmissä toimiminen nähtiin havainnoinnin ja reflektoinnin virittäjiksi (vrt. Borgen ym. 1989). Avoimen keskus-

teluilmapiirin koettiin myös edesauttaneen näkökulmien laajentumista. Vertaisuuteen perustuva työskentely on mahdollistanut kanssatyöntekijöiden ”toiseuden” näkemistä ja tästä viriävää pohdintaa. Työskentely on tuonut esille myös työn perustasolta nousevia kehittämisenäkemyksiä ja mahdollistanut niiden pohdinnan (vrt. Vuori ym. 2009).

Näkökulmien laajentuminen ei ole kuitenkaan ollut kaikkien jakama kokemus. Ryhmäohjauskokeilu on joillekin osallistujista merkinnyt ”aina samojen asioiden käsittelyä”. Todellisia muutospyrkimyksiä ei huomattu virinnee. Lopputulemana nähtiin, että ongelmien kanssa edelleenkin vain tullaan toimeen. Henkilökohtaisen työtoiminnan muutosten ituja oli usein vaikea hahmottaa.

Osallistujien havainnointi- ja toimintatapojen kehityskulut on tässä tutkimuksessa nimetty edistäväksi, epäileväksi ja irtaantuvaksi. Myös muiden työelämän ”muutostyöskentelyjen” tutkimustulokset kertovat samantapaisista seuraamuksista (esim. Hänninen & Eteläpelto 2008; Mahlakaarto 2010; Filander 1999). Havaitut kehityskulut ovat samanaikaisesti sekä yksilöllisiä että relationaalisia. Havainnointi- ja toimintatapojen muutokset ovat yksilöllisiä siten, että ne saavat painotuksensa sen mukaan, mitä kukin on halukas ja valmis sijoittamaan ryhmän työskentelyyn ja mitä kullekin osallistujalle on mahdollista tavoittaa ryhmän työskentelyssä (vrt. Hyyppä 1983, 6). Samalla yksilöllisillä kehityskuluilla on relationaaliset kytkeytymänsä: niillä on yhtymäkohtansa ryhmäohjauksen toteutukseen, osallistujien työhistoriaan sekä asian tuntijatyon arkeen ja yrityksen toimintakulttuuriin.

Osallistujien kokemukset ja kehityskulut ovat kytkeytyneitä ryhmäohjauksen käytännön toteutukseen ja työn arkeen. Yksi kysymyksistä on, kuinka tukea virinnee työtoimijuuden herätteitä ja voimaantunutta otetta? On huomioitava, että kyseessä on ollut lyhyt, viisi kokoontumiskertaa käsittävä toteutus. Ryhmäohjaustyöskentelyn pidentäminen voisi olla tähän ratkaisuna. Toisaalta kehittä-

misen tukeminen työn arjessa ja johdon johtamiskäytännöt ovat tärkeitä. Ryhmäohjauksen toteutuksen haasteisiin kuuluu myös, kuinka käsitellä epäilyjä ja varauksellista suhtautumista niin ryhmäohjauksen aikana kuin jälkeenpäinkin. Ryhmäohjauksen seuraamuksiin sekä oman ja yhteisen työn kehittämiseen liittyvät epäilyt olisi syytä ottaa puheeksi ja yhteisen tarkastelun kohteeksi. Haastavaa on myös kohdata ohjauksellisten työskentelytilanteiden ja arjen työn välille kehkeytyvä irtaantuminen. Voidaan kysyä, mitkä tekijät vaikuttavat ja ylläpitävät tämäntapaista irtaantumista. Edistääkö työelämän paineiden, kiireen ja vaatimusten lisääntyminen sitä, että koulutus- ja ohjaustilanteet koetaan mieluisiksi, mutta erillisiksi keitaiksi, joiden antamia herätteet eivät siirry työn arkeen? Heijastuvatko työelämän ja työn muutokset ja katkokset arjen työhön myös siten, että oma ja yhteinen työ on mahdollista hahmottaa vain katkelmallisena tilanteesta toiseen siirtymisenä eikä kehkeytyvänä jatkumona?

Ryhmäohjaus ja -työskentely ovat tuottaneet herätteitä yhteiseen työtoimijuuteen (vrt. Edwards 2005; Hakkarainen & Paavola 2006). Ryhmäohjauksessa on osallistujien näkemysten mukaan kannateltu pyrkimyksiä jakamiseen ja toisten huomioimiseen sekä luotu tilaa kehittämisajatuksille. Herätteiden siirtyminen työn arkeen ei kuitenkaan ole yksinkertaista. Osa osallistujista näkee toiminnan rajoja ja esteitä, mutta kehittää myös esteiden ylittämisen keinoja ja kannattelee arjessa kehittämisspyrkimyksiä. Osa näkee esteet ylittämättöminä rajoina, joille ei oikein voi tehdä mitään. Muutosten esteitä nähdään muun muassa johtamiskulttuurissa sekä tiukoissa työaikatauluissa. Työtoimijuuden mahdollisuudet syntyvät yksilöllisten pyrkimysten, ryhmätoimintojen ja kulttuuristen rakenteiden vuorovaikutuksena. Tällaiseen rajoitettuun tai kytkeytyvään toimijuuteen viittaavat myös Shanahan ja Hood (2000).

Työntekijöiden ja työyhteisöjen työtoimijuudella on yksilölliset ja yhteisölliset lähikohdityksen vyöhykkeensä. Näiden rajoissa mää-

rittä, minkälaiset itsehavainnoinnit, merkityksenannot, yksilölliset ja yhteisölliset pyrkimykset ja työtoimijuuden vahvistumiset ovat mahdollisuuksien rajoissa ja tavoitettavissa. Tässä tutkimuksessa ei ole tavoitettu työntekijän näkemyksiä työn asemasta elämänsä osana tai näkemyksiä asemastaan yrityksen palkkatyöläisenä. Työtoimijuuden muutokset ja kehityskulut ovat yhteydessä kyseisen IT-asiantuntijatyön käytäntöihin sekä yrityksen toiminta- ja johtamiskulttuuriin. Nämä kaikki ovat osaltaan määrittämässä yksilöllisiä ja yhteisöllisiä lähikehityksen vyöhykkeitä. Archer (2003, 116–129) liittääkin toimijuuden edellytysten tarkasteluun sosiaalisten roolien oton, rakentamisen ja henkilökohtaistamisen sekä

toimintaympäristön resurssit ja tarjoamat mahdollisuudet. Yksittäinen osallistuja toimii ”modus vivendi” (Archer 2003, 148) eli pyrkien kytkemään ristipaineisissakin tilanteissa työkäytäntönsä elämäntilanteensa ja yhteisöllisen työtilanteen koettuun kokonaisuuteen. Työpaikalla toteutetulla ryhmäohjauksella on mahdollisuutensa toimia näiden ristipaineisten tilanteiden tukena. Ryhmäohjaus voi lunastaa näitä mahdollisuuksia luomalla tiloja, joissa on vertaisuuteen perustuvaa työskentelyä, itsehavainnoinnin ja toisen havainnoinnin virittämistä, oman ja yhteisen työtoimijuuden mahdollisuuksien ja esteiden tutkimista sekä työn relationaalisten kytkeytymien näkyväksi tekemistä.

## Kirjallisuus

- Archer, M.S. (2003) *Structure, agency and the internal conversation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Baudouin, R., Bezanson, L., Borgen, B., Goyer, L., Hiebert, B., Magnusson, K., Michaund, G., Renald, C. & Turcotte, M. (2007) Demonstrating value: A draft framework for evaluating the effectiveness of career development interventions. *Canadian Journal of Counselling* 41 (3), 146-157.
- Borgen, W.A. (1999) Implementing “Starting Points”: A follow-up study. *Journal of Employment Counseling* 36 (3), 98-114.
- Borgen, W.A., Pollard D.E., Amundson, N.E. & Westwood, M.J. (1989) *Employment groups: the counseling connection*. Toronto: Locus.
- Edwards, A. (2005) Relational agency: Learning to be a resourceful practitioner. *International Journal of Educational Research* 43 (3), 168-182.
- Elder, G.H. Jr. (1994) Time, human agency and social change: perspectives on the life course. *Social Psychology Quarterly* 57 (1), 4-15.
- Filander, K. (1999) Julkisen sektorin kehittämisspuhe ja vastarannan strategiat. *Yhteiskuntapolitiikka* 64 (4), 352-358.
- Gergen, K.J. (2009) *Relational being: Beyond self and community*. New York: Oxford University Press.
- Hakkarainen, K. & Paavola, S. (2006) Kollektiivisen asiantuntijuuden mahdollisuuksia ja rajoituksia – kognitiiviteollennäkökulma. Teoksessa J. Parviainen (toim.) *Kollektiivinen asiantuntijuus*. Tampere: Tampere University Press, 214–272.
- Herranen, J. & Penttinen, L. (2008) Koulunpitoa vai vertaistukea ryhmässä? Ryhmäohjaus opiskelun ohjausmenetelmänä. Teoksessa M. Vanhalakka-Ruoho (toim.) *Parveke maailmaan päin. Ohjauksen maisterikoulutuksen kaksi vuosikymmentä*. Joensuu: Joensuun yliopistopaino, 43–62.
- Hänninen, S. & Eteläpelto, A. (2008) Promoting professional subjectivities and personal agency at work. Teoksessa S. Billett, C. Harteis & A. Eteläpelto (toim.) *Emerging Perspectives on Workplace Learning*. Rotterdam: Sense Publishers, 105–116.
- Hyypä, H. (1983) *Avointen järjestelmien teoria työnohjauksen viitekehyksenä*. Oulu: Oulun yliopiston kasvatustieteellisen tiedekunnan tutkimuksia 17.
- Isopahkala-Bouret, U. (2005) *Joy and struggle for renewal. A Narrative inquiry into expertise in job transitions*. Academic Dissertation. University of Helsinki. Department of Education. Research Reports 201.

- IT-työn tulevaisuus (2009). [online]. <URL:http://www.tietoviikko.fi/kaikki\_uutiset/article341765.ece>. Luettu 20.2.2012.
- Jones, A. (2003) Some benefits experienced by hospice nurses from group clinical supervision. *European Journal of Cancer Care* 12 (3), 224–232.
- Keski-Luopa, L. (2001) Työnohjaus vai superviisus. Työnohjauksen filosofisten ja kehityspsykologisten perusteiden tarkastelua. Oulu: Metanoia Instituutti.
- Keskinen, S., Leimala, L. & Romana, A. (2005) Työnohjaus, sparraus ja coaching esimiestyössä. Turku: Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja B:20.
- Koivisto, P., Vuori, J. & Nykyri, E. (2007) Effects of the School-to-Work Group Method among young people. *Journal of Vocational Behavior* 70 (2), 277–296.
- Koivuluhta, M. & Ruponen, R. (2005) Tiedot ja taidot näkyviksi – kokemuksia siivoustyötä tekevien naisten ohjausryhmästä. Julkaisussa M. Vanhalakka-Ruoho (toim.) Työelämäohjauksen mahdollisuuksia ja toimivia käytäntöjä. Joensuu: Joensuun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan selosteita 93, 54–79.
- Leiman, M. (2007) Dialoginen ohjaus ja neuvonta. Julkaisussa Tuetusta toimijuudesta itsenäiseen toimijuuteen. Dialoginen ohjaus ja neuvonta käytännössä. Joensuu: Optio työelämään -projekti, 9–27.
- Leiman, M. (2008) Kognitiivis-analyttinen näkökulma. Teoksessa S. Kähkönen, I. Karila & N. Holmberg (toim.) Kognitiivinen psykoterapia. Helsinki: Duodecim, 495–509.
- Leiman, M. (2012) Dialogical sequence analysis in studying psychotherapeutic discourse. *International Journal for Dialogical Science* 6 (1), 123–147.
- Leiman, M. & Stiles, W.B. (2001) Dialogical sequence analysis and the zone of proximal development as conceptual enhancements to the assimilation model: The case of Jan revisited. *Psychotherapy Research* 11 (3), 311–330.
- Mahlakaarto, S. (2010) Subjektiksi työssä – Identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa. Jyväskylä: Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 394.
- McLeod, J. (1999) Practitioner research in counseling. London: Sage.
- McLeod, J. (2010) The effectiveness of workplace counselling: A systematic review. *Counselling and Psychotherapy Research: Linking research with practice* 10 (4), 238–24
- Pasanen, H. & Vanhalakka-Ruoho, M. (2009) Ohjaustyö ja osallisuus: sisäistettyjä siteitä vai kasvavaa kontrollia. Teoksessa K. Filander & M. Vanhalakka-Ruoho (toim.) Yhteisöllisyys liikkeessä. Aikuiskasvatuksen 48. vuosikirja. Jyväskylä: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 299–324.
- Penttinen, L., Skaniakos, T., Valkonen, L. & Plihtari, E. (2011) Vertaisuus voimavarana opintopollulla: Johdantoa kirjanteemoihin. Teoksessa L. Penttinen, E. Plihtari, T. Skaniakos & L. Valkonen (toim.) Vertaisuus voimavarana ohjauksessa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 4–13.
- Phillips, S.D. (2001) Making career decisions in a relational context. *The Counseling Psychologist* 29 (2), 193–213.
- Prieto, L. R. (1996) Group supervision: Still widely practiced but poorly understood. *Counselor Education and Supervision* 35 (4), 295–307.
- Richardson, M.S. (2004) The emergence of new intentions in subjective experience: A social/personal constructionist and relational understanding. *Journal of Vocational Behavior* 64 (3), 485–498.
- Ruponen, R. (2003) Yksilöt ryhmäkuvassa. Merkittäviä oppimiskokemuksia strukturoidussa ryhmäohjauksessa. Psykologian ammatillinen lisensiaattitutkimus. Joensuun yliopisto. Psykologian laitos.
- Ruponen, R., Nummenmaa, A.R. & Koivuluhta, M. (2000) Ryhmäohjaus muutoksen mahdollisuuden maisemana. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-Kustannus, 162–188.
- Rutter, M.E. (2007) Group supervision with practicing school counsellors. *Guidance & Counseling* 21 (3), 160–167.
- Räisänen, H. & Schmid, G. (2008) Siirtymätyömarkkinat ja joustoturva Suomen työmarkkinoiden näkökulmasta. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 51 (3), 5–29.
- Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M.E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck R. & van Vianen, A.E.M. (2009) Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior* 75 (3), 239–250.

- Schmid, G. (1993) Equality and efficiency in the labour market: Towards a socio-economic perspective of cooperation in the globalizing economy. *The Journal of Socio-Economics* 22 (1), 31–67.
- Schultheiss, D.E. (2007) The emergence of a relational cultural paradigm for vocational psychology. *Journal for Educational and Vocational Guidance* 7 (3), 145–147.
- Shanahan, M.J. & Hood, K.E. (2000) Adolescents on changing social structures. Bounded agency in life course perspective. Teoksessa L.J. Crockett & R.K. Silbereisen (toim.) *Negotiating adolescence in times of social change*. Cambridge: Cambridge University Press, 123–134.
- Sugarman, L. (2001) *Life-span development. Frameworks, accounts and strategies*. East Sussex: Psychology Press Ltd.
- Suikkanen, A., Linnakangas, R., Martti, S. & Karjalainen, A. (2001) *Siirtymien palkkatyö*. Helsinki: Sitran raportteja 16.
- Taylor, C. (1977) What is human agency? Teoksessa T. Mischel (toim.) *The self: Psychological and philosophical issue*. Totowa, NJ: Rowman & Littlefield, 103–135.
- Vanhalakka-Ruoho, M. (toim.) (2005) *Työelämäohjauksen mahdollisuuksia ja toimivia käytäntöjä*. Joensuu: Joensuun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan selosteita 93.
- Vanhalakka-Ruoho, M., Borgen, W.A., Herranen, H., Juutilainen, P.-K., Koivuluhta, M., Korkki, J., Penttinen, L., Puhakka, H., Ruponen, R. & Vesisenaho, M. (2009) Group counselling in the era of change and uncertainty: Navigating forwards. Coherence, Co-operation and Quality in Guidance and Counselling IAEVG International Conference 2009. University of Jyväskylä. Jyväskylä, Finland June 3-5, 2009. [online]. <URL:http://ktl.jyu.fi/ktl/iaevg2009fin/full\_papers>. Luettu 20.2.2012.
- Vaux, A. (1988) *Social support: Theory, research, and intervention*. New York, NY, England: Praeger Publishers.
- Vuori, J., Silvonen, J., Vinokur, A. & Price, R. (2002) The Työhön Job Search Program in Finland: Benefits for the unemployed with risk of depression or discouragement. *Journal of Occupational Health Psychology* 7 (1), 5–19.
- Vuori, J., Toppinen-Tanner, S., Pylkkönen, M., Mutanen, P., Ristolainen, H., Larvi T. & Nykänen, M. (2009) Työuran uurtaja -ryhmämenetelmän vaikutukset työssä jatkamiseen, uranhallintaan ja mielenterveyteen. Helsinki: Työterveyslaitos. [online]. <URL:http://www.tsr.fi/tsarchive/files/TietokantaTutkittu/2006/106093Loppuraportti.pdf>. Luettu 17.8.2012.
- Wenger, E. (1999) *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. Cambridge: University Press.
- Wesanko, S-L. (2005) Työelämäohjausta matalapalkka-aloille. ”Tiedot ja taidot näkyviksi” – ryhmäohjauksen arviointia. Teoksessa M. Vanhalakka-Ruoho (toim.) *Työelämäohjauksen mahdollisuuksia ja toimivia käytäntöjä*. Joensuun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan selosteita 93, 80–101.



# Oppilaisiin liittyvät psykososiaaliset tekijät, kouluympäristö ja opettajien sairauspoissaolot

Jenni Ervasti

Väitöstutkimukseni (Ervasti 2012) aiheena olivat oppilaisiin liittyvät psykososiaaliset tekijät ja kouluympäristö opettajien hyvinvointia selittävinä tekijöinä. Opettajien hyvinvointia ja stressitasoja on tutkittu paljon, ja useissa tutkimuksissa on todettu, että opettajat kokevat työnsä henkisesti kuormittavaksi (Bauer ym. 2007; Borg ym. 1991; Kinnunen & Leskinen 1989; Maslach & Leiter 1999; Perkiö-Mäkelä 2010). Opettajien työn vaikutukset heijastuvat puolestaan oppilaiden oppimistuloksiin ja välillisesti siihen, kuinka he tulevaisuudessa sijoittuvat yhteiskuntaan ja työmarkkinoille.

Koulu on opettajien ja useiden muiden ammattiryhmien sekä oppilaiden yhteinen työpaikka. Oppilaat ja opettajat ovat tiiviissä vuorovaikutuksessa keskenään, joten on oletettavaa, että oppilaisiin liittyvät tekijät heijastuvat opettajien hyvinvointiin. Tässä tutkimuksessa opettajien hyvinvointia lähestyttiin sairauspoissaolosten kautta.

## Sairauspoissaolot työterveyden mittarina

Sairauspoissaoloille katsotaan olevan sekä lääketieteellisiä että psyykkisiä ja sosiaalisia syitä. Kirjallisuudessa erotellaan sairauspoissaolosten taustalla olevan yksilöllisiin tekijöihin liittyvät syyt, kuten yksilöiden ominaisuudet (esimerkiksi ikä, sukupuoli ja koulu-tus), elämäntavat tai yksilön asenteet ja mo-

tivaatio työhön, sekä työpaikkaan ja lähiyhteisöön, kuten työympäristöön, liittyvät syyt. Työympäristöön liittyviä syitä voivat olla fyysinen altistus työssä, toistoja sisältävä työ, vaikutusmahdollisuudet työhön tai työpaikan henkilöstöpolitiikka. Lisäksi poissaoloihin voi vaikuttaa työpaikan, lähiyhteisön ja perheen poissaolokulttuuri, eli normit ja erilaiset käsitykset vastuusta ja omasta asemasta työpaikalla. Sairauspoissaolosten syyt voivat liittyä myös paikallisiin toimintatapoihin terveydenhuollossa ja sosiaalivakuutuksessa, eli niihin käytäntöihin, joilla sairauspoissaoloajan palkka korvataan työntekijälle. On myös havaittu, että taloudelliset suhdannevaihtelut liittyvät poissaolosten yleisyyteen: taloudellisen taantumien aikana sairauspoissaolot ovat tyypillisesti vähentyneet, minkä on ajateltu johtuvan terveiden suosimisesta työmarkkinoilla ja toisaalta siitä, että irtisanomisten uhka saa työntekijät minimoimaan poissaolonsa. (Joensuu ym. 2008.)

Suomalaisessa työterveysalan kirjallisuudessa ja tutkimuksissa erotellaan usein lyhyet, alle kolmen päivän poissaolot, joihin esimerkiksi kunta-alalla ei tarvita lääkärin todistusta, pidemmistä yli kolme päivää kestävästä lääkärin todistamisesta poissaoloista. Erityisesti pitkien poissaolosten on todettu ennustavan merkittävästi huonoa terveydentilaa ja jopa kuolleisuutta (Kivimäki ym. 2003; Marmot ym. 1995; Semmence ym. 1987; Vahtera ym. 2004). Lyhyiden poissaolosten

osalta tutkimustulokset ovat ristiriitaisempia, ja niiden yhteys sairastavuuteen on heikompi kuin pitkien. Lyhyiden poissaolojen on havaittu jopa vähentävän kuolleisuusriskiä: verrattuna henkilöihin, jotka eivät seuranta-aikana pitäneet yhtään sairauspoissaolopäivää, muutama lyhyt sairauspoissaolopakso seuranta-aikana näytti vähentävän kuolleisuusriskiä (Kivimäki ym. 2003; Vahtera ym. 2004).

Kansainvälisissä tutkimuksissa opettajien poissaoloja on usein lähestytty organisaatiokäyttäytymisenä, eli kärjistäen, niiden on ajateltu olevan suuressa määrin vapaaehtoista töistä pinnaamista. Opettajien poissaolojen on todettu olevan yhteydessä koulualan sairauspoissaoloihin liittyviin toimintatapoihin (Bradley ym. 2007; Ehrenberg ym. 1991), koulun eettiseen ilmapiiriin (Rosenblatt ym. 2010; Shapira-Lischinsky & Rosenblatt 2010), opettajien sitoutumiseen, psykososiaalisiin työoloihin ja huonoon johtajuuteen (Gaziel 2004).

Suomessa opettajien sairauspoissaolot ovat useisiin muihin kuntatyöntekijöihin verrattuna vähäisiä (Oksanen ym. 2012). Koska vuotuisia työpäiviä on eri ammateissa eri verran, sairauspoissaolomäärien vertailu ammattiryhmien välillä on hankalaa. Opettajien sairauspoissaolojen esiintyvyys viittaa kuitenkin enemmän sairaana työskentelyyn kuin siihen, että sairauslomia käytettäisiin yleisesti väärin. Ruotsalaistutkimuksessa todettiin, että sairaana työskentely oli yleisintä terveydenhuollon ja koulutuksen toimialoilla (Aronsson ym. 2000).

Psykososiaalinen työympäristö on silti yhteydessä terveyteen ja siten sairauspoissaoloihin. Mekanismi voi liittyä työkuormituksen aiheuttamiin fysiologisiin muutoksiin. Esimerkiksi pitkäkestoinen stressi voi alentaa kehon vastustuskykyä ja altistaa tartuntataudeille. Puhutaan niin sanotusta allostaattisesta kuormituksesta tai taakasta (McEwen 2000). Elimistön tasapainoa kuvataan sanalla homeostaasi. Kun tätä tasapainoa ei pystytä ylläpitämään tai palauttamaan, keho mukautuu tilanteeseen muuttamalla toimintaansa.

Tätä jatkuvaa mukautumista nimitetään allostaasiksi. Allostaattisella kuormituksella tarkoitetaan pitkäkestoisen ylikuormituksen aiheuttamaa riskitekijöiden kumuloitumista eri elinjärjestelmiin. Allostaattista kuormitusta voi syntyä esimerkiksi kun stressille altistutaan toistuvasti, elimistö ei pysty sopeutumaan samantyyppisenä toistuvaan haasteelliseen tilanteeseen, jos stressireaktio pitkittyy tai jos elimistö herkistyy kuormitukselle ja reagoi jatkossa siihen yliherkästi. (Puttonen 2006.)

Useimmissa psykologisissa stressiteorioissa stressi määritellään ulkoisten vaatimusten ja yksilön sisäisten resurssien välisenä epätasapainona (esim. Lazarus & Folkman 1984; Lazarus 1990). Stressireaktion suuruutta tai haittoja ei siis voida yksilötasolla ennustaa tuntematta yksilöä. Tilanne, joka toiselle on selkeästi haasteellinen ja kuormittava, voi toisella jäädä täysin huomiotta.

### **Oppilaiden ja opettajien hyvinvoinnin väliset yhteydet**

Väitöstutkimukseni keskeinen viesti on, että opettajien ja oppilaiden hyvinvointi ovat sidoksissa toisiinsa ja että kouluympäristöllä, kontekstilla, on merkitystä opettajien hyvinvoinnille. Aiemmissä tutkimuksissa (Elovainio ym. 2011; Virtanen ym. 2009a) on todettu, että koulun henkilöstön työilmapiiri heijastuu oppilaiden hyvinvointiin. Jos opettajat eivät koe työilmapiiriä luottamukselliseksi tai he kokevat omat osallistumismahdollisuutensa koulussa heikoiksi, oppilailla esiintyy todennäköisemmin muun muassa masennusoireilua ja luvattomia poissaoloja. Lisäksi koulun henkilöstön ollessa sitä mieltä, ettei heitä ymmärretä tai hyväksytä, myös oppilaat raportoivat todennäköisemmin, ettei heidän näkemyksiään kuulla koulussa. (Virtanen ym. 2009a.) Opettajien kokemukset päätöksenteon menettelytapojen ja johtamisen epäoikeudenmukaisuudesta heijastuivat puolestaan oppilaiden heikkoon koulutyyty-

väisyyteen ja koulumenestykseen sekä psykosomaattiseen oireiluun ja luvattomiin poissaoloihin (Elovainio ym. 2011). Voi siis olla, että kuormittuneet opettajat eivät jaksa kuunnella oppilaitaan samalla tavoin kuin hyvinvointivat opettajat.

Väitöstutkimuksessani tarkastelin tätä oppilaiden ja opettajien vuorovaikutuksen yhteyttä toisinpäin: miten oppilaisiin liittyvät psykososiaaliset tekijät heijastuvat opettajien hyvinvointiin. Opettajan näkökulmasta erityishuomiota tarvitsevat, tai koulussa heikommin viihtyvät, oppilaat saattavat tuntua vaativammilta ja kuormittaa opettajaa enemmän. Tällöin myös kokemus omasta pätevyydestä opettajana saattaa heiketä. Tämä taas voi johtaa kierteeseen, jossa oppilaat kokevat, ettei heitä kuulla eikä heistä olla aidosti kiinnostuneita.

Tutkimuksen aineisto koostui oppilas- ja opettajakyselyistä sekä rekisteriaineistoista vuosilta 2003–2006. Oppilasaineisto oli Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen hallinnoimasta Kouluterveyskyselystä vuosilta 2004 ja 2005. Kouluterveyskysely on valtakunnallinen oppilaskysely peruskoulun 8. ja 9. luokan sekä lukion 1. ja 2. vuoden opiskelijoiden elin- ja kouluoloista, terveydestä ja elintavoista (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2012). Opettajakysely- ja rekisteriaineistot olivat Työterveyslaitoksen hallinnoimasta Kunta10-tutkimuksesta (Työterveyslaitos 2013). Kunta10-tutkimusaineistoon on yhdistetty työnantajien rekisteritietoja sekä rekisteritietoja muista lähteistä. Väitöstutkimuksessani yhdistin Kouluterveyskyselyn peruskoulujen oppilasvastaukset koulua kuvaaviksi aggregaattimuuttujiksi, jotka yhdistettiin henkilöittäin opettajien rekisteritietoihin. Yhdessä osatutkimuksessa käytettiin opettajien kyselyaineistoa vuosilta 2004 ja 2008. Tutkimukseen osallistuneiden opettajien määrä oli 2 291–8 089.

Opettajien kokemasta väkivallasta on viime aikoina uutisoitu paljon. Tutkimuksessani havaitsin, että miespuolisilla erityisopettajilla oli enemmän sairauspoissaoloja kuin

miesyleisopettajilla. Kuitenkaan mieserityisopettajat eivät eronneet miespuolisista yleisopettajista kyselyvastauksiin perustuvan koetun terveyden tai elintapojen osalta. Merkillepantavaa oli, että mieserityisopettajista puolet raportoi henkisen väkivallan kokemuksia tai väkivallan uhkaa ja noin kolmannes fyysisen väkivallan kokemuksia kyselyä edeltävän vuoden aikana. Väkivaltakokemukset olivat yleisempiä myös naispuolisilla erityisopettajilla naisyleisopettajiin verrattuna. Kun taustatekijät, eli ikä, työsuhdemuoto, koulutyyppe ja koulun koko, oli huomioitu, miespuoliset erityisopettajat raportoivat henkisen ja fyysisen väkivallan kokemuksia kolmesta viiteen kertaa useammin kuin miesopettajat yleisopetuksessa, mikä osaltaan selittänee heidän sairauspoissaolojaan. Tätä selitystä tukee lisäksi tutkimukseni tulos, jonka mukaan yleis- ja erityisopettajien erot mielenterveysoireilussa selittyivät pitkälti sillä, että erityisopetuksen opettajat kohtasivat henkistä väkivaltaa työssään yleisopettajia useammin. Julkisessa keskustelussa lisääntynyt kouluväkivalta on liitetty muun muassa siihen, että erityistukea tarvitsevat lapset ovat suurissa luokissa ilman riittäviä opettajaresursseja.

Väitöstutkimukseni osoitti lisäksi, että oppilaiden ilkivallan teot ja koulukiusaaminen, sekä kiusatuksi joutuminen että muiden kiusaaminen, olivat yhteydessä opettajien lyhyisiin poissaoloihin. Tutkimuksen poikkeileikkausluonteesta johtuen syyn ja seurauksen suuntaa ei voitu varmistaa. On myös mahdollista, että opettajien poissaolot voivat entisestään lisätä oppilaiden ongelmakäyttäytymistä. Useissa kouluissa opettajien lyhyisiin poissaoloihin ei hankita sijaista, vaan poissaolevan opettajan luokkaa valvoo ja ohjaa joku toinen opettaja samanaikaisesti oman luokkansa opettamisen kanssa. Opettajan poissaolon voi olettaa altistavan kiusaamiselle sekä lisäävän koulun omaisuuteen kohdistuvaa ilkivaltaa. Tätä syyn ja seurauksen suuntaa tukee se, että ongelmakäyttäytymisellä ei havaittu yhteyttä opet-

tajien pitkiin poissaoloihin, joihin hankitaan sijaisopettaja.

Kouluissa, joissa oppilaat olivat tyytyväisiä, myös opettajat voivat paremmin. Koulutytyväisyyttä pidetään oppilaiden elämänlaadun mittarina: se näkyy koulumenestyksessä ja opiskelumotivaatiossa sekä terveydessä ja terveissä elämäntavoissa (Samdal ym. 1998; Currie ym. 2008). Tutkimuksessani havaitsin, että kouluissa, joissa oppilaat olivat tyytyväisiä, opettajilla oli vähemmän pitkiä sairauspoissaoloja. Oppilaiden koulutytyväisyydellä oli erityisen suuri merkitys opettajien mielenterveysperusteisille poissaoloille ja erityisesti vakaviin stressihäiriöihin ja elämäntilanteeseen liittyvistä oireyhtymistä johtuville poissaoloille. Koulutytyväisyyden ja pitkien poissaolojen yhteys voi selittyä esimerkiksi opettajan työn mielekkyyden kokemusten kautta. Oppilaat, jotka eivät ole motivoituneita koulunkäyntiin, voivat olla uhka työn mielekkyydelle, sillä opettajan perustehävänä on saada oppilaat oppimaan ja innostumaan. Työn vaatimien panostusten ja palkitsevuuden välinen epäsuhta onkin psykososiaalisten stressiteorioiden pohjalta tehtyjen tutkimusten perusteella terveysriski (Siegrist 1996; Siegrist 2005).

Oppilaiden ja opettajien hyvinvoinnin välinen yhteys onkin todennäköisesti kaksisuuntainen; opettajien hyvinvointi- ja terveysongelmien syy ei siis ole oppilaissa, vaan myös opettajien ongelmat vaikuttavat oppilaisiin. Lisäksi on huomioitava muut kouluyhteisöön liittyvät tekijät, kuten opettajien väliset suhteet, oppilasrakenne ja koulualueen sosiaaliset ja taloudelliset tekijät.

### **Koulukontekstin vaikutus**

Koulualueella, eli koulun sijainnilla, on merkitystä oppilaiden ja opettajien hyvinvoinnille. Vaikka Suomessa asuinalueiden väliset erot ovat pienempiä kuin useissa muissa maissa, koulualueiden välisiä eroja on havaittu myös suomalaisissa tutkimuksissa. Esimerkiksi vau-

raiden alueiden kouluissa oppilaiden elintavat olivat terveellisemmät kuin köyhempien alueiden kouluissa, jopa oppilaan omasta sosioekonomisesta taustasta riippumatta (Virtanen ym. 2009b). Lisäksi koulupiirin asukkaiden keskitulot vaikuttivat koulun naisopettajien sairauspoissaoloriskiä (Virtanen ym. 2010). Vastaavaa riskiä ei ollut miesopettajilla, joita oli tosin huomattavasti vähemmän kuin naisopettajia. Lisäksi matalan tulotason alueiden kouluissa opettajilla oli useammin mielenterveyden häiriöitä, he kokivat työnsä henkisesti rasittavammaksi ja käyttivät alkoholia enemmän kuin kollegansa vauraampien alueiden kouluissa (Virtanen ym. 2007).

Tarkastelin väitöstutkimuksessani koulu-kontekstia resurssien näkökulmasta. Tutkin, miten koulun oppilasmäärä opettajaa kohden on yhteydessä opettajien sairauspoissaoloihin. Pelkkä oppilasmäärä ei kuitenkaan kerro riittävästi kuormituksesta, vaan myös oppilasrakenne, jota tutkimuksessani mitattiin erityisoppilaiden osuudella koulussa, voi vaikuttaa. Tutkimuksessa havaittiinkin, että sekä suuri määrä oppilaita opettajaa kohden että suuri määrä erityisoppilaita koulussa lisäävät opettajien sairauspoissaolojen riskiä. Riski erityisesti pitkiin poissaoloihin kasvaa, jos nämä kaksi tekijää yhdistyvät eli jos koulussa on suuri erityisoppilasosuus ja paljon oppilaita opettajaa kohden.

Terveyserot eri sosioekonomisissa luokissa ovat Suomessa kasvaneet viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana, mikä näkyy muun muassa ylimmän ja alimman tuloaluokan välisen elinajanodotteen kasvuna (Tarkiainen ym. 2011). Edellä esitellyt tutkimukset suomalaisesta koulumaailmasta antavat viitteitä siitä, että tämä epäedullinen kehitys näkyy myös koulujen välillä. Koulujen välillä havaittiin eroja sekä opettajien sairauspoissaoloissa että väkivaltakokemuksissa. Koulujen välinen alueellinen ja sosioekonominen eriarvoistumiskehitys on syytä pysäyttää ajoissa.

Käytännön koulutuspoliittinen viestini onkin, että koska julkisen sektorin rahat ovat

yhä tiukemmassa, olisi keskeistä tiedostaa, miten erilaiset säästötoimet, kuten sijaisista tinkiminen tai oppilasmäärän kasvattaminen vaikuttavat opettajien ja oppilaiden hyvinvointiin. Erityistä huomiota ja lisäresursseja tulisikin tämän tutkimuksen perusteella kohdistaa kouluihin, joissa on paljon erityis- huomiota vaativia oppilaita, ongelmakäyttäytymistä ja koulutyytymättömyyttä.

## Kirjallisuus

Aronsson, G., Gustafsson, K. & Dallner, M. (2000) Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health* 54 (7), 502-509.

Bauer, J., Unterbrink, T., Hack A., Pfeifer, R., Buhl-Griesshaber, V., Müller, U., Wesche, H., Frommhold, M., Seibt, R., Scheuch, K. & Wirsching, M. (2007) Working conditions, adverse events and mental health problems in a sample of 949 German teachers. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 80 (5), 442-449.

Borg, M. G., Riding, R. J. & Falzon, J. M. (1991) Stress in teaching: a study of occupational stress and its determinants, job satisfaction and career commitment among primary schoolteachers. *Educational Psychology* 11 (1), 59-75.

Bradley, S., Green, C. & Leeves, G. (2007) Worker absence and shirking: evidence from matched teacher-school data. *Labor Economics* 14 (3), 319-334.

Currie, C., Gabhainn, S. N., Godeau, E., Robert, C., Smith, R., Currie, D., Picket, W., Richter, M., Morgan, A. & Barnekow, V. (toim.) (2008) Child and adolescent health. Inequalities in young people's health. HBSC international report from the 2005/2006 survey. Scotland, UK: World Health Organization. [online]. <URL:<http://www.euro.who.int/en/what-we-do/health-topics/Life-stages/child-and-adolescent-health/publications/2008/inequalities-in-young-peoples-health.-hbsc-international-report-from-the-20052006-survey>>. Luettu 3.12.2012.

## Lectio Praecursoria

Jenni Ervastian työterveyspsykologian väitöskirja *Pupil-related psychosocial factors, school setting, and teacher sick leave: a collaborative data study* tarkastettiin Helsingin yliopistossa 30.11.2012 (Helsinki: Työterveyslaitos, People and Work Research Reports 96).

Ehrenberg, R. G., Ehrenberg, R. A., Rees, D. I. & Ehrenberg, E. L. (1991) School district leave policies, teachers absenteeism, and student absenteeism. *Journal of Human Resources* 26 (1), 72-105.

Elovainio, M., Pietikäinen, M., Luopa, P., Kivimäki, M., Ferrie, J. E., Jokela, J., Suominen, S., Vahtera, J. & Virtanen, M. (2011) Organizational justice at school and its associations with pupils' psychosocial school environment, health, and wellbeing. *Social Science and Medicine* 73 (12), 1675-1682.

Ervasti, J. (2012) Pupil-related psychosocial factors, school setting, and teacher sick leave: a collaborative data study. *People and Work Research Reports 96*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.

Gaziel, H. H. (2004) Predictors of absenteeism among primary school teachers. *Social Psychology of Education* 7 (4), 421-434.

Joensuu, M., Kivistö, S., Malmelin, J. & Lindström, K. (2008) Pitkä sairausloma ja työhönpaluu. Työ ja ihminen tutkimusraportti 34. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kinnunen, U. & Leskinen, E. (1989) Teacher stress during a school year: covariance and mean structure analyses. *Journal of Occupational Psychology* 62 (2), 111-122.

Kivimäki, M., Head, J., Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Vahtera, J. & Marmot, M. G. (2003) Sickness absence as a global measure of health: evidence from mortality in the Whitehall II prospective cohort study. *British Medical Journal* 237 (7411), 364-369.



- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984) *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Lazarus, R.S. (1990) Theory-based stress measurement. *Psychological Inquiry* 1 (1), 3-13.
- Marmot, M., Feeney, A., Shipley, M., North, F. & 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.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1999) Teacher burnout: a research agenda. Teoksessa R. Vandenberghe & A.R. Huberman (toim.) *Understanding and preventing teacher burnout*. Cambridge: Cambridge University Press, 295-303.
- McEwen, B. S. (2000) Allostasis and allostatic load: implications for neuropsychopharmacology. *Neuropsychopharmacology* 22 (2), 108-124.
- Oksanen, T., Pentti, J., Vahtera, J. & Kivimäki, M. (2012) Sairauspoissaolot kertovat työyhteisöstä. Teoksessa T. Oksanen (toim.) *Hyvinvointiha- vaintoja – tutkimustietoa kunta-alalta*. Helsinki: Työterveyslaitos, 29-43.
- Perkiö-Mäkelä, M. (2010) Koulutus. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, I. Kandolin, A. Karjalainen, A. Kasvio, M. Perkiö-Mäkelä, E. Priha, J. Toikkanen & M. Viluksela (toim.) *Työ ja terveys Suomessa 2009*. Helsinki: Työterveyslaitos, 234-238.
- Puttonen, S. (2006) Stressin fysiologiset vaikutukset. *Työterveyslääkäri* 24 (3), 28-31.
- Rosenblatt, Z., Shapira-Lischinsky, O. & Shirom, A. (2010) Absenteeism in Israeli schoolteachers: an organizational ethics perspective. *Human Resource Management Review* 20 (3), 247-259.
- Tarkiainen, L., Martikainen, P., Laaksonen, M. & Valkonen, T. (2011). Tuloluokkien väliset erot elin- ajanodotteessa ovat kasvaneet vuosina 1988-2007. *Suomen Lääkärilehti* 66 (48), 3651-3657.
- Samdal, O., Nutbeam, D., Wold, B. & Kannas, L. (1998) Achieving health and educational goals through schools – a study of the importance of the school climate and the students' satisfaction with school. *Health Education Research* 13 (3), 383-397.
- Semmen, A. M. (1987) The politics of occupational medicine. *Journal of the Royal Society of Medicine* 80 (11), 668-673.
- Shapira-Lischinsky, O. & Rosenblatt, Z. (2010) School ethical climate and teachers' voluntary absence. *Journal of Educational Administration* 48 (2), 164-181.
- Siegrist, J. (1996) Adverse effects of high effort – low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology* 1 (1), 27-41.
- Siegrist, J. (2005) Social reciprocity and health: New scientific evidence and policy implications. *Psychoneuroendocrinology* 30 (10), 1033-1038.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2012) *Kouluterveyskysely*. [online]. <URL:http://info.stakes.fi/kouluterveyskysely/FI/index.htm>. Luettu 3.12.2012.
- Työterveyslaitos (2013). *Kunta10-tutkimus*. [online]. <URL:http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/kunta10\_tutkimus/Sivut/default.aspx>. Luettu 8.4.2013.
- Vahtera, J., Pentti, J. & Kivimäki, M. (2004) Sickness absence as a predictor of mortality among male and female employees. *Journal of Epidemiology and Community Health* 58 (4), 321-326.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Elovainio, M., Linna, A., Pentti, J. & Vahtera, J. (2007) Neighbourhood socioeconomic status, health and working conditions of school teachers. *Journal of Epidemiology and Community Health* 61 (4), 326-330.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Luopa, P., Vahtera, J., Elovainio, M., Jokela, J. & Pietikäinen, M. (2009a) Staff reports of psychosocial climate at school and adolescents' health, truancy, and health education in Finland. *European Journal of Public Health* 19 (5), 554-560.
- Virtanen, M., Pietikäinen, M., Kivimäki, M., Luopa, P., Jokela, J., Elovainio, M. & Vahtera, J. (2009b) Contribution of parental and school personnel smoking to health risk behaviours among Finnish adolescents. *BMC Public Health* 9:382. doi:10.1186/1471-2458-9-382. [online]. <URL:http://www.biomedcentral.com/1471-2458/9/382>. Luettu 8.4.2013.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Pentti, J., Oksanen, T., Ahola, K., Linna, A., Kouvonen, A., Salo, P. & Vahtera, J. (2010) School Neighborhood Disadvantage as a Predictor of Long-Term Sick Leave Among Teachers: Prospective Cohort Study. *American Journal of Epidemiology* 171 (7), 785-792.

# Paperiteollisuuden ammattiliitto muuttuvassa ympäristössä

Paul Jonker-Hoffrén

Mitä tapahtuu ammattiliitolle, kun toimiala, jota se edustaa, muuttuu? Yksinkertainen vastaus on: ammattiliitto muuttuu myös. Viime vuosikymmeniä Suomen paperiteollisuus on muuttunut rajusti ja melko nopeasti. Tähän taustaan peilaten myös Paperiliiton on pitänyt muuttua. Väitöskirjassani olen tutkinut, miten kyseisen liiton asema on muuttunut rakennemuutoksen voimien alla.

## Rakennemuutos

Suomessa paperiteollisuus on pitkään ollut talouden kulmakivi. Monella tavalla se on edelleen tärkeä vientiteollisuuden ala, missä suomalaisten osaaminen loistaa, kun puhutaan esimerkiksi prosessi-innovaatioista, paperikoneiden valmistuksesta ja työn tuottavuudesta. Näistä tekijöistä huolimatta paperiteollisuuden merkitys Suomen yhteiskunnalle on vähentynyt. Tämä ilmenee siten, että työllisyys alalla on vähentynyt rajusti vuodesta 1980, alan suhteellinen osuus viennissä on vähentynyt ja teollisuuden painopiste on siirtymässä Etelä-Amerikkaan ja Aasiaan (METLA 2011). Vuodesta 2006 Suomessa ajettiin alas paperitehtaita taloudellisista syistä; Voikkaa oli ensimmäinen ja Myllykoski on toistaiseksi viimeinen (Voikkaasta Melin & Mamia 2010). Vuonna 2006 alkaneiden muutosten seurauksena on menetetty jo yli 4 000 työpaikkaa, ja

lähivuosina työpaikkoja saatetaan menettää vielä lisääkin. Paperiteollisuuden alueellisen rakenteen takia – paperitehtaat ovat usein kylän ainoa (iso) työnantaja – on vaikea sopeutua tähän rakennemuutokseen. SAK:n (2010) tutkimuksen mukaan huomattava osa entisistä paperiteollisuuden työntekijöistä ei helposti löydä uutta työpaikkaa.

Koska rakennemuutos luo taustan, joka on synnyttänyt Paperiliiton haasteet, on tärkeää saada selville rakennemuutoksen syyt. Varmaan keskeisin vaikutus siihen on ollut teknisellä kehityksellä (Nissan 1990). Muutama kymmenen vuotta sitten eukalyptus oli vielä niin sanottu roskapuu, mutta erityisesti kemiallisten prosessien kehittyttyä eukalyptus on nykyään täysin kelpo raaka-aine kaikenlaisiin tarkoituksiin. Suurin etu eukalyptuspuiden käytössä on, että puut kasvavat todella nopeasti, erityisesti koivuun verrattuna. Muutenkin kehitykset paperituotannon kemiassa ovat johtaneet siihen, että uusien paperikoneiden vuosituotanto on suurempi kuin koskaan. Tämä johtuu muun muassa siitä, että paperin liimat ja muut sellun tekemiseen liittyvät kemikaalit mahdollistavat suuremmat paperikoneiden nopeudet (King ym. 1998).

Vaikka raaka-aineet ovat kirjaimellisesti paperituotannon alkua, tarvitaan lisäksi paperikoneita ja osaavaa työvoimaa. Paperikoneen pitkän taloudellisen eliniän ta-

kia suuret tekniset muutokset tapahtuvat harpauksin, vaikka prosessi-innovaatio tapahtuu jatkuvasti pienin investoinnein. Suomessa uusien paperikone on otettu käyttöön vuonna 1998 (Seppälä 2010). Vaikka vuosien mittaan tehdään päivityksiä, paperikoneiden perusominaisuudet säilyvät. Tämä tarkoittaa, että kilpailu uusimpien mallien kanssa kovenee, kun paperikoneet vanhenevat. METLAn tilastot osoittavat, että työn tuottavuus on kasvanut lähes koko ajan, mutta pääoman tuottavuus oli esimerkiksi vuosina 1997, 2001 ja 2008 samalla tasolla kuin vuonna 1975 (METLA 2011). Kokonaistuottavuuden kehitys on lisääntynyt kokonaisuudessaan, mutta ilmeisesti lähinnä työn tuottavuuden takia.

Hidastus pääoman tuottavuudessa lienee yksi syy, miksi suomalaiset paperiyhtiöt ryhtyivät etsimään mahdollisuuksia ulkomailta. Lisäksi Suomen paperiteollisuudessa tapahtui 1990-luvun lopussa useita yritysfuusioita ja -ostoja. Myös liberalisoituneet finanssimarkkinat toivat paperiyhtiöille uutta pääomaa, jota piti järkevästi investoida.

Vuodesta 1999 ulkomaiset investoinnit ovat olleet hyvin huomattava osa paperiyhtiöiden toimintaa. Kuten Opetusministeriön (2008) raportissa metsäsektorin koulutuksesta sanotaan ”suomalaisvalmisteisia paperikoneita ja selluprosesseja ajetaan tehokkaasti niin Suomessa kuin Brasiliassa tai Kiinassa”. Tämä tarkoittaa muun muuassasitä, että paperiyhtiöt investoivat siellä, missä muut edellytykset tuotantoon ovat hyviä, esimerkiksi kysynnän ja raaka-aineiden osalta. Yksi suomalainen paperiteollisuuden prosessi-innovaatio on Juha Laurilan (2002) mukaan mahdollisimman pitkälle integroitu paperitehdas, eli sellainen, missä suoritetaan kaikki tuotantoketjun osat. Aasiassa ja Etelä-Amerikassa tätä mallia viedään vielä pidemmälle kuin Suomessa, esimerkiksi Kiinassa on rakenteilla valtavia sellu- ja paperitehtaita sekä niihin kuuluvia eukalyptusplantaaseja. Lyhesti sanottuna globaali paperiteollisuus on muuttunut siten, että kysyntä ja sen vana-vedessä tuotanto siirtyvät globaaliin etelään,

ja teknisen kehityksen kautta tuotantolaitokset voivat olla entistä isompia. Kuten Charles Edquist kollegoineen (2001) osoittaa Ruotsin paperiteollisuudesta, kotimaassa prosessi-innovaatiot teknisen kehityksen kautta ovat myös Suomen tapauksessa johtaneet siihen, että työn tuottavuus on kovasti noussut, mutta työllisyys on vähentynyt. Tämän kehityksen myötä suomalaisten tuotantolaitosten kilpailupaineet ovat kovenneet.

### Edustavuus (“Representativeness”)

Väitöskirjani teoreettinen viitekehys auttaa kartoittamaan ja analysoimaan ammattiliittojen tai muiden järjestöjen muutoksia suhteessa niiden ydintehtävään. Ammattiliitto on jäseniään edustava organisaatio, jolla on tietyt tavoitteet. Paperiliiton kohdalla ”Liiton tarkoituksena on koota paperi- ja puumassateollisuuden työskenteleviä yhteistoiminnan avulla Suomen lakeja ja hyviä tapoja noudattaen parantamaan työ- ja palkkausolojaan sekä toimimaan jäsentensä yhteiskunnallisen aseman ja sivistystason kohottamiseksi”. Tällä tavalla viitekehys linkittää järjestön ja sen ympäristön eli tässä tapauksessa Suomen paperiteollisuuden. Teoreettisen viitekehysesni avainsana on ”representativeness” eli vähän kömpelösti suomeksi käännettynä ”edustavuus”.

Laajan *industrial relations* -kirjallisuuskatsauksen perusteella viitekehys on synteesi eri tutkimuserinteistä. Ydin siinä on, että ammattiliitto on jäseniään edustava organisaatio, ja oletus on, että sellainen järjestö pyrkii luomaan aseman, mistä se voi parhaiten edustaa jäseniään. Yksi aiempien tutkimusten suuntaus on keskittynyt ammattiliittoon järjestönä. Tutkimuskohteena on ollut erityisesti sisäisten prosessien tarkastelu, esimerkiksi se, miten tavalliset jäsenet pääsevät vaikuttamaan ammattiliitonsa politiikkaan. Pääkysymyksenä tässä tutkimuserinteessä on usein ammattiliiton sisäinen demokratia. (Esim. Lévesque & Murray 2002; Frege & Kelly 2003; Müller-Jentsch 1997.) Vähän erilainen,

mutta edelliseen liittyvä tutkimussuunta liittyy vähemmistöjen ja naisten edustavuuteen ammattiliitoissa. Esimerkiksi Tanskassa ja Isossa-Britanniassa ammattiliitot ovat aktiivisesti pyrkinneet lisäämään nais- ja vähemmistöedustajia, jotta ammattiliitto olisi edustavampi. Näillä keinoilla yritetään myös elvyttää ammattiliiton jäsenyyttä ja relevanssia, koska monissa maissa ammattiliittojen jäsenluvut ovat romahtaneet. (Esim. Wrench 2004; Green, Kirton & Wrench 2005.)

Toinen keskeinen tutkimusperinne on hyvin kvantitatiivinen ja nojaa vahvasti järjestäytymisasteen käsitteeseen. Tämä tarkoittaa, että tutkimusten tärkein asia on selvittää, miksi ja miten maiden järjestäytymisasteet vaihtelevat. Merkittävimmät tekijät ovat tyypillisesti työttömyys, inflaatio, työttömyyskassat, erilaiset ilmiöt, kuten poliittinen suuntautuneisuus ja työllisyys teollisuudessa (esim. Ebbinghaus & Visser 1998; Böckerman & Uusitalo 2006). Tarkastelun kohteet ovat myös erilaiset yhteistyömuodot, kuten Suomessa tupot ja luottamusmiehet, työnantajan kanssa. Näitä tekijöitä tutkitaan yleensä maakohtaisesti, ei teollisuussektorikohtaisesti. Näissä tutkimuksissa on vaikeaa ottaa huomioon erilaiset lakisäätteiset vaikutukset ammattiliiton asemaan. Esimerkiksi Suomessa valtakuntasovittelijan rooli ja välimiesmenettely ovat erikoispiirteitä, joita on hankala ilmaista tilastoin. Tärkein piirre tämän kaltaisissa tutkimuksissa on instituutioiden merkitys ammattiliittojen roolille. Sovellan väitöskirjassani vastaavia kvantitatiivisia menetelmiä sektorin järjestäytymisasteen tutkimiseksi, mutta analyysini osoittaa, että selitys sektorin järjestäytymisasteesta vaatii erilaisen lähestymistavan.

Kolmas tutkimusperinne nojaa jonkin verran oikeustieteeseen ja käsittelee ammattiliiton sääntelyä, työehtosopimuksia ja lakisäätteisiä ehtoja, jotka mahdollistavat ammattiliiton toiminnan (Müller-Jentsch 1999; Hyman 1997; Deakin & Njoya 2008). Suomessa näistä esimerkkinä ovat esimerkiksi yt- ja työehtosopimuslait. Suomen oman lainsäädännön lisäksi myös EU-säännöllä on keskeinen roo-

lina. Ammattiliitolle voi olla tärkeää, millaiset oikeudet kansainvälinen oikeus antaa työtaisteluihin tai millainen on ammattiliiton asema kun tarkistellaan valtiotukisääntöjen (state aid legislation) kilpailurajoituksia, esimerkiksi yritysostojen yhteydessä.

Neljäs tutkimusperinne liittyy työtaisteluihin. Tutkimusperinne perustuu Charles Tillyn töihin sosiaalisista liikkeistä (Tarrow 1998). Ammattiliitoilla on tietyt työkalut saada näkemyksensä ja erimielisyytensä työnantajan kanssa esiin. Lakko on paras esimerkki, mutta lakkoja on monenlaisia. Väitöskirjassani käsitellään lakkojen absoluuttista määrää paperiteollisuudessa ja niiden intensiteettia eli kuinka pitkään ne keskimäärin kestävät per työntekijä. Myös yhteistyö muiden järjestöjen kanssa kuuluu tämän tutkimussuunnan piiriin. Monissa maissa, jossa ammattiliitoilla ei ole niin vahva asema kuin Suomessa, niillä on usein yhteistyötä ihmisoikeus- tai ympäristöjärjestöjen kanssa.

Näiden eri näkökulmien avulla analysoitiin ammatti- ja työnantajaliittoja tai muita tahoja, kuten kansalaisjärjestöjä (Jonker 2008; Jonker-Hoffrén 2012). Koska esimerkiksi Ranskassa ja Alankomaissa puhutaan aina ammattiliittojen edustavuudesta, edustavuus on muodostunut luontevasti keskeiseksi käsitteeksi. Edustavuudella on neljä ulottavuutta – sisäinen, ulkoinen, juridinen ja maine-edustavuus. Sisäinen edustavuus liittyy keskeisimmin ammattiliiton sisäisiin prosesseihin, kuten miten jäsendemokratiaa toteutetaan, miten erilaisia ryhmiä edustetaan ja millaiselta jäsenistön demografia näyttää. Ulkoinen edustavuus liittyy enemmän siihen, miten ammattiliitto on yhteydessä työnantajiin, mikä on ammattiliiton instituutionaalinen asema ja millaiset seuraukset jäsenistön suuruudella tai järjestäytymisasteella on. Juridinen edustavuus on sinänsä kattavin ja kansainvälinen ulottuvuus, sillä siihen liittyy myös perusoikeuksia, jotka ovat peräisin ILO:n ja EU:n sopimuksista. Näiden lisäksi juridinen edustavuus liittyy työtaisteluoikeuteen, työehtosopimuslakiin, yt-menettelyihin ja muihinkin

sääntelyihin, joissa ammattiliitolla on aktiivinen rooli. Maine-edustavuus on ehkä hankalin ulottuvuus, sillä sitä ei voi suoraan mitata. Ammattiliiton maine voi liittyä työtaisteluihin ja siihen, mistä syistä niitä käydään, mutta maine voi myös olla tärkeä tekijä sisäisten kiistojen seurauksena. Maine voi olla vaikutukseltaan positiivinen tai negatiivinen.

Edustavuuden ulottuvuudet eivät ole staattisia. Ne ovat nimenomaan niin sanottuja polkuriippuvaisia, ja monista syistä ulottuvuudet voivat muuttua. Yleisellä tasolla voi sanoa, että juridinen edustavuus on vähiten, maine-edustavuus eniten muuttuvaa. Sen lisäksi nämä ulottuvuudet kietoutuvat jonkin verran yhteen: esimerkiksi Ranskassa lakko-oikeus on henkilökohtainen oikeus, mikä seurauksena ihminen voi melko vapaasti liittyä lakkoon. Siksi ammattiliitoille ei ole välttämättä niin merkittävää, että niillä ei ole paljon vakituksia jäseniä. Tämän juridisen aseman avulla ammattiliitot Ranskassa saavat enemmän aikaiseksi kuin mitä voisi odottaa pelkästään jäsenistön suuruuden perusteella. Myös niiden lakkoherkkä maine auttaa.

## Edustavuus ja Paperiliitto

Tarkasteltuani Paperiliiton asemaa ja toimintaa vuosina 1980–2008 voi tehdä johtopäätöksen, että Paperiliiton edustavuus, kuten se on määritelty väitöskirjassani, on vähentynyt ajanjakson aikana. Tämä muutos edustavuudessa on kuitenkin lähinnä tapahtunut vuoden 2000 jälkeen. Siihen lienee tärkein syy euron vaihtokurssin muutos. Koska vuodesta 2003 euro on ollut kallis dollariin verrattuna, Suomen paperiteollisuudelle on tullut lisää kilpailupaineita sekä kotimaisten ja eurooppalaisten tuotteiden hinnan ja eurooppalaisen ylikapasiteetin kautta (Seppälä 2010; Jonker-Hoffrén 2012). Myös Aasiasta ja muualta on tuotu enemmän tuotteita Euroopan markkinoille. Sen lisäksi on mahdollista, että eri yksiköiden kilpailu on lisääntynyt myös samassa konsernissa – ainakin brasilialaisen sellun

maahantuonti Suomeen on nopeasti lisääntynyt vuoden 2003 jälkeen (WIOD 2012). Valtaosa ei-suomalaisista raaka-aineista tulee Ruotsista, Saksasta ja Venäjältä.

Tähän taustaan peilaten tulee vuoden 2005 työtaistelua paperiteollisuudessa tarkastella. Lyhyen lakon ja pitkän työsulun jälkeen päästiin uuteen työehtosopimukseen. Valtakunnansovittelijan avulla ratkaisu löydettiin muun muassa seisokeista, työvuoromalleista, palkoista ja työn ulkoistamisesta. Paperiliitto oli tyytyväinen ratkaisuun. Tässä työtaistelussa Paperiliitto joutui luopumaan joistain saavutetuista eduista, kuten juhanus- ja jouluseisokeista ja sen piti hyväksyä 12-tuntisia työvuoroja – tosin vain, jos niistä paikallisesti sovitaan (Jonker 2008). Keskeisin kiista-aihe oli kuitenkin työn ulkoistaminen. Paperiliitto ei halunnut sallia ulkoisen työvoiman käyttöä, koska se oli liiton toimintamallin vastaista. Lopulta muutokset piti hyväksyä, vaikka tässäkin asiasta voidaan sopia paikallisesti. Näiden ratkaisujen seurauksena Paperiliitto on jonkin verran menettänyt sisäistä edustavuuttaan, koska pakon edessä liiton piti päättää, millaiset työntekijät ovat sen toiminnalle tärkeimpiä. Sen hyväksyntä, että on mahdollista ulkoistaa siivoojia, vartijoita ja ehkä myös kunnossapitohenkilökunta, on heikentänyt Paperiliiton väitettä, että se edustaa kaikkia sellu- ja paperiteollisuuden työntekijöitä. Erilaiset mekanismit kuitenkin mahdollistavat, että paikallisosastot käytännössä edustavat lähes koko työyhteisöä (Jonker-Hoffrén 2011).

Vuosi 2006 oli Suomen paperiteollisuudelle varsin rankka, sillä Voikkaan paperitehdas suljettiin taloudellisten syiden takia. Samana vuonna yleinen voittotaso oli jo melko heikko; vuodesta 2003 se oli suorastaan romahtanut. Kuitenkin vasta vuonna 2007 iski merkittävä taantuma Suomen paperiteollisuuteen. TEAM-teollisuusliittoon liittyminen hylättiin jo silloin Paperiliiton osalta. TEAM piti olla kaikkien teollisuusliittojen fuusio, mutta tätä ei saatu aikaiseksi liittojen sisäisten hankausien takia. Suomalaisen metsäteollisuuden tu-



levaisuutta ajatellen tämä on mahdollisesti ollut strateginen virhe. Kuitenkin kyselyni mukaan (todennäköisesti radikaalisempi) osa Paperiliiton pääluottamusmiehistä on edelleen sitä mieltä, että liittymättä jääminen oli hyvä päätös.

Vuonna 2008 Summan ja Kemijärven tehtaiden lopettaminen oli suuri uutinen. Samana vuonna neuvoteltiin myös uudesta työehtosopimuksesta, ja yllättävän vähin äänin päästiin ratkaisuun. Suurin muutos oli 11§:n poisto. Tämä pykälä sääti työn tai miehityksen muutosten vaikutusta palkkoihin. Paperiliiton sisällä pykälää tulkittiin monin eri tavoin. Työtuomioistuin oli ainakin jo vuonna 2003 tehnyt päätöksen, että pykälä tarkoittaa, että työn laadun tai miehityksen muuttuessa neuvotteluvollisuus palkoista on paikallista. Tästä työnantajapuolella ja Paperiliitolla oli pitkään eri käsitys. Paperiliitto, ja nimenomaan vasemmistoryhmän edustajat, tulkit-sivat pykälää siten, että neuvotella pitää myös työn muutoksen käyttöönnotosta. Käytännössä moni työnantaja ajatteli samoin. Kun vuonna 2008 työehtosopimuksen luonnokseen tuli uusi ja muutettu 11§, Paperiliiton vasemmistoryhmä olisi halunnut jäsenkyselyn asian hyväksymisestä. Kun sitä ei sallittu, äänesti ryhmä työehtosopimusluonnosta vastaan. Tämä oli symbolinen teko. Vaikka koko liitto ei heti alussa kannattanut uutta työehtosopimusta, neuvottelut joka tapauksessa aikaansaivat aidosti kilpailukykyä tukevan työehtosopimuksen – ainakin Paperiliiton ja Metsäteollisuus Ry:n mukaan (Jonker-Hoffrén, tulossa 2013).

Tämä sisäinen kiista osoittaa hyvin, että ammattiliiton edustavuus on suhteellista. Käytännössä vuonna 2008 tehty TES oli lähinnä SDP-ryhmän ja työnantajaliiton välinen. Keväällä 2012 tekemäni kyselyn mukaan mielipide-eroja esiintyy edelleen SDP- ja vasemmistoryhmän välillä, tosin vastauksissa korostuvat liiton radikaalimmat äänet. Saksalaisen tutkijan Walther Müller-Jentschin mukaan ammattiliiton sisäisen demokrati-an tärkein tehtävä on välttää sitä, että sisäiset kiistat tulevat hallitsemattomiksi. Myös

Levesque ja Murray (2010) painottavat tällä tavalla sisäistä demokratiaa. Kiista poliittisten ryhmien välillä ammattiliitoissa ei kuitenkaan ole uutta Suomessa, mutta on varsin merkittävää, että nämä jännitteet purkautuvat taas pitkän rauhan jälkeen. Viime vuosina tilanne on kuitenkin selvästi rauhoittanut.

## Johtopäätökset

Väitöskirjani johtopäätös on, että Paperiliiton edustavuus on vähentynyt vuodesta 1980. Sisäinen edustavuus on vähentynyt sisäisten riitojen ja vuoden 2005 TESin, jossa sovittiin ulkoisen työvoiman käytöstä, seurauksena. Ulkoinen edustavuus on puolestaan vähentynyt TEAMin hylkäämisen seurauksena, vaikka tämä oli Paperiliiton demokraattinen päätös. Toisaalta tupojen puute viime vuosina on saattanut ollut hyvä Paperiliitolle. Paperiliitto on usein mielellään tehnyt sektorikohtaisia työehtosopimuksia tupon ulkopuolella, jos heidän mielestään tilanne on sitä vaatinut. Nyky-Suomessa näyttää siltä, että sektorikohtaiset neuvottelut tuovat eri sektoreille riittävästi joustavuutta. Yleinen työttömyyskassa – joka on Suomen suurin työttömyyskassa – on mahdollisesti uhka monille ammattiliitoille. Paperiliitto ei todennäköisesti kuitenkaan kärsi yleisen työttömyyskassan olemassa olost, koska Paperiliitto omaa vankan identiteetin, ja myös liiton alueellinen järjestelmä tukee työntekijöiden liittymistä Paperiliittoon. Liiton juridinen edustavuus on ehkä hieman vähentynyt, mutta vasta kovien kilpailupaineiden alla. Toisaalta on varsin positiivinen asia, että liitto ja työnantaja nykyään pystyvät melko hyvin luomaan uusia työehtosopimuksia, jotka sopivat paperiteollisuuden tilanteeseen (Jonker-Hoffrén, tulossa 2013).

Viime aikoina on puhuttu paljon lakko-oikeudesta. Paperiteollisuuden osalta voi sanoa, että lakot ovat kuitenkin vähentyneet pitkälti siitä syystä, että myös liiton toimijoiden mukaan lakot eivät enää ole tehokkaita. Työnantaja voi nykyään suhteellisen helposti

siirtää tuotantoa esimerkiksi ulkomaille, jos on lakko-uhka. Tämä lakkojen tehottomuus on tietenkin voimassa vain silloin, kun liiton toimijat pelaavat sääntöjen mukaan. Mainedustavuus on parantanut, koska työmarkkinoiden toimijoiden suhteet ovat olleet niin paljon rauhallisempia. Toisaalta sisäiset riidat, vuoden 2005 vähän ”itsepäiset” valtakunnansovittelijan luonnoksien torjumiset ja vuonna 2009 entisen liiton presidentin hyllytys eivät varmastikaan parantaneet liiton mainetta.

Paperiliitto on edelleen vahva yhteiskunnallinen toimija, joka kantaa raskaan taakan, sillä se edustaa työntekijöitä teollisuudenalalla, jota voi luonnehtia ”auringonlaskuteollisuudeksi”. Työnantaja ei toistaiseksi tule neuvottelemaan kenenkään muun kuin

Paperiliiton kanssa, ja liiton järjestön, osaamisen ja melkoisen vaurauden kautta kyseinen ammattiliitto on edelleen varsin edustava. Toistaiseksi liiton institutionaalinen asema säilyy, mikä tukee suuresti Paperiliiton edustavuutta. Ulkoiset paineet Suomen paperiteollisuudelle vaikuttavat myös Paperiliiton asemaan.

---

### *Lectio praecursoria*

Paul Jonker-Hoffrénin sosiologiaan kuuluva väitöskirja *The Finnish Paper Workers' Union at a crossroads: Labor union representativeness in a changing environment, 1980–2008* tarkistettiin Turun yliopistossa lauantain 8.9.2012 (*Annales Universitatis Turkuensis B* 353).

## Kirjallisuus

- Böckerman, P. & Uusitalo, R. (2006) Erosion of the Ghent system and Union Membership decline: Lessons from Finland. *British Journal of Industrial Relations* 44 (2), 283–303.
- Deakin, S. & Njoya, W. (2008) *The Legal Framework of Employment Relations*. Teoksessa P. Blyton, N. Bacon, J. Fiorito & E. Heery (toim.) *The Sage Handbook to Industrial Relations*. London: Sage Publications, 284–304.
- Ebbinghaus, B. & Visser, J. (1998) When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950–1995. *European Sociological Review* (15), 135–158.
- Edquist, C., Hommen, L. & McKelvey, M. (2001) *Innovation and Employment – Process versus Product Innovation*. Cheltenham: Edgar Elgar Publishing.
- Frege, C. M. & Kelly, J. (toim.) (2003) *Varieties of Unionism – Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Greene, A-M, Kirton, G. & Wrench, J. (2005) Trade Union Perspectives on Diversity Management: A Comparison of the UK and Denmark. *European Journal of Industrial Relations* 11 (2), 179–196.
- Hyman, R. (1997) The Future of Employee Representation. *British Journal of Industrial Relations* 35 (3), 309–336.
- Jonker, P. J. (2008) Gender Aspects of Labour Union Representativeness - The Case of the Finnish Paper Industry Conflict of 2005. *Theory in Action* 1 (1), 48–70.
- Jonker-Hoffrén, P. J. (2011) Whose Constituency? Representativeness of the Finnish Paper Workers' Union, innovation strategies and outsourcing in the Finnish paper industry between 1980 and 2008. *Industrial Relations Journal* 42 (4), 375–391.
- Jonker-Hoffrén, P. J. (2012) *The Finnish Paper Workers' Union at a crossroads: Labor union representativeness in a changing environment, 1980–2008*. Turku: Turun yliopiston

- julkaisuja B 353. <https://www.doria.fi/handle/10024/78636>
- Jonker-Hoffrén, P. J. (tulossa 2013) The influence of internal union factions on union renewal strategies: the case of the Finnish Paper Workers' Union. *Industrial Relations Journal*.
- King, V. M., Dykstra, G. M. & Glover, D. (1998) Chemistry holds key to maintaining speed in today's paper machines. *TAPPI Journal* July 1998, 58–61.
- Laurila, J. (1998) *Managing Technological Discontinuities: The Case of the Finnish Paper Industry*. London: Routledge.
- Lévesque, C. & Murray, G. (2002) Local versus Global: Activating Local Union Power in the Global Economy. *Labor Studies Journal* 27 (3), 39–65.
- Lévesque, C. & Murray, G. (2010) Understanding Union Power: Resources and Capabilities For Renewing Union Capacity. *Transfer* 16 (3), 333–350.
- Melin, H. & Mamia, T. (toim.) (2010) *Tapaus Voikkaa – Teollisuusyhteisö murroksessa*. Pori: Karhukopio Oy.
- METLA (2011) *Metsätilastollinen Vuosikirja 2011*. Sastamala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Müller-Jentsch, W. (1997) *Soziologie der Industriellen Beziehungen – Eine Einführung*. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Müller-Jentsch, W. (toim.) (1999) *Konfliktpartnerschaft – Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*. Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Nissan, A.H. (1990) From Smokestack to High-Tech: The Changing face of Paper Science and Technology during the last 50 years. *TAPPI Journal* March 1990, 79–85.
- Opetusministeriö (2008) *Metsäsektorin koulutuksen kehittäminen Suomessa - Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä*. Helsinki: Opetusministeriö.
- Pakkasvirta, J. (2008) *Pulp & Fiction – Tarinoita Globalisaatiosta ja Sellutehtaasta*. Helsinki: Yliopistopaino.
- SAK (2010), *Paperimiehestä lähihoitajaksi? Lakautettujen sellu- ja paperitehtaiden työntekijöiden työurien kehitys Haminassa, Kemijärvellä ja Kajaanissa*. Helsinki: SAK.
- Seppälä, R. (2010) *Suomen Metsäsektorin Rakenneuutoksen Syyt ja Tukijalat*. Teoksessa *Pelervo Economic Research (2010) PTT-katsaus 2/2010, Metsä vastaa, mitä huudamme?* Helsinki: PTT, 25–32.
- Tarrow, S. (1998) *Power in Movement – social movements and contentious politics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- WIOD (2012), *World Input-Output Database (multiple tables)*. [online]. <URL:<http://www.wiod.org/database/iot.htm>>. Luettu 26.04.2013.
- Wrench, J. (2004) Trade Union Responses to Immigrants and Ethnic Inequality in Denmark and the UK: The Context of Consensus and Conflict, *European Journal of Industrial Relations* 10 (1), 7–30.

# Työmarkkinaongelmasta yksilölliseksi ratkaisuksi. Tutkimuskohteena vuokratyön muuttuva merkitys

Liisa Lähteenmäki

## Johdanto

Vuokratyö on jokapäiväistä arkea Suomessa arviolta 100 000 työntekijälle. Heistä noin puolet on alle 25-vuotiaita. (HPL 2010.) Tämä tarkoittaa, että joka viides nuori (15–24-vuotias) työntekijä tulee työmarkkinoille nimenomaan vuokratyöyritysten kautta. Vuokratyö onkin työmarkkinailmiönä hyvin vahvasti sukupolvi-ilmiö.

Vuokratyö on myös ilmiö, johon liittyy hyvin vahvoja mielikuvia. Henkilötyövuosiksi laskettuna vuokratyötä tekee Suomessa noin 1 prosentti työllisistä, mistä syystä vuokratyötä on kutsuttu marginaaliseksi työmarkkinailmiöksi. Ehkä tässä on selitys siihen, miksi se ei ole herättänyt Suomessa lainkaan niin laajaa tutkimuskiinnostusta kuin esimerkiksi Irossa-Britanniassa, jossa vuokratyöntekijöiden osuus työllisistä, 3,6 prosenttia, on Etelä-Afrikan (6,5) ja Japanin (1,7) ohella maailman korkeimpia (Ciett 2011). Toisaalta selitys suomalaisen tutkimuksen niukkuuteen on varmasti monisyisempi, sillä esimerkiksi Yhdysvalloissa vuokratyöntekijöiden osuus on lähes samaa luokkaa kuin Suomessa, 1,3 prosenttia työllisistä, mutta ilmiötä on tutkittu hyvin laajasti, monipuolisoin aineistoin ja menetelmin.

Suomessa tutkimusmielenkiintoa vuokratyötä kohtaan ovat osoittaneet lähinnä nuoret, joita epävarma työmarkkina-asema koskettaa henkilökohtaisesti. Vuoteen 2011 mennessä vuokratyö on ollut jo yli 60

pro gradu -tutkielman aiheena, mutta väitöskirjoja vuokratyöstä on julkaistu vain kaksi: Tanskasen (2012) *Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta* ja Lähteenmäen (2013) *Keskusteluja vuokratyöstä. Vuokratyön diskursiivinen rakentuminen Suomessa*. Muita akateemisia tutkimuksia on vain kourallinen.

Vuokratyötä on etenkin tutkielmassa tarkasteltu hyvin usein työntekijöiden tai työyhteisöjen kokemusten kautta. Näiden tutkimusten tuloksena vuokratyöstä on hahmotunut kuva ennen kaikkea laadultaan huonona työsuhteena, josta etenkin työntekijät, mutta myös työyhteisöt laajemmin kärsivät. Ainoastaan lääkäreiden työsuhteena vuokratyötä kuvataan pääosin positiivisin maininoin (Palukka & Tiilikka 2007).

Toisaalta etenkin työnantajat ovat omilla selvityksillään pyrkineet osoittamaan päinvastaisia tulkintoja. Esimerkiksi Henkilöstöpalveluyritysten Liitto HPL on useana vuonna toistamassaan vuokratyöntekijätutkimuksessa raportoinut vuokratyön tarjoavan työntekijöille sekä nopeaa työllistymistä että valinnanvaraa työpaikan ja -ajan suhteen. Lisäksi HPL:n selvityksen mukaan vuokratyöntekijöistä jopa 90 prosenttia suosittelisi vuokratyön tekemistä tuttavilleen. (Esim. HPL 2012.) Vuokratyöstä voi siis huoletta sanoa, että se on hyvin ristiriitaisia ajatuksia herättävä työmarkkinailmiö.

Samalla kun suomalaisessa nuukassa tutkimuskeskustelussa on hyvin vahvasti kiinnitytty vuokratyöntekijöiden kokemuksiin ja vuokratyön eriarvoisuutta tuottaviin seuruuksiin, on tutkimatta jäänyt, miten näihin ristiriitaisia kokemuksia tuottaviin työsuhteisiin on Suomessa, pohjoismaisessa korporaattisesti säännellyssä hyvinvointivaltiossa päädytty. Tämä katsaus perustuu väitöskirjaani *”Keskusteluja vuokratyöstä”*, jossa pyrin tähän tutkimukselliseen puutteeseen vastaamaan. Tarkastelen neljän erilaisen tekstiaineiston valossa vuokratyöhön liitettyjä merkityksiä ja selontekoja vuosina 1990–2008. Tutkimalla lainsäätäjien, median ja työnantajien vuokratyöstä luomia merkityksiä pyrin vastaamaan siihen, miten vuokratyöstä on Suomessa rakennettu legitiimi ja hyväksytty tapa työllistää ja työllistyä, huolimatta työsuhdemuotoon liitetystä vahvoista mielikuvista, joiden mukaan vuokratyö on työntekijöiden riistoa.

### **Vuokratyön säätelyn lyhyt historia Suomessa**

Vuokratyöllä tarkoitetaan ”kolmikantais-ta työsuhdetta”, jossa vuokraava yritys asettaa työntekijänsä asiakasyrityksen (käyttäjäyritys) käyttöön vastiketta vastaan. Vuokratyösuhteessa itse työtä valvova, sen organisoinnista ja suorittamisesta vastaava ja työtä johtava taho (asiakasyritys) ei ole työsuhteen osapuoli, vaan sillä on liikesuhde, asiakassopimus, ainoastaan vuokratyövoimaa välittävän työnantajan kanssa. (Sädevirta 2002; Viitala & Mäkipelkola 2005.)

Sekä käsitteenä että historiallisena toimintana työvoiman vuokraus vertautuu yksityiseen, ansiotarkoituksessa tehtävään työlläilykseen. Suomalaisen työvoiman vuokrauksen juuret voidaankin jäljittää aina 1700-luvun ”pestuumarkkinoille” sekä 1800- ja 1900-lukujen taitteen yksityiseen työlläilykseen. Ennen vuoden 1917 työlläilytystä säätelevää lakia ja asetusta vain Helsingissä,

Turussa, Tampereella ja Viipurissa toimivat vakituisesti kunnalliset työlläilytoimistot. Työn- ja paikanvälitys oli niin työnantaja-, työntekijä- kuin esimerkiksi raittiusseurojenkin harrastamaa liiketoimintaa, johon raportoitiin liittyvän lieveilmiöinä kiskonta, keinottelu ja suoranainen huijaus. (Kuusi 1919; Saarinen & Koskinen 1995.)

Työvoiman vuokrausta muistuttavaa toimintaa harjoitettiin 1920- ja 30-luvuilla esimerkiksi maataloudessa. Tuolloin yksittäiset maatalojen isännät vuokrasivat tarvittaessa sekä työkoneitaan, hevosiaan että renkejään, tai muuta työvoimaansa, naapureille ja muille kylän maataloille. (Arola 1990.)

Vuonna 1933 Kansainvälinen työjärjestö ILO esitteli ensimmäisen yksityisiä, maksullisia työlläilyttäjiä koskevan yleissopimuksen (The Convention Concerning Fee-Charging Employment Agencies, Nro. 34), jossa ensinnäkin määriteltiin voittoa tavoittelevat, maksulliset työlläilyttäjät, ja toisaalta rakennettiin puitteet myöhemmille, kansallisille lainsäädännöille ja säätelymekanismeille. Suomi kannatti yksityisten, maksullisten ja voittoa tavoittelevien työlläilytoimistojen lakkauttamista ja ratifioi yleissopimuksen vuonna 1935. (ILOLEX Yleissopimus 34, artikla 3.) Toisen maailmansodan jälkeen sekä poliittinen ilmapiiri että työelämän todellisuus olivat kuitenkin muuttuneet. Myös ILO arvioi uudelleen yksityisen työlläilytyksen asemaa ja toimintaa todeten uuden yleissopimuksen olevan tarpeen. Uusi sopimus (nro 96), joka esiteltiin vuonna 1949, antoi jäsenmaille vaihtoehdon maksullisen työlläilytyksen täyskiellolle. Jäsenmaat saattoivat nyt sallia maksullisen ja voittoa tavoittelevan työlläilytyksen säädeltynä ja valvottuna. (ILOLEX Yleissopimus 96, Osa III, artikla 10.) Yhteensä 42 jäsenmaata ratifioi sopimuksen nro 96, Suomi mukaan lukien vuonna 1951.

Varsinaisena liiketoimintana vuokratyön välitystä alettiin Suomessa harjoittaa 1960-luvulla, jolloin erityisesti metalliteollisuudessa koettiin työvoimapulaa. Toisaalta julkisen työlläilytyksen epäonnistuminen



tehokkaassa paikanvälityksessä johti yksityisten yritysten kasvuun (Tuominen 1987). Työvoiman välittäjät houkuttelivat erityisesti metalli- ja rakennusalan työntekijöitä hyvillä palkkatarjouksilla ja verottomilla päivärahoilla. Myöhemmin paljastui, että vuokratyöyritykset jättivät eläke- ja sosiaalimaksut, usein myös verot, maksamatta. (Komiteanmietintö 1980; Arola 1990; Kajaani 1990.)

Yksinomaan työvoiman vuokraukseen keskittyneiden yritysten lisääntymisen myötä 1960-luvulla ongelmaksi muodostui etenkin työvoiman vuokrauksen ja yksityisen työnvälityksen erottaminen toisistaan. Työvoiman vuokrausta ei määritelty Suomen työlainsäädännössä lainkaan, yhteistoimintalakeja lukuun ottamatta. Suomen Työnantajain Keskusliitto STK ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK solmivatkin vuonna 1969 ulkopuolista työvoimaa koskevan sopimuksen. Sen mukaan ulkopuolinen työvoima määrittyi vuokratyöksi silloin, kun työvoimansa lainaavien yritysten työntekijät tekivät työtä toiselle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisina, käyttäen tämän koneita, työkaluja ja raaka-aineita. Vuokratyövoimaa tuli sopimuksen mukaan käyttää vain ruuhka- huippujen tasaamiseen sekä muutoin ajallisesti ja laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin. (Komiteanmietintö 1980.)

Työvoiman vuokraus lisääntyi 1970-luvulla Suomessa entisestään ja käsitys tästä työsuhdemuodosta nimenomaan työ-, sosiaali- ja vero-oikeuden säännösten kiertämisenä vahvistui (Kajaani 1990). Myös toimihenkilöammatteihin ja terveydenhuoltoalalle alettiin jo tuolloin välittää enenevässä määrin vuokratyöntekijöitä (Työvoimaministeriö 1987). Alan laajentuessa myös haitat tulivat entistä enemmän julki.

Vuonna 1985, jolloin Suomessa arvioitiin olevan noin 10 000 vuokratyöntekijää, työvoiman vuokraus säädettiin luvanvaraiseksi (laki työnvälityslain muuttamisesta 652/85; asetus työvoiman vuokrauksesta 1985/908). Uusi laki pyrki estämään palkka- ja työsuhdemääräysten kiertämisen edellyttämäl-

lä työvoimaa vuokraavilta yrityksiltä ja vastaavilta toimijoilta selvityksiä vakavaraisuudesta, rehellisyydestä ja luotettavuudesta sekä vuosittaista kertomusta yrityksen toiminnasta. Lakiin liitettiin myös ehto tilapäisestä ja lyhytaikaisesta työvoiman tarpeesta. (Solehmainen 1996.)

Vuonna 1994, vuosikymmenen alun laman jälkimainingeissa ja suurtyöttömyyden ollessa jo tosiasia, uusi työvoimapalvelulaki astui voimaan. Asetus työvoimanvuokrauksesta kumottiin ja luvanvaraisuus korvattiin ilmoitusmenettelyllä. ILO:n yleissopimuksen Suomi irtisanoi jo vuonna 1992. Vapaa kilpailu, byrokratian karsiminen ja säätelytön vapaat työmarkkinat muodostuivat vuokratyön ”vapauttamisen” merkittäviksi perusteiksi. Työehtojen ja työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden valvonnan ei katsottu tarvitsevan lainsäätäjän toimenpiteitä, ainoastaan työmarkkinaosapuolten yhteistyötä.

Vuokratyön vapauttaminen säätelystä tulkittiin 1990-luvulla työnantajapiireissä valalla olleen tilanteen tunnustamisena ja selkiyttämisenä, toisaalta ammattiyhdistysliikkeen piirissä ”laillisen riiston” legitimoimisenä. Erityisesti Hotelli- ja ravintola-alan liitto HRHL ry. nosti julkisuuteen ja aina eduskunnan valiokuntakuulemisiin asti kysymyksen vuokratyöntekijöiden muita työntekijöitä huonommista työehdoista ja työsopimuslain vesittymisestä vuokratyöyritysten jättäessä noudattamatta työehtosopimuksia. Ammattiyhdistysliikkeen mukaan vuokratyössä myös hyödynnettiin väärin normaalin, jatkuvan työsuhteen ideaalille pohjautuvaa työlainsäädäntöä. (Rannikko-Pasanen 1997.)

Hotelli- ja ravintola-alan ammattiliiton keräämä todistusaineisto kymmenien työntekijöiden tilittämättä jääneistä eläkekeräytymistä, nollaantuneista palvelusvuosilisistä sekä maksamatta jääneistä loma-, ylityö- ja sairauslomakorvauksista johtivat lopulta vuonna 1997 lainsäädännöllisiin muutoksiin. Samalla myös hyvin lyhyet, alle kuukauden työsuhteet tulivat lakisääteisten etujen piiriin. Uusi laki tulkitsi jatkuvasti ketjute-

tut, lyhyet työsuhteet muodollisesti yhdeksi työsuhteeksi, mikä takasi työntekijälle muun muassa eläkkeen kertymisen. Kuitenkin vasta vuoden 2001 uusi työsopimuslaki takasi vuokratyöntekijälle periaatteellisesti samat työehdot kuin käyttäjäyrityksen vakituiselle työntekijälle. Ennen lakiuudistusta vuokratyöyritykset väittivät edustavansa omaa toimialaansa, jolloin esimerkiksi ravintoloissa oli mahdollista soveltaa samassa työssä työskenteleviin työntekijöihin työsuhdemuodosta riippuen eri työ- ja palkkaehtoja. (Rannikko 2007; Levonen 2007.)

Vuokratyöntekijöiden irtisanomisturvaan työnlaissäädännön muutoksella ei saatu parannuksia, sillä edelleenkin vuokratyöntekijästä pääsee eroon yksipuolisella ilmoituksella ilman irtisanomisaikaa ja -korvausta. Työtilanteen paraneminen ja ammattitaitoisen työvoiman pula 2000-luvun alussa kuitenkin hillitsivät vuokratyöyritysten halua päättää työsuhteita mielivaltaisesti. Vuokratyöyritykset ovat myös määrätietoisesti pyrkineet parantamaan alan mainetta perustamalla vuonna 2010 alaa valvovan kolmi-kantaisen auktorisointielimen sekä luomalle alalle eettisen toimintaohjeiston, joita kaikki alan työnantajajärjestöön kuuluvat yritykset sitoutuvat noudattamaan. Määräaikaista työsuhdetta säätelevä lainsäädäntö ei kuitenkaan ole rajoittanut vuokratyösuhteiden solmimista, joten määräaikaista vuokratyösuhdetta on voitu tehdä vapaasti peräkkäin ilman rajoituksia. Vasta vuonna 2012 Korkein oikeus linjasi ensimmäistä kertaa, että vuokratyö itsessään ei ole pätevä syy määräaikaiseen työsuhteeseen. (Rannikko 2007; Palanko-Laaka 2005; Tuliara 2009; KKO 2012:10.)

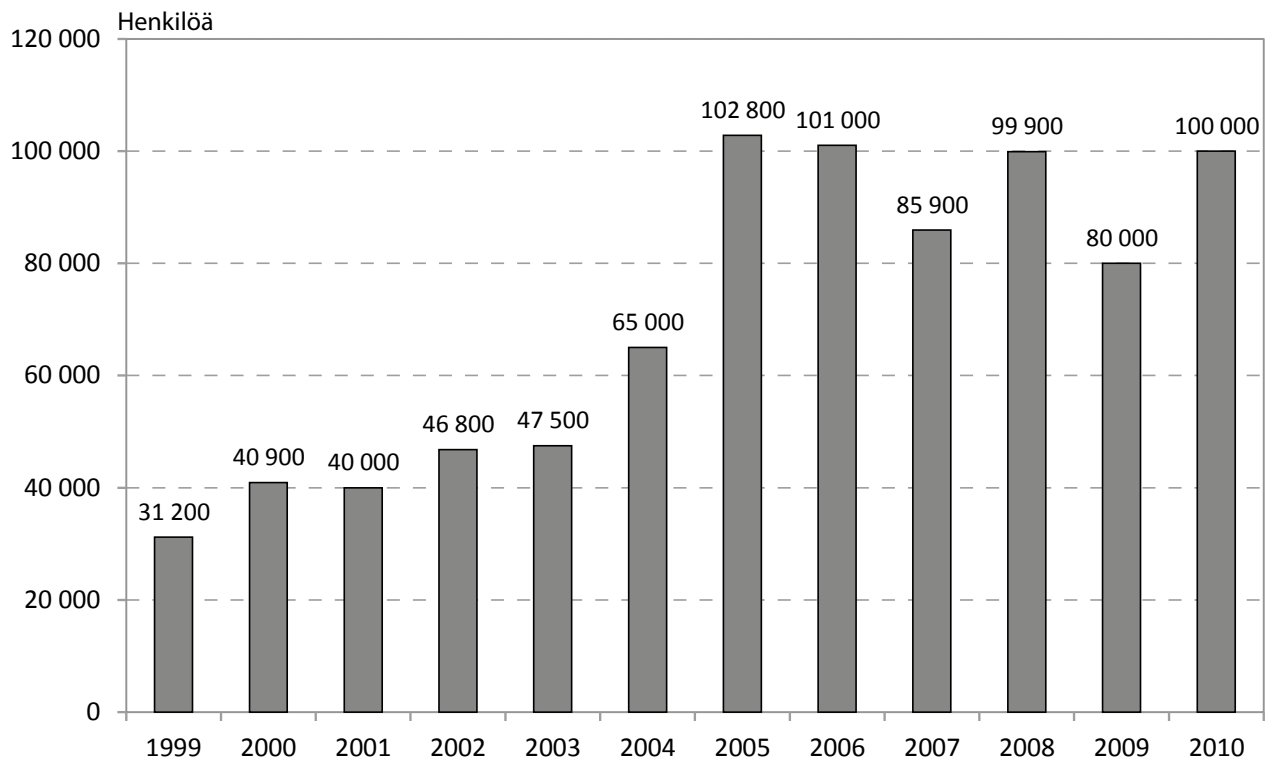
Työministeriö on Suomessa tilastoinut vuokratyötä tekevien henkilöiden määrää vuodesta 1999 alkaen. Vuokratyön määrä on kasvanut Suomessakin tasaisesti koko 2000-luvun, saavuttaen tähänastisen lakipisteen vuonna 2005, jolloin vuokratyöntekijöitä oli Työministeriön tilastojen mukaan noin 103 000. Nämä luvut tarkoittavat jokaista vuokratyötä välittävien yritysten kautta

työskentelevää henkilöä, joka on rekisteröity työntekijäksi tiettyinä hetkenä vuodesta. (Kostamo 2008.)

Henkilötyövuosiksi (kokoaikaisiksi, ympärivuotisiksi työntekijöiksi) muutettuna vuokratyössä työskenteli Suomessa vuonna 2010 noin 29 000 henkilöä (SVT 2010). Kuvio 1 havainnollistaa vuokratyötä tekevien työntekijöiden määrän muutoksia Suomessa 2000-luvulla. Kuviossa työntekijämäärät on ilmoitettu Työministeriön keräämien tietojen pohjalta todellisina työntekijöinä, ei henkilötyövuosiksi muutettuina. Vuosien 2009 ja 2010 osalta luvut on kuitenkin arvioitu Henkilöstöpalveluyritysten Liiton julkaisemien tietojen avulla. Vuonna 2007 huomattavissa oleva työntekijämäärän putoaminen johtuu tiedonkeruussa olleista ongelmista (Kostamo 2008). Vuonna 2010 vuokratyöntekijöiden määrä lisääntyi jälleen (SVT 2010).

### Tutkimuksen viitekehys, aineistot ja menetelmät

Tutkimukseni kiinnittyy työelämän tutkimuksen traditioon, jossa pohditaan työprosessin hallintaa ja suostumuksen tuottamista palkkatyösuhteessa. Teoreettisena viitekehystenä käytän Michel Foucault'n (esim. 1983) sekä Peter Millerin (1987) ja Nikolas Rosen (1999) ajatuksia hallinnasta. Hyvin tiivistetyksi esitettyä hallinnalla tarkoitetaan ainakin jossain määrin harkittua ja rationaalista yritystä muokata ja ohjata yksilöiden ja yhteisöjen käyttäytymistä kohti tiettyjen normien mukaista päämäärää. Päämääräänsä hallinta pyrkii vaikuttamalla yksilöiden identiteettiin, pyrkimyksiin, toiveisiin ja uskomuksiin. (Myös Dean 1995; 1999.) Hallinta kietoo sisäänsä erilaisia käytäntöjä ja tapoja, joilla subjekteja, suhteita, käsityksiä ja luokitteluja tuotetaan. Hallinta ilmaisee myös itseohjautuvuutta, itse itsensä tietoista ohjaamista, itse itsensä korjaamista ja muotoilua kulloisenkin tilanteen edellyttämällä tavalla, niin työssä, koulussa kuin vapaa-ajalla. (Foucault



Kuvio 1. Vuokratyöntekijämäärät Suomessa vuosina 1999–2010. Lähteet: Kostamo 2008; HPL 2011.

1994.) Samalla hallinta merkitsee myös mahdolliseksi mielletyn toiminnan eli vapauden rajaamista (Foucault 1983; myös Knights & Willmott 1989).

Miller ja Rose (2010) korostavat kirjoituksissaan, että hallintamentaliteetti sisältää sekä mentaliteetin, eetoksen, että asioihin puuttumisen välineet. Hallintamentaliteetti on diskursiivinen ajatusrakennelma, käsitteistö tai tulkinta-avaruus, jolla hallintaa määritellään. Asioihin puuttuminen taas sisältää ne tekniikat ja teknologiat, joiden avulla hallintaa suoritetaan. Miller ja Rose puhuvatkin tekniikoiden yhteydessä erityisesti merkin-tä-, laskenta- ja kalkylointitekniikoista, tai testaus- ja arviointimenetelmistä sekä taulukoinnista, mutta itse näen tekniikat, asioihin puuttumisen välineet, hyvin pitkälle diskursiivisina ja retorisisina keinoina vaikuttaa siihen, mitä yhteiskunnassa pidetään totena, hyvänä, tarpeellisena ja järkevänä.

Tutkimukseni aineistot edustavat neljää eri hallinnan tasoa ilmentävää tekstiä: eduskunnan lainsäädäntökeskustelut, Helsingin

Sanomien uutisointi, vuokratyöyritysten internet-sivut ja yritysten edustajien haastattelut. Hallinnan rakentumisen näkökulmasta näen, että tällä moniulotteisella aineistolla julkinen diskurssi ja merkityssystemi ikään kuin viipaloituvat neljään puhuja-yleisösuhteeseen ja samalla neljään eri asemaan ja argumentointiposition. Sanomalehtien kuvan ja viestin voi nähdä kuka tahansa. Internet-sivut näkevät ne, jotka työpaikkaa tai näiden yritysten palveluksia hakevat, tai sellaiset henkilöt, jotka ovat mahdollisesti kiinnostuneita vuokratyöstä. Työnantajien käsityksiä, merkityksenantoja ja perusteluja (haastattelut) pääsevät kuulemaan vain jo jollakin tavalla alan kanssa tekemisissä olevat. Näin muodostuu vuokratyön julkinen diskurssi, jossa eri toimijat vahvistavat, kyseenalaistavat, muokkaavat ja ohjaavat toinen toisiaan, toisin sanoen muodostavat sitä kilpailevien diskurssien ja merkitysten avaruutta, jota tutkimuksessani jäljitetään. Eduskunnassa käydyt lainsäädäntökeskustelut puolestaan integroivat tutkimukseen yhden julkista diskurs-

sia muokkaavan tason lisää, jolloin voi puhua myös yhteiskunnan eri toimijakerrokset läpäisevästä merkitysanalyysistä. Eduskunta edustaa myös mielestäni eliitin tasoa, kun taas sanomalehtiaineisto, internet-sivujen markkinointi ja työnantajahaastattelut puolestaan välitetysti (HS) tai suoraan (internet-sivut ja haastattelut) muiden toimijoiden, muun muassa työntekijän ja työnantajan toiminnan tasoa.

Puheen, puheavaruuksien, muotoiltujen käsitteiden, kantojen ja eri näkemysten puolustaminen ja kritisointi johtivat pohtimaan puolestaan sitä, miten meidän on ensinnäkin mahdollista puhua vuokratyöstä, millaisilla käsitteillä, tavoilla ja argumenteilla, kuka puhujista käyttää mitäkin diskurssia, keitä puhujat ovat ja minkälaiseen suuntaan heidän puheensa ja argumentointinsa vuokratyön ilmiötä ja toisaalta vuokratyössä työskenteleviä yksilöitä hallinnoivat. Analyysimenetelmänä käytänkin kriittistä diskurssianalyysia. Ajallisesti ajateltuna analyysi etenee 1990-luvun alun uutisoinnista ja eduskuntadokumenteista vuoden 2008 keskusteluihin tuoden tutkimukseen tarinallisesti kehittyvän aikajänteen, jolla kuvaan vuokratyö-ilmion rakentumista suomalaisessa yhteiskunnassa.

### **Vuokratyö työttömyyden ratkaisuna ja vastauksena yksilöllisiin tarpeisiin**

Aineistooni tukeutuen väitän, että vuokratyöhön liitettyjä merkityksiä alettiin muuttaa Suomessa 2000-luvulle tultaessa. Suurin muutos tapahtui siinä, että vuokratyö alettiin käsitteellistää riiston sijaan legitimiiksi ja hyväksi tavaksi työllistää. Muutos tapahtui ensinnäkin eduskunnassa, jonka keskusteluissa vuokratyö alettiin nähdä hallituksen, mutta myös opposition puheenvuoroissa ennen kaikkea ratkaisuksi työttömyyteen. Toisaalta se kuitenkin käsitteellistettiin samoissa keskusteluissa vain marginaalisten työntekijäryhmien (naiset ja opiskelijat) osaksi, jol-

loin se ei uhannut miesvaltaisia työpaikkoja. Ratkaisuna työttömyyteen vuokratyö luonnollistettiin osaksi yleisempää (naisten) työmarkkinakehitystä, jolle ”kukaan ei voi mitään”. Tätä viestiä tuki osaltaan Helsingin Sanomien vuokratyöstä luoma merkitysavaruus, jossa vuokratyöstä rakennettu riisto-käsitteellistys muuttui etenkin 2000-luvun myötä puheeksi työntekijöiden omista valinnoista ja elämäntilanteeseen sopivasta työllistymisestä. Yksilön valinnasta ja elämäntilanteesta muodostui lopulta myös työnantajien vuokratyöhön liittämä vahva merkitys- ja tulkinta-avaruus.

Vuokratyö ei rakennu 1990-luvun alussa lainsäädäntökeskusteluissa ongelmaksi. Ongelma on työsuhtesäätely, joka on johtanut turhaan byrokratiaan ja resurssien tuhlaamiseen sekä estänyt vapaan kilpailun työntvistystoiminnassa. Työmarkkinoiden säätely käsitteellistetään lakimuutosperusteluissa vanhanaikaiseksi, toimimattomaksi ja jäykkyydeksi, jolloin vuokratyön säätely näyttäytyy niin ikään negatiivisena asiana. Vuokratyön säätelyn purku perustellaan näin hallituksen teksteissä ”luonnollisesti” olemassa olevan ongelmallisen todellisuuden vastakohtaksi. Kilpailun avoimuus, työvoimaviranomaisten toiminnan tehostaminen ja hallinnolliset säästöt rakentavat merkitysavaruuden, jossa uudenaikaisuus, joustavuus ja vapaa kilpailu muodostavat hallituksen position. Hallinnon tehostaminen ja viranomaisten toiminnan järkipäristäminen näyttäytyvät myös moraalilaisina ja kannatettavina perusteluina, joita on vaikea kyseenalaistaa.

Muutaman vuoden voimassaolon jälkeen vuokratyöyrittäjien toiminnan vapauttanut lainsäädäntö todettiin työntekijöiden kannalta erittäin ongelmalliseksi. Nyt vuokratyötä välittävät yritykset kuvataan eduskuntakeskusteluissa velvollisuuksiaan vältteleviksi ja niiden todetaan pyrkivän tarkoituksellisesti siihen, että työntekijöille kuuluvia sosiaali-tuuksia ei tarvitsisi maksaa. Vuokratyö nimitään jopa orjatyöksi. Perusteluihin nostetaan erityisesti vasemmistopuolueiden puhees-

sa vahva moraalinen diskurssi, joka nimeää vuokratyön epäterveeksi, ammattietiikan rapauttajaksi, erityisesti nuoria työntekijöitä harhauttavaksi ja naisten työehtoja polkevaksi. Työnantajat kuvataan mielivaltaisiksi.

Vaikka vasemmistopuolueiden (SDP ja Vasemmistoliitto) edustajat jaksavat kaikissa lainmuutoskeskusteluissa tuoda esiin vuokratyön heikommat työehdot, hekin lopulta alistavat lakimuutosehdotuksensa työllisyyden ensisijaisuudelle. Perusteluksi vuokratyöntekijöiden kokeman eriarvoisuuden korjaamiseen eivät lopulta riitä työntekijän moraalinen oikeus tasa-arvoisuuteen tai oikeudenmukaisuuteen, vaan ”kannustus päätöksyysuhteisiin”, ”työtilaisuuksien varmistaminen”, ”kansakunnan kilpailukyvyyn parantaminen”, ”joukkotyöttömyyden nitistäminen” ja ”kilpailun reiluus” liitetään etenkin SDP:n puheenvuoroissa koko kansakunnan etua edustaviksi perusteiksi vuokratyöyritysten toiminnan jatkumiselle. Vuoden 2001 työlainsäädännön muutoksen yhteydessä vuokratyö määritellään eduskuntakeskusteluissa neutraalisti ”uusimuotoiseksi työsuhteeksi”, joka vastaa työntekijöiden erilaisista elämäntilanteista kumpuaviin ”yksilöllisiin työsuhdetarpeisiin”.

Helsingin Sanomien vuokratyöhön liittyvän uutisoinnin vuosilta 1990–2005 voi puolestaan tiivistää yhdellä sanalla ongelmakeskeiseksi. Työntekijöiden riiston ja työehtojen polkemisen jälkeen Helsingin Sanomat kuvaa vuokratyön ongelmaksi julkisen ja yksityisen työnvälityksen välisen riidan, joka ratkettuaan jää puolestaan ulkomaisen vuokratyövoiman ja harmaan talouden ongelmien ohittamaksi. Ongelmadiskurssi jakautuu useaan puhetapaan, joista yleisimpinä esiintyvät ”vuokratyö vaarantaa työntekijöiden oikeusturvan” -puhe sekä ”vuokratyön avulla kierretään lainsäädäntöä” -puhe. Ongelmadiskurssin ohella toinen vahva diskurssi on lisääntymisdiskurssi. Nämä kaksi kietoutuvat yhteen siinä mielessä, että vuokratyön lisääntyminenkin käsitteellistetään Helsingin Sanomissa hyvin pitkään vain on-

gelmana. Tultaessa 2000-luvulle vuokratyön lisääntymistä aletaan kuitenkin jo käsitteellistää myös ilman negatiivisia määreitä. Ulkomaisen vuokratyövoiman lisääntyminen rakentuu 2000-luvulla kuitenkin jälleen yksinomaan ongelmaksi.

Vuokratyön diskursiivinen kaari Helsingin Sanomissa vuosina 1990–2005 on ongelmakeskeisyydestä huolimatta negatiivisesta positiiviseen taittuva. Kun 1990-luvun alkupuolella vuokratyöstä ei löydy mitään positiivista, alkaa sanomalehti 1990-luvun loppupuolella ja etenkin 2000-luvulla rakentaa vuokratyötä myös ratkaisuna työttömyyteen. Vuokratyönantajat kuvataan nyt puolestaan inhimillisinä, menestyvinä ja taitavina yrittäjinä. Ongelmadiskurssin kielikuvat laimenevat ja ongelmat, kuten yksityisen ja julkisen työnvälityksen välinen problematiikka, kuvataan huomattavasti neutraalimmin sanankääntein, lähinnä toteavasti. Etenkin työnantajahahmojen esittely ja vuokratyön linkittäminen työttömyyden hoitoon avaa nyt uuden ”vuokratyö on ratkaisu” -diskurssin, jossa työnantajien toimintaa lähes ihailaan, tai ainakin kehutaan. Näissä jutuissa Helsingin Sanomat rakentaa vuokratyötä vahvasti taloudellisena menestyksenä.

Internet-sivustojen analyysi tuottaa vuokratyön diskursiiviseen avaruuteen aivan erilaisen näkökulman kuin eduskunta- ja sanomalehtiaineistot. Ensinnäkin ”puhujana” internet-aineistossa on koko ajan työnantaja. Näin ollen internet-aineistossa ei muodostu niinkään kilpailevia diskursseja, vaan ennemminkin puheet ja niistä muodostuvat diskurssit toistuvat jopa yllättävän samankaltaisina lähes kaikilla tutkituilla sivustoilla. Näin muodoin on perusteltua todeta, että vuokratyötä välittävien yritysten lähinnä työntekijöille suunnatuilla internet-sivustoilla rakentuu hegemonia, jossa sisältönä ovat pääasiassa kaksi diskurssia: Vuokratyön merkitystä työntekijälle kuvaava ”vuokratyö johtaa vakinaiseen työsuhteeseen” -diskurssi ja itse työntekijää kuvaava ”hyvä tyyppi ja oikea asenne” -diskurssi.



Vuokratyöyritysten edustajien puheet voi puolestaan tiivistää kolmeen toistuvaan diskurssiin: vapaa valinta, sitoutuminen ja vakinaistuminen sekä työsuhteen ehtojen hämärtäminen. Näen, että nämä kolme diskursia sekä internet-aineistosta esiinnoituneet diskurssit tukevat toisiaan muodostaessaan vuokratyöstä merkitysvaruuden, jossa työsuhde ja työntekijäyys määritellään aivan uudella tavalla. Nämä diskurssit edustavat hallintaa, jossa työsuhteen eri osapuolten roolit, vastuut ja velvollisuudet sekä hyödyt ja kustannukset määritellään uudelleen. Osaa työnhakijoista tämä todellisuus puhuttelee ja he sopivat tai sopeutuvat vuokratyön edellyttämään ”ideologiseen suostumukseen”. Rajaamisella, kategorisoimisella ja vaihtoehdottomuudella rakennetaan kuva työelämästä, jossa työntekijä on oman yksilöllisen, itse valitun työelämäpolkunsuun hallitsija, jota vuokratyöyritykset vain ”auttavat” ja valmentavat menestykseen. Vuokratyöyritysten edustajien rakentama käsitys vuokratyöstä työntekijän valinnan vapautena ja mahdollisuutena onkin vahva ideologinen ja hallinnallinen sekä työmarkkinoita että työntekijän identiteettiä rakentava merkityksenanto.

## Keskustelu

Pätkä- ja vuokratyöhön liittyvien ristiriitaisten kokemusten ja yksilöihin liittyvien erojen pitäisi olla mielestäni vasta tutkimuksen ja analyysin alku, ei lopputulos eikä vastaus. Tästä syystä haluan painottaa, että vuokratyö on ennen kaikkea yhteiskunnallisen merkityskamppailun tuote, jonka rakentamisessa käyttövoimana ovat toimineet hallinnalliset ja kurinalaistavat, työntekijöiden vastuullistamiseen pyrkivät, vaihtoehdottomat käsitteellistykset työsuhteesta, työllisyydestä, yksilön valinnasta ja koko yhteiskunnan edusta. Nämä hallinnan tekniikat ja eetokset kutsuvat ja rakentavat tietynlaisia identiteettejä, mutta toisia ne kieltävät ja vaijentavat.

Toimiessaan etenkin nuorten työmarkkina-aloittelijoiden osalta työelämän portinvarijana, vuokratyöyritykset ovat merkittävä käsitysten, merkitysten ja kulttuurin rakentaja, mille ei tällä hetkellä tunnu löytyvän vakavasti otettavaa haastajaa. Esimerkiksi ammattiyhdistysliike ei ole pystynyt luomaan eikä kasvattamaan työnantajien ja median merkityksenantoja haastavia käsityksiä, vaan se on tyytynyt vasemmistopuolueiden kanssa samaan rooliin eli toistelemaan kansallisen kilpailukyvyn, joustavuuden ja työntekijän valinnan käsitteitä. Kollektiivinen työntekijöiden yhteisten etujen ajaminen ei enää puhuttele laajoja joukkoja, vaan heijastuu takaisin vanhanaikaisena, toimimattomana, totalitaarisena tai jopa yksilöllisen tahdon vastaisena. Esimerkiksi työnantajapuheessa kollektiiviset työsuhteen ehdot ja irtisanomissuojat on menestyksellisesti rakennettu nimenomaan kilpailua ja tuottavuutta kahlitsevaksi säätelyksi, joka kaipaa purkamista ja vapauttamista. Ammattiyhdistysliike ei ole saanut rakennettua tälle diskurssille vakavasti otettavaan vaihtoehtoa. Kollektiivista edunvalvontaa sekä hyväksi ja oikeaksi tulkitun työmarkkinatodellisuuden hallintaa harjoittavatkin nyt työnantajat, eivät työntekijät.

Vuokratyö on uuden työelämäkulttuurin ohella myös erityisesti työntekijöiden uudenlaista hallintaa, jossa työelämän rakenteellinen muutos on muokattu vaatimukseksi työntekijöiden muuttumisesta. Työelämän hallintapuheella luodaan jatkuvasti kansalaisten elämään syvästi vaikuttavia tulkintoja ja käsityksiä toimijuudesta. Nämä merkitykset, tulkinnat, käsitteet ja käsitykset vaikuttavat etenkin nuorten, vuokratyön kautta ensimmäistä kertaa työmarkkinoille tulevien työntekijöiden käsityksiin siitä, mitä työelämässä arvostetaan. Muutos kohti epätyypillisiä työsuhteita ei siis tarkoita vain yksilön tämänhetkisen työsuhteen keston tai työehtojen muuttumista, vaan etenkin pyrkimystä aikaansaada muutos tavassa ymmärtää työmarkkinat, työsuhde ja yksilön rooli sekä näiden väliset suhteet ja velvoitteet.

## Kirjallisuus

- Arola, M. (1990) Työvoiman vuokrauksesta. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. B, Yksityisoikeuden sarja. Turku.
- Ciett (2011) The agency work industry around the world. 2011 Edition. International Confederation of Private Employment Agencies. [online] <URL:[http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/Ciett\\_Economic\\_Report\\_2011.pdf](http://www.ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/stats/Ciett_Economic_Report_2011.pdf)>. Luettu 25.5.2011.
- Dean, M. (1995) Governing the unemployed self in an active society. *Economy and Society* 24 (4), 559-583.
- Dean, M. (1999) Governmentality. Power and Rule in Modern Society. London: Sage Publications. New Delhi: Thousand Oaks.
- Foucault, M. (1983) The Subject and Power. Teoksessa H. L. Dreyfus & P. Rabinow (toim.) Michel Foucault: Beyond Structuralism and Hermeneutics. Chicago: The University of Chicago Press, 208-226.
- Foucault, M. (1994) Dits et écrits. IV. Paris: Gallimard.
- HPL (2010) Vuokratyöntekijätutkimus 2010. Henkilöstöpalveluyritysten Liitto.
- HPL (2011) Toimialatietoa. [online] <URL:[http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten\\_liitto/liitetiedostot/Toimialakalvot\\_2011\\_kesaekuu\\_netdiversio.pdf](http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/liitetiedostot/Toimialakalvot_2011_kesaekuu_netdiversio.pdf)>. Luettu 22.10.2012.
- HPL (2012) Vuokratyöntekijätutkimus 2012. Henkilöstöpalveluyritysten Liitto.
- ILOLEX: Database for International Labour Standards. Conventions. [online] <URL:<http://www.ilo.org/ilolex/english/>>. Luettu 12.3.2010.
- Kajaani, S. (1990) Työvoiman vuokraus. Yritystoiminnan tutkimuskeskuksen julkaisusarja. Turun kauppakorkeakoulu. Turku.
- Knights, D. & Willmott, H. (1989) Power and subjectivity at work: From degradation to subjugation in social relations. *Sociology* 23 (4), 535-558.
- Komiteanmietintö (1980) Työvoiman vuokrausta selvittäneen toimikunnan mietintö 1980:17. Helsinki.
- Kostamo, L. (2008) Työvoiman vuokraus ja yksityinen työnvälitys Suomessa vuonna 2008. Työ- ja elinkeinoministeriö. Strategia- ja ennakointiyksikkö. [online] <URL:[http://www.tem.fi/files/24240/Tyovoiman\\_vuokraus\\_ja\\_yksityinen\\_tyonvalitys\\_Suomessa\\_vuonna\\_2008.pdf](http://www.tem.fi/files/24240/Tyovoiman_vuokraus_ja_yksityinen_tyonvalitys_Suomessa_vuonna_2008.pdf)>. Luettu 12.5.2010.
- Kuusi, E. (1919) Työnvälityksen opas. Sosialisia Käsikirjoja. Suomen sosialihallituksen julkaisemia. Helsinki: Valtioneuvoston Kirjapaino.
- Lähteenmäki, L. (2013) Keskusteluja vuokratyöstä. Vuokratyön diskursiivinen rakentuminen Suomessa. *Annales Universitatis Turkuensis*. Sarja C, 356. Turun yliopisto. Turku.
- Miller, P. (1987) *Domination and Power*. London: Routledge.
- Miller, P. & Rose, N. (2010) Miten meitä hallitaan. Tampere: Vastapaino.
- Palanko-Laaka, K. (2005) Määräaikaisen työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet. Helsinki: Työministeriö.
- Palukka, H. & Tiilikka, T. (2007) Vuokratyöntekijänä hyvinvointipalvelurakenteen murroksessa. Hankkeen loppuraportti. Tampereen yliopisto. [online] <URL:<http://www.tsr.fi/files/TietokantaTutkittu/2005/105289Loppuraportti.pdf>>. Luettu 22.3.2009.
- Rannikko-Pasanen, O. (1997) Epätyypillisten työsuhteiden karikat. Törmäyskurssilla Työvoiman Markkinointiyhtiö Extra Oy. Julkaisematon opinnaite. Toimitsijoiden täydennyskoulutus. HRHL.
- Rose, N. (1999) *Governing the Soul. The Shaping of the Private Self*. London & New York: Free Association Books.
- Saarinen, R. & Koskinen, M. (1995) Pestuumarkkinoilta Eurooppaan. Lahden työvoimatoimisto 1919-1994. Jyväskylä: Gummerus.
- Solehmainen, P. (1996) Vuokratyöstä. Pro gradu. Turun yliopisto, oikeustiede.
- SVT (2010) Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus. Työsuhteet ja työajat vuonna 2010. Helsinki: Tilastokeskus <URL:[http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2010/15/tyti\\_2010\\_15\\_2011-06-07\\_kat\\_001\\_fi.html](http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2010/15/tyti_2010_15_2011-06-07_kat_001_fi.html)>. Luettu 22.10.2012.
- Sädevirta, M. (2002) Määräaikaiset työsuhteet ja Työvoiman vuokraus. Helsinki: WSOY.
- Tanskanen, A. (2012) Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Helsingin yliopiston sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2012:17. Helsinki.

Tuominen, I. (1987) Työvoiman vuokraus ja työnantajan määräytyminen. Pro gradu. Helsingin yliopisto, yksityisoikeus.

Työvoimaministeriö (1987) Vuokratyövoiman käyttöä julkisella sektorilla selvittäneen työryhmän muistio. Työvoimaministeriön työryhmämuistioita nro 12. Helsinki: Työvoimaministeriö.

#### *Lähteinä käytetyt haastattelut*

Levonen, Jouko (lakimies, PAM) (2007) Haastattelu 24.10.2007. Tekijän hallussa.

Rannikko, Outi (aluejohtaja, SAK) (2007) Haastattelu 2.10.2007. Tekijän hallussa.

Tuliara, Merru (toimitusjohtaja HPL) (2009) Haastattelu 25.4.2009. Tekijän hallussa.

# Ansiotyön vaikutus työn ja perheen yhteensovittamiseen sekä työnteon resursseihin kohdistuvat työ–perhe-konfliktin seuraukset

Miia Ojanen

Työ ja koti muodostavat aikuisen elämän kaksi merkittävää osa-alueetta, ja niiden välinen suhde muovaa yksilöiden toimintaa perheessä, sosiaalisissa suhteissa, ansiotyössä ja yhteiskunnallisen toiminnan alueella. Vuosikymmenten saatossa tapahtuneiden muutosten, kuten naisten lisääntyneen työsäkäynnin ja kahden palkansaajan perheiden yleistymisen, seurauksena työn ja perheen yhdistämiskysymykset koskettavat nykyään sekä miehiä että naisia, kokonaisia perheitä. Muutokset työnteon muodoissa, ehdoissa ja vaatimuksissa vaikuttavat osaltaan yksilöiden tarpeisiin ja mahdollisuuksiin sovittaa yhteen työtä ja muuta elämää. Työn ja perheen tasapainon saavuttaminen on tärkeää. Se tuottaa paitsi hyvinvointia yksilöille, myös toimivuutta vanhemmuuteen, vapaa-ajan sosiaaliin suhteisiin sekä ansiotyön alueelle. Työn ja perheen ristiriidoilla voi puolestaan olla monia työhön, perheeseen, sosiaaliin suhteisiin sekä yksilön terveyteen ja hyvinvointiin kohdistuvia negatiivisia vaikutuksia.

Työn ja perheen yhteensovittamisen tematiikkaa, kuten työn ja perheen yhteensovittamiseen vaikuttavia tekijöitä, konfliktin seurauksia ja työn ja perheen toisiaan rikastavaa vaikutusta, on viime vuosina tarkasteltu eri tutkimuksissa. Tarkastelujen näkökulmat ja painopisteet vaihtelevat. Tutkimuksia yhdistää yhteinen näkemys työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimisen tärkeydestä ja ajankohtaisuudesta. Seuraavassa tarkastel-

laan kolmea työn ja perheen yhteensovittamisen aihealueeseen liittyvää tutkimusta, joissa aihetta lähestytään eri näkökulmista käsin.

■ *Glavin, P. & Schieman, S. (2011) Work-Family Role Blurring and Work-Family Conflict: The Moderating Influence of Job Resources and Job Demands. Work and Occupations 39 (1), 71–98.*

Työ- ja perheroolien sekoittuminen, työn ja perheen konfliktit sekä niiden seuraukset ovat eräitä merkittäviä tutkimuskohteita työn ja perheen yhteensovittamisen aihealueella. Glavin ja Schieman erottavat toisistaan työn ja perheen välisen roolikonfliktin sekä työ- ja perheroolien sekoittumisen käsitteet ja asettavat konfliktin tutkimisen rinnalle selvästi vähemmän huomiota saaneen roolien sekoittumisen tarkastelun. Tutkijat selvittivät raja-teoriaan ja työn vaatimukset–resurssit-malliin nojaten ansiotyöhön liittyvien tekijöiden vaikutusta yksilöiden työ- ja perheroolien sekoittumiseen. Kyseisinä vaikuttavina tekijöinä tarkasteltiin valta-asemaa työssä, ylisuuria työpaineita, oman työaikataulun kontrollointimahdollisuutta sekä päätöksenteon vapautta. Lisäksi selvitettiin roolien sekoittumisen yhteyttä työstä kotiin suuntautuvaan konfliktiin. Tätä yhteyttä tutkittiin ansiotyön välittävien tekijöiden, resurssien ja työn vaatimusten vaikutukset huomioiden. Olettamuksena oli, että ansiotyön resurssit heikentävät roo-

lien sekoittumisen sekä konfliktin välistä positiivista yhteyttä, kun taas työn vaatimukset voimistavat sitä. Kontrollimuuttujina tarkasteltiin työtunteja, ammattiasemaa, palkkatuloja, koulutusta, sukupuolta, siviilisäätyä, lasten olemassaoloa, etnisyyttä ja ikää. Tutkimusaineistona toimi osa-aineisto yhdysvaltalaisesta, vuonna 2005 kerätystä Work, Stress and Health -surveyaineistosta.

Tulokset osoittivat merkittävän osan tutkittavista kokevan työn ja perheen rajan hämärtymistä. Ansiotyön tekijöistä ne, joiden voidaan ajatella mahdollistavan yksilöille vapauden muovata työn ja perheen yhteyttä, eli vaikutusmahdollisuus työaikatauluihin, itsenäisen päätöksenteon vapaus ja valta-asema työssä olivat yhteydessä yleisempään roolien sekoittumiseen. Kyse voi olla siitä, että autonomia oman työn, kuten työajan, suhteen velvoittaa yksilöä tekemään työtä ajasta ja paikasta riippumatta, myös kotona, jolloin työn ja perheen raja hämärtyy. Työt, joita luonnehtivat työpaineiden yleisyys, lisäsivät roolien sekoittumista. Paineet työn loppuun saattamiseksi pakottavat usein jatkamaan keskenräisiä työtehtäviä kotona. Työasiat siirtyvät kodin alueelle. Tulosten mukaan korkeasti koulutetut kokivat eniten roolien sekoittumista. Tästä huolimatta tutkijat painottavat sen olevan tavallista ja työn teossa tapahtuvien muutosten, kuten kommunikaatioteknologian lisääntyvän käytön ja työn intensiteetin kasvun, seurauksena yleistyvää myös muilla kuin korkeasti koulutetuilla. Tarkastelluista kontrollimuuttujista vastikään tapahtunut avioituminen ja viikkotyötuntien suuri määrä olivat yhteydessä yleisempään roolien sekoittumiseen.

Tutkimus osoitti lisäksi, että työ- ja perheroerien sekoittuminen on yhteydessä yleisempään työstä perheeseen suuntautuvaan konfliktiin. Yhteyden voimakkuuteen vaikuttavat erilaiset työhön liittyvät resurssit ja vaatimukset. Yhteys osoittautui voimakkaammaksi työntekijöillä, jotka raportoivat ylisuurista työpaineista. Heikompa se oli puolestaan työntekijöillä, joilla oli päätöksenteko-

vapautta työssään sekä mahdollisuus vaikuttaa henkilökohtaisiin työaikatauluihin. Huomionarvoista tuloksissa oli, ettei oman työn kontrollointimahdollisuus kumonnut roolien sekoittumisen sekä konfliktin välistä yhteyttä, ainoastaan heikensi sitä.

■ *Täht, K. & Mills, M. (2011) Nonstandard Work Schedules, Couple Desynchronization, and Parent-Child Interaction: A Mixed-Methods Analysis. Journal of Family Issues 33 (8), 1054–1087.*

Ansiotyöhön käytettävä aika määrittää perheen parissa ja lasten kanssa vietettyä aikaa perheellisillä. Työelämässä tapahtuneiden muutosten myötä yhä useampi työntekijä työskentelee niin sanottujen normaalityöaikojen sijaan epätyypillisten työaikataulujen puitteissa. Tämä tarkoittaa, että yhä useampi lapsi elää perheessä, jossa joko toinen tai molemmat vanhemmat työskentelevät viikonloppuisin, iltaisin tai muutoin vaihtelevien ja epäsäännöllisten työaikojen mukaan. Työn ja perheen yhteensovittamisen tematiikkaan työajan vaikutuksen näkökulmasta pureudutaan Tähtin ja Millsin tutkimuksessa, jossa testattiin kahta kilpailevaa hypoteesia: vähentääkö vai lisääkö epätyypilliset työajat vanhemman ja lapsen yhteistä aikaa. Tutkimuksessa käytettiin kahta erilaista, alankomaalaisesta väestöstä koostuvaa tutkimusaineistoa. Kvantitatiivinen tutkimusaineisto muodostettiin ensimmäisen aallon Netherlands Kinship-paneelitutkimusaineistosta vuosilta 2002–2004, ja se käsitti 1 266 vähintään yksilapsista paria. Toisena tutkimusaineistona toimi 27 perheellisen henkilön laadullinen haastatteluaaineisto vuodelta 2006.

Tulosten mukaan todennäköisyys työskennellä epätyypillisten työaikojen mukaan on positiivisessa yhteydessä lasten saamiseen. Haastatteluaaineisto osoitti epätyypillisen työajan olevan tietoisesti käytetty keino sovittaa yhteen työ ja perhe, esimerkiksi järjestellä lasten hoitoa ja viettää aikaa lasten



kanssa. Tutkijat kuitenkin muistuttavat, että tulos tulee kytkeä kulttuuriseen kontekstiinsa sekä miesten ja naisten erilaisiin rooleihin työntekijöinä ja lasten hoivajina. Tästä syystä on tarpeen tarkastella esiintyykö miesten ja naisten välillä eroja epätyypillisen työajan käytössä keinona työn ja perheen yhteensovittamiselle. Alankomaissa perheestä huolehtiminen ja lasten kasvattaminen perustuu yhä suurelta osin mieselättäjämallin mukaiseen tehtävänjakoon, jossa miehet tekevät kokaikatyötä, ja jossa naisten osa-aikatyö on yleistä. Lisäksi kalliin ja varsin rajoitetun lastenhoidon sekä pienten lasten lyhyiden koulupäivien vuoksi toisen vanhemman, tyypillisesti äidin, on jätävä kotiin tai työskenneltävä osa-aikaisesti. Kulttuuriset normit ja asenteet puhuvat tutkijoiden mukaan yhä vahvasti institutionalisoitua lastenhoitoa ja työtätekeviä äitejä vastaan.

Tulokset osoittivat myös, että epätyypillisiä työaikoja tekevät vanhemmat onnistuivat normaalityöaikojen mukaan työskenteleviä paremmin saavuttamaan tasapainon työn ja hoivan sekä lasten kanssa vietetyn ajan välillä ja lisäämään hoivaan ja läsnäoloon käytettyä aikaa. Huomionarvoista oli, että isillä työskentely epätyypillisten työaikojen mukaan lisäsi merkittävästi lasten kanssa vietettyä aikaa kun taas äideillä vastaavaa yhteyttä ei voitu havaita. Päivittäiset lastenhoitotehtävät, kuten lasten kouluun vienti ja sairaan lapsen hoito, lisääntyivät miehillä silloin kun he työskentelivät normaalityöajoista poikkeavien aikataulujen mukaan. Naisilla puolestaan epätyypilliset työajat joissakin tapauksissa jopa vähensivät hoivatehtäviin käytettyä aikaa. Naisilla hoivatehtävät myös vähenivät puolison noudattaessa normaalista poikkeavia työaikoja. Kokonaisuudessaan tutkimustulokset osoittivat sen merkittävän seikan, että vaikka Alankomaissa mieselättäjämalli elää edelleen vahvana ja naiset ovat päävastuullisia lasten ja kodin hoidosta, myös miehet pyrkivät aktiivisesti muovaamaan työaikataulujaan tavoitteenaan vastata paremmin lasten ja perheen tarpeisiin.

■ *Beham, B. (2011) Work-Family Conflict and Organisational Citizenship Behaviour: Empirical Evidence from Spanish Employees. Community, Work & Family 14 (1), 63–80.*

Kun Glavin ja Schieman sekä Täht ja Mills tarkastelivat omissa tutkimuksissaan erilaisten työhön liittyvien tekijöiden, kuten työajan, autonomian ja työn vaatimusten vaikutuksia työn ja perheen yhdistämiseen sekä lasten kanssa vietettyyn aikaan, on Behamin tutkimuksen kohteena työn ja perheen konfliktin seuraukset. Beham tarkastelee työstä kotiin ja kotoa työhön päin suuntautuvien konfliktien vaikutusta kolmeen niin sanotun organisatorisen kansalaiskäyttäytymisen muotoon.

Organisatorisella kansalaiskäyttäytymisellä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa sellaista sosiaalista ja psykologista kontekstia ylläpitävää ja sen kohentamista edistävää käyttäytymistä ja toimintaa, joka tukee tehtävien suorittamista työpaikalla. Se jaetaan kolmeen eri osa-alueeseen: 1) toisiin yksilöihin suuntautuvaan auttavaan ja altruistiseen käyttäytymiseen, 2) tunnollisuuteen ja lojaliteettiin työorganisaatiota kohtaan sekä 3) ylimääräiseen työn hyväksi ponnisteluun, työlle omistautumiseen ja / tai halukkuuteen maksimoida oma työsuoritus. Edellä kuvattuja käyttäytymisen ja toiminnan muotoja pidetään usein tärkeinä organisaation tehokkuuden ja toimivuuden kannalta. Lisäksi niitä voidaan arvioida osana yksilön työsuoritusta. Tästä syystä niiden yhteyttä työntekijöiden työn ulkopuoliseen elämään, erityisesti työn ja perheen yhteensovittamiseen, tulee tarkastella. Tutkijoiden mukaan on tarpeen tehdä näkyväksi myös perheen ja työn välisen konfliktin ja organisatorisen kansalaiskäyttäytymisen yhteydessä havaitut erot sukupuolten välillä. Tarkastelut asettavat näkyville ja keskusteltaviksi organisaatioiden sisäiset tarpeet kehittää ja tukea käytäntöjä, jotka auttavat yksilöitä yhdistämään työ ja perhe-elämä. Tällaisilla työn ja perheen yhdistämistä tukevilla perheystävällisillä käytännöillä pyritään minimoimaan eri arvoisuuksia sukupuolten ja eri asemassa ole-

vien välillä. Pyrkimyksenä on myös parantaa yksilöiden mahdollisuuksia tehdä työtä, auttaa kanssaihmiä sekä maksimoida työpanos ja siten edesauttaa organisaation menestystä.

Resurssien suojelun teoriaan nojaten tutkimuksessa tarkasteltiin työstä perheeseen ja perheestä työhön päin suuntautuvien konfliktien vaikutuksia edellä mainittuihin kolmeen organisatorisen kansalaiskäyttämisen muotoon espanjalaisilla, eri toimialoja edustavilla työntekijöillä. Tutkimuksen olettamuksena oli, että vaikutukset ovat erilaiset miehillä ja naisilla. Tutkimuksen pyrkimyksenä oli osaltaan vahvistaa kansainvälistä, tähän asti lähes yksinomaan yhdysvaltalaisista, tutkimusta työn ja perheen konfliktin ja organisatorisen kansalaiskäyttämisen välisestä suhteesta ja tuoda näkyväksi maiden välisiä ja kulttuurisia eroja.

Tulokset osoittivat merkittävän negatiivisen yhteyden perheestä työhön päin suuntautuvan konfliktin ja toisiin yksilöihin suuntautuvan altruistisen (1) sekä omaan työhön ja työsuoritukseen kytkeytyvän organisatorisen kansalaiskäyttämisen (3) välillä naisilla. Konfliktia kokevilla ei riittä resursseja ylimääräistä aktiivisuutta ja ajallista sitoutumista vaativien tehtävien suorittamiseen, altruistiseen käyttämiseen tai ylimääräiseen ponnisteluun työssään. Sukupuolten välistä eroa tuloksissa voi selittää se, että naisten päävastuu kodin hoiva- ja huolenpitotehtävistä kuluttaa resursseja muulta aktiivisuudelta. Työstä perheeseen päin suuntautuvan konfliktin ja organisatorisen kansalaiskäyttämisen kolmen eri osa-alueen välillä ei tutkimuksessa havaittu merkittävää yhteyttä.

## Työntekijälähtöinen innovointi – innovaatiodemokratiaa vai -anarkiaa?

■ *Steen Høyrup, Maria Bonnafous-Boucher, Cathrine Hasse, Maja Lotz & Kirsten Møller (toim.): Employee-Driven Innovation. A New Approach. Houndmills, Palgrave Macmillan. 2012. 251 s.*

Tavallistenkin työntekijöiden aktiivinen osallistuminen työpaikoilla tapahtuvaan tuotteiden ja palvelujen sekä niiden tuottamisen tapojen ideointiin ja innovointiin on noussut viime vuosina entistä tärkeämmäksi teemaksi uudessa innovaatioajattelussa. Suomen ohella erityisesti Tanskassa on käyty asiasta viime vuosina vilkastuvaa akateemista keskustelua. Siellä myös ay-liike (LO) on jo usean vuoden ajan pyrkinyt edistämään työntekijälähtöistä (employee-driven) innovointia maan työpaikoilla.

Työntekijälähtöinen innovointi, tuttavallisemmin EDI, vaikuttaa houkuttelevalta ilmiöltä myös työelämän laadun edistäjän näkökulmasta. Olisiko EDIn edistäminen tien tasoittamista hyvään työelämään, jossa vallitsee – jos ei suorastaan vanhanaikaiselta kuulostava työpaikkademokratia – ainakin jonkinlainen innovaatiodemokratia?

Pääosin tanskalaistutkijoiden voimin toimitetussa EDIä eri näkökulmista käsittelevässä teoksessa on 12 lukua, joista puolet on Pohjoismaista. Tämä heijastanee myös ilmiötä kohtaan tunnetun kiinnostuksen jakautumista Euroopassa. Suomalaista näkökulmaa edustaa Aalto-yliopiston tutkijoiden Tea Lempiälän ja Sari Yli-Kauhaluoman artikkeli EDIstä ja oppimisesta kolmessa t&k -yksikössä.

EDI ei ole kuitenkaan helppokäyttöinen käsite. Vaikeudet alkavat jo rajauksen liu-

kuvuudesta. Steen Høyrupin avausluvussa EDIlle annetaan jopa kolmenlainen sisältö. Kapeimmassa merkityksessään EDIssä on kyse aidosti alhaalta ylös suuntautuvasta innovoinnista, joka nousee työntekijöiden jokapäiväisistä kulttuurisista käytännöistä tilanteissa, joissa he joutuvat ratkaisemaan työhönsä liittyviä ongelmia ja organisoimaan omaa työtään. Tällaisissakin tapauksissa toiminnalla pitää Høyrupin mukaan olla johdon jonkinlainen tuki tai vähintään hyväksyntä. Muuten on vaarana ajautuminen innovaatiodemokratian sijasta innovaatioanarkiaan. Laajimmillaan EDI sisältää myös työntekijöitä osallistavan innovoinnin, joka saa alkunsa johdon toimeksiantoista. Näin ymmärrettynä EDIn piiriin kuuluisi myös suuri osa sellaisestakin suhteellisen perinteisestä innovoinnista ja kehittämisestä, jota tapahtuu erilaisissa työntekijöitä osallistavissa projekteissa ja kehittämisryhmissä.

Temaattisesti Høyrupin artikkelin lähellä on Brandin ja Hassen artikkeli, jossa empiirisen työpaikka-aineiston avulla erotetaan kolme kulttuurista kontekstia EDIlle. Tällaisia ovat johtajälähtöinen kulttuuri, joka ei juuri anna tilaa työntekijöiden omille paikallisille määrittelyille, työntekijöiden vahvoihin paikallisiin määrittelyihin perustuva, mutta johdon heikosti tunnustama kulttuuri sekä luovuutta ja dialogisuutta läpi organisaation painottava avoin kulttuuri. Tutkijoiden mielestä EDIstä voidaan puhua kaikissa näissä kulttuureissa, mutta ne ovat niin tuotettavien innovaatioiden luonteen puolesta kuin oppimisen konteksteina hyvin erilaisia.

Aasen, Amundsen, Gressgård ja Hansen tarkastelevat 20 norjalaisen yrityksen aineis-

toon perustuvassa artikkelissaan EDIä tukevia parhaita käytäntöjä. He päätyvät mallinukseen, joka nostaa esiin kolme EDIlle suotuisaa piirrettä. Näistä ensimmäinen koskee sitä, miten kapeasti vs. laajasti eri osapuolet työpaikalla määrittelevät oman roolinsa. Eri osapuolina he tarkastelevat erityisesti lähiesimiehiä, työntekijöitä ja henkilöstön luottamushenkilöitä. Toisena tekijänä he(kin) nostavat esiin organisaation kulttuurin merkityksen. Tutkijat esittävät kymmenkunta EDIä tukevaa organisaation kulttuurista ominaisuutta. Kolmantena piirteenä he korostavat kehittämistä ja innovointia tukevien menettelytapojen ja välineiden kehittyneisyyden merkitystä. Norjalaistutkijoiden artikkeli on teoksen metodologisesti strukturoiduin tapapyrkä laatimaan jonkinlaista mallia tai listaa EDIlle otollisista piirteistä organisaatioissa.

Price, Boud ja Scheeres taas lähestyvät EDIä australialaiseen aineistoon perustuvassa artikkelissaan työntekijöiden muuttuvan työn näkökulmasta. Heidän mukaansa työn tieto- ja palveluvaltaistuminen merkitsee, että työntekijät joutuvat väkisin kehittämään omaa työtään. He puhuvat työhön integroiduista kehittämiskäytännöistä (integrated development practices). Nämä ovat työprosesseihin uppoutuneita oppimista tukevia käytäntöjä, eivät siis varsinaisesti koulutusta. Heille EDIn ydin on työn tekemisen tapojen jatkuva säätäminen (remaking). Australialaistutkijoiden lähestymistapa poikkeaa mielenkiintoisella tavalla teoksen pohjoismaisista artikkeleista, jotka lähtevät liikkeelle tyypillisesti, joko suoremmin tai epäsuoremmin, työelämän suhteiden kontekstista. Australialaistutkijoiden tavassa käsitteellistää EDI toteutuu ehkä selvimmin ajatus juuri työntekijälähtöisestä innovoinnista.

Mielenkiintoisena voi pitää myös Lotzin ja Kristensenin artikkelia, jossa tarkastellaan ei-teknologisten innovaatioiden siirtymistä ja uudelleenrakentumista tanskalaislähtöisten monissa maissa toimivien teollisuusyritysten yksiköiden välillä. Lotz ja Kristensen osoittavat, että uudenlaisten työ- ja organisaatiokäy-

täntöjen siirtyminen ja käyttöönotto on tapahtunut yritysten tanskalaisissa yksiköissä hyvin eri tavalla kuin angloamerikkalaisissa maissa. Tanskassa työntekijät ovat osallistuneet aktiivisemmin uudelleenrakentumisen prosesseihin. Tutkijat nostavat tärkeinä eroihin vaikuttavina tekijöinä esiin ay-liikkeen aseman, neuvottelu- ja osallistumisjärjestelmien vakiintuneisuuden, koulutusjärjestelmän kehittyneisyyden sekä, viime kädessä, suhtautumisen ja sitoutumisen hyvinvointivaltioon. Artikkelissa esitetään, että tämän tyyppiset infrastruktuuritekijät voivat globaalissa kilpailussa olla pohjoismaisille yrityksille tärkeitä kilpailuetuja rakennettaessa aidosti oppivia organisaatioita.

Lempiälä ja Yli-Kauhaluoma esittävät artikkelissaan kolme kysymystä. Näistä ensimmäinen koskee t&k -yksiköissä työskentelevien asiantuntijoiden ei-teknologista innovointia ja oppimista. Toiseksi he tarkastelevat, millaisia muotoja EDI ylipäättään saa näissä yksiköissä. Kolmas kysymys liittyy EDIn mahdollisiin esteisiin yksiköissä. Kolmessa yksikössä syvähaastatteluin tehty tutkimus osoittaa, että työntekijöiden mahdollisuudet ja kokemukset innovointiin oman teknologia-alueensa ulkopuolella ovat usein hyvin rajoitetut. Tämä johtuu muun muassa toimintatapojen jäykkyyksistä, ajanpuutteesta sekä joissain tapauksissa myös ylhäältä määriteltyistä tiukoista tulostavoitteista. Lempiälän ja Yli-Kauhaluoman johtopäätös onkin, että t&k -asiantuntijoilla olisi usein paljon sellaista luovaa potentiaalia, jota heidän omissa organisaatioissaan hyödynnetään puutteellisesti.

Teoksen päätösluvussa Spiegelaere ja Van Gyes tarkastelevat sekundaariaineiston valossa EDIn yhteyttä työpaikkatasolla suoraan ja epäsuoraan osallistumiseen. Tutkijoiden mukaan suoran osallistumisen muodot ovat omiaan edesauttamaan EDIlle suotuisan kulttuurin syntymistä. Epäsuoran osallistumisen osalta tulokset ovat ehdollisempia. Tutkijat esittävät, että suotuisa vaikutus edellyttää sitä, että työpaikalla vallitsevat yhteistoiminnalliset suhteet johdon ja henkilöstön välillä.

Teoksen artikkelit muodostavat varsin kirjavan kokonaisuuden, mikä kertoo EDI-käsitteen uutuudesta ja vakiintumattomuudesta. Eri artikkeleissa esitetyt tavat rajata käsitettä eivät tuo tähän kovin suurta lisäarvoa, sillä eri kirjoittajat määrittelevät käsitteen pitkälti omalla tavallaan. Teoksessa ei ole myöskään varsinaista yhteenvetolukua, jossa näitä eri käyttötapoja yritettäisiin nivota yhteen.

Jotta EDIstä tulisi jatkossa hedelmällinen käsite innovaatio- ja työelämän tutkimukseen, tulisi käsitettä tarkentaa sen kummallakin ulottuvuudella. Toinen ulottuvuus koskee sitä, mitä tarkoitetaan työntekijälähtöisyydellä ja millaisia rajauksia tällöin tulisi tehdä. Toinen koskee sitä, mitä tarkoitetaan in-

novoinnilla ja miten se eroaa (vai tarvitseeko erota lainkaan?) australialaistutkijoiden kuvaamasta työn jokapäiväisestä ”säättämisestä” tai muusta arkipäivän pienimuotoisesta kehittamisestä. Myös EDIn riskejä niin työnantajien kuin työntekijöiden puolelta tulisi jatkossa pohtia monipuolisemmin.

Teos on joka tapauksessa hyvä keskustelunavaus tärkeään teemaan. En olisi kuitenkaan vielä tältä istuimelta ennustamassa EDIn käsitteellistä läpimurtoa innovaatio- ja työelämän tutkimuksessa, vaikka se todennäköisesti yhä useamman tutkijan teksteissä jatkossa kummitteleekin.

Tuomo Alasoini

## Tasa-arvon monet ulottuvuudet

■ *Johanna Kantola, Kevät Nousiainen & Milja Saari (toim.): Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon. Tallinna, Gaudeamus. 2012. 326 s.*

Kirja ”Tasa-arvo toisin nähtynä” alkaa kahdella lainauksella eduskuntakeskustelusta, jossa käsiteltiin hallituksen tasa-arvoselontekoa ensimmäistä kertaa Suomen historiassa. Otteet tuovat esille tasa-arvon moniulotteisuuden ja tasa-arvokäsitteen eräänlaisen itseäänselvyyden arkikäytössä. Tyypillisesti tasa-arvotutkimuksen on ajateltu olevan naisten ja miesten vertailua ja tavoittelevan sitä, että naiset saavuttavat samat muodolliset oikeudet ja mahdollisuudet kuin miehet. Se on sitäkin, mutta myös paljon muuta. Kirjan kirjoittanut monitieteinen tutkijaryhmä valottaa tasa-arvotutkimuksen moni-ilmeisyyttä.

Kirjan nimessä oleva ”toisin nähtynä” viittaa tutkijoiden pyrkimykseen näyttää, miten ”tasa-arvo käsitteenä ja ilmiönä saa sisältön-

sä tietyssä ajassa ja paikassa, tietyn poliittisen ja oikeudellisen määrittelykamppailun tuloksena”. Tasa-arvo ei toisin sanoen ole sisällöltään muuttumaton eikä yksiuulotteinen, vaan dynaaminen ja poliittinen.

Kirjassa yhdistetään oikeudellista ja poliittista tietoa sukupuolten tasa-arvon tutkimisessa. Erityistä huomiota saa osakseen syrjinnän ja tasa-arvon suhde. Kirjan sisältö on jaettu kolmeen osaan. Ensimmäisessä osassa Kevät Nousiainen käsittelee tasa-arvoa oikeudellisena käsityksenään, johon kuuluvat ainakin yhdenvertaisuus, yhdenmukaisen kohtelun periaate, syrjinnän kieltäminen ja tasa-arvon edistäminen. Anu Pylkkänen ja Anne Maria Holli jatkavat käsitteiden selventämistä ja kontekstointia, Pylkkänen kuvaamalla oikeudellisen yhdenvertaisuuden moniulotteista historiaa ja Holli erityisesti feministisen tutkimuksen esiin nostamia dilemmoja tasa-arvoymmärryksissä.

Toisessa osassa on pääpaino tasa-arvopolitiikan ja oikeudellisten kysymysten kansain-



välisessä toimintaympäristössä. Käsittelyssä on niin kansainvälinen oikeus tasa-arvon ja syrjimättömyyden kysymyksissä kuin Euroopan unionin tasa-arvopolitiikka ja lainsäädäntö. Kansainvälisillä sopimuksilla ja sitoumuksilla on keskeinen rooli suomalaisessa lainsäädännössä. Nousiainen huomauttaakin johdannossaan Suomen syrjinnän vastaisen lainsäädännön historiaan, että Suomen lainsäädäntö on syntynyt pikemmin kansainvälisen sitoumusten kuin kotimaisen poliittisen tahdon pohjalta. Kansainvälisillä sitoumuksilla oli ratkaiseva rooli myös sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen kehityksessä, kuten Milja Saari osoittaa kirjoittamassaan luvussa. Yhdistyneiden kansakuntien neljäs naisten konferenssi Pekingissä 1995 sai aikaan toimintaohjelman, joka on poliittisesti sitova asiakirja ja johon myös Suomen hallitus on sitoutunut.

Kirjan kolmannessa osassa käsitellään jatkuvasti ajankohtaisia tasa-arvon kiistakysymyksiä aikaisemmissa luvuissa avattujen näkökulmien kautta. Käsittelyssä ovat palkkaeriarvoisuus, raskaussyrjintä, ihmiskauppa, monikulttuurisuuden ja tasa-arvon suhde sekä perheen käsite ihmisoikeuspolitiikassa.

Kirja on jyrkätietopaketti, jo ihan sivumääräisestikin. Kirjassa tulee hyvin esille, että tasa-arvo on liikkuva käsite ja ilmiö. Samoin ilmenee, että tasa-arvokysymyksiin tarvitaan monia näkökulmia, jotka eivät aukea yhden tutkimus- tai tieteenalan perinteestä käsin. Kuten tekijät luonnehtivat ”tasa-arvo on samaan aikaan yhdenvertaisuutta lain edessä, positiivisia toimia tasa-arvon toteuttamiseksi ja yhteiskunnan sukupuolittuneiden rakenteiden ja prosessien muuttamista”.

*Tuula Heiskanen*

<b>NUMERON KIRJOITTAJAT</b>		
<b>Alasoini Tuomo</b>	DI, VTT, yksikön johtaja, Tekes	tuomo.alasoini@tekes.fi
<b>Ervasti Jenni</b>	FT, erikoistutkija, Työterveyslaitos	jenni.ervasti@ttl.fi
<b>Heiskanen Tuula</b>	YTT, tutkimusjohtaja, Tampereen yliopisto	tuula.heiskanen@uta.fi
<b>Ikonen Hanna-Mari</b>	HT, tutkijatohtori (SA), Tampereen yliopisto	hanna-mari.ikonen@uta.fi
<b>Jonker-Hoffrén Paul</b>	VTT, tutkijatohtori, Turun yliopisto	paujon@utu.fi
<b>Kinnunen Ulla</b>	PsT, dosentti, professori, Tampereen yliopisto	ulla.kinnunen@uta.fi
<b>Kumpula Marjo</b>	KTT, koulutuspäällikkö, Turun ammattikorkeakoulu	marjo.kumpula@turkuamk.fi
<b>Lähteenmäki Liisa</b>	VTT, tutkijatohtori, Turun yliopisto	limala@utu.fi
<b>Ojanen Miia</b>	YTM, tohtorikoulutettava, Tampereen yliopisto	mii.s.ojanen@uta.fi
<b>Ruponen Ritva</b>	PsL, erikoispsykologi, psykoterapeutti	ritva.ruponen@hotmail.com
<b>Ruotsalainen Maarit</b>	PsM, tohtorikoulutettava, Tampereen yliopisto	maaruotsa@gmail.com
<b>Vanhalakka-Ruoho Marjatta</b>	PsT, professori, Itä-Suomen yliopisto	marjatta.vanhalakka-ruoho@uef.fi



Tässä ilmoituksessa oleva sarjakuvaruutu on osa Kasvatuksen sarjakuvamainosta. Sarjakuva on katsottavissa kokonaisuudessaan osoitteessa <http://ktl.jyu.fi/kasvatus>

## **TILAA KASVATUS – ja pysyt mukana keskustelussa**

Vuosikerta kestotilauksena vain 40 euroa • Tilaukset: <http://ktl.jyu.fi/kasvatus>

## Ohjeita kirjoittajille

Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning -lehden päämääränä on edistää työelämään ja työyhteiskuntaan kohdistuvaa tutkimusta, keskustelua ja kehittämistä.

Työelämän tutkimus -lehti julkaisee suomen- ja ruotsinkielisiä artikkeleita, katsauksia ja kirja-arvioita. Artikkelin suositeltava pituus on noin 4 000–6 000 sanaa, katsausten ja puheenvuorojen 2 000–3 000 sanaa ja kirja-arvioiden enimmäispituus 1 000 sanaa. Kaikki artikkelit käyvät läpi normaalin tieteellisten artikkeleiden referee-prosessin. Katsausten ja kirja-arvioiden julkaisemisesta päättää lehden toimitusneuvosto ja/tai päätoimittaja.

Käsikirjoitus lähetetään sähköpostin liitetiedostona doc-, txt- tai rtf-muodossa lehden päätoimittaja *Mia Hakovirralle* (miahak@utu.fi). Artikkelikäsikirjoitus tulee toimittaa arvioitavaksi sellaisessa muodossa, ettei kirjoittaja ole siitä tunnistettavissa. Kirjoittajan tiedot ilmoitetaan joko saatekirjeessä tai erillisellä sivulla.

Yksityiskohtaiset ohjeet kirjoittajille löytyvät Työelämän tutkimus -lehden verkkosivustolta:

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

Kaikissa epäselvissä tapauksissa pyydetään kääntymään toimitussihteeri *Henna Isoniemen* (hejosa@utu.fi) puoleen.

## Työelämän tutkimuspäivät 2013

Yhdeksännet Työelämän tutkimuspäivät pidetään kaksipäiväisinä

**7.–8.11.2013**

Työelämän tutkimuspäivät ovat Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskuksen tutkijoiden ideoima ja vuonna 2004 ensimmäistä kertaa organisoima tapahtuma, joka järjestetään vuosittain Tampereella. Tapahtumalla pyritään lisäämään työelämän tutkimuksen näkyvyyttä ja edistämään työelämän tutkimuksen kehitystä muun muassa edesauttamalla tutkijoiden verkostoitumista ja suomalaisen työelämän tutkimuksen profiloitumista omaksi tärkeäksi asiantuntemusalakseen. Lisätietoja tutkimuspäivien verkkosivustolta:

<http://www.uta.fi/tyoelamantutkimuspaiivat/>



**Työelämän tutkimus  
Mia Hakovirta  
Sosiaalitieteiden laitos  
20014 Turun yliopisto**

**Itella Green**

**ISSN 0788-091X**